Myndigheten för delaktighet

Datum	2026-01-30
Diarienummer	2025/0405
Handläggare	Andreas Stjärnström

Deltagare i kartläggningen

Rapport om kompetensförsörjning inom tolktjänsten

Myndigheten för delaktighet (MFD) fick i april 2025 i uppdrag av regeringen att förbereda inrättandet av en nationell funktion för samordning av tolktjänsten. Inom ramen för detta uppdrag har myndigheten gett i uppdrag till Spira utvärdering att genomföra en kartläggning och analys med fokus på kompetensförsörjning och fortbildning av tolkar för döva, personer med hörselnedsättning eller dövblindhet.

Resultatet av kartläggningen presenteras i bifogad rapport *Komplex kompetensförsörjning. Kartläggning och analys av kompetensförsörjning och fortbildning av tolkar för döva och personer med hörselnedsättning eller dövblindhet.*

Vi vill rikta ett stort tack till dig som bidragit till innehållet i rapporten. Ditt deltagande har varit värdefullt för oss.

MFD avser att analysera förslagen i rapporten och ta dem vidare inom ramen för uppdraget att inrätta en nationell funktion för samordning av tolktjänsten. Vi hoppas också att rapporten kan vara användbar för andra aktörer för den fortsatta utvecklingen av kompetensförsörjningen av tolkar i Sverige.

Med vänlig hälsning

Tarja Birkoff, avdelningschef MFD
Andreas Stjärnström, utredare och uppdragsansvarig MFD



Komplex kompetensförsörjning

Kartläggning och analys av kompetensförsörjning och fortbildning av tolkar för döva och personer med hörselnedsättning eller dövblindhet

Slutversion 20251218

Spira

Bättra

Innehåll

Sammanfattning 3
Inledning 6
Studiens syfte 6
Genomförande 7
Läsanvisning 8
Övergripande om analysunderlaget 9
Efterfrågan och utbud betyder olika beroende på perspektiv 9
Ett bristande statistiskt underlag 10
Insatta aktörers upplevelser - viktigt underlag i avsaknad på data 10
Svårprövade hypoteser om mörkertal och resursbegränsningar 11
Balansen mellan utbud och efterfrågan 13
Tillfällig och varierad men inte strukturell tolkbrist i nuläget 14
Trender i efterfrågan på tolktjänst 19
Trender i utbudet av tolkar 22
Tolkutbildningarna 28
Status, kännedom och kvalitet 28
Studerandeunderlaget och situationen för nyutexaminerade 31
Tolkyrkets attraktivitet 34
Generell nöjdhet 34
Faktorer som påverkar hur tolkar trivs i sitt arbete 35
Arbetsmarknadens struktur och arbetsvillkoren 39
Kompetensutveckling 41
Slutsatser 48
Begreppet tolkbrist 48
Tolktjänsten ur ett systemperspektiv 48
Tolktjänsten ur olika aktörers perspektiv 50
Rekommendationer för MFD:s fortsatta arbete 53
MFD kan bidra till den samordning som länge saknats 53
Referenser 59

Sammanfattning

Myndigheten för delaktighet, (MFD) fick 2025 i uppdrag att förbereda en nationell samordningsfunktion för tolktjänsten. Inom ramen för detta uppdrag har myndigheten gett i uppdrag till Spira utvärdering att genomföra en kartläggning med fokus på kompetensförsörjning och fortbildning av tolkar för döva, personer med hörselnedsättning eller dövblindhet. Utredningen har baserats på dokumentstudier, intervjuer med ett 20-tal nyckelaktörer samt en enkät som besvarades av över 280 yrkesverksamma tolkar.

Utredningen inleds med en problematisering av begreppet kompetensförsörjning och betonar att det för tolktjänsten finns flera olika perspektiv på både efterfrågan och utbud. Resultatet visar därefter följande.

Efterfrågan och utbud:

- Det finns inga tydliga tecken på en nationell, strukturell tolkbrist. Däremot finns påtagliga regionala skillnader. Svårigheter att tillsätta uppdrag handlar oftast om tillfällig brist vid ett givet tillfälle, inte om för få tolkar totalt.
- Användning av tolktjänst tycks inte ha förändrats väsentligt över tid men uppdragens innehåll upplevs har förändrats och komplexiteten ökat.
- För nyutexaminerade tolkar kan det vara svårt att få arbete motsvarande heltid, särskilt i Mellansverige.
- Större pensionsavgångar väntar inom 10–20 år och överskrider då det antal som utexamineras i dag.

Utbildningssystemet:

- Utbildningarna till teckenspråks- och dövblindtolkar har lågt söktryck och låg genomströmning, men antalet utexaminerade är relativt konstant.
- Systemet är sårbart – det finns få utbildningar och om en försvinner riskerar stabiliteten att rubbas.
- Det råder bred samsyn om att utbildningen för teckenspråks- och dövblindtolkar bör vara fyraårig.

Yrkets attraktivitet:

- Tolkyrkets bristande attraktivitet framstår som det enskilt största hotet mot framtidens kompetensförsörjning.
- Paradoxalt nog trivs många yrkesverksamma tolkar med sitt arbete – yrket upplevs som meningsfullt och varierat.
- Problemet ligger framför allt i de strukturella förutsättningarna: lönenivåer, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Kompetensutveckling:

- Relativt många tolkar deltar i kompetensutveckling hos en rad olika aktörer och i många olika former

- Det efterfrågas dock ett bredare utbud, särskilt för erfarna tolkar, samt kortare insatser och stärkta möjligheter till kollegialt lärande.

Sammanfattande iakttagelser

En första iakttagelse rör begreppet tolkbrist, där utredningen visar på vikten att skilja mellan tolkbrist som beror på svårigheter att vid ett givet tillfälle tillsätta tolk eller tolkbrist som beror på ett begränsat antal tolkar på arbetsmarknaden. Begreppen tillfällighetsbrist respektive strukturell tolkbrist skulle exempelvis kunna användas för att skilja dem åt.

Utredningen visar på ett övergripande system för tolktjänsten som försvårar en effektiv kompetensförsörjning. Fokus framåt behöver läggas på att överbrygga utmaningarna snarare än förändra grunden i systemet. Bristen på tillförlitliga data gör det svårt att fatta välgrundade beslut och riskerar att leda till felriktade åtgärder.

I övrigt visar utredningen på ett kompetensförsörjningssystem med olika utmaningar beroende på vilket perspektiv som tas.

- **Tolkanvändarnas perspektiv:** Tolkanvändarna framstår överlag som relativt nöjda med den tolktjänst de får, men deras erfarenheter följs upp i alltför liten utsträckning. Det saknas systematisk kunskap om hur behoven förändras över tid och hur kvaliteten upplevs.
- **Tolkarnas perspektiv:** Etablerade tolkar är i hög grad nöjda med sitt yrkesval, men yrket uppfattas som oattraktivt utifrån, vilket speglas i få sökande till utbildningarna. Nya tolkar har dessutom svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Situationen framstår som särskilt svår för döva tolkar och i viss mån skrivtolkar samt i Mellansverige.
- **Arbetsgivarnas perspektiv:** Arbetsgivarna verkar under mycket olika förutsättningar. Vissa upplever brist på uppdrag och arbete, andra arbetsgivare upplever olika typer av tolkbrist.
- **Utbildningsanordnarnas perspektiv:** Utbildningarna har för få sökande och låg genomströmning, vilket gör systemet skört. Den mest avgörande faktorn är att öka yrkets och utbildningarnas attraktivitet.

Rekommendationer för MFD:s fortsatta arbete

MFD kan som nationell samordnare göra verklig skillnad inom tre huvudområden.

1. **Samordna statistik och datainsamling:** Den återkommande bristen på data behöver åtgärdas. MFD kan bidra genom att fokusera på tolkanvändarnas perspektiv, etablera gemensamma nyckeltal, utveckla uppföljningar av arbetsmarknaden och främja ett sammanhållet system för datainsamling.

2. **Kommunicera tolkyrkets värde och betydelse:** Många faktorer som påverkar yrkets attraktivitet ligger utanför MFD:s mandat, men myndigheten kan kommunicera tolkens betydelse i ett bredare samhällsperspektiv, förmedla den positiva bild som yrkesverksamma tolkar har av sitt yrke, främja samarbetet mellan tolkar och tolkanvändare samt bidra till dialogen om auktorisationens roll.

3. **Främja kompetensutveckling för yrkesverksamma:** MFD kan bidra till att kommunicera befintligt utbud och peka på kompetensutvecklingsbehov i yrkeskåren. MFD skulle också, beroende på resurser och inriktning på arbetet, kunna vara en sammanhållande kraft för yrkesverksamma tolkars löpande kollegiala lärande.

MFD bör även främja dialog med utbildningsanordnare och ansvariga myndigheter om dimensionering och förutsättningar för tolkutbildningarna. Det mer operativa ansvaret ligger hos andra aktörer.

Arbetet framöver för stärkt kompetensförsörjning behöver präglas av ett tydligt delat ansvar där olika aktörer bidrar utifrån sina respektive mandat.

Inledning

Regeringen gav i april 2025 Myndigheten för delaktighet (MFD) i uppdrag att förbereda inrättande av en nationell funktion för samordning av tolktjänsten (S2025/00800). Syftet med den nationella funktionen är att stärka förutsättningarna för löpande uppföljning och långsiktig utveckling av tolktjänstens olika delar. Det framhålls i regeringsbeslutet att funktionen ska samordna och hantera frågor som rör tolktjänsten och dess målgrupp och som inte har en naturlig hemvist hos någon aktör. En sådan fråga handlar om kompetensförsörjning.

I den så kallade tolktjänstutredningen och i dess slutrapport *Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet (SOU 2022:11)*[1]berördes inte frågan om kompetensförsörjning i detalj. Utredningen lyfte dock flera viktiga pusselbitar som är avgörande för att förstå utmaningarna inom området. Ett grundläggande problem konstaterades vara bristen på samlad statistik och data gällande efterfrågan och utbud på tolktjänst och tolkar vilket försvårade en systematisk analys av kompetensbehoven.

Trots detta pekade utredningen på att det fanns indikatorer på ett tilltagande problem där såväl antalet tolkanvändare som antalet utförda tolktimmar successivt bedömts öka åren fram till utredningen, samtidigt som antalet sökande till och examinerade från olika tolkutbildningar minskat över tid. Utredningen föreslog därför att inom fem år följa upp behovet av olika typer av typer av tolkar, inklusive behovet av utbildade teckenspråkstolkar och tolklärare. Uppföljningen rekommenderades också omfatta en analys hur nuvarande utbildningar möter behoven samt beröra finansieringsfrågan. Utredningen konstaterade också att det fanns ett behov av att i samverkan med berörda aktörer, ta fram en plan för fortbildning och kompetensutveckling, eftersom dåvarande insatser inte bedömdes motsvara behoven.

Mot denna bakgrund har MFD, inom ramen för sitt uppdrag att förbereda en nationell samordningsfunktion för tolktjänsten, låtit genomföra en kartläggning med fokus på kompetensförsörjning och fortbildning av tolkar för döva och personer med hörselnedsättning eller dövblindhet. Uppdraget har genomförts av Spira utvärdering med Elin Törner, Ida Thomson, Bättra konsult och Janina Fryckholm som utredare. I följande slutrapport presenteras resultatet från arbetet.

Studiens syfte

Uppdraget har genomförts under hösten 2025 och omfattat både kartläggning av nuläget och en analys av framtida utvecklingsbehov rörande kompetensförsörjning för tolkar. Utredningen ska också belysa i vilken utsträckning befintliga utbildningar tillgodoser behoven och vilka eventuella förändringar som krävs för att säkerställa en stark och kompetent tolkprofession.

[1] Kallas i denna rapport för ”tolktjänstutredningen”.

Centrala begrepp

Tolkar: Med tolkar avses i denna kartläggning teckenspråks- och dövblindtolkar samt skrivtolkar. I kartläggningen berörs också behovet av döva teckenspråkstolkar och teckenspråkstolklärare. I arbetet berörs också kort situationen rörande tolkning med tecken som stöd (TSS-tolkning).

Tolkanvändare (primära och sekundära): Med tolkanvändare avses brett de som använder tolktjänst. För att göra en åtskillnad mellan olika typer av användare används begreppet primära tolkanvändare som de döva samt personer med hörselskada eller dövblindhet som använder tolktjänster i olika sammanhang. Hörande personer som är beroende av tolk för att kunna kommunicera med primära tolkanvändare kallas för sekundära tolkanvändare

Kompetensförsörjning: Kompetensförsörjning kan betyda olika saker i olika sammanhang. I stort handlar det om att säkerställa att rätt kompetens finns på rätt plats vid rätt tidpunkt – både idag och framåt. En god kompetensförsörjning kännetecknas av en matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens som också kan förväntas vara hållbar även framåt. I denna utredning har ansatsen varit bred. Ambitionen har varit att belysa så många perspektiv av kompetensförsörjningen som möjligt för att skapa en så rättvisande och användbar analys som MFD kan använda i sitt fortsatta arbete.

Genomförande

Utredningen har genomförts med hjälp av en kombination av olika datainsamlings- och analysmetoder. Arbetet har omfattat både dokumentstudier, intervjuer, en enkätundersökning och en analys där olika intressenter fått tycka till om preliminära slutsatser och identifierade utvecklingsbehov.

Befintliga underlag: Arbetet har dels utgått från befintliga underlag i form av analyser och statistik inom området. Den senaste tolktjänstutredningen från 2022 har utgjort en central referenspunkt, tillsammans med material från aktörer som DIK, Fellingsbro folkhögskola, Post- och telestyrelsen, Stockholms universitet, Kammarkollegiet, Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) och regionernas tolkcentraler.

Intervjuer: Utöver dokumentstudier har ett 20-tal intervjuer genomförts med nyckelaktörer inom området. Totalt har cirka 40 personer intervjuats. Intervjuerna har utgjort ett centralt underlag i utredningen. Alla fyra utbildningsanordnare av tolkutbildningar har hörts, vilken omfattar Fellingsbro och Västanviks och Södertörns folkhögskolor samt Stockholms universitet. För att säkerställa en bred förståelse för perspektiven hos den primära målgruppen har funktionsrättsorganisationer i form av Hörselskadades Riksförbund (HRF), Sveriges Dövas Riksförbund (SDR) samt Förbundet Sveriges Dövblinda (FSDB) intervjuats. Intervjuer har även gjorts direkt med tolkar och fackförbund. Centrala branschaktörer såsom Talför, Tolkledarna, Föreningen för Skriv- och TSS-tolkar (FST) och Sveriges Teckenspråkstolkars förening (STTF) har även intervjuats. Likaså medarbetare på Post- och telestyrelsen (PTS), Kammarkollegiet,

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) och Arbetsförmedlingen.

Intervjuerna har varit anonyma och dokumenterats under pågående intervju men inte spelats in. Utvalda citat kan därmed avvika med något enstaka ord från originalet. Andemeningen i citaten är dock bevarad. Efter citaten anges vilken typ av aktör som citaten kommer från. Intresseorganisation avser här någon av funktionsrättsorganisationerna som nämns ovan. Branschorganisation används som samlingsbegrepp för arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer samt yrkesföreningarna.

Enkät: En enkät har också genomförts, riktad till yrkesverksamma tolkar. Tack vare ett brett engagemang i spridningen besvarades den av över 280 tolkar. Enkäten fokuserade på upplevelser av yrkesvardagen och särskilt på erfarenheter och behov av kompetensutveckling.

Under arbetets gång har preliminära slutsatser och förslag prövats och utvecklats i dialog med berörda aktörer. Ett analysseminarium hölls den 10 november, och intresseorganisationer har getts möjlighet att lämna synpunkter under en remissrunda av preliminära resultat.

Läsanvisning

I det första kapitlet ges en beskrivning av det analysunderlag som utredningen utgått från, samt reflektioner kring vilka utmaningar det medför och hur dessa har hanterats. Därefter följer fyra resultatkapitel:

- Det första fokuserar på utbud och efterfrågan på tolktjänst och tolkar. Här presenteras resultat som kan belysa dessa olika sidor av kompetensförsörjningen och resonemang kring i vilken utsträckning det är möjligt att uttala sig om balansen mellan dem.
- Det andra riktar fokus mot tolkutbildningarna och sammanfattar resultat som rör deras förutsättningar, styrkor och utmaningar.
- Det tredje behandlar tolkyrkets attraktivitet, en fråga som återkommande lyfts som en av de största utmaningarna inför framtiden.
- Det fjärde belyser kompetensutveckling och tolkarnas erfarenheter, förutsättningar och behov av kompetensutveckling framåt.

Därefter följer utredningens slutsatser där resultaten belyses ur olika aktörers perspektiv. Rapporten avslutas med rekommendationer för MFD:s fortsatta arbete inom den nationella samordningsfunktionen.

Övergripande om analysunderlaget

Efterfrågan och utbud betyder olika beroende på perspektiv

I inledningen ovan konstaterade vi att kompetensförsörjning kräver en analys att både efterfrågan och utbud på kompetens samt en värdering av hur balanser ser ut dem emellan. För tolktjänst är det viktigt att inledningsvis konstatera att begreppen efterfrågan och utbud kan förstås på olika sätt beroende på vilket perspektiv man utgår från.

När det gäller **efterfrågan** används begreppet i denna utredning i flera betydelser. Det handlar dels om tolkanvändarnas efterfrågan på tolktjänster, dels om arbetsmarknadens efterfrågan på tolkar. Efterfrågan på tolktjänst avser användarnas behov och faktiska användning av tolkning, medan efterfrågan på tolkar beskriver arbetsmarknadens behov – det vill säga olika arbetsgivares och uppdragsgivares efterfrågan på tolkar och olika typer av tolkkompetenser.

Begreppet **utbud** är, på motsvarande sätt, komplext. Utbudet handlar i detta sammanhang främst om tillgången till tolkar och den kompetens de besitter, både i dag och framåt. Tillgången påverkas av utbildningssystemets kapacitet att utbilda nya tolkar samt av möjligheterna till kontinuerlig kompetensutveckling. Utbudet påverkas också av hur många av de som utbildats till tolkar som väljer eller upplever att de har möjlighet att arbeta som tolk. Utbudet kan beskrivas både i absoluta termer – hur många tolkar som finns att tillgå – och i praktiska termer, det vill säga hur många som faktiskt är tillgängliga vid ett givet tillfälle. Det senare påverkas av faktorer som avtal, samordning och logistik.

Både utbud och efterfrågan har alltså både kvantitativa och kvalitativa dimensioner. Den kvantitativa dimensionen handlar om omfattningen – hur många tolkar, tolktimmar eller tolkuppdrag av olika typer som efterfrågas och erbjuds. Den kvalitativa dimensionen rör innehållet, det vill säga kvaliteten i den efterfrågade tolkningen, vilket i sin tur är nära förknippat med tolkarnas kompetens.

En ambition att uppdatera och bredda dataunderlaget

Med målet att både ge en uppdaterad nulägesbild och göra en framåtblickande bedömning av kompetensförsörjningen har ett första steg varit att identifiera den tillgängliga statistik som kan belysa situationen. En grundläggande fråga har varit om det, utifrån befintlig statistik och utifrån svaren från respondenter i utredningen, finns skäl att dra andra slutsatser än de som presenterades i tolktjänstutredningen. Det kan konstateras att det har gått relativt väl att få fram uppdaterad statistik, men att det har varit svårare att identifiera ny eller kompletterande statistik inom området. Detta utvecklas nedan.

Ett bristande statistiskt underlag

Under utredningsarbetet har det blivit tydligt att det kvantitativa dataunderlaget för att göra såväl nulägesanalyser som prognoser av kompetensförsörjningen i många delar är bristfälligt. Detta konstaterades i de statliga tolktjänstutredningarna från 2011 och 2022. Så här formulerades slutsatsen i tolktjänstutredningen från 2011:

> ”Bristen på heltäckande nationell statistik över tolkanvändning och tolkkostnader är ett av de problem som utredningen identifierat.”[2]

En av de huvudsakliga förklaringarna som lyfts fram är att ansvaret för tolktjänst för döva, personer med hörselnedsättning och dövblindhet är uppdelat mellan flera olika aktörer. Tolktjänst följs inte upp systematiskt i alla de sammanhang där tolktjänst används. Där det finns uppföljning sker den dessutom på olika sätt och med varierande detaljeringsgrad mellan aktörerna.

För vardagstolkningen och för utbildningstolkning är samlad statistik mer tillgänglig än för tolktjänst inom andra samhällsområden. Samtidigt konstaterade Socialstyrelsen så sent som i oktober 2024 att det för vardagstolkningen inte finns någon”[..] nationell statistik om hur behoven ser ut i regionerna i dagsläget – vare sig ekonomiskt, de faktiska tolkbehoven eller om det är brist på tolkar”[3].

Insatta aktörers upplevelser - viktigt underlag i avsaknad på data

I avsaknad av sammanhållna statistiska uppgifter har det under utredningen varit centralt att komplettera med erfarenheter och upplevelser hos aktörer som är insatta i tolktjänsten och i frågor som rör kompetensförsörjningen av tolkar. Ett sätt att undvika att sådana upplevelser reduceras till enskilda anekdoter har varit att arbeta med triangulering, i detta fall i form av att belysa samma fråga ur flera aktörers perspektiv. När upplevelserna samstämmer mellan olika parter är det ofta en indikation på att det finns en reell problematik eller trend bakom. Om uppfattningarna däremot skiljer sig åt beroende på vem man frågar, är det i regel ett tecken på att det krävs en fördjupad analys och bättre data för att kunna belägga situationen.

För att belysa situationen på arbetsmarknaden har tolkcentraler, privata tolkföretag, enskilda tolkar och företrädare för tolkanvändare fått beskriva sina erfarenheter av efterfrågan och utbud av men också av utbildningssystemet och situationen på arbetsmarknaden i stort.

---

[2] SOU (2011:83), sidan 18.

[3] Socialstyrelsen, 2024, sidan 6.

Svårprövade hypoteser om mörkertal och resursbegränsningar

Användning är inte det samma som efterfrågan

Vi kan också konstatera att det utöver bristande tillgång på statistik, också finns kritik mot vad den befintliga statistiken säger om den faktiska efterfrågan på tolktjänst. Kritiken handlar dels om att användning av tolktjänst inte är ett bra mått på primära tolkanvändares verkliga efterfrågan på tolktjänst. Intresseorganisationer har framfört att den faktiska användningen säger lite om de situationer där behovet av tolkning finns, eftersom ett behov inte alltid leder till en beställning eller en genomförd tolksituation. Här framkommer vittnesmål om tolkanvändare som har slutat efterfråga tolktjänst efter att vid upprepade tillfällen ha nekats tjänsten eller upplevt beställningsprocessen som krånglig. Enligt flera intervjupersoner finns därför en risk att statistiken underskattar det verkliga behovet av tolktjänster – det vill säga hur stor efterfrågan skulle vara om tolktjänsten uppfattades som mer lättillgänglig och tillförlitlig.

Efterfrågan drivs av gott, kvalitativt och kommunicerat utbud

Det finns också de som framhåller att efterfrågan på tolktjänst i hög grad påverkas av hur utbudet kommuniceras och av beställarnas tidigare erfarenheter. Detta har särskilt lyfts fram när det gäller skrivtolkar och döva tolkar. Här betonas särskilt vikten av att både primära och sekundära tolkanvändare får förstå och själva pröva värdet av denna form av tolkning, vilket i sin tur bidrar till att öka efterfrågan på tjänsten.

Smidigare tolktjänst skulle öka efterfrågan

En annan hypotes som återkommande framförs är att en mer förutsägbar och enklare beställning av tolktjänst skulle öka efterfrågan. Dessa hypoteser har dock både varit svåra att belägga och kvantifiera. Skulle efterfrågan vara högre om tolktjänsten var enklare att använda och fler kände till den? Hur mycket större i så fall? Inom bildtelefoniområdet har det gjorts försök där tjänsten förenklats avsevärt, vilket ledde till ett tydligt ökat användande[4]. Det är emellertid svårt att avgöra i vilken utsträckning dessa resultat är överförbara till tolktjänstområdet som helhet.

Det framkommer också röster som lyfter fram deras upplevelse av att primära tolkanvändare ytterst undviker att använda tolk för situationer när det inte är nödvändigt och att direktkommunikation på teckenspråk alltid är att föredra.

[4] Post- och telestyrelsen (2023), sidan 6.

Resurserna begränsar utbudet

Det är samtidigt viktigt att påpeka att samhällets resurser för tolktjänst inte är obegränsade och inte nödvändigtvis kan möta all efterfrågan från tolkanvändare. Liksom för andra offentligt finansierade insatser är frågan politisk. Prioriteringar kommer alltid att göras och synen på hur samhällets resurser används på ett så ändamålsenligt och rättvist sätt som möjligt, varierar.

Sammantaget är det svårt att använda hypoteser om ett eventuella dolda behov eller en hypotetisk ökad efterfrågan som underlag i analyser av kompetensförsörjningen. Felaktiga och obeprövade prognoser skulle kunna få negativa konsekvenser om exempelvis fler tolkar utbildas än vad som visar sig motsvara tolkanvändarnas faktiska efterfrågan eller vad som inryms i de resurser som samhället läggs på tolktjänst.

Balansen mellan utbud och efterfrågan

Den första centrala frågan i denna utredning är om det i dag finns en balans mellan utbud och efterfrågan på tolkar och tolktjänster. Om den ena sidan är större än den andra uppstår antingen tolkbrist eller arbetsbrist för tolkar. Som tidigare nämnts finns det flera sätt att förstå både utbud och efterfrågan. I detta kapitel ligger fokus på i vilken utsträckning de beställningar som görs på tolktjänst kan bemannas med tolkar som har rätt kompetens. Kapitlet belyser också hur balansen mellan utbud och efterfrågan ser ut på arbetsmarknaden. Därefter beskrivs trender i hur tolktjänst används och hur tillgången på tolkar utvecklas.

Resultaten i korthet

Utredningen visar att det förekommer svårigheter att tillsätta tolkuppdrag på grund av brist på tolk vid ett givet tillfälle. Denna typ av brist har däremot inte ökat i befintlig statistik för vardagstolkningen, snarare indikerar statistiken en viss minskning. Svårigheter att tillsätta tolkuppdrag kan ha många skäl, såsom svårigheter i att koordinera uppdragen i tid.

När det gäller balansen mellan utbudet av tolkar och den samlade användningen finns exempel både på brist på tolkar men också brist på arbete för utbildade tolkar. Sammantaget går det inte att se några tydliga, samstämmiga tecken på en generell och strukturell brist på tolkar på arbetsmarknaden.

För döva tolkar och TSS-tolkar är efterfrågan på arbetsmarknaden begränsad. För skrivtolkar varierar situationen både regionalt och mellan olika verksamhetsområden. För dövblindtolkar finns inga indikationer på avvikelser i relation till situationen för teckenspråkstolkar. Här finns dock en separat utredning som fördjupar förståelsen för dessa. För nyutexaminerade tolkar framstår det som relativt utmanande att få jobb eller uppdrag motsvarande heltid, särskilt i Mellansverige.

När det gäller tolktjänstens kvalitet i relation till behov och önskemål visar de enstaka uppföljningar som finns att tolktjänsten i de flesta fall fungerar väl och upplevs som ändamålsenlig, men underlaget är begränsat och ger ingen heltäckande bild.

Utredningens samlade bedömning är att det inte finns några tydliga tecken på att efterfrågan på tolktjänst har förändrats väsentligt över tid, eller att den förväntas göra det framåt. Däremot pekar flera aktörer på att uppdragens innehåll och komplexitet förändras. Tolkanvändarnas perspektiv saknas dock i hög utsträckning i analysen av framtida efterfrågan och användning.

Utredningen visar att utvecklingen på utbudssidan präglas av två trender: utbildningarna till teckenspråks- och dövblindtolkar har lågt söktryck, låg genomströmning men ett relativt konstant antal utexaminerade. Samtidigt väntar större pensionsavgångar inom de kommande två decennierna. På 10–20 års sikt överskrider det genomsnittliga antalet som går i pension antalet som utexamineras idag. Den största utmaningen som framträder här är utbildningssystemets sårbarhet. Det finns få utbildningar och relativt få

utexaminerade från varje utbildning. Om en utbildning skulle försvinna riskerar hela systemets stabilitet att rubbas.

Tillfällig och varierad men inte strukturell tolkbrist i nuläget

Relativt ovanligt att uppdrag inte kan tillsättas på grund av tolkbrist

Ett centralt underlag i bedömningen av om det råder tolkbrist har handlat om hur ofta beställda uppdrag inte kan genomföras på grund av att ingen tolk finns tillgänglig. Den statistik som finns för vardagstolkningen visar att andelen uppdrag som inte kunnat tillsättas ligger på en relativt stabil nivå, men med en viss minskning över tid. I en sammanställning från DIK uppgick andelen inställda uppdrag till cirka 4 procent 2023, jämfört med 4,3 procent 2019 och 4,6 procent 2010. [5]

Motsvarande uppgifter från Stockholms universitet för utbildningstolkning hos de 14 lärosäten där de utför sådan, visar på en mycket låg andel inställda tolktimmar, omkring 0,27 procent. [6] I de intervjuer som genomförts i den här utredningen liksom i en parallell utredning om tolktjänst inom vuxenutbildningen återkommer vittnesmål om tillfällen då personer inte fått tolk när de behövt det. För den enskilda individen kan även enstaka inställda uppdrag får betydande konsekvenser.

> ”Det är en låg andel, men det betyder jättemycket för individen.” (Tolkcentral)

Befintlig tolkbrist uppges ofta bero på koordineringsutmaningar

När frågan om orsakerna till tolkbristen tas upp i intervjuerna framkommer att problemet i många fall inte primärt handlar om ett absolut underskott av tolkar, utan om variationer i beställningar och svårigheter i att koordinera uppdragen i tid. Intervjuerna visar att tajmningen mellan när tolkar efterfrågas och när resurser faktiskt finns tillgängliga är avgörande. Den inneboende utmaningen ligger i att fördela begränsade resurser på ett effektivt sätt när efterfrågan delvis präglas av oförutsägbara toppar.

Det finns även exempel på tolkcentraler och företag som beskriver utmaningar när tolkar som tidigare använts för att ”toppa upp” den ordinarie personalen – exempelvis timanställda och frilansare – plötsligt får mer omfattande och långvariga uppdrag. När dessa tolkar inte längre är tillgängliga för att jämna ut

[5] DIK (2024)

[6] Uppgifter via mail från Stockholms universitet.

toppar och dalar försvagas systemets flexibilitet, vilket kan bidra till tillfällig tolkbrist.

Att ett uppdrag inte kunnat tillsättas kan också bero på situationsspecifika orsaker, exempelvis hur avtalen är utformade.

> "Har inte upplevt några problem att få tolkar till de utbildningar vi avropar för. Tidigare var det lite svårare. De fick tidigare inte restid betalt, men det får de nu. Det är säkert det som gjort skillnad." (Arbetsförmedlingen)

Befintlig statistik och ovan beskrivna förklaringar gör det sammantaget svårt att på systemnivå fastslå någon entydig eller omfattande tolkbrist.

Rekryteringsläget kan vara utmanande både för arbetsgivare och tolkar

Ytterligare ett sätt att bedöma huruvida det föreligger en generell tolkbrist eller inte är att se hur balansen mellan utbud och efterfrågan ser ut på arbetsmarknaden. Här kan rekryteringsläget vara ett bra sätt att bedöma balansen.

Tolktjänstutredningen lyfte fram att flera arbetsgivare hade upplevt att söktrycket till utannonserade tjänster hade gått ner något och att några arbetsplatser har fått annonsera efter tolkar flera gånger. Den här utredningen visar att arbetsgivare punktvis och med regional variation kan ha svårt att rekrytera. Vissa regioner har haft mycket få kvalificerade sökande till de tjänster som utlysts de senaste åren. Andra regioner beskriver en högre konkurrens och ett större utbud av sökande. Det förekommer enstaka exempel på situationer där tolkcentralerna inte lyckats tillsätta tjänster på grund av att de inte funnits kvalificerade sökande. Bland de större tolkbolagen som deltagit i intervjuerna uppges inga exempel på bristande söktryck till utannonserade tjänster.

Samtidigt visar utredningen att det överlag utlyses begränsat med tjänster för tolkar under de senaste åren. Tolkcentraler och större tolkbolag vittnar om en mycket låg personalomsättning. Få tjänster blir alltså lediga, vilket innebär att tolkar som söker fasta anställningar möter en begränsad arbetsmarknad. Utredningens egna efterforskningar bekräftar bilden. Under oktober och november i år identifieras ytterst få utlysta tjänster för anställning av tolkar.

Blandade förutsättningar för jobb efter utbildningen

För nyutexaminerade tolkar framstår etableringen som särskilt utmanande. Det finns inga heltäckande uppgifter om hur stor andel av de nyutexaminerade tolkarna som etablerar sig på arbetsmarknaden. Uppgifter från Stockholms universitet visar att 63 procent av de som sista tre åren tagit examen från kandidatprogrammet i teckenspråk och tolkning uppger att de arbetar som tolkar. Sju personer, motsvarande 29 procent, uppger att de inte arbetar som tolkar; några av dessa använder dock utbildningen som grund för fortsatta studier.[7]

[7] Uppgifter via mail från Stockholms universitet.

Intervjuer med folkhögskolorna ger en blandad bild. Där framkommer att det finns nyutexaminerade teckenspråks- och dövblindtolkar har svårt att få tillräckligt många uppdrag i början av yrkeslivet och att flera behöver kombinera olika deltidslösningar innan de får en stabil arbetssituation. Båda folkhögskolorna betonar att arbetsförhållandena varierar beroende på region och att det i vissa delar av Mellansverige kan upplevas som att marknaden för hörande teckenspråkstolkar och framför allt skrivtolkar är mättad. För döva tolkar framkommer också att etableringen kan vara särskilt utmanande, då den faktiska efterfrågan på deras kompetens på många håll är begränsad.

Upplevd konkurrens vid upphandlingar

Upphandlingar är en annan viktig del av arbetsmarknaden för tolkar. Marknaden uppges domineras av olika ramavtal som löper över 3–4 år. Det framkommer att det gör det svårt för enskilda tolkar eller mindre aktörer att få uppdrag utan samarbete i form av underkonsultavtal med större bolag. Tolktjänstutredningen beskrev signaler om anbudsbrist inom vissa upphandlingar av utbildningstolkning, såsom total avsaknad av anbud eller anbud som inte motsvarade kvalitetskraven. I denna studie framträder en annan bild. När det gäller konsultuppdrag hos privata tolkbolag uppges konkurrensen vara hög, särskilt i Stockholmsområdet. Även inom vissa delar av utbildningstolkningen, exempelvis inom yrkeshögskolan, beskriver aktörer att konkurrensen är stor och bidrar till prispress. Bland tolkar som verkar som egenföretagare framkommer flera exempel på upplevda svårigheter att försörja sig som tolk.

> ”Sedan upphandlingarna kom har det blivit mer jakt på uppdrag och konkurrens mellan frilansare och förmedlingar.” (Enkätrespondent)

> ”Det kommer väldigt få uppdrag kommer ut till oss småföretagare. Just nu mellan 10-20 uppdrag per år” (Enkätrespondent)

> ”Jag ska efter 23 år inte behöva ha hjärtklappning med oro för att klara mig nästa månad. Jag ska inte behöva jobba kväll och helg för att täcka min lön." (Enkätrespondent)

> "Om oron för att inte få tillräckligt med uppdrag försvann så skulle det absolut underlätta. Jag tycker inte att systemet med förfrågningar på en timme gynnar någon. Det blir enbart stress." (Enkätrespondent)

> ”Konkurrensen gör också att priserna dumpas. Man vinner upphandlingen men tolkarna kanske inte kan få ersättning för resa och förberedelse.” (Branschorganisation)

Särskilt utmanande situation för skriv- och TSS-tolkar och döva tolkar

I nulägesanalysen ingår också en mer finmaskig analys av situationen för olika typer av tolkar. Resultatet visar följande:

Dövblindtolkning

Enligt tolktjänstutredningen utgjorde dövblindtolkning omkring 12 procent av de totala tolktimmarna utförda inom vardagstolkningen (gäller 2019). Utredningen har inte fått uppgifter om situationen förändrats eller att bristen på dövblindtolkar skulle vara tydligt mindre eller större än tolktjänst i stort. Parallellt med denna utredning görs dock mer fördjupade analyser av MFD.

Skriv- och TSS-tolkning

Samma statistik som ovan visar också att skrivtolkning och TSS-tolkning tillsammans utgör omkring 13 procent av de nedlagda tolktimmarna inom vardagstolkningen. Tolkning med tecken som stöd (TSS) uppges utgöra en liten del av denna statistik och efterfrågan beskrivs som mycket låg i hela landet. Föreningen för Skriv- och TSS-tolkar framhåller vikten av att fortsatt lyfta och definiera kompetensen, men det finns i nuläget inga indikationer på att efterfrågan ökar.

Andelen skrivtolkning är dock högre inom högre utbildning. Statistik från Stockholms universitet visar exempelvis att cirka 29 procent av den tolktjänst som de stått för hos 14 lärosäten, under 2024 bestod av skrivtolkning.[8]

Samtidigt som skrivtolkning utgör en väsentlig del av vardags- och utbildningstolkningen är den samlade bilden att efterfrågan på skrivtolkning överlag är lägre än utbudet. Utbildningen till skrivtolk har över tid både det högsta söktrycket och den högsta genomströmningen av studerande (se vidare i nästa kapitel). Södertörns folkhögskola vittnar samtidigt om att deras nyexaminerade haft svårt att få tillräckligt många uppdrag som just skrivtolk, särskilt i Mellansverige där utbildningen funnits länge. Tolkar med trippelkompetens (teckenspråks-, dövblind och skrivtolkning), där skrivtolkning kan utgöra en liten del av en bredare yrkesutövning, har bättre förutsättningar på arbetsmarknaden.

Föreningen för Skriv- och TSS-tolkar har under året gjort en uppföljning bland sina medlemmar om upplevelsen av sin arbetssituation. Enkäten besvarades av 46 personer. Resultatet visar att det finns utmaningar sett till möjligheterna att försörja sig som skrivtolk idag. Där framkommer också en oro över utvecklingen framåt, framför allt till följd av utvecklingen av AI som delvis förväntas användas för att ersätta skrivtolkar. Över var fjärde respondent i enkäten känner sig ganska eller mycket missnöjd över framtidsutsikterna i yrket.[9]

Döva tolkar

Både Tolktjänstutredningen och intervjupersoner som medverkat i den här studien har påtalat att det finns ett behov av döva tolkar. Döva tolkar uppges kunna spela en viktig roll genom att fungera som en länk mellan döva personer som av olika skäl inte fullt ut behärskar svenskt teckenspråk – till exempel på grund av ett utländskt teckenspråk, avsaknad av tidigare teckenspråk eller en

[8] Uppgifter via mail från Stockholms universitet.

[9] FST (2025)

funktionsnedsättning som påverkar kommunikationen – och hörande teckenspråkstolkar.

> "Vi är väldigt tacksamma att det finns döva tolkar som kan avläsa. Det använder jag ibland när det inte funkar med en hörande teckenspråkstolk." (Arbetsförmedlingen)

Region Örebro beskriver i sin aktivitetsberättelse för 2022 att inflödet av döva och hörselskadade personer från Ukraina lett till en ökad användning av döva tolkar och att deras insatser varit avgörande för att kommunikationen ska fungera. Regionen framhåller att deras verksamhet har utbildat personal i hur döva tolkar kan användas.[10]

Samtidigt är den samlade bilden att detta behov och upplevda värde inte omsätts i en faktisk efterfrågan på döva tolkar på arbetsmarknaden. Västanviks folkhögskola som utbildar döva tolkar bekräftar bilden och beskriver svårigheterna för de utexaminerade att försörja sig som tolk. Även intervjuerna i övrigt ger en bild av att döva tolkar sällan efterfrågas. Flera aktörer uppger att det finns en bristande förståelse hos beställare för vad döva tolkar tillför.

Punktvisa uppföljningar visar på god kvalitet

Frågan om brist inom tolktjänsten handlar inte enbart om tillgången på tolkar, utan också om hur väl den erbjudna tolktjänsten motsvarar användarnas behov. Finns det tecken på en *kvalitativ* brist – det vill säga situationer där tolkar finns, men där kompetensen, utförandet eller anpassningen inte fullt ut möter tolkanvändarnas behov och förväntningar?

Det saknas idag en samlad och systematisk uppföljning av hur användare upplever kvaliteten i tolktjänsten inom olika delar av systemet. Vardagstolkningen följs inte upp nationellt, och regionerna deltar i varierande grad i de frivilliga nationella patientenkäterna (NPE). Resultaten från dessa enkäter ger därför framför allt punktvisa nedslag. Under 2022 gjorde exempelvis sex av landets regioner den specifika tolkanvändarenkäten inom NPE. Resultatet visar i stort på relativt nöjda användare. Bland de som genomfört enkäten återkommande gånger är förändringarna relativt små mellan olika år.[11]

När det gäller utbildningstolkning ansvarar Stockholms universitet för samordningen vid 14 lärosäten. De genomför vartannat år en uppföljande enkät bland studenter som haft tolk i sina studier. I den senaste uppföljningen svarade 10 av 29 studenter, och svaren visar att utbildningstolkningen i stort är uppskattad. Samarbetet med tolkarna beskrevs som bra eller mycket bra.[12] I en nationell utvärdering av det riktade pedagogiska stödet för studenter med funktionsnedsättning angav dessutom majoriteten av de studenter som fått

[10] Region Örebro län (2022)

[11] Region Örebro län (2023)

[12] Stockholms universitet (2024)

utbildningstolkning att stödet i hög grad hjälpt dem att överkomma hinder i studierna.[13]

Det samlade intrycket från dessa begränsade uppföljningar som funnits att tillgå är att tolktjänsten i de flesta fall fungerar väl och upplevs som ändamålsenlig. Det är en bild som bekräftas av i stort sett samtliga aktörer som deltagit i intervjuer. Samtidigt är underlaget begränsat och ger ingen heltäckande bild av den upplevda kvaliteten i tolktjänsten nationellt och hur upplevelsen eventuellt förändrats över tid. Bristen på brukarundersökningar var något som Riksrevisionen påtalade redan 2002, i deras granskning av landstingens tolktjänst[14].

Trender i efterfrågan på tolktjänst

Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det väsentligt att förstå om och i så fall hur efterfrågan förändrats över tid. Denna fråga adresseras i följande avsnitt. Skulle exempelvis efterfrågan öka samtidigt som utbudet av tolkar förblir intakt kommer en tolkbrist att uppstå. Skulle istället efterfrågan på tolktjänst minska med samtidigt som antalet yrkesverksamma tolkar förblir intakt skapas en situation av arbetsbrist för tolkarna.

Ingen entydig bild av hur efterfrågan sammantaget utvecklats

Utifrån de dialoger, intervjuer och workshops som genomförts framträder en komplex och varierad bild av hur efterfrågan på tolktjänst utvecklats. Erfarenheterna skiljer sig åt mellan regioner och verksamhetsområden, vilket gör det svårt att dra några entydiga slutsatser om den kvantitativa utvecklingen. I vissa sammanhang upplevs efterfrågan ha ökat, medan andra beskriver en stabil eller minskande nivå. I enlighet med vad som beskrivits ovan så varierar också efterfrågan på olika typer av tolktjänst.

Samma antal primära tolkanvändare – osäkerhet kring framtidens tolkanvändning

Tolktjänstutredningen uppskattade antalet primära användare till omkring 8 200 personer, baserat på uppgifter från landets tolkcentraler. I denna utredning har inga uppgifter framkommit som indikerar någon större förändring i antalet primära tolkanvändare. En viss demografisk förskjutning kan däremot förutses, i och med att en större andel av befolkningen kommer att tillhöra gruppen 80 år och äldre.

I arbetet med utredningen framkommer dock vissa uppgifter som över tid skulle kunna indikera på en förändring, inte i antalet tolkanvändare men i tolkanvändarnas behov. Skolverkets rapporterade exempelvis 2025 sitt uppdrag att följa elevutvecklingen vid landets riksgymnasier. Myndigheten konstaterar då att antalet elever vid Riksgymnasiet för döva och hörselskadade (RGD/RGH) har minskat under det senaste decenniet. Minskningen förklarades bland annat av

[13] Stockholms universitet (2025)

[14] Riksrevisionen (2002)

ökad användning av cochleaimplantat (CI) och att teknikutvecklingen gjort det möjligt för fler kommuner att anpassa utbildningar lokalt. [15] Liknande resonemang fanns exempelvis med både i Statskontorets rapport från 2015 och i Sikhs uppföljning från 2020[16]. Vissa övergripande reflektioner om hur behoven hos de primära tolkanvändarna kan utvecklas till följd av ökningen av CI och ökad teknikanvändning har också framkommit i intervjuerna, men utan att leda till några entydiga slutsatser.

Socialstyrelsen konstaterade dock sammantaget i sin rapport från 2024 att en mer systematisk uppföljning krävs för att få en träffsäkrare bild av både hur många som använder tolktjänst och vilka behov dessa användare har.

> ”Att få kännedom om antalet tolkanvändare i regionerna kan ge en bild av omfattningen av det sammantagna tolkbehovet. Det finns dock även ett behov av att kartläggningen undersöker tolkbehovet på individnivå.”[17]

Denna utredning kan konstatera att en sådan uppföljning också är avgörande för mer träffsäker kompetensförsörjning.

Utförda tolktimmar inom vardagstolkningen tycks gå i vågor

Tolktjänstutredningen beskrev en ökning i antalet tolktimmar inom vardagstolkningen mellan 2010 och 2019. Mer uppdaterade uppgifter från DIK (2023) ger dock en annan bild. I den sammanställning som genomförts bland landets tolkcentraler framgår att användningen av tolktjänst har varierat över tid, men att det inte går att utläsa någon tydlig trend över de senaste 15 åren. Det ska samtidigt sägas att det är osäkert om uppgifterna är helt jämförbara över tid, det vill säga om samtliga regioner följt upp utförda tolktimmar på samma sätt vid mättillfällena. Sammanställningen indikerar dock varken en ökning eller minskning av omfattningen på tolkuppdrag inom vardagstolkningen under de senaste 15 åren.

Tabell 1. Utförda tolkuppdrag och tolktimmar inom vardagstolkningen

År	Utförda uppdrag	Utförda tolktimmar
2010	75 016	201 151
2019	87 000	187 000
2023	84 146	200 851

Det framgår både i intervjuer och i tillgängligt dataunderlag att utvecklingen av vardagstolkningen har varierat mellan olika regioner. I regionernas svar till Socialstyrelsens översyn av fördelningen av statsbidrag för tolktjänst från 2024

[15] Skolverket, 2025, sidan 5.

[16] Statskontoret, 2015, sidorna 32-35 och Sihk, 2020, sidorna 14-15.

[17] Socialstyrelsen, 2024, sidan 9.

uppger tio regioner att omfattningen har ökat, två regioner att den har minskat och sju regioner att nivån är ungefär densamma som tidigare[18].

Användning av bildtelefoni på relativt stabil nivå

PTS konstaterar i sin årsredovisning från 2024 att användningen av Bildtelefoni.net i stort sett varit stabil över tid, men ökade tydligt under pandemin då behovet av distanskommunikation var större. Efter pandemin uppges användningen ha återgått till tidigare nivåer. 2024 gick användandet av bildtelefoni upp till i genomsnitt 141 635 minuter per månad.[19]

Användning av texttelefoni minskar däremot gradvis. PTS bedömer att nedgången främst beror på att nya digitala tjänster erbjuder bättre stöd för textbaserad kommunikation. 2024 uppgick användandet till 65 139 minuter per månad vilket är en nedgång med drygt 20 procent i jämförelse med 2022.[20]

Omsätts denna data till antal utförda tolktimmar så blir det sammanräknat drygt 41 000 timmar under 2024, det vill säga ungefär en femtedel så många som utförda tolktimmar inom vardagstolkningen.

Okänd utveckling av tolkanvändning inom andra samhällsområden

Enligt en utredning från SDR utgör vardagstolkningen 60 – 70 procent av all tolktjänst i landet.[21] Det är en uppgift som inom ramen för denna utredning har varit svår att verifiera. Här har ambitionen varit att få någon slags helhetsbild av vilka uppgifter som finns att tillgå rörande användning av tolktjänst inom andra samhällsområden såsom arbetslivet, utbildningssystemet och domstolsväsendet. Viss statistik finns men den är inte enhetlig och det saknas uppgifter som möjliggör en analys av hur användningen utvecklats. Den sammantagna bilden är att det saknas uppgifter som kan ge en heltäckande bild av den övergripande användningen av tolktjänst och eventuella förändringar över tid. Det är underlag som skulle krävas för att kunna göra mer heltäckande analyser av kompetensbehovet för olika typer av tolktjänst.

Indikationer på ökad komplexitet

När det gäller vilken typ av tolktjänst som efterfrågas är bilden däremot tydligare. Många aktörer beskriver en ökning i uppdragens komplexitet, bland annat till följd av att döva och personer med hörselnedsättning deltar i fler sammanhang än tidigare. Detta ställer högre krav på tolkarna och påverkar vilken kompetens som behöver finnas tillgänglig.

---

[18] Socialstyrelsen, 2024, sidan 12.

[19] Post- och telestyrelsen, 2024, sidan 69–70.

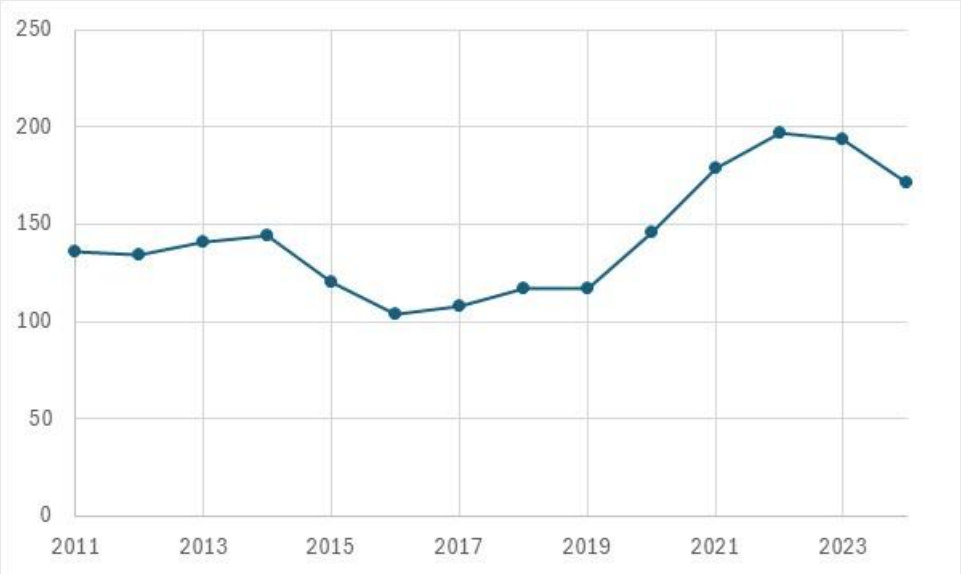
[20] Post- och telestyrelsen, 2024, sidan 69–70.

[21] SDR (2020), sidan 8.

> "Döva finns i fler sammanhang nu än tidigare, vilket är positivt men kräver mer av tolkarna. Detta har en nära koppling till kompetensförsörjning – vi behöver kunna matcha en mer komplex kontext och mer komplexa behov." (Branschorganisation)

Uppfattningen att komplexa tolkuppdrag ökar stärks av statistik från Stockholms universitet, som fördelar nationella medel för riktat pedagogiskt stöd till landets universitet och högskolor. Statistik därifrån visar på en viss tendens till ökning av antal studerande som fått stöd av utbildningstolk på landets universitet och högskolor, även om utvecklingen går i vågor över tid.[22]

Diagram 1. Antal studerande med stöd av utbildningstolk på landets universitet och högskolor



På temat ökad komplexitet finns indikationer på en växande efterfrågan på tolkning till och från engelska. Inom den utbildningstolkning som Stockholms universitets står för (14 lärosäten) handlade 13 procent av de utförda tolktimmarna om teckenspråkstolkning till och från engelska.

Trender i utbudet av tolkar

När det gäller tillgång till utbudet av tolkar påverkas det ytterst av två huvudsakliga faktorer: hur många tolkar som utbildas (tillförs på arbetsmarknaden) och hur många tolkar som över tid går i pension (lämnar arbetsmarknaden). I utredningen har också uppgifter om antal tolkar totalt berörts liksom hur många av dessa som är auktoriserade. I följande avsnitt beskrivs dessa frågor.

[22] Stockholms universitet (2025). Det ska också nämnas att utvecklingskurvan relativt väl följer utvecklingen i stort gällande antalet studerande på landets universitet och högskolor. Antalet studerande minskade över lag 2015 – 2018 för att sedan öka under pandemiåren och därefter minska igen.

I intervjuer beskrivs återkommande oro över den allvarliga situation som riskerar att uppstå framöver om inga åtgärder vidtas för att både öka intresset för tolkyrket och säkerställa att fler fullföljer sin utbildning.

> ”Jag är genuint orolig över utvecklingen för rekrytering av tolkar. Antalet utexaminerade tolkar är anmärkningsvärt låg.” (Intresseorganisation)

Utmanande statistik för tolkutbildningarna

Hur många tolkar som utbildas är en av de tydligaste indikatorerna på framtida tillgång till tolkar. Flera trender framträder:

1. Antalet utbildningsanordnare har minskat
Under en period bedrevs tolkutbildningar vid sju folkhögskolor. Idag finns fyra anordnare som erbjuder tolkutbildning. Minskningen beror på ett successivt sjunkande söktryck som ledde fram till ett beslut från MYH att koncentrera utbildningarna till färre utförare.[23]

2. Söktrycket och urvalet av studerande har minskat över tid
Statistik från MYH visar på en långsiktig nedgång i antalet sökande till folkhögskolornas tolkutbildningar. Antalet ansökningar per utbildningsplats minskade från 2,6 år 2016 till 1,4 år 2024. Andelen outnyttjade utbildningsplatser är hög – mellan 40 och 47 procent under perioden 2021–2024.[24] Redan under perioden 2008–2011 skedde en långsam nationell minskning av antalet sökande till de sju folkhögskolorna.[25] Vid kandidatprogrammet i teckenspråk och tolkning vid Stockholms universitet finns liknande tendenser. Där görs i praktiken inget urval bland studerande idag eftersom antalet kvalificerade sökande är så lågt.[26]

3. Totalt sett färre börjar på utbildningarna
Antalet studerande som påbörjat folkhögskolornas tolkutbildningar har minskat från omkring 100 personer 2013 till 38 personer 2024[27]. Minskningen har inte kompenserats av ett ökat antal studerande på kandidatprogrammet, som startade på Stockholms universitet 2013. Vid Stockholms universitet visar antalet antagna också en nedåtgående trend, även om variationerna från år till år är stora. De första åren påbörjade runt 30 studenter tolkutbildningen medan antalet som valt att påbörja utbildningen de senaste åren har legat runt 15 - 20 studerande.[28]

4. Genomströmningen är låg
I genomsnitt slutförde 47 procent av de som påbörjade folkhögskolornas utbildningar sina studier under perioden 2020–2024. Genomströmningen är

---

[23] Myndigheten för yrkeshögskolan, 2016, sidan 3.

[24] Myndigheten för yrkeshögskolan, 2025, sidan 94–98.

[25] Sikh, 2018, sidan 4

[26] Enligt intervju med företrädare för Stockholms universitet 2025-09-30.

[27] Myndigheten för yrkeshögskolan, 2025, sidan 96 –97.

[28] Uppgifter via mail från Stockholms universitet.

generellt sett väsentligt högre för skrivtolkutbildningen (cirka två tredjedelar) än för utbildningarna till teckenspråks- och dövblindtolk (cirka en tredjedel).[29] För kandidatprogrammet var genomströmningen under perioden 2022–2024 omkring 26 procent.

5. Antal utexaminerade är relativt stabil
En sammanställning från DIK visar antalet utexaminerade teckenspråks- och dövblindtolkar under de senaste åren. Siffror för 2025 har kompletterats via uppgifter från respektive lärosäte.

Tabell 2. Antal utexaminerade teckenspråks- och dövblindtolkar

År	Stockholms universitet	Fellingsbro	Västanvik	Södertörn	Summa
2019	2	6	7	2	17
2020	11	6	4	3	24
2021	6	9	5	0	20
2022	1	4	3	3	11
2023	12	9	2	–	23
2024	5	6	4	–	15
2025	6	10	4	–	20
				Totalt	**130**

Resultatet visar att antalet utexaminerade legat relativt stabilt senaste åren med en nedgång under 2022 (pandemiår). Sedan 2019 har i genomsnitt 19 tolkar utexaminerats årligen från de tre utbildningsanordnare som nu fortsatt är verksamma (avser teckenspråks- och dövblindtolk).

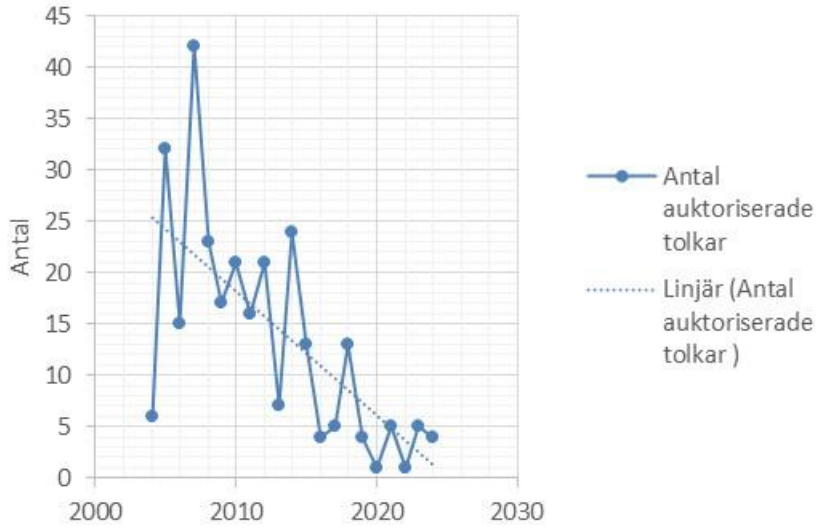
Antal yrkesverksamma och auktoriserade tolkar

Det finns ingen exakt uppgift om hur många yrkesverksamma tolkar det finns på arbetsmarknaden idag. Tolktjänstutredningen drog slutsatsen att det fanns drygt 600 yrkesverksamma teckenspråks-, dövblind- och skrivtolkar i Sverige, motsvarande omkring 500 heltidsarbetande. I denna utredning har inget framkommit som tyder på att dessa nivåer har förändrats i någon större utsträckning. Däremot framhåller många att bilden är oklar. Det ges också exempel på tolkar som lämnat tolkyrket på grund av både arbetsbrist men också på grund av tuffa arbetsförhållanden.

Statistik från Kammarkollegiet visar att det totalt är 279 tolkar som auktoriserats sedan auktorisationen infördes 2004 vilket enligt beräkningen ovan, skulle motsvara ungefär hälften av yrkeskåren. Utvecklingen över antalet auktoriserade tolkar åskådliggörs i diagrammet nedan.

[29] Myndigheten för yrkeshögskolan, 2025, sidan 96–97.

Diagram 2. Antal tolkar som auktoriserats 2004-2024



Efter en topp 2007 med 42 auktoriserade tolkar har antalet auktorisationer successivt minskat. Från 2020 och framåt är antalet mycket lågt, ofta endast 1–5 auktorisationer per år.

I Kammarkollegiets sökbara tolkregister fanns den 21 november 2025, 210 auktoriserade tolkar. Det innebär att 69 tolkars auktorisation gått ut och att de inte valt att återauktorisera sig.

Fem personer har auktoriserats med speciell kompetens som rättstolk och sex personer som sjukvårdstolk. Dessa auktorisationer har gjorts under perioden 2015 - 2023.

Större pensionsavgångar väntar om 10–20 år

En annan viktig indikator för framtida utbud är pensionsavgångar. Uppgifter om åldersstrukturen på tolkcentralernas anställda[30], de fackligt anslutna i DIK[31] och den enkät som den här utredningen skickat ut till aktiva tolkar visar en likartad bild av åldersstrukturen i tolkkåren. Åldersfördelningen bland dessa grupper framgår av tabellen nedan. Notera att en och samma individ kan förekomma i samtliga inrapporterande grupper.

[30] Drygt hälften av tolkcentralerna har inkommit med uppgifter.

[31] Bland DIK:s medlemmar finns 100 personer registrerade som teckenspråkstolkar.

Tabell 3. Åldersfördelning bland olika tolkgrupper

Åldersgrupp	Pensionsperiod (om 67 år vid pension)	Andel – Tolkcentraler	Andel – DIK:s medlemmar	Andel – Enkät-respondenter	Andel totalt
25–34 år	2056–2065	17%	6%	13%	**13%**
35–44 år	2046–2055	25%	22%	32%	**28%**
45–54 år	2036–2045	36%	44%	37%	**38%**
55–66 år	2025–2036	22%	25%	18%	**21%**
67+ år	Redan i pensionsålder	1%	3%	0%	**0%**

Resultatet visar att de allra flesta yrkesverksamma tolkar finns i ålderskategorin 45–54 år. Lägst andel av yrkeskåren finns i åldersspannet 25–34 år.

Tabellen nedan illustrerar en pensionsprognos utifrån uppgifterna ovan, baserat på en yrkeskår om 600 tolkar. Givet att en stor andel tolkar återfinns i åldersspannet 45–54 år, innebär det en omfattande pensionsvåg runt 2036–2045, då runt 23 personer per år beräknas gå i pension. Under 2046–2055 beräknas cirka 17 personer per år gå i pension.

Tabell 4. Pensionsprognos för tolkar

Åldersgrupp	Pensionsperiod (om 67 år vid pension=	Antal totalt i yrkeskåren som förväntas gå i pension under perioden	Antal som förväntas gå i pension per år (genomsnitt)
25–34 år	2056–2065	78	7,8
35–44 år	2046–2055	168	16,8
45–54 år	2036–2045	228	22,8
55–66 år	2025–2036	126	12,6
67+ år	Redan i pensionsålder	0	0

Relativ balans mellan antal utexaminerade och antal som går i pension

Redogörelsen ovan visar både uppgifter om hur många tolkar som i dagsläget utexamineras och blir tillgängliga på arbetsmarknaden och en ungefärlig prognos om hur många tolkar som kommer att gå i pension kommande år. Förutsatt att antalet personer som utexamineras fortsätter på ett liknande sätt som idag kan dessa siffror ge en indikation på det framtida utbudet av tolkar. Detta är dock ett mycket förenklat sätt att se på frågan. Det faktiska utbudet av tolkar handlar om flera faktorer: hur många tolkar som är yrkesverksamma respektive som lämnar yrket, regionala variationer samt möjligheterna att använda befintliga tolkar på ett flexibelt och välkoordinerat sätt. Siffrorna är heller inte helt jämförbara. Pensionssiffrorna gäller för alla typer av tolkar, antalet examinerade gäller bara för de tre- och fyraåriga tolkutbildningarna.

Gör vi ändå ett räkneexempel där nuvarande antal utexaminerade årligen består skulle det från och med nu och ungefär tio år framåt innebära att fler tolkar tillförs arbetsmarknaden än lämnar den (19 som utexamineras och 13 som går i pension). Om antalet utbildade tolkar fortsätter ligga i linje med nuvarande nivå därefter kommer det dock vara färre än antalet tolkar som går i pension årligen vilket skulle kunna tala för en kommande tolkbrist.

Tolkutbildningarna

I detta kapitel riktas fokus mot de befintliga tolkutbildningarna, deras förutsättningar och hur de upplevs av dem som medverkat i utredningen. Här belyses perspektiv som sammantaget kan ge en tydligare bild av utbildningssystemet och vad som bedöms krävas för att det ska kunna stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen inom tolkområdet.

Resultatet i korthet

Utredningen visar på ett uppdelat system mellan folkhögskolorna och Stockholms universitet som har bred legitimitet. Den största utmaningen är i nuläget för få sökande och därmed mycket begränsade möjligheter till urval, något som upplevs påverka både genomströmningen och förmågorna hos de som utexaminerade negativt. Utredningen visar på tolkutbildningar som i hög utsträckning är beroende av samarbete med arbetslivet för en träffsäker och kvalitativ utbildning men också för en nödvändig arbetslivsetablering för nya tolkar. Upplevelsen av att det krävs en fyraårig utbildning för teckenspråks- och dövblindtolkar är samstämmig.

Status, kännedom och kvalitet

Positivt med utbildning både på folkhögskola och högskola

Hur utbildningarnas status uppfattas kan påverka intresset för att söka till tolkutbildningarna. Även om underlaget inte tyder på att statusen i sig är en avgörande förklaring till det låga söktrycket, framhålls frågor om utbildningarnas form, legitimitet och nivåplacering som aspekter som kan påverka intresset att utbilda sig till tolk.

Intervjuerna visar en i grunden positiv syn på att det finns flera vägar in i tolkyrket, både genom folkhögskolornas utbildningar och genom kandidatprogrammet vid Stockholms universitet.

> "Just nu är det öppet och vi existerar parallellt och samverkar. Men synen på detta skiljer sig åt mellan olika personer."
> (Utbildningsanordnare)

Denna struktur anses ge möjlighet för olika målgrupper att hitta en utbildningsform som passar deras förutsättningar. Folkhögskolornas utbildningar upplevs generellt ha ett tydligare praktiskt fokus och, genom sin längre omfattning och stora inslag av praktik, goda möjligheter till färdighetsträning. Kandidatprogrammet vid universitetet beskrivs i sin tur ge en starkare teoretisk grund, vilket bedöms stärka förutsättningarna för fortsatt lärande och yrkesmässig utveckling.

De två utbildningsformerna fungerar i praktiken parallellt och kompletterar varandra. Det finns exempel på studerande som gått vidare från folkhögskola till universitetsstudier för att ta en kandidatexamen, och utbildningsanordnare lyfter fram att detta skapar flexibilitet och stärker bredden i yrkeskåren.

Det framhålls även som positivt att utbildningen sedan drygt tio år bedrivs vid ett universitet, eftersom kopplingen till forskning anses kunna stärka yrkets status. Vissa aktörer menar att statusen skulle kunna höjas ytterligare om utbildningen på sikt renodlades till högskolenivå. Fackförbundet Vision har till exempel beslutat att verka för en sådan utveckling genom en motion antagen på deras kongress 2024[32].

SeQF-nivåplacering med förhoppning om stärkt legitimitet

Fellingsbro och Västanviks folkhögskolor har fått sina utbildningar nivåplacerade på nivå 6 i Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF), vilket motsvarar samma nivå som en kandidatexamen, en högskoleexamen eller en kvalificerad yrkeshögskoleexamen. Folkhögskolorna lyfter att nivåplaceringen stärker utbildningarnas legitimitet och tydliggör yrkets komplexitet. Samtidigt är SeQF-systemet fortfarande relativt okänt, och effekterna av nivåplaceringen ännu är begränsade.

Geografisk placering och låg kännedom som möjliga trösklar

Utbildningarnas geografiska placering lyfts av flera aktörer som en möjlig förklaring till det låga söktrycket. De få utbildningsanordnare som finns är i dag koncentrerade till ett begränsat antal orter i mellersta Sverige, vilket innebär att många potentiella studerande behöver flytta eller pendla långa avstånd för att kunna påbörja utbildningen. Detta skulle kunna utgöra en tröskel för många. Samtidigt minskade söktrycket redan under den period då utbildningarna fanns på fler orter och har fortsatt att minska på liknande sätt därefter. Mot denna bakgrund framstår den geografiska koncentrationen inte som den huvudsakliga förklaringen till nedgången i antalet sökande.

Ett återkommande tema är även att tolkutbildningarna och tolkyrket generellt har låg synlighet. Flera aktörer beskriver att marknadsföring och information om utbildningarna är begränsad. Det saknas samordnade insatser som långsiktigt bygger kunskap om yrket och utbildningsvägarna.

Inga tecken på innehållsliga eller kvalitetsrelaterade hinder

Utredningen har inte inneburit en med djuplodande analys av utbildningarnas innehåll eller kvalitet. I intervjuerna framkommer inte några återkommande invändningar som skulle tyda på att innehållet eller kvaliteten i sig är en förklaring till låg genomströmning.

[32] Fackförbundet Vision, 2024, sidan. 243.

Utbildningarna beskrivs dock som krävande och ställer höga språkliga och kommunikativa krav. Det kan i sig påverka genomströmningen utan att för den skull handla om kvalitet. Det framkommer att genomströmningen också kan vara begränsad till följd av att studerande vill läsa teckenspråk utan att för den skulle ha som ambition att bli tolk. Det kan innebära att det förekommer medvetna och planerade avhopp från utbildningarna. I utredningen ges även exempel på studerande som byter bana när de upptäcker att utbildningen och det framtida yrket inte var som de förväntat sig.

Det ska även nämnas att MYH har ett kvalitetsgranskande uppdrag rörande utbildningarna. Endast utbildningar som håller hög kvalitet ska beviljas.

Praktik – viktig förberedelse för arbetslivet

Praktiken lyfts också fram som en viktig del av utbildningen. Det finns en bred uppfattning om att ett möte med arbetslivet tidigt och regelbundet ger de studerande en konkret förståelse för tolkyrkets villkor, ansvar och etiska ramar. Folkhögskolornas utbildningar innehåller betydligt mer praktik än universitetsutbildningen, vilket lyfts fram som en tydlig styrka. Stockholms universitet beskriver att det inte finns möjlighet att inrymma praktik inom ramen för kandidatprogrammet i dess nuvarande form. För att delvis möta detta erbjuder universitetet valbara tilläggskurser som ger studenterna möjlighet till praktiska moment. Från samtliga utbildningar ges exempel på hur man utöver praktik försöker säkerställa verklighetsnära moment under hela utbildningstiden.

Arbetsgivare som medverkat i studien beskriver en stark vilja att ta emot praktikanter och att ge ett gott stöd i handledningen, men förutsättningarna skiljer sig tydligt mellan olika typer av arbetsgivare. Tolkcentraler och större tolkbolag uppger att de har bättre möjligheter att arbeta systematiskt med praktikfrågor och handledning. För egenföretagare och mindre tolkbolag är det däremot betydligt svårare att ta emot praktikanter, både tidsmässigt och organisatoriskt. Det finns önskemål om att utveckla modeller som gör det enklare att samordna praktikplaceringar, exempelvis genom att dela upp praktikperioder mellan flera aktörer. Det finns exempel på sådana lösningar, bland annat i samarbete med Stockholms universitet, men inga strukturer som används systematiskt.

> ”Praktiken är jätteviktig. Vi jobbar också mycket med handledning av tolkelever. Ibland kan jag nästan tycka att vi lägger kanske för mycket tid på handledning jämfört med att producera tolktimmar. Men det är jätteviktigt.” (Tolkcentral)

Fyra år krävs för att bli redo för yrket

> ”Det behövs fyraåriga utbildningar för yrket.” (Utbildningsanordnare)

I linje med betoningen på praktik i utbildningen råder det bred samsyn om behovet av en fyraårig utbildning – något som även kandidatprogrammet har lyft i sina inspel till regeringen och som enligt tolktjänstutredningen var under vidare utredning. Frågan är fortsatt aktuell. Den treåriga utbildningen på

kandidatprogrammet bedöms som otillräcklig för att förbereda studerande för arbetslivet. Den nuvarande lösningen, med praktikkurser beskrivs som ett slags kompensatorisk, temporär lösning som dessutom endast används av en mindre andel av de studerande.

Dövblindtolkning kräver särskilt fokus och praktisk övning

Några av intervjuerna har haft ett mer fördjupat fokus på tolkning för dövblinda. De som uttalat sig är överens om att dövblindtolkning generellt får ett begränsat utrymme i grundutbildningarna, samtidigt som det är svårt att ge mer inom ramen för dessa. Därför betonas vikten av att arbetsgivare och uppdragsgivare säkerställer kontinuerlig kompetensutveckling och praktisk övning i dövblindtolkning.

> ”Dövblindtolkning kräver mer fördjupning för att ge tolkar en stabil grund i det komplexa arbetet.” (Yrkesverksam tolk)

Detta lyfts fram som särskilt viktigt eftersom gruppen tolkanvändare är liten och många tolkar får begränsad möjlighet att tolka för dövblinda regelbundet, vilket gör det svårt att utveckla och bibehålla kompetensen. Ett särskilt fokus krävs för att upprätthålla kvaliteten. Utmaningen ökar ytterligare när dövblinda, precis som andra grupper, finns i allt fler delar av samhället, vilket gör tolksituationen mer komplex.

> ”Eftersom dövblinda är en liten grupp blir det svårt för tolkar runt om i landet att få tillräcklig träning i taktilt teckenspråk. Detta påverkar också kompetensnivån.” (Yrkesverksam tolk)

Lärare på tolkutbildningarna

Idag saknas utbildningar riktade till lärare på tolkutbildningarna. Särskilt från folkhögskolorna lyfts behovet av någon form av påbyggnadsutbildning för teckenspråkstolkar som vill utbilda sig till tolklärare. Även om antalet berörda lärare är begränsat (på Fellingsbro och Västanvik undervisar exempelvis sex lärare i tolkämnet i dagsläget) lyfts behovet av kvalitativ utbildning och ett särskilt sammanhang för dessa lärare fram som viktigt.

Studerandeunderlaget och situationen för nyutexaminerade

I tidigare kapitel konstaterades att situationen för nyutexaminerade tolkar är varierande och stundtals utmanande. Nedan beskrivs resultat som närmare fokuserar på upplevelsen av de studerande och deras förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.

Sämre förkunskaper hos studerande

Ett återkommande tema i intervjuerna är att förkunskaperna bland dem som söker utbildningen har förändrats. Flera utbildningsanordnare beskriver att studerande i

dag kan ha svagare förkunskaper i teckenspråk än tidigare, vilket gör att mer av utbildningstiden behöver ägnas åt grundläggande språkutveckling. Detta påverkar i sin tur hur långt studerande hinner i sin professionella utveckling innan examen.

> ”Jämför man hur det var för 20–30 år sedan är skillnaden enorm. Vi kan inte göra något urval bland sökande längre. Då blir kvaliteten på sikt lidande.” (Utbildningsanordnare)

> ”Vi har så lågt söktryck att vi inte kan ha ett urval. Vi har många avhopp längs med vägen. Det här är studenter som kanske tidigare hade blivit utsorterade vid urvalet.” (Utbildningsanordnare)

> ”Jag tror inte på modellen som vi har idag. Man har inte språkbadat tillräckligt och har svårt att avläsa döva. [..] Man kan ju inte tvinga folk att umgås med teckenspråkiga personer, men det är ju så man lär sig.” (Tolk)

Som tidigare nämnts avviker tolkutbildningen för döva från de andra tolkutbildningarna. Här finns ett gott söktryck och god genomströmning men däremot en svår arbetsmarknad (se nedan).

Generellt sämre rustade för arbetslivet

Flera anordnare menar att det utöver sämre förkunskap bland studerande också ser studerande med mer generella utmaningar i livet. De upplever att fler lider av psykisk ohälsa, de förekommer fler med NPF-diagnoser och de ser indikationer på en studerandegrupp som överlag är sämre rustade för det stundtals tuffa klimat som väntar i arbetslivet. Detta resonemang återkommer också i många av intervjuerna med arbetsgivare och yrkesverksamma tolkar.

Behov av ett bättre och mer systematiserat stöd till nyutexaminerade

Ett återkommande tema i intervjuerna är behovet av att på ett bättre och mer strukturerat sätt lotsa nyutexaminerade tolkar in i arbetslivet. Det råder bred enighet om att nya tolkar behöver stöd för att komma in i yrket, få möjlighet att successivt öva i olika typer av kontexter och arbeta tillsammans med en trygg och erfaren kollega eller samarbetspartner.

> "Utbildningarna är gedigna. Men det är som att ta körkort. Man behöver stöd för att fortsätta utvecklas." (Branschorganisation)

Därför ses det som särskilt viktigt att i början av arbetslivet hamna i sammanhang där inledande lärande är möjligt, något som inte alltid upplevs vara fallet.

> ”Man blir inte färdig efter tre eller fyra år. Det handlar om att lära sig ett nytt språk i en ny modalitet. Det första året i arbetslivet är viktigt för att komma in i yrket. Alla bolag har sina strukturer. Börjar man som

> timanställd eller frilans är det en stor uppförsbacke.” (Branschorganisation)
>
> ”Att inte kasta ut nyutbildade på de svåraste uppdragen borde vara en självklarhet, men så är det inte idag.” (Utbildningsanordare)

Många övergripande resonemang finns rörande hur detta bäst bör organiseras. Förslagen som lyfts sträcker sig från olika former av lärlings-, fadder- eller mentorskapssystem till modeller som liknar den BAS-tjänstgöring som används för läkare.

I intervjuerna framkommer också exempel på arbetsgivare som mer eller mindre systematiserat har arbetssätt eller system anpassade särskilt för nya tolkar.

> ”Vi har ett mentorsystem som är standardiserat. Alla som kommer till vår tolkcentral får en mentor. Mentors roll kan dock variera.” (Tolkcentral)

Tolkyrkets attraktivitet

I följande kapitel beskrivs de resultat som handlar om tolkyrkets attraktivitet, ytterligare en viktig pusselbit för den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Resultatet i korthet

Undersökningen visar ett tydligt mönster: tolkyrkets attraktivitet framstår som det enskilt största hotet mot framtidens kompetensförsörjning. Detta tema löper som en röd tråd genom samtliga delar av datainsamlingen.

Paradoxalt nog visar enkätresultaten samtidigt att många yrkesverksamma tolkar i grunden trivs med sitt arbete. Yrket beskrivs som meningsfullt, varierat och kvalificerat. Problematiken ligger istället i de strukturella förutsättningarna – framför allt lönenivåer, arbetsmiljö och arbetsvillkor – som undergräver yrkets attraktionskraft och därmed riskerar att hota den långsiktiga kompetensförsörjningen.

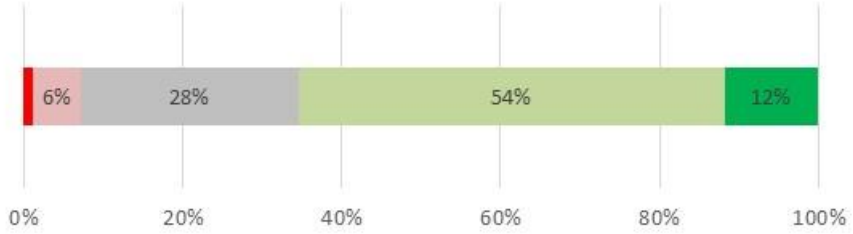
Sammantaget tecknas en bild av ett yrke med höga krav och stort samhällsvärde, men där attraktionskraften riskerar att minska om inte tolkyrkets status och villkor stärks – trots att många som redan arbetar i yrket uttrycker en relativt hög grad av nöjdhet.

Generell nöjdhet

Inom utredningen har en enkätundersökning genomförts som riktar sig till yrkesverksamma tolkar. Enkäten fokuserar främst på frågor om kompetensutveckling och redovisas mer utförligt i nästa kapitel, men innehåller även frågor om arbetsvillkor mer generellt.

Samtidigt som resultatet i stort visar på stora utmaningar i tolkarnas yrkesvardag pekar enkätresultaten på en yrkeskår som i stort är relativt tillfreds med sig yrkesvardag. I enkäten har tolkarna fått svara på hur nöjda de överlag är med sin arbetssituation som tolk idag. De har fått svara på en 5-gradig skala där 5 står för mycket nöjd och 1 inte nöjd alls. Resultatet bland de 280 som besvarat frågan visas i diagrammet nedan.

Diagram 3. Nöjdhet med nuvarande arbetssituation[33]
n = 280



I svarsalternativen fick respondenterna ange sina svar på en femgradig skala från ”Inte nöjd alls” (mörkröd) till ”Mycket nöjd” (mörkgrön). Neutrala svar är gråmarkerade i diagrammet ovan.

Resultatet visar att två tredjedelar av tolkarna – omkring 65 procent – uppger att de är ganska eller mycket nöjda med sin arbetssituation. Samtidigt är det en relativt stor andel som förhåller sig mer neutralt; drygt var fjärde tolk placerar sig mitt på skalan. Endast en mindre grupp, totalt 7 procent, uppger att de inte är nöjda eller inte nöjda alls. Sammantaget visar resultaten alltså på en övervägande positiv bild av hur tolkar upplever sin arbetssituation.

En mer finmaskig analys av resultaten visar att faktorer som kön, ålder, erfarenhet, auktorisering och utbildning inte medför några statistiskt säkerställda skillnader i nöjdhet. Det finns tendenser att äldre och mer erfarna tolkar är något nöjdare, men skillnaderna är överlag mycket små. Egna företagare och timanställda tolkar är däremot något mindre nöjda med sin arbetssituation än andra tolkar med andra anställningsformer. Nöjdheten är ungefär lika stor hos tolkar som är anställda på tolkbolag och på tolkcentraler.

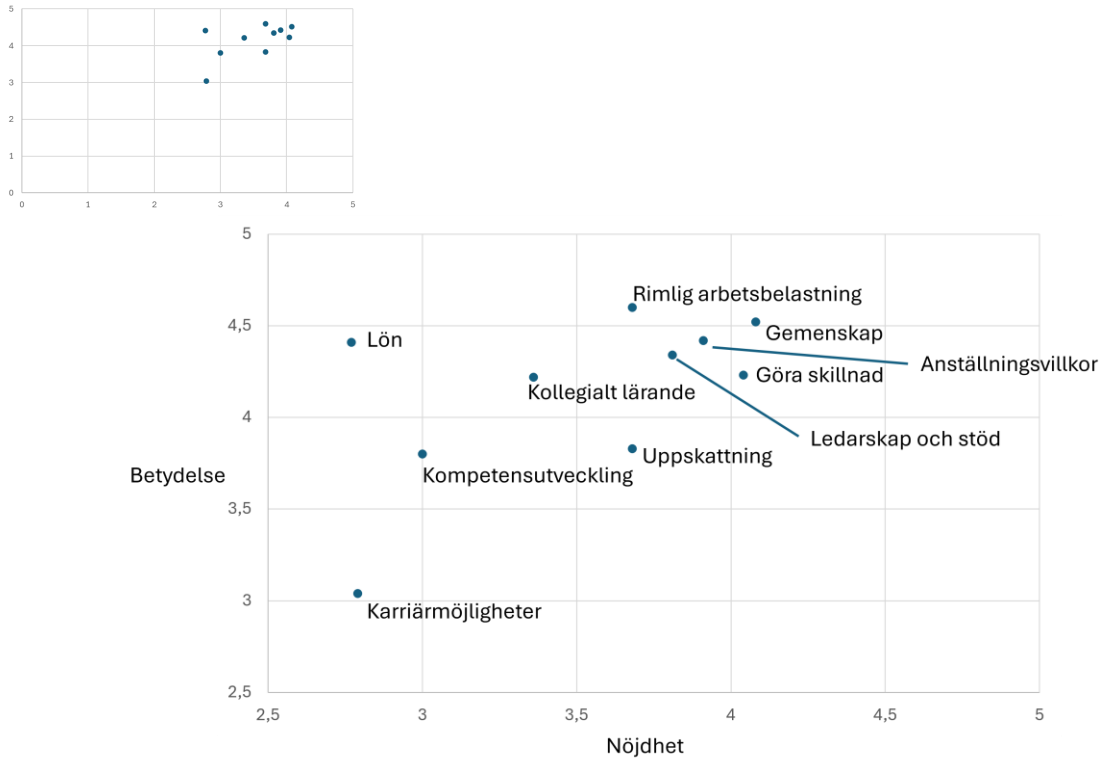
Faktorer som påverkar hur tolkar trivs i sitt arbete

I enkäten till tolkarna ställdes också en fråga om vilka faktorer i arbetslivet som har störst betydelse för att tolkar ska trivas i sitt yrke och i vilken utsträckning dessa behov upplevs vara uppfyllda i dagens arbetsmiljö.

Diagrammet nedan bygger på två skalor: på den horisontella axeln har respondenterna angett hur viktiga olika faktorer är för att de ska trivas i sitt arbete, och på den vertikala axeln har de angivit hur nöjda de är med samma faktorer. Faktorer som hamnar långt upp till höger är både betydelsefulla och förenade med hög grad av nöjdhet. Långt upp till vänster finns faktorer som är viktiga för trivseln, men där nöjdheten är låg. Långt ned till vänster finns faktorer som varken är särskilt viktiga eller särskilt uppskattade, och långt ned till höger sådana som inte upplevs som viktiga men där nöjdheten är förhållandevis hög.

[33] Den exakta frågan löd: Hur nöjd är du sammantaget med din arbetssituation som tolk idag?

Diagram 4. Faktorer som påverkar trivsel[34]



Nöjda – men inte med lön, kompetensutveckling och karriärmöjligheter

När resultaten tolkas framträder några tydliga mönster. En första iakttagelse är att samtliga faktorer återfinns i den övre delen av diagrammet, både vad gäller betydelse och nöjdhet.[35] Det innebär att tolkar över lag värderar många aspekter av sitt arbete högt och att de i stort sett är nöjda med flera centrala delar av sin arbetssituation.

Lönen sticker ut som den faktor som bedöms som viktig men där nöjdheten är lägst av samtliga nämnda faktorer. Detta skiljer sig från majoriteten av de andra faktorerna, där värdena ligger närmare varandra på de båda skalorna.

Flera av de mest betydelsefulla faktorerna – såsom rimlig arbetsbelastning, gemenskap, anställningsvillkor, att få göra skillnad och kollegialt lärande – återfinns i den övre delen av diagrammet och bedöms som centrala för yrkesmässig trivsel. Dessa faktorer uppvisar generellt sett också en högre grad av nöjdhet än många andra.

[34] De exakta frågorna löd: Hur stor betydelse har följande faktorer för att du ska trivas i ditt arbete som tolk? Samt: Hur nöjd är du i dagsläget med följande aspekter av ditt arbete som tolk?

Andra faktorer placerar sig något lägre. Karriärmöjligheter bedöms som mindre viktiga i relation till andra aspekter av yrket och upplevs samtidigt som ett område där nöjdheten är lägre än för många av de andra faktorerna. Kompetensutveckling befinner sig i mellanläget när det gäller betydelse, men respondenterna uttrycker också där att de i någon lägre utsträckning är nöjda med de kompetensutvecklingsmöjligheter de har. Nästkommande kapitel fokuserar på kompetensutveckling inom tolkyrket.

Skillnaderna mellan olika grupper av tolkar är överlag liten. Det som möjligen kan förklara egenföretagares och timanställdas sämre nöjdhet i stort är inte missnöje med ersättningen. Där finns ingen signifikant skillnad jämfört med andra tolkar. Istället handlar det om strukturella faktorer kopplade till trygga anställningsvillkor, möjlighet till kollegialt lärande, tillgång till kompetensutveckling, ledarskap och stöd i arbetet samt balans mellan arbete och fritid. Där är omdömet generellt sämre än för de med fast anställning hos tolkcentral eller tolkbolag. I en jämförelse mellan de som arbetar på tolkcentral respektive på tolkbolag är skillnaderna små. Tolkcentral upplevs erbjuda bättre ledarskap och stöd, medan anställda på privata bolag är något mer nöjda med sin lön.

I kommande stycken fördjupas beskrivningen genom att belysa vad som i intervjuer och lyfts som hinder och möjliggörare för yrkets attraktivitet.

För låga lönenivåer i förhållande till utbildningens längd och arbetets komplexitet

I linje med enkätsvaren finns en faktor som återkommer genomgående i hela utredningen som avgörande för yrkets attraktivitet: lönenivåerna. Det råder en relativt samstämmig uppfattning om att lönerna generellt är för låga i förhållande till utbildningens längd och yrkets komplexitet.

> ”Det är inte så populärt att bli teckenspråkstolk. Man tittar på arbetsvillkor och lönebilden. Det är ett låglöneyrke och innebär samtidigt fyra års studielån.” (Branschorganisation)

> ”Många väljer bort heltidsanställning. Framför allt de mer erfarna! Det handlar mycket om lönebilden! (Branschorganisation)

För tolkar som är verksamma inom den upphandlingsdrivna delen av tolktjänsten beskrivs hög konkurrens och prispress, vilket gör att en yrkesverksam tolk behöver arbeta fler timmar för att komma upp i en rimlig lön. Några menar att lönenivåerna hos tolkcentralerna ligger alldeles för lågt och driver mer erfarna medarbetare till den privata sektorn.

> ”En del tolkar som varit besvikna på löneutvecklingen [på tolkcentralerna] sitter nu i den privata sektorn på grund av lönefrågan.” (Yrkesverksam tolk)

Ytterst upplevs lönenivåerna påverkas av en för begränsad resurstilldelning till tolktjänst.

Inga tydliga karriärvägar

Avsaknaden av tydliga karriärvägar framkommer återkommande i intervjuer, i linje med enkätens resultat. Tolkarna beskriver att löpande kompetensutveckling och specialisering i dag i begränsad utsträckning premieras, vare sig genom ansvar, roller eller löneutveckling. Många efterfrågar därför strukturer som gör det möjligt att faktiskt få utdelning för den kompetens man investerar i och utvecklar genom arbetslivet.

Begränsad förståelse för tolkyrket och tolkningens värde

Ett annat tema i intervjuerna och i enkätsvaren handlar om en upplevelse av en bristande förståelse för och värdesättande av tolkningen. Det handlar dels om tolkning som företeelse och insikten om att tolkar behövs både för den primära och även den sekundära tolkanvändaren. Här efterfrågas ett större mått av erkännande kring den avgörande roll som tolkar spelar för en fungerande kommunikation i alla möjliga sammanhang. En intervjuperson uttrycker sig så här:

> ”Det här handlar mycket om en attitydfråga. Det här är en av de stora utmaningarna i tolktjänsten – att det bara är den döva som behöver tolken. Många döva har inte skriven svenska som ett av sina starka språk. Det allra viktigaste är att inse att det är en döv tolkanvändare och en hörande person – bägge aktörerna är tolkanvändare!” (Utbildningsanordnare)

Flera tolkar upplever att omgivningen har begränsad förståelse för yrkets komplexitet – de skiftande uppdragen, de ibland utsatta situationerna och de snabba bedömningar arbetet kräver. Sammantaget uppfattas denna brist på insikt som något som riskerar att påverka både yrkets status och upplevelsen av att arbetet värdesätts på ett adekvat sätt.

En otillräcklig förståelse för vad tolkningen innebär lyfts fram som en allmän utmaning men som ett särskilt stort problem när det kommer till skrivtolkar respektive döva teckenspråkstolkar. Här upplevs det generellt finnas en bristande förståelse bland både primära och sekundära tolkanvändare om möjliga användningsområden och värdet.

> ”Vi behöver nå ut med bättre information om vad en tolk gör, hur man arbetar, hur bred kompetens man behöver ha, och skillnaden mot kontakttolk – det vill säga att du arbetar så brett med olika kontexter och så långsiktigt.” (Utbildningsanordnare)

Ett hårdnat samarbetsklimat

Ett återkommande tema i utredningen har handlat om ett ansträngt samspel mellan tolkar och tolkanvändare. Flera intervjupersoner ger exempel på situationer där

kommunikationen varit utmanande och det skapats ett ”vi och dem”-förhållande mellan tolken och den primära, men ibland även sekundära, tolkanvändaren. I stället för ett arbete som präglas av samarbete och vilja att förstå och hjälpa varandra upplevs detta skapa en mer pressad arbetssituation som kräver mycket ”skinn på näsan”. Ett tydligt uttryck för detta är utelämnande recensioner av tolkar på sociala medier där det framkommer många exempel i intervjuerna.

> ”Tror inte det främst är lönerna, utan arbetsmiljön. Vi pratar med våra tolkanvändare att värna tolkarna. Häng inte ut i social media om du är missnöjd.” (Arbetsgivare)

> ”Tolkar kan lätt bli uthängda i sociala medier [..] Tolkanvändarna rör sig i samma kretsar, vilket kan skapa ett kallt klimat.” (Yrkesverksam tolk)

> ”Vi får mycket mer kritik idag. Den kommer offentligt på Facebook. Det är en tuff del. Man får också mer kritik på plats som tolk. Förut kämpade man mer tillsammans med tolkanvändaren. Den attityden från tolkanvändare har blivit något annat.” (Yrkesverksam tolk)

Särskilt utsatta är, som tidigare nämnts, situationen för nyutexaminerade tolkar som ännu inte hunnit bygga upp erfarenhet och trygghet i rollen.

Arbetsmarknadens struktur och arbetsvillkoren

Tolkyrkets attraktivitet påverkas inte enbart av lön och utvecklingsmöjligheter, utan också av arbetsmarknadens struktur.

En upphandlingsdriven arbetsmarknad

Som tidigare nämnt präglas delar av tolktjänsten av upphandlingar. Det upplevs också påverka förutsättningarna att skapa en tilltalande arbetssituation för många tolkar. För både arbetsgivare och egenföretagare beskrivs upphandlingarna som utmanande sett till förutsättningarna till långsiktighet, trygghet och löpande och systematisk kompetensutveckling.

> ”I Stockholm där det inte finns en tolkcentral. Där är det turbulens! Ingen mår bra av den. Det är svårt att få en långsiktighet” (Intresseorganisation /bransch)

> "Det har blivit fler ensamarbeten sedan upphandlingarna började. Det kollegiala utbytet är väldigt viktigt." (Yrkesverksam tolk)

Alltmer uppdelad och smal yrkesutövning

Flera intervjuer lyfter även hur tolktjänstens uppdelning mellan olika sektorer och vägvalet att i högre grad upphandla vissa delar, exempelvis bildtelefoni, skapar andra typer av utmaningar. För många tolkar innebär detta att arbetsvardagen blir mer ensidigt inriktad mot ett specifikt område, där man i liten utsträckning får möjlighet att tolka i varierade kontexter. Några beskriver att yrkesrollen har blivit ”smalare”, med konsekvensen att man utvecklar en specialisering inom ett avgränsat område men samtidigt får färre möjligheter att bredda sin kompetens

och successivt bygga en bredare yrkeserfarenhet. Detta upplevs på sikt begränsa både yrkesutvecklingen och attraktiviteten i arbetet.

> ”Nu verkar vi i en snävare kontext, vilket blir en nackdel för oss. Vi stagnerar när vi "bara" gör läkar- och tandläkarbesök och föräldramöten. Vår kompetens tunnas ut.” (Yrkesverksam tolk)

Lågt värde av auktorisationen och kompetensutveckling

Som visats tidigare väljer allt färre tolkar att auktorisera sig. Många har lyft fram utmaningar kopplade till möjligheterna att utvecklas i yrket och få erkännande för den kompetens man successivt bygger upp. Flera tolkar beskriver att den inte har fått det värde som en tydlig, premierande kvalitetssäkring av kompetensen borde ha. I intervjuerna efterlyses därför sätt att höja värdet av auktorisationen så den kan göra större nytta.

> ”Auktorisationen gör ingen större skillnad i praktiken. Vissa kräver det i vissa fall, men i det stora hela borde auktorisationen vara mer betydande – den reflekteras inte i lön eller villkor.” (Intresseorganisation/bransch)

> ”För teckenspråkstolkar innebär inte auktorisation särskilt mycket. 95 procent av alla tolkar har gått en fyraårig utbildning.” (Utbildningsanordnare)

Tolkyrkets organisatoriska placering riskerar sänka statusen

I utredningen framkommer också synpunkter att det faktum att vardagstolkningen regleras i hälso- och sjukvårdslagen kan påverka yrkets status negativt.

> ”Den största nackdelen för vår yrkeskår är att vi ligger under hälso- och sjukvårdslagen. Vi är avancerade språkarbetare – det kommer inte upp i debatten. Vi är ihopklumpade med andra som inte har med oss att göra. I den här organisatoriska soppan ligger vi fel. Vi borde inte ligga där! Här behöver man gå tillbaka i historien – det här var tänkt att vara en tillfällig placering, inte permanent.” (Utbildningsanordnare)

Kompetensutveckling

Enligt uppdraget för denna utredning ska kompetensutvecklingsfrågan belysas särskilt. I föregående kapitel framkom att tolkar överlag trivs med sitt arbete, men att kompetensutveckling är ett område där nöjdheten är lägre än för många andra delar av arbetsvardagen. I detta kapitel beskrivs hur kompetensutveckling fungerar i dag, vilka möjligheter som finns, vilka hinder som tolkarna själva lyfter fram, och vilka utvecklingsbehov som framträder i både enkäten och intervjuerna.

Resultatet i korthet

Undersökningen visar att relativt många tolkar deltar i någon form av kompetensutveckling. Skillnaderna är små mellan olika kön, åldrar, anställningsformer och typer av tolkar.

Både genom Fellingsbro folkhögskola och Stockholms universitet ges löpande kurser som är tillgängliga och i huvudsak anpassade för yrkesverksamma. Överlag efterfrågas dock ett större utbud av kompetensutvecklingsmöjligheter, särskilt mer varierat och för mer erfarna tolkar. Tolkning till och från engelska likväl som utveckling i svenskt teckenspråk är tydligt efterfrågade områden.

Både längre och kortare typer av kompetensutvecklingsinsatser efterfrågas men fokus på de något kortare. Stärkta möjligheter till erfarenhetsutbyten och kollegialt lärande är också efterfrågade.

Hur ser befintligt kompetensutvecklingsutbud ut

Inventeringen av befintliga kompetensutvecklingsmöjligheter visar på ett utbud som varierar i omfattning, inriktning och utförare. Vissa utbildningar är återkommande medan andra är tillfälliga.

Fellingsbro folkhögskola erbjuder i dag fyra fortbildningskurser som finansieras genom riktade medel från MYH. Stockholms universitet erbjuder kompetensutveckling genom kurser som dels ingår i tolkutbildningen men också genom kurser inom områden som lingvistik och barns teckenspråksutveckling. Det rör sig både om ämnesfördjupningar och mer metodinriktade moment som kan stärka tolkar i deras fortsatta professionella utveckling.

I inventeringen framkommer också utbildningar som inte specifikt riktar sig till teckenspråks- och dövblindtolkar men som bedöms kunna vara relevanta. Exempel på detta är kurser via ABF, Folkuniversitetet och Medborgarskolan. Vid Axevalla folkhögskola finns många exempel på tematiska kurser för tolkning inom exempelvis arbetsmarknadsområden äldrevård och omsorg och inom straffrätt. De gäller dock för tolkar i stort (kontakttolkar). De öppna webbinarierna vid Nationellt kunskapscenter för dövblindfrågor (NKCdb), SPSM:s kurser om språkutveckling, tillgänglighet och specialpedagogik samt Nordens

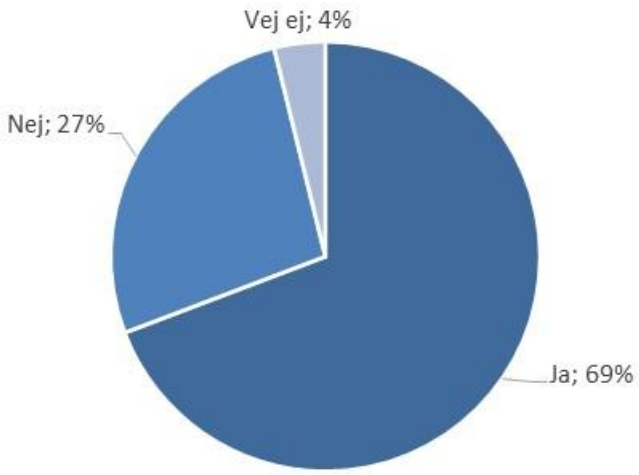
välfärdscenters utbildningar inom funktionshinderområdet utgör ytterligare exempel.

Sammantaget spänner utbudet över en mängd olika ämnesområden, däribland tolkmetoder och tolketik, arbetsmiljö och professionellt bemötande, dövblindhet och kommunikation, tvåspråkighet samt kultur och interaktion.

7 av 10 tolkar i kompetensutveckling under de senaste tre åren

Enkätresultatet visar att i genomsnitt 7 av 10 tolkar deltagit i någon form av kompetensutveckling de senaste åren.

Diagram 4. Andel tolkar som deltagit i kompetensutveckling senaste tre åren[36]
n = 286



De som svarat att de deltagit i kompetensutveckling har också ombetts uppge vad det handlat om. Enkätsvaren visar att kompetensutveckling bland tolkar sker i många olika former och omfattningar. De huvudsakliga exemplen som identifierats i den inventering som redogjordes för ovan framkommer också i enkätsvaren. Nedan följer exempel på vanligt förekommande insatser:

- Tolkning inom psykiatrin och rättstolkutbildning
- Handledarutbildning (grundläggande och fördjupad)
- Språkkompetens – särskilt kurser i att tolka till och från engelska

[36] Den exakta frågan löd: Har du under det senaste tre åren deltagit i någon form av kompetensutveckling riktad till dig som tolk?

- Universitetskurser – exempelvis "Perspektiv på språk, 5 hp" eller "Socialhaptisk kommunikation, 7,5 hp"

Konferenser och nätverksträffar: Många lyfter fram konferenser som viktiga för yrkesutvecklingen, såsom Rikstolkkonferensen, en nordisk konferens för tolkar och internationella efsli-konferenser (European Forum of Sign Language Interpreters). Dessa forum ger möjlighet till föreläsningar, workshops och erfarenhetsutbyte.

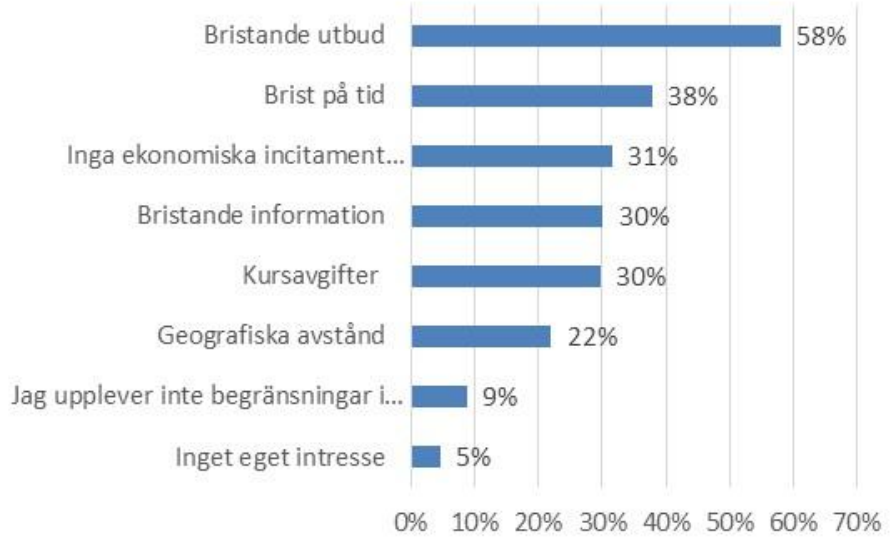
Arbetsplatsbaserad kompetensutveckling: Flera arbetsplatser erbjuder interna kompetensutvecklingsdagar och kollegiala reflektionsträffar. Ett exempel är projektet "seniort mentorskap", där erfarna tolkar delar med sig av kunskap till yngre kollegor genom auskultation och gemensamma uppdrag under flera månader.

Digitala föreläsningar: Distansutbildningar har blivit ett komplement, med teman som etik, demens, HBTQI+, minoritetsstress och AI inom tolkning.

Bristande utbud och tid – största hindren till kompetensutveckling

Tolkarna har också fått svara på vilka eventuella hinder som begränsar deras möjligheter till kompetensutveckling. De har uppmanats att kryssa för alla alternativ som stämmer för dem. Resultatet visas i diagrammet nedan.

Diagram 5. Hinder som begränsar möjligheterna till kompetensutveckling[37]
n =286



[37] Den exakta frågan löd: Vilka hinder, om några, begränsar dina möjligheter till kompetensutveckling? (Välj alla som stämmer)

Det mest framträdande hindret uppges vara bristande utbud av kurser. Nästan 60 procent av alla respondenter har kryssat för detta svarsalternativ. Det näst vanligaste hindret är brist på tid, Därefter följer svarsalternativen ”inga ekonomiska incitament”, ”bristande information” och ”kursavgifter” som cirka 3 av 10 respondenter kryssat för. Även geografiska avstånd uppges påverka möjligheten att delta för omkring 20 procent av respondenterna. En mindre andel upplever inga begränsningar eller att de själv inte haft något intresse.

Respondenterna har även haft möjlighet att ange om det funnits andra hinder än de som listats ovan. Svaren ger framför allt förtydliganden av de tidigare nämnda hindren. Flera lyfter att utbudet av fortbildning är begränsat för erfarna tolkar, och att samma kurser återkommer år efter år. Ekonomiska hinder handlar både om arbetsgivare med snäva budgetar som inte kan prioritera kompetensutveckling och om egenföretagare som främst påverkas av tydligt inkomstbortfall.

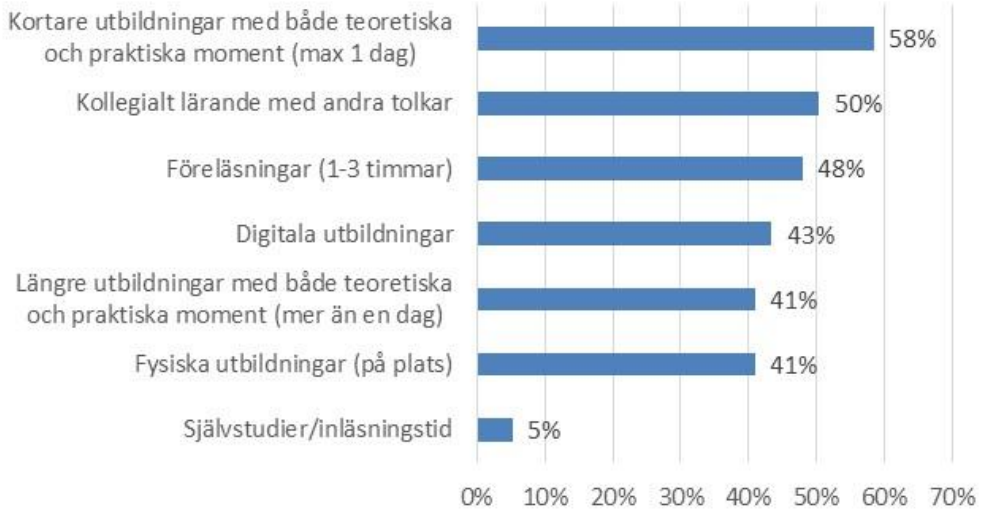
Tidsbrist och planeringssvårigheter lyfts också fram som hinder. Tolkverksamheten kan inte pausas för utbildning vilket gör att kurser ofta förläggs till kvällar och helger.

Några nämner att bristande förutsättningar för mer strukturerad kompetensutveckling försöker kompenseras genom kollegialt lärande, men att detta inte kan ersätta behovet av mer organiserad fortbildning.

Kortare kompetensutvecklingsinsatser mest efterfrågade

En fråga i enkäten handlade om vilka former av kompetensutveckling som skulle passa bäst framåt. Tolkarna har fått välja max tre av de angivna alternativen. Resultatet åskådliggörs i diagrammet nedan:

Diagram 5. Efterfrågade former av kompetensutveckling[38]
n = 286



Resultatet visar att kortare utbildningar med både teoretiska och praktiska moment (max 1 dag) är det mest efterfrågade alternativet och har valts av cirka 58 % av respondenterna. Därefter följer kollegialt lärande med andra tolkar och föreläsningar på 1–3 timmar. Omkring hälften av tolkarna efterfrågar detta. Även digitala utbildningar och längre utbildningar med både teori och praktik samt utbildningar på plats ligger på en relativt jämn nivå, och har efterfrågats av i genomsnitt 4 av 10 respondenter. Självstudier/inläsningstid är minst efterfrågat och har valts av endast omkring 5 % av respondenterna.

I fritextsvaren där respondenterna kunnat uppge fler alternativ framkommer inga helt nya kategorier, men flera förtydliganden ges. Några betonar behovet av flexibilitet, exempelvis kvällskurser eller serieföreläsningar för att undvika inkomstbortfall. Kollegialt lärande och fysiska möten lyfts som värdefulla, exempelvis i form av nationella nätverksträffar som Rikstolkkonferensen och STTF:s arrangemang. Intervjuresultaten speglar och exemplifierar väl det som framkommer i enkäten.

Brett spektrum av kompetensutveckling önskas

I enkäten har också följande fråga ingått: I din yrkesutövning, inom vilka områden skulle du ha behov av kompetensutveckling? För denna fråga har de kunnat välja alla som stämmer. Varje respondent har i genomsnitt kryssat för knappt tre av alternativen. Svaren åskådliggörs i resultatet nedan.

[38] Den exakta frågan löd: Framåt - vilken form av kompetensutveckling skulle passa dig bäst? (Välj max TRE av alternativen)

Diagram 6. Kompetensutvecklingsbehov bland tolkar[39]
n = 286



Enkäten visar att tolkarna har ett stort behov av kompetensutveckling inom en rad olika områden. Två områden sticker ut tydligt: språkutveckling i teckenspråk (168 respondenter) och att tolka till och från engelska (162 respondenter). Dessa är de klart mest efterfrågade kompetensutvecklingsområdena. Tolkarnas egna önskemål, som ju enkäten visar, ligger väl i linje med vad olika aktörer lyfter i intervjuerna. Både arbetsgivare för tolkar och användare av tolktjänst framhåller behovet av kompetensutveckling inom just teckenspråk och tolkning till och från engelska.

Utöver dessa två finns en rad områden som efterfrågas av mellan 69 och 106 respondenter, däribland rättstolkning, självledarskap och arbetsplanering, tolkning inom hälso- och sjukvård, tolkning på distans samt språkutveckling i svenska språket. Även handledarskap och utbildningstolkning efterfrågas av en betydande andel tolkar.

Endast fyra respondenter uppger att de inte har något behov av kompetensutveckling, vilket tydligt visar att den absoluta majoriteten av yrkesverksamma tolkar ser ett värde i och efterfrågar möjligheter till fortbildning.

Förbättringsförslag för ett stärkt kompetensutvecklingssystem

I utredningen framkommer också olika tankar på hur kompetensutveckling skulle kunna bli till en mer integrerad del av alla tolkars vardag. Här görs exempelvis en utblick mot England där det uppges ställas krav på kompetensutveckling (Continuing Professional Development, CPD) för att fortsätta vara registrerad

[39] Den exakta frågan löd: I din yrkesutövning, inom vilka områden skulle du ha behov av kompetensutveckling? (Välj alla som stämmer)

teckenspråkstolk. Det finns några som lyfter fram att möjligheter till ett liknande system, där exempelvis krav på kompetensutveckling ställs för återauktorisation.

Slutsatser

I detta kapitel sammanfattas utredningens viktigaste slutsatser om kompetensförsörjningen inom tolktjänsten. Analysen utgår dels från ett samlat systemperspektiv, dels från de olika aktörer som berörs – tolkanvändare, tolkar, arbetsgivare och utbildningsanordnare. Syftet är att ge en helhetsbild av hur kompetensförsörjningen påverkas av strukturer, förutsättningar och erfarenheter i hela systemet. Innan vi går in på detta behöver dock begreppet tolkbrist tydliggöras.

Begreppet tolkbrist

I dag används begreppet tolkbrist det för att beskriva två olika företeelser, vilket ökar risken för missförstånd och felriktade åtgärder.

Den första typen av tolkbrist rör den strukturella balansen mellan utbud och efterfrågan på systemnivå. Det handlar om relationen mellan hur många tolkar som utbildas, hur många som lämnar yrket, och det samlade behovet av tolktjänster i Sverige. En relativt god balans är en avgörande förutsättning för en välfungerande kompetensförsörjning.

Den andra typen av tolkbrist handlar om tillgänglighet i det enskilda fallet – situationer där en användare inte får tolk vid ett visst tillfälle. Detta kan bero på alltför få tolkar, men det kan också handla om bristande planering och koordinering, geografiska avstånd, sjukdom eller prioriteringar.

Skillnaden är väsentlig kunna vidta rätt åtgärder. Byggs exempelvis antalet utbildningsplatser ut när det egentliga problemet handlar om koordinering, prioriteringar eller styrning inom befintligt system så kommer en arbetsbrist att uppstå.

Utredningen visar att det förekommer tolkbrist i enskilda fall (tillgänglighetsbrist), men att detta till stor del beror på andra faktorer än på för få tolkar på arbetsmarknaden (strukturell brist). När det gäller tillgång till tolkar på arbetsmarknaden visar inte utredningen på någon tydlig sammantagen bristsituation idag även om tydliga geografiska skillnader förekommer. Däremot finns en risk framåt men det är avhängigt hur tolkutbildningarna utvecklas, hur efterfrågan förändras och hur många som är utbildad tolk som väljer att stanna i yrket.

Tolktjänsten ur ett systemperspektiv

Att se tolktjänsten ur ett systemperspektiv innebär att lyfta blicken från enskilda delar och se helheten. När vi på så sätt betraktar tolktjänsten framkommer två huvudsakliga slutsatser. För det första försvårar tolktjänstens sektorsindelning, där ansvaret är uppdelat mellan många olika aktörer som styrs av skilda regelverk och finansieringsmodeller, arbetet med kompetensförsörjning på flera olika sätt. För

det andra präglas tolktjänsten av en brist på systematiska och enhetliga data som gör det svårt att fatta välgrundade beslut om tolktjänstens utveckling.

Strukturella utmaningar för en sammanhållen kompetensförsörjning

Dagens system för tolktjänst ger inte de bästa förutsättningarna för en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning. Eftersom ansvaret är uppdelat mellan flera aktörer med olika uppdrag, regler och finansiering blir det svårt att använda den befintliga tolkkompetensen på ett effektivt sätt. Resurser kan inte delas eller planeras gemensamt över sektorsgränser. Vi ser i utredningen att tolkbrist i enskilda fall ofta handlar om bristande samordning snarare än om att det saknas tolkar.

Sektorsindelningen försvårar också möjligheterna att arbeta systematiskt och gemensamt med kompetensutveckling och de olika aktörernas grundförutsättningar innebär att tolkar har väldigt olika förutsättningar att delta i fortbildning. Uppdelningen i olika sektorer gör det dessutom svårare för tolkar att uppleva sig som en gemensam profession – något som annars skulle kunna stärka yrkets attraktivitet och på sikt förbättra kompetensförsörjningen.

Samtidigt är det viktigt att betona att det i dagsläget inte finns tydliga indikationer på att den grundläggande strukturen för tolktjänsten kommer att förändras. Det blir därför viktigt att hitta sätt att överbrygga systemets inneboende svårigheter.

Här har olika aktörer inom tolktjänstområdet länge försökt organisera och genom olika nätverk och samarbetsforum försökt utveckla och samordna tolktjänsten. Talför, Tolkledarna utgör sådana exempel. Fackförbundet DIK har dessutom tagit initiativ till ett nätverk som samlar dessa aktörer tillsammans med utbildningsanordnare för att gemensamt arbeta med kompetensförsörjningsfrågan. Numera finns även MFD, som kan bidra ytterligare till samordning och stöd i frågor där det är viktigt att tolktjänsten som helhet utvecklas.

Bristen på data försvårar välgrundade beslut

I denna och tidigare utredningar av tolktjänsten har frånvaron av statistik och data om den samlade tolktjänsten varit påtaglig. Bristen på samlade uppgifter om exempelvis genomförda tolktimmar inom olika områden, antal användare, antal lyckade/misslyckade rekryteringsförsök och antal yrkesverksamma tolkar, gör det svårt att belysa både efterfråge- och utbudssidan på ett rättvisande sätt och dra säkra slutsatser om hur kompetensförsörjningen faktiskt ser ut. Bristen på samlade och tillförlitliga data gör det också svårt att göra prognoser framåt.

Betydelsen av ett systematiskt arbete där beslut baseras på samlade och tillförlitliga underlag framgår om vi tittar på dimensioneringen av tolkutbildningar. Utredningen visar att antalet studerande har varierat kraftigt över tid och att det periodvis tycks ha examinerats fler tolkar än vad arbetsmarknaden haft behov av. En oprövad hypotes är att detta kan ha bidragit till hög konkurrens och upplevd arbetsbrist, vilket i sin tur kan ha påverkat tolkyrkets attraktivitet

negativt. En närliggande fråga är hur situationen hade sett ut om alla utbildningsplatser idag hade fyllts och genomströmningen varit högre. Med dagens efterfrågan bedömer vi att många nyutexaminerade tolkar i ett sådant scenario hade haft svårt att få tillräcklig arbetsmängd.

Sammantaget kan bristande data leda till beslut på systemnivå som inte fullt ut tar hänsyn till faktiska behov och förutsättningar, vilket i förlängningen kan påverka yrkets attraktivitet.

Tolktjänsten ur olika aktörers perspektiv

Tolkanvändarnas perspektiv

När det gäller tolkanvändarnas perspektiv finns fortfarande betydande kunskapsluckor, vilket hänger samman med den brist på samlade data som beskrivits i föregående avsnitt. Det saknas i dag en tydlig bild av vad primära och sekundära tolkanvändare tycker om den tolktjänst de får i olika sammanhang, liksom hur deras upplevelser har förändrats över tid. De begränsade brukarundersökningar som ändå finns visar att många är relativt nöjda, vilket även bekräftas av intervjupersoner i denna utredning. Samtidigt framförs olika tolkningar av dessa resultat: vissa menar att de positiva omdömena delvis kan bero på en tacksamhet över att få tolkning alls, medan andra beskriver situationer där tolkanvändare ställer mycket höga krav som kan påverka arbetsmiljön för tolkar.

Ett tema som återkommande lyfts av olika aktörer är att primära tolkanvändares behov är större än vad som framgår av den tolktjänst som faktiskt genomförs, det så kallade mörkertalet. Det handlar om att vissa avstår från att söka tolk eftersom de inte förväntar sig att få tjänsten beviljad. Även här saknas underlag som visar hur stort mörkertalet är.

Det förs också återkommande fram uppfattningar om att tolkanvändarnas behov har blivit mer komplexa i takt med att döva personer, personer med hörselnedsättning och personer med dövblindhet deltar i fler delar av samhället. Även detta är en bedömning som i dagsläget saknar tydlig evidens, men den ökade användningen av tolktjänst inom högre utbildning kan möjligen vara en indikator.

Tolktjänsten finns ytterst till för tolkanvändarna, vilket gör det anmärkningsvärt att det finns så begränsad kunskap om deras behov, erfarenheter och önskemål.

Tolkarnas perspektiv

Tolkarnas perspektiv kan förstås både utifrån dem som redan arbetar i yrket och utifrån dem som skulle kunna tänka sig att välja yrket i framtiden. Bland etablerade tolkar med fasta anställningar eller stabil tillgång till uppdrag är nöjdheten överlag hög. Samtidigt återkommer flera beskrivningar av strukturella utmaningar i yrket, såsom lönenivåer, balansen mellan arbete och fritid,

begränsade karriärvägar och varierande möjligheter till kollegialt lärande och kompetensutveckling. Utbudet av kompetensutveckling uppfattas som relativt gott, men mer variation efterfrågas, särskilt bland erfarna tolkar.

Sett till dem som skulle kunna tänkas söka sig till yrket framträder en mer problematisk bild. En slutsats av de få sökande till utbildningarna är att tolkyrket i låg utsträckning uppfattas som attraktivt. Det framstår som att de positiva erfarenheter som många yrkesverksamma tolkar beskriver inte når den bredare allmänheten. Det finns också tecken på att nya tolkar har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och att stödet vid inträdet i yrket varierar kraftigt, vilket också kan bidra till en begränsad vilja att kliva in i tolkyrket.

Arbetsgivarnas perspektiv

Arbetsgivarna inom tolkområdet verkar under mycket olika förutsättningar. De allra flesta tolkcentralerna anställer själva sina tolkar och kompletterar med upphandlade tolkar. Stockholm använder enbart upphandling för vardagstolkningen. Utöver tolkcentralerna finns privata tolkbolag, från större företag till enskilda egenföretagare, vilket skapar helt olika organisatoriska och ekonomiska villkor. Upphandlingar präglar stora delar av marknaden och utformningen av dem kan gynna olika typer av bolag på olika sätt.

En påtaglig utmaning för arbetsgivare handlar om tillgången till tolkar vid ett givet tillfälle. Under vissa tider på dagen skulle verksamheterna kunna sysselsätta betydligt fler tolkar, medan det under andra tider är svårt att ha tillräckligt med uppdrag. Utredningen visar också på stora regionala variationer när det gäller möjligheterna att rekrytera tolkar med rätt kompetens.

Utmaningarna skiljer sig även åt när det gäller möjligheter till kompetensutveckling. För egenföretagare är inkomstbortfallet ofta ett avgörande hinder, medan tolkcentraler och större bolag främst brottas med bemanningsfrågor och svårigheter att frigöra tid.

Förutsättningarna för att utveckla och bredda kompetensen påverkas också starkt av vilka typer av uppdrag tolkarna genomför. Ett återkommande behov som lyfts är att tolkar behöver en bred kompetens, något som förutsätter en variation av uppdrag.

Utbildningsanordnarnas perspektiv

Utbildningsanordnarna befinner sig i en tydligt utmanande situation. De ska leverera utbildningar av hög kvalitet och säkerställa att studerande är redo för det arbetsliv som väntar. Samtidigt är underlaget mycket begränsat: få söker till utbildningarna, vilket gör att urval inte är möjligt, och genomströmningen är låg. Utbildning av för små kullar per anordnare kommer över tid varken vara ekonomiskt eller pedagogiskt försvarbart. Önskemål om fler utbildningar eller utbildningar på fler orter är därför inte aktuella i nuläget – all kraft behöver läggas på att öka tillströmningen till befintliga utbildningar. Utbildningarna är dessutom

starkt beroende av arbetslivets medverkan, både under studietiden och för att nyexaminerade tolkar ska få en rimlig introduktion i yrket.

Det finns en samsyn kring de grundläggande utmaningarna. Systemet är i dag skört. Samtliga tre utbildningar till teckenspråks- och dövblindtolk har, om än i varierande grad, problem med både söktryck och genomströmning. De befinner sig också samtliga i Mellansverige vilket skapar ett ojämnt utbud av tolkar sett till landet som helhet. Den ettåriga skrivtolkutbildningen på Södertörn har däremot ett gott söktryck, men möter i stället en arbetsmarknad som upplevs vara svår att ta sig in i för nya tolkar. En liknande situation gäller för utbildningen för döva tolkar.

Frågan om tillgång till tolklärare och deras kompetens, lyfts också som central, liksom utbildningarnas innehåll och omfattning. Det framstår tydligt att fyra års utbildning behövs, en fråga som Stockholms universitet tidigare har drivit utan att få gehör.

Sammantaget är den mest avgörande faktorn att utbildningarnas attraktivitet ökar. Fler måste vilja söka sig till dem, vilket i förlängningen innebär att fler behöver se tolkyrket som ett yrkesval att satsa på.

Rekommendationer för MFD:s fortsatta arbete

I detta avslutande kapitel fokuserar vi på vad MFD bör prioritera utifrån den bild av kompetensförsörjningen som utredningen visar.

MFD kan bidra till den samordning som länge saknats

Innan vi går in på rekommendationerna vill vi lyfta värdet av att det nu finns en aktör med ett övergripande samordningsansvar för tolktjänsten - MFD. Detta förbättrar förutsättningarna att arbeta med många av de utvecklingsområden som utredningen visat på. MFD kan visserligen inte förändra alla de systemutmaningar som tillsammans skapar en komplex situation, men myndigheten kan spela en viktig roll i att överbrygga dem och främja en sektorsövergripande samordning, samverkan och utveckling.

När det gäller kompetensförsörjningen framträder tre huvudsakliga områden där MFD kan göra verklig skillnad:

1. att samordna statistik och datainsamling,
2. att kommunicera tolkyrkets värde och betydelse, samt
3. att främja kompetensutveckling för yrkesverksamma.

Rekommendationer kopplade till dessa tre teman utvecklas i avsnitten nedan. De ska ses som förslag på möjliga insatser. MFD:s vägval kommer dock behöva utgå ifrån de resurser som tilldelas den nationella samordningsfunktionen och vilka uppgifter regeringen väljer att betona.

Från kunskapsluckor till kunskapsunderlag för strategisk kompetensförsörjning

Ett genomgående tema i de kartläggningar och utredningar som historiskt har belyst tolktjänsten i Sverige är den återkommande bristen på data. Som beskrevs i föregående kapitel saknas i hög utsträckning systematiska uppföljningar som på ett samlat och tillförlitligt sätt visar behov, efterfrågan och användning av tolktjänst. Detta behöver nu få ett slut. Bättre data krävs för att kompetensförsörjningen ska kunna blir mer strategisk och i mindre utsträckning baseras på gissningar och antaganden.

MFD kan sammanfattningsvis stärka tillgången på relevant data bidra genom att:

1. **Prioritera uppföljning av tolkanvändarnas perspektiv.** Här behövs både bättre kvantitativa uppföljningar som belyser olika tolkanvändares efterfrågan på olika typer av tolktjänst. Det behövs också bättre kvalitativa data som belyser hur tolkanvändares upplevelse av den tolktjänst de får.

2. **Tydliggöra och etablera gemensamma nyckeltal för tolktjänst**. Gemensamma nyckeltal är en viktig förutsättning för att få en samlad bild av tolktjänsten. I ett första led vore det önskvärt att de nyckeltal som används för vardagstolkningen och delvis inom utbildningstolkning även etableras som generella nyckeltal som följs upp för tolktjänst inom andra områden (beställda uppdrag, utförda uppdrag, uppdrag som inte kunnat utföras på grund av tillfällig tolkbrist, antal utförda tolktimmar för olika typer av tolktjänster).

3. **Utveckla uppföljning som belyser situationen på arbetsmarknaden.** Det kan exempelvis handla om antal utlysta tjänster, antal sökande/tjänst, antal tjänster eller utlysta upphandlingar som inte kunnat tillsättas på grund av för få kvalificerade sökanden eller anbud, personalomsättning, snittpris/tolktimme på olika ramavtal och snittpris/timme för egenföretagare.

4. **Främja ett sammanhållet system för uppföljning eller inrapportering av data** där regioner, tolkcentraler och andra aktörer rapporterar centrala nyckeltal på ett likvärdigt sätt.

Lyft fram värdet – stärk tolkyrket

På temat attraktivitet är det första som kan konstateras att många av de faktorer som påverkar tolkyrkets attraktivitet ligger utanför MFD:s mandat. Myndigheten kan inte förändra tolktjänstens övergripande struktur, påverka arbetsvillkor, lönebildning eller kollektivavtal.

Med det sagt finns det andra sätt som tolkyrkets attraktivitet kan stärkas och där MFD kan spela en viktig roll, inte minst när det handlar om att öka intresset för tolkyrket hos personer som skulle kunna välja yrket i framtiden. Ett sätt att göra det är att kommunicera tolkens betydelse i ett bredare samhällsperspektiv. Det handlar om att förklara hur tolkar används i olika sammanhang och tydliggöra vilket bidrag tolktjänst har för delaktighet, utbildning, arbetsliv och samhällsengagemang för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet. Detta ligger väl i linje med myndighetens uppdrag inom funktionshinderpolitiken. Här behöver de sekundära tolkanvändarna ses som en viktig målgrupp. De spelar en viktig roll i att förstå värdet av olika typer av tolktjänst och i högre utsträckning efterfråga den. Det handlar om tolktjänst generellt, men också specifikt om användandet av döva tolkar men också skrivtolkar.

Utöver att tydligare belysa tolktjänstens värde i ett bredare samhällsperspektiv är det viktigt att bättre förmedla hur tolkar själva upplever sitt yrke. Trots de utmaningar som finns är yrkesverksamma tolkar idag nöjda med sitt yrkesval – de känner att de gör skillnad och har en stimulerande arbetsvardag. Denna bild behöver nå ut bredare, både till personer som överväger att välja eller byta yrkesbana och till studie- och karriärvägledare som möter dessa målgrupper.

Både för nu verksamma tolkar och för dem som kan komma att välja yrket framöver har utredningen visat att det finns ett behov av att stärka samarbetet

mellan tolkar och tolkanvändarna. Här kan MFD spela en viktig roll för att stärka tolkanvändarnas förståelse för tolkarnas arbetssituation och främja ett gott samarbetsklimat. Det gäller både primära och sekundära tolkanvändare.

Ett sista spår som behöver beröras handlar om auktorisationens värde. Här finns ett statligt system som syftar till kvalitetssäkring och legitimitet, men som i dag tycks ha begränsad betydelse för tolkyrkets attraktivitet. Ansvaret för att auktorisationen används ligger inte hos MFD utan hos tolkkåren i stort. Vanligtvis är auktorisationsfrågor något som drivs av arbetsmarknadens parter i form av arbetsgivar-, arbetstagar- och branschorganisationer. Däremot kan myndigheten utifrån sin samordnande roll bidra till att lyfta frågan och främja diskussionen om vilken roll som auktorisationen kan och bör spela framöver. I en sådan diskussion bör givetvis Kammarkollegiet delta.

MFD kan sammanfattningsvis bidra till yrkets attraktivitet genom att:

- **Kampanja för tolkyrket:** Visa på och sprid goda exempel på vad tolkyrket innebär och värdet som olika tolkar kan bidra med. Detta kan handla om allt ifrån tankeväckande informationskampanjer i olika medier till goda exempel på webben. Det väsentliga är att exemplen sprids till en vidare allmänhet och inte bara når aktörer som redan är väl insatta.

- **Främja samarbetet mellan tolkanvändare och tolkar:** Här finns flera möjliga spår. Det kan handla om att visa på goda exempel eller utveckla checklistor för gott samarbete. Någon form av tolkanvändarutbildning, både för primära och sekundära tolkanvändare kan också vara ett möjligt spår. Ett exempel på en sådan har tagits fram av Region Västmanland och skulle möjligen kunna spridas vidare [40]. MFD kan bistå i framtagandet av stöd, men det är aktörer som förmedlar tolktjänst som behöver säkerställa spridning och användning.

- **Främja dialog kring auktorisationens användning och värde:** MFD kan bidra till att aktualisera dialogen rörande auktorisationens användning och värde. Det är dock väsentligt att frågan drivs från yrkeskårens sida.

Stärk yrkesverksamma tolkars lärande

När det gäller kompetensutveckling framkommer i utredningen ett behov av att synliggöra de olika kompetensutvecklingsmöjligheter som finns. Det finns också behov av en löpande uppföljning och analys av behovet av kompetensutvecklingsinsatser samt att resultatet av dessa analyser sprids till utförare som i sin tur kan utföra den. Det statsbidrag som MYH kan fördela för utbildning och kompetensutveckling skulle exempelvis i högre utsträckning

[40] Se Region Västmanland: https://ltv.luvit.se/extern/activities/onlinecoursedetails_ext.aspx?inapp=1&courseid=6162, hämtad 2025-12-01

baseras på sådana analyser. Detta framstår som centrala uppgifter för den nationella funktionen för samordning på MFD.

Utöver detta finns fler uppgifter och roller som MFD skulle kunna ta sig an, givet att myndigheten skulle tolka in det som en del av sitt befintliga uppdrag eller får signaler om att detta är en uppgift som bör prioriteras. Den nationella samordningsfunktionen skulle exempelvis kunna ha en liknande funktion som den Skolverket har för lärare och rektorer, eller Socialstyrelsen för vård- och omsorgspersonal. Det skulle innebära att MFD utvecklas till den aktör som yrkesverksamma tolkar vänder sig till för stöd och utveckling av sin yrkesutövning. Här skulle MFD i högre utsträckning arbeta direkt mot målgruppen genom att exempelvis skapa mötesplatser för erfarenhetsutbyte och professionell utveckling för tolkar från olika delar av landet. Mötesplatser för yrkesverksamma kan innebära allt från större årliga rikskonferenser med externa föreläsare och forskningsspridning till tematiska seminarier via Teams, där MFD erbjuder en plattform för kompetensdelning och kollegialt lärande men där innehållet skapas av tolkarna själva.

Skulle MFD välja en mer aktiv roll inom detta område så kan det även vara aktuellt att komplettera det befintliga kompetensutvecklingsutbudet. Ett utökat utbud skulle kunna handla om allt ifrån goda exempel till digitala utbildningar.

MFD kan sammanfattningsvis bidra till stärkt kompetensutveckling genom att (i given prioriteringsordning):

- **Samarbeta med branschorganisationer, MYH, folkhögskolor och Stockholms universitet för att förmedla identifierade kompetensutvecklingsbehov och sprida information om utbildningsutbud för yrkesverksamma.** Bättre spridning av information om befintliga kompetensutvecklingsmöjligheter kan öka både tillgängligheten och nyttjandet. Dessutom kan utbudet bli mer träffsäkert om det baseras på löpande uppföljning och analys av tolkars behov.

- **Skapa gemensamma mötesplatser för tolkar – för stärkt yrkesidentitet och kollegialt lärande.** Ambitionsnivån kan variera, från fysiska till digitala träffar, och innehållet kan spänna från externa föreläsare till erfarenhetsutbyte och kollegialt lärande.

- **Utveckla ett eget kompetensutvecklingsutbud för yrkesverksamma.** Dessa bör i så fall fokusera på områden som kompletterar befintligt utbud och där det finns en tydlig efterfrågan från yrkeskåren.

Främja och medverka i samarbete på myndighetsnivå gällande tolkutbildningarna

När det gäller tolkutbildningarna och själva utbildningssystemet för tolkar finns tydliga behov av att både öka söktryck och genomströmning. Systemet framstår

som sårbart. Den geografiska centreringen till Mellansverige är också utmanande sett till kompetensförsörjningen i landet i stort. Vilken roll som MFD kan och bör ta i relation till detta är dock inte givet.

Gällande utbildningarnas innehåll är det i första hand andra aktörer som bär det direkta ansvaret för kvalitetssäkring och utveckling. MYH har exempelvis ett uttalat främjandeuppdrag för folkhögskolornas utbildningar, medan Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ansvarar för kvalitetsgranskning, tillsyn och utvärdering av svensk högre utbildning. Stockholms universitet är också en självständig myndighet med stort mått av självbestämmande. Det framstår som rimligt att frågor rörande utbildningarnas förutsättningar och innehåll främst drivs av dessa aktörer, inte MFD. Däremot kan MFD spela en viktig roll i att påtala påvisade behov och delta i dialogen kring utvecklingen framåt.

En central fråga som tydligt framkommer i utredningen är behovet av bättre planering och dimensionering av utbildningsplatser. Vi ser ett behov av att tolkutbildningarna i högre utsträckning baseras på arbetslivets faktiska efterfrågan på tolkar. Däri inryms även frågan om regionala skillnader i efterfrågan på tolkar. Detta är i linje med utvecklingen för utbildningssystemet i stort. Den nyligen sjösatta reformen för planering och dimensionering inom gymnasieutbildningar och vuxenutbildning är ett sådant exempel. Etablerade arbetssätt inom yrkeshögskolan där dimensioneringen är baserad på analyser av arbetsmarknadens behov är ett annat exempel.

Därutöver ser vi att MFD kan bidra till att öka kännedomen om utbildningarna genom informationsspridning. Även i dessa frågor är det dock utbildningsansvariga myndigheterna som har huvudansvaret, medan MFD mer kan vara en samtalspart och kunskapsresurs i arbetet.

MFD kan bidra till tolkutbildningarna genom att:

- **Samarbeta med utbildningsanordnare och relevanta myndigheter för att sprida information om befintliga utbildningar:** Utbildningsanordnarna uppger att de har begränsade resurser för marknadsföring. Samarbete kan öka kännedomen om utbildningsvägarna och nå fler potentiella sökande.

- **Främja och medverka i dialog med utbildningsanordnare och relevanta myndigheter för att identifiera sätt att värna och stärka befintliga utbildningar:** Med endast fyra kvarvarande utbildningsanordnare är systemet mycket sårbart. Varje nedlagd utbildning minskar kapaciteten och försvårar kompetensförsörjningen. I dessa dialoger kan frågor rörande dimensionering och geografisk spridning tas upp likväl som frågor rörande praktik och system för bättre arbetslivsintroduktion för nyutexaminerade tolkar ingår. Detsamma gäller frågan om att göra utbildningen för tolkar på universitetet fyraårig.

Ett gemensamt, långsiktigt arbete som måste börja nu

Utredningen visar tydligt att kompetensförsörjningen inom tolktjänsten är komplex och omgärdas av många utmaningar. MFD har tillkommit som en aktör som kan ta det helhetsgrepp som länge saknats. Myndigheten kan främja samordning och utveckling, men utredningen visar också att arbetet framöver behöver präglas av ett tydligt gemensamt ansvarstagande. Olika aktörer behöver från sina respektive arenor bidra med det som ligger inom deras mandat och möjlighet att påverka. Genom att hålla fokus på de gemensamma målen – en kompetent, stabil och hållbar tolktjänst för framtiden – skapas förutsättningar för att långsiktigt stärka kompetensförsörjningen.

Referenser

DIK (2024). Sammanställning: Statistik tolkcentraler och utbildningar

Fackförbundet Vision (2024). Motioner, kongress 2024.

Fellingsbro folkhögskola (2020). *Kartläggning minskat söktryck till teckenspråkstolk- och dövblindtolkutbildning – en nationell studie. Rapport 2020-04-30.*

Föreningen för Skriv- och TSS-tolkar (2025) Enkätresultat: *Skrivtolkens arbetssituation*

Myndigheten för yrkeshögskolan (2016) *Dimensioneringen av utbildningsplatser för teckenspråkstolk- och skrivtolkutbildningen.*

Myndigheten för yrkeshögskolan (2025) *Statistisk årsrapport 2025.*

Post och telestyrelsen (2025). *Årsredovisning 2024. Rapportnummer PTS-ER-2024:33*

Post- och telestyrelsen (2023). *Infrastruktur för inkluderande telefoni. En rapport utförd av Evantia Sweden filial på uppdrag av Post- och telestyrelsen (PTS)*

Region Västmanland: Tolkanvändarutbildning: https://ltv.luvit.se/extern/activities/onlinecoursedetails_ext.aspx?inapp=1&courseid=6162 (2025-12-01)

Region Örebro Län (2022). *Aktivitetsberättelse Habilitering och hjälpmedel. Helår 2022*

Region Örebro Län (2023). *Sammanfattande resultat – NPE. Habilitering och hjälpmedel/Tolkanvändare.*

Riksrevisionsverket (2002). *Stimulera eller finansiera? En granskning av statsbidraget till tolktjänst för döva, dövblinda och hörselskadade. Effektivitetsrevisionen RRV 2002:16.*

Sveriges Dövas Riksförbund (2020). *Skuggutredning: Rätt till tolk – ingen tolkningsfråga!*

Skolverket (2024). *Redovisning av uppdrag om elevutvecklingen vid riksgymnasier*

Socialstyrelsen (2024). *Översyn av fördelning av statsbidrag till regionerna för tolktjänst Socialstyrelsens översyn av fördelningen av statsbidrag till regionernas tolktjänst (S2020/05537, S2022/03076, S2023/03257 (delvis))*

SOU 2011:83. *En samlad tolktjänst – samordning och utveckling för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet.*

SOU 2022:1. Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet

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

Stockholms universitet (2024). Sammanställning av resultat från enkät till studenter som använder tolk i undervisning

Stockholms universitet (2025). Nationell utvärdering av (riktat) pedagogiskt stöd 2025

Stockholms universitet (2025). Studentantal riktat pedagogiskt stöd 2011–2024: https://www.su.se/polopoly_fs/1.793628.1737118791!/menu/standard/file/För%20webben%2C%20Studentstatistik%20RPS%20t.o.m.%202024.pdf (2025-11-21)