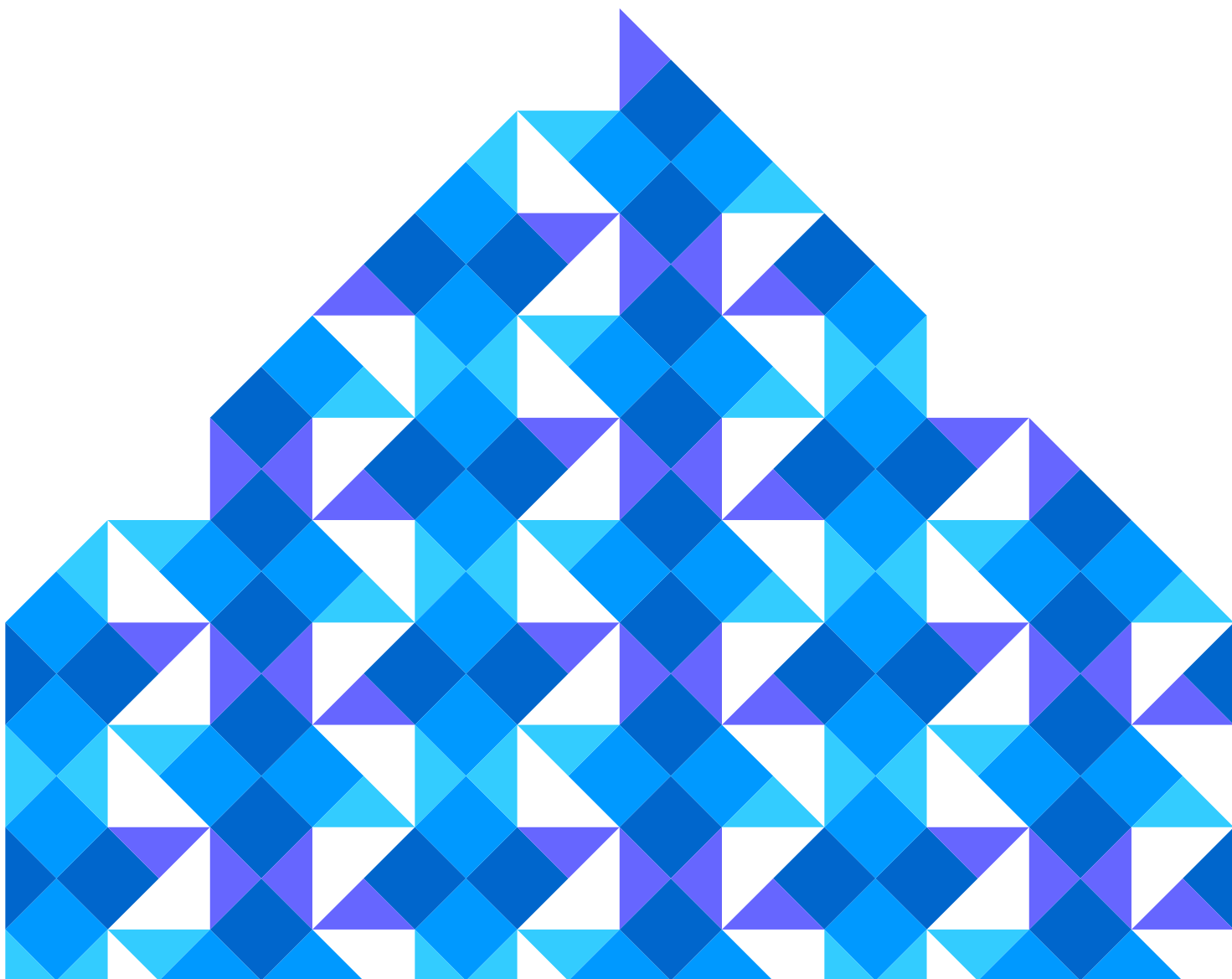


Information om tolktjänst i arbetslivet

Delrapportering av ett regeringsuppdrag



Myndigheten för delaktighet är en kunskapsmyndighet som arbetar inom funktionshindersområdet. Vi arbetar för att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna vara fullt delaktiga i samhället.

Myndigheten för delaktighet, 2019
Information om tolktjänst i arbetslivet

Nummer 2019:10
ISBN: 978-91-87883-60-6 (pdf)

Publikationen finns att ladda ner från myndighetens webbplats www.mfd.se.
Alternativa format kan beställas från Myndigheten för delaktighet.

Postadress: Myndigheten för delaktighet, Box 1210, 172 24 Sundbyberg
E-post: info@mfd.se
Telefon: 08-600 84 00

Innehåll

Förord	4
Inledning	5
Utgångspunkter i genomförande av uppdraget	6
Förutsättningar.....	6
Målbild med uppdraget	7
Innovation	8
Teknologi för kommunikation	8
Genomförda aktiviteter och resultat 2019	10
Kartläggning	10
Förankring och samverkan.....	11
Informationsmaterial	13
Arbetet framåt	13
Reflektioner från arbetet med uppdraget hittills och utvecklingsbehov	15
Tolktjänstfrågan	15
Arbetsgivares ansvar	16
Arbetsförmedlingens insatser.....	17
Särskilt statsbidrag för tolk 2018–2020	18

Förord

Att ha ett arbete och kunna försörja sig är grundläggande för de flesta människor. Det är också en central fråga i arbetet med att nå det nationella funktionshinderspolitiska målet och att leva upp till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

I arbetet med uppdraget att informera om tolktjänst i arbetslivet har Myndigheten för delaktighet, MFD, möjlighet att under några år särskilt fokusera på frågan om förutsättningar och villkor för arbete för en specifik grupp människor. Tolktjänster och tillgång till teknik för kommunikation, men också ett strategiskt och systematiskt arbetsmiljöarbete, är avgörande faktorer för delaktighet i arbetslivet för personer som är döva och personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet.

System och regelverk för tolktjänst är komplext. I genomförande av detta uppdrag fokuserar MFD på de möjligheter som finns. Det handlar om befintliga tekniska lösningar, vad arbetsgivare kan göra för att planera och tänka igenom arbetsplatsen och arbetsmiljön och om att lyfta de goda exempel som finns. Uppdraget löper över tre år och detta är myndighetens första delrapport med en redovisning av hur arbetet har bedrivits under uppdragets första år.

Sundbyberg i oktober 2019

Malin Ekman Aldén
Generaldirektör

Inledning

MFD fick i juni 2018 i uppdrag av regeringen att informera arbetsgivare samt andra berörda aktörer om ansvar och insatser för att tillhandahålla tolk och andra stöd (regeringsbeslut II:6, 2018-06-20, dnr S2016/02162/FST, S2018/03798/FST). I uppdraget ingår även att informera om teknik och tjänster, främja utveckling och innovation samt redovisa goda exempel.

Uppdraget löper under åren 2018–2020 och ska delrapporteras senast den 1 november 2019 och den 1 november 2020 och slutredovisas senast den 24 juni 2021. Detta är MFD:s första delrapport som redovisar arbetet åren 2018–2019.

MFD ska i genomförandet av uppdraget inhämta synpunkter från Socialstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Post- och telestyrelsen (PTS), Vinnova, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Svenskt Näringsliv samt organisationer som representerar personer som är döva, har nedsatt hörsel eller dövblindhet.

I bakgrunden till uppdraget hänvisar regeringen till departementspromemorian Tolktjänst för vardagstolkning (Ds 2016:7), där det framgår att frågor om ansvarsfördelning för samhällets tolktjänst är komplexa eftersom ansvaret för att tillhandahålla tolk i olika situationer, inte minst i arbetslivet, vilar på olika huvudmän utifrån olika regelverk.

Parallellt med MFD:s uppdrag har Socialstyrelsen fått i uppdrag att administrera och fördela medel till ökade möjligheter till tolktjänst i arbetslivet, ett till MFD närliggande uppdrag som också löper under åren 2018–2020 (dnr S2016/02162/FST, S2018/03797/FST).

Utgångspunkter i genomförande av uppdraget

Förutsättningar

MFD har i uppgift att verka för full delaktighet i samhällslivet för personer med funktionsnedsättning och för jämlikhet i levnadsvillkor, bland annat genom att utveckla och sprida kunskap om hinder för delaktighet. MFD:s primära målgrupper är de offentliga aktörerna, det vill säga statliga myndigheter, kommuner och regioner, men också privata aktörer i sin roll som arbetsgivare.

MFD har också i uppgift att systematiskt beakta barnrätts- och jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet. Barnrättsperspektivet har i genomförande av uppdraget bedömts inte vara relevant då uppdraget är riktat mot arbetsgivare. Jämställdhetsperspektivet har bedömts vara relevant i MFD:s kartläggning samt som en utgångspunkt i MFD:s urval av vilka arbetsgivare MFD väljer att rikta sin information till samt i urvalet av goda exempel.

Tidigare uppdrag

MFD fick i sitt regleringsbrev för 2016 i uppdrag av regeringen att skapa en nationell digital plattform för information, kunskapsutveckling, erfarenhetsutbyte och innovation för berörda aktörer och användare inom området kommunikation för döva och hörselskadade och personer med dövblindhet (dnr S2015/08135/RS). MFD har vidareutvecklat och anpassat plattformens innehåll för att ligga mer i linje med det nuvarande uppdraget.

Avgränsning

Uppdraget är avgränsat till tolktjänst och kommunikation i arbetslivet. Det innebär att MFD har valt att informera om de tjänster och insatser kring tolktjänst som den enskilde eller arbetsgivaren kan få tillgång till

enligt gällande regelverk. Detta innefattar information om regionernas ansvar för vardagstolkning enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), bidrag för personligt biträde, för tolk och litteratur samt bidrag till arbetshjälpmedel enligt förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. MFD har också valt att informera om att det finns möjlighet till de av PTS säkerställda och finansierade förmedlingstjänsterna bildtelefoni.net och texttelefoni.se.

Målbild med uppdraget

Uppdraget att informera om tolktjänst i arbetslivet innefattar enligt MFD att belysa de möjligheter som finns att genom olika tekniska lösningar och olika tolktjänster förbättra förutsättningar för döva personer samt personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet att kunna arbeta. Målet med MFD:s information är att öka kunskapen hos arbetsgivare om:

- Vilka insatser som finns att tillgå inom tolktjänster från regioner och Arbetsförmedlingen samt förmedlingstjänster via PTS.
- Vilka tekniska lösningar som finns för att kommunicera med döva personer, personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet och hur de kan användas.
- Hur arbetsgivare kan planera och utforma arbetsplatsen för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att kunna ha anställda som är i behov av tolk och andra kommunikationslösningar.
- Förmedla goda exempel på hur olika arbetsgivare har arbetat för att skapa en tillgänglig arbetsmiljö för målgruppen döva och hörselskadade personer.

Arbetsgivare är en bred målgrupp som omfattar både offentliga och privata aktörer. MFD har identifierat att chefer och personal som arbetar med HR-frågor är nyckelfunktioner att nå i uppdraget. MFD vill i ett första skede nå arbetsgivare inom den offentliga sektorn och sedan utvidga kommunikationsinsatserna gentemot övriga arbetsgivare inom den privata sektorn.

Förbättrad samverkan och dialog

Inom tolktjänstområdet finns många olika aktörer med olika ansvar. För att systemet med tolktjänster ska fungera för den enskilde individen eller arbetsgivaren är samverkan och dialog mellan aktörerna därför en viktig förutsättning. I uppdraget verkar MFD för ökad samverkan mellan ansvariga och berörda aktörer. I detta avseende är MFD:s målbild att samla huvudmän, det civila samhället och andra relevanta aktörer för en dialog kring tolktjänst och andra frågor som berör tillgänglighet i arbetslivet för personer som är döva och personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet. Denna samverkan kan också ligga till grund för fortsatta informationsinsatser.

Innovation

Innovation är en viktig del av uppdraget. Innovation handlar om nya eller bättre sätt att skapa värden som svarar mot behov och efterfrågan. En innovation kan handla om en ny eller väsentligt förbättrad vara, produkt, tjänst eller process. Det kan också vara nya sätt att styra, organisera, ersätta eller följa upp, bedriva politik, samverka eller medverka.¹

Inom ramen för regeringsuppdraget arbetar MFD med att särskilt lyfta både organisatoriska och tekniska lösningar som är innovativa och som förbättrar förutsättningar för döva, personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet att kommunicera på en arbetsplats.

Teknologi för kommunikation

Digitala verktyg som distanstolkning, taligenkänningsteknik eller vanligare tjänster som e-post, chatt och annan relevant konsumentteknik utökar möjligheterna att kommunicera för personer som är döva och personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet.

¹ Socialdepartementet (2014) Kunskapsbaserad och innovativ utveckling för hälsa och välfärd.

Distanstolkning innebär i detta sammanhang att två eller flera personer som befinner sig på samma plats får samtalet tolkat mellan teckenspråk och talat språk med en tolk på distans. Samtalet sker via dator, surfplatta, mobiltelefon eller annan typ av teknologi avsedd för kommunikation som numera finns hos företag och privata personer. MFD avser således att informera om hur distanstolkning som teknik för kommunikation kan användas på ett optimalt sätt.

Distanstolkning går att få av regionerna som vardagstolkning, då är det möjligt att förboka. En annan variant av tekniken finns inom ramen för PTS telefonitjänster. En av PTS upphandlad aktör levererar en form av distanstolkning via sin förmedlingstjänst Bildtelefoni.net. Denna tjänst är kostnadsfri och i princip tillgänglig dygnet runt. Det finns däremot ingen möjlighet att förboka tolk då förmedlingstjänsten är en telefonitjänst. Detta är en viktig aspekt att ta hänsyn till när man informerar om denna tjänst.

Genomförda aktiviteter och resultat 2019

Kartläggning

För att kunna informera arbetsgivare samt andra berörda aktörer om ansvar och insatser för att tillhandahålla tolk och andra tjänster har MFD inledningsvis gjort en kartläggning av området. Kartläggningen har omfattat regelverk för tolktjänst och andra relevanta insatser, hur dessa tillämpas samt teknik som möjliggör kommunikation för personer som är döva och personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet. Ett särskilt fokus har lagts vid tekniklösningar och distanstolkning då MFD var intresserad av att veta om det finns outnyttjad potential inom detta område.

MFD gav hösten 2018 en konsult i uppdrag att undersöka i vilken utsträckning tekniska lösningar för kommunikation används inom målgruppen döva och personer med nedsatt hörsel eller dövblindhet.² Uppdraget bestod av tre delar:

1. Att undersöka användning av distanstolkning.
2. Att undersöka hur andra tekniska lösningar för kommunikation används.
3. Att kartlägga och analysera nya tekniska lösningar och innovationer.

Syftet med studien var att få fram en nulägesbild om hur och i vilken omfattning distanstolkning och annan teknik för kommunikation används i arbetslivet, vilket sedan kan ligga till grund för vilka insatser MFD kan informera om.

² Stelacon (2019) Distanstolkning – nuläge & framtid, Dnr 2018/0194/000011.

Resultat från kartläggningen

Kartläggningen visar att distanstolkning används sporadiskt och att det finns potential i tjänsten för utökad användning i arbetslivet. Studien visar också att Arbetsförmedlingens dövkonsulenter rekommenderar distanstolkning och förskriver relevanta hjälpmedel till arbetsgivare och anställda när behov och möjligheter för sådan teknik identifieras. I detta avseende bedöms Arbetsförmedlingen vara en viktig aktör för spridning av kunskap till arbetsgivare.

I genomförda fokusgrupper och djupintervjuer med användare av olika tolktjänster framgår att distanstolkning innehåller utmaningar som ibland begränsar dess användning på en arbetsplats. Bland annat har det beskrivits att det inte är optimalt av tekniska skäl att tolka större möten och att Bildtelefoni.net som telefonitjänst inte erbjuder möjligheten att förboka en specifik distanstolk med tidigare erfarenhet eller kunskap om ett specifikt ämnesområde. Därför betraktas distanstolkning i sin nuvarande och mest utbredda form – tolkning via Bildtelefoni.net – som ett komplement till tolkning på plats.

Studien visar att det förekommer stor variation i kunskap och attityder kring alla typer av tolktjänster och relevant teknik på arbetsplatser runt om i landet. Det inkluderar både arbetsgivare och medarbetare. Man ser också att fler potentiella användare behöver ta sig över den ”digitala tröskeln” och börja använda relevant teknik.

Kartläggningen utgör utgångspunkten i det informationspaket som MFD har utvecklat samt ger vägledning i vilken typ av information som behöver nå arbetsgivarna.

Förankring och samverkan

I uppdraget anges att MFD ska inhämta synpunkter från ett antal aktörer såsom PTS, Socialstyrelsen och Arbetsförmedlingen. MFD ser också att samverkan med dessa aktörer är en viktig del för att få ökad kunskap om deras ansvar samt att ta steg mot förbättrad samverkan mellan aktörerna.

MFD, Arbetsförmedlingen och Socialstyrelsen har kontinuerligt haft en gemensam dialog om respektive myndighets uppdrag inom området. Samverkan mellan myndigheterna kommer att fortsätta regelbundet under uppdragets genomförande. Myndigheterna har framförallt sett en möjlighet att stödja varandra i spridning av information, där MFD informerar om det särskilda statsbidrag som Socialstyrelsen kan dela ut till regioner. Arbetsförmedlingen kan i sin tur utgöra en kanal för MFD att nå arbetsgivare, exempelvis genom sina SIUS-konsulenter och andra specialister som arbetar med frågor inom syn-döv-hörsel.

MFD har bjudit in intresseorganisationer³ till en strategisk samrådsgrupp. Syftet med gruppen är att löpande informera om uppdragets genomförande och hämta in synpunkter. MFD har även genomfört en workshop med representanter från organisationerna. Syftet var att få ökad kunskap och kännedom om hur deras medlemmar upplever arbetslivet och att fånga in goda exempel.

MFD har informerat om uppdraget och inhämtat synpunkter vid två tillfällen från tolkcheferna i landets regioner genom att delta vid Tolkcentralernas arbetsledarförenings möte. MFD har också träffat tre tolkcentraler separat.

MFD har haft enskilda möten med ytterligare aktörer i syfte att presentera regeringsuppdraget och ta emot relevanta synpunkter. MFD har träffat Vinnova utifrån innovationsperspektivet, PTS och dess underleverantör Evantia Group med fokus på förmedlingstjänster och elektronisk kommunikation, samt utifrån PTS innovationstävlingar. Vidare har MFD träffat Svenskt Näringsliv med fokus på funktionshinderspolitik och arbetsmarknadspolitiska frågor utifrån ett arbetsgivarperspektiv. MFD har även haft kontakt med Nationellt kunskapscenter för dövblindfrågor och Institutionen för hälsovetenskaper vid Örebro Universitet.

³ Hörselskadades Riksförbund, Förbundet Sveriges Dövblinda, Riksförbundet DHB, Sveriges Dövas Riksförbund, Unga Hörselskadade, Barnplantorna och Föreningen för Hörselskadade, Döva, Barn och Familjer.

Informationsmaterial

MFD har tagit fram informationsmaterial i digital form som finns på MFD:s webbplats.⁴ Informationen är riktad mot arbetsgivare och syftar till att vara ett stöd vid utformning av mer tillgängliga arbetsplatser i samband med nyanställning och andra situationer som kan uppstå där man behöver se över både den organisatoriska och den fysiska arbetsmiljön.

På webbplatsen tillhandahåller MFD:

- Information om dövhet, hörselnedsättning och dövblindhet.
- Information om tolkmetoder, tolktjänster och aktörernas ansvar.
- Information om hur man utformar en tillgänglig arbetsplats.
- Grundläggande information om teknik.

Som ett stöd till arbetsgivarna har MFD även tagit fram en checklista för att skapa en tillgänglig arbetsplats för personer som är döva, har nedsatt hörsel eller dövblindhet.⁵

MFD har genom Arbetsförmedlingen även spridit detta informationsmaterial till SIUS- och dövkonsulenter med syftet att de ska kunna använda det i mötet med arbetsgivare i samband med anställningar och arbetsplatsanpassningar. MFD har också spridit materialet vid en konferens anordnad av länsstyrelsen i Västra Götalandsregionen riktad mot kommunal personal inom HR-funktioner och arbetsmarknadsenheter.

Arbetet framåt

MFD avser att utveckla innehållet på webbplatsen med information om innovation och nya tekniska lösningar samt goda exempel. Dessa exempel ska visa på arbetsgivare som har hittat bra lösningar för anställda med behov av tolk och andra sätt att kommunicera. De ska

⁴ <http://www.mfd.se/kunskapsomraden/tillganglig-arbetsmiljo/>

⁵ <http://www.mfd.se/globalassets/dokument/publikationer/checklistor/2019/2019-9-checklista-att-skapa-en-tillganglig-arbetsplats.>

också visa på arbetsgivare som arbetar bra med sin generella arbetsmiljö och som har utvecklat tillgängligheten på arbetsplatsen.

Framåt ser MFD att det behövs ytterligare insatser för att sprida informationen och nå arbetsgivare. Det finns vissa utmaningar kopplade till detta. Det handlar dels om att nå specifika arbetsgivare som behöver information då de står inför att anställa en person eller har en anställd som behöver olika former av hörselhjälpmedel, tolk eller annan anpassning. Dels behöver MFD nå arbetsgivare generellt för att öka deras kännedom om att information finns hos MFD, den dag de kan behöva den. MFD har identifierat att informationsspridningen ska riktas mot nyckelfunktioner som chefer, HR-specialister men även mot skyddsombud, det vill säga personer som arbetar med arbetsmiljö- och personalfrågor. Utmaningen är att hitta rätt forum och kanaler för att nå dessa målgrupper. När det gäller den offentliga sektorn är SKL och Arbetsgivarverket viktiga potentiella kanaler som MFD behöver komma i kontakt med för att nå ut.

Reflektioner från arbetet med uppdraget hittills och utvecklingsbehov

Tolktjänstfrågan

Frågan om tolktjänst har utretts i flera omgångar från 2006 och framåt. Centrala frågor har varit ansvarsfördelningen i arbetslivet, definition av vardagstolkning, olika tillämpningar av regelverket och effektiviteten i stort. Intresseorganisationerna har också påtalat behovet av ett sammanhållet system för tolktjänst.

Den dialog med samtliga huvudmän och civilsamhälle som MFD har haft inom uppdraget har varit givande och nödvändig för att MFD ska kunna genomföra en kunskapsinsamling och ett kartläggningsarbete kring tolktjänster. Alla dessa aktörer ger en samlad bild av ett komplext och ibland svårtolkat system. En majoritet av aktörerna är också överens om behov av information riktad mot arbetsgivare.

Även fortsatt vill MFD verka för en förbättrad samverkan och dialog mellan berörda aktörer och intressenter. Dialogen med intresseorganisationerna har till en del varit konstruktiv, men tolktjänstfrågans komplexitet påverkar emellertid möjligheten att avgränsa dialogen till enbart arbetslivet.

Mot bakgrund av de synpunkter som har framförts i dialogerna och utifrån MFD:s egna iakttagelser i arbetet med uppdraget vill MFD peka på några utmaningar som påverkar genomförandet av uppdraget samt behovet av utveckling inom några områden som rör tolktjänst i arbetslivet.

Arbetsgivares ansvar

I promemorian Tolktjänst för vardagstolkning (Ds 2016:7) beskrivs att enligt gällande rätt kan såväl den enskilde arbetsgivaren som regionen i olika utsträckning ha ett ansvar att tillhandahålla tolk i arbetslivet. Arbetsförmedlingen kan även i vissa fall lämna bidrag till arbetsgivaren för dennes kostnader för tolk. Att det finns flera huvudmän som ansvarar för tolk, eller som ersätter kostnaden för tolk i vissa fall, utifrån olika regelverk med olika utgångspunkter och syften, försvårar möjligheten att samla organisation och ansvar för tolk i arbetslivet.

Ansvarsfrågan avseende tolktjänst är således komplicerad och i genomförandet av uppdraget innebär det utmaningar för MFD. Det gäller framförallt möjligheten att kunna avgränsa och informera om arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla tolk. Regelverken tolkas idag olika beroende av aktör och det framstår ofta svårt att göra tydliga gränsdragningar. Detta påverkar i sin tur också tydligheten i den information om ansvar som MFD ger till arbetsgivarna.

MFD har därför i uppdraget valt att fokusera sin information till arbetsgivare främst utifrån arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, som reglerar arbetsgivarens ansvar att göra anpassningar av arbetsmiljön och ansvaret att vidta skäliga åtgärder för att personer med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning.

Regelverken ovan innehåller generella skrivningar om arbetsgivares ansvar men specificerar inte att det handlar om att tillhandahålla tolk i arbetslivet. I sitt informationsarbete har MFD därmed valt att enbart hänvisa till ovannämnda lagstiftningar och återge grundprinciperna som definierar begrepp såsom skäliga åtgärder och att vägleda arbetsgivare om hur de kan förbereda för en tillgänglig arbetsplats ur ett arbetsmiljöperspektiv.

I ett ärende från Arbetsdomstolen prövades tolk som en skälig åtgärd utifrån diskrimineringslagen. Arbetsdomstolens slutsats i ärendet mellan Södertörns högskola och Diskrimineringsombudsmannen var att tolkkostnader som högskolan hade behövt betala för att anställa en lektor som är döv inte kunde betraktas som skäliga åtgärder.⁶

MFD anser att det är otillfredsställande om arbetsgivares ansvar för att tillhandahålla tolk i arbetslivet ytterst blir en fråga för domstolar att bedöma. MFD menar att det är viktigt att det tydligt framgår vad som kan anses vara en skälig åtgärd vad avser tolk i arbetslivet och förordar därför att regeringen överväger om och hur detta skulle kunna tydliggöras.

Arbetsförmedlingens insatser

I genomförandet av uppdraget har det också framkommit att det finns otydligheter med det särskilda stöd som utgår för att stödja personer med dövhet eller nedsatt hörsel i arbetslivet i enlighet med förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. MFD:s dialog med Arbetsförmedlingen och tolkcentraler indikerar att det förekommer variationer i det antal timmar och de ändamål som tolk beviljas för i arbetslivet, vilket kan skapa oförutsägbarhet för den enskilde och för arbetsgivaren. I genomförandet av uppdraget har det även framkommit att det heller inte är självklart att för tolkändamål bevilja bidrag till personligt biträde. Stödets grundläggande intentioner rör enligt Arbetsförmedlingen inte tolktjänstfrågan.⁷

Mot denna bakgrund anser MFD att det finns ett antal problem med det stöd som Arbetsförmedlingen enligt gällande regelverk kan erbjuda personer med dövhet eller hörselskada att på lika villkor som andra kunna delta i arbetslivet. Enligt MFD brister nuvarande stödsystem både i träffsäkerhet, långsiktighet och flexibilitet i förhållande till dagens arbetsmarknad. MFD menar därför att i anslutning till den pågående

⁶ Arbetsdomstolen, Dom nr 51/17, Mål nr A146/16.

⁷ Arbetsförmedlingens remissvar på departementspromemorian Tolkjänst för vardagstolkning (2016:7), Dnr Af-2016/003 5365.

reformerings av Arbetsförmedlingen borde det även göras en översyn av det stöd som ges till personer med funktionsnedsättning. Syftet är att skapa ett stöd som är bättre anpassat till dagens arbetsliv och som utgår från såväl den enskildes som arbetsgivarens förutsättningar.

Särskilt statsbidrag för tolk 2018–2020

Parallellt med MFD:s uppdrag om information om tolktjänst i arbetslivet har Socialstyrelsen fått i uppdrag att årligen fördela 15 miljoner kronor till ökade möjligheter till tolktjänst i arbetslivet 2018–2020. De båda uppdragen hänger ihop och MFD har haft en löpande dialog med Socialstyrelsen. Utifrån denna dialog har det framkommit att vissa regioner inte har rekviderat, och heller inte avser att rekvidera, medel. Mot bakgrund av detta bedömer MFD att det kan finnas skäl för regeringen att överväga hur det statsbidrag som fördelas av Socialstyrelsen kan utformas på ett mer träffsäkert sätt och skapa tydliga incitament för regionerna att utveckla och innovera kring sitt stöd kring tolktjänst i arbetslivet. På så sätt kan de båda myndighetsuppdragen också på ett tydligare sätt än idag stödja varandra.

Information om tolktjänst i arbetslivet

Delrapportering av ett regeringsuppdrag

Myndigheten för delaktighet
Box 1210, 172 24 Sundbyberg
08-600 84 00
info@mfd.se
www.mfd.se
Nummer: 2019:10