

Yttrande på **Fördjupad granskning 4/2024** "Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur"

Vilken analys gör nämnden av enkätens resultat?

Hälso- och sjukvårdsnämnden har analyserat enkätens resultat, som i stort sett överensstämmer med den tidigare undersökningen från 2020. Det framkommer att en relativt stor andel av de svarande inte känner igen regionens arbete med frågor som rör tystnadskultur och meddelarfrihet, vilket visar att det fortfarande finns förbättringsområden.

Hälso- och sjukvårdsnämnden beklagar att inte alla medarbetare känner till hur meddelarfriheten fungerar och att medarbetarna upplever att det i vissa avseenden råder en tystnadskultur.

Kommer nämnden att vidta några åtgärder med anledning av enkätens resultat?

För att möta dessa utmaningar har flera åtgärder vidtagits. Ett viktigt initiativ är det påbörjade arbetet med friskfaktorer i verksamheterna, kopplat till den årliga medarbetarundersökningen. Detta inkluderar insatser för att säkerställa en rättvis och transparent organisation, som enligt Sunt arbetsliv innebär att resurstilldelning och beslut är motiverade, tydliga och konsekvent efterlevs. Roller, ansvar och mandat ska vara klara, och det ska finnas en hög grad av tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer. Värdegrund, policys och rutiner ska vara väl förankrade, uppfattas som relevanta och följas i praktiken.

Ett särskilt fokus kommer fortsatt läggas på att stärka chefers förutsättningar, vilket bedöms ha en positiv effekt på dessa frågor. En workshop om friskfaktorer har genomförts för samtliga huvudskyddsombud tillsammans med ledningsgrupperna för Hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt Regionstyrelsens förvaltning. Under workshopen behandlades bland annat vikten av en rättvis och transparent organisation, och i enlighet med rekommendationer från Sunt Arbetsliv lyftes dialogen mellan chefer och skyddsombud fram som en nyckelfaktor för att nå framgång i det arbetet.

Utöver detta fortsätter regionen att förankra och sprida information om vår kultur via intranätet under 2025. Informationen bygger på den offentliga värdegrunden och det gemensamma ansvaret för att upprätthålla principer såsom fri åsiktsbildning, öppenhet, yttrandefrihet, meddelarfrihet och offentlighet. För att ytterligare stärka kunskapen och medvetenheten kring dessa frågor erbjuds chefer stöd i deras kontakter med media. De får information om sina rättigheter och skyldigheter gentemot journalister samt om de lagar som reglerar meddelarfrihet, sekretess och offentlighetsprincipen.

Dessa frågor ingår också i den obligatoriska introduktionen för nya medarbetare och i utbildningen för nya chefer. Vidare tillhandahålls information om meddelarfrihet i både text- och filmformat på intranätet. En uppföljning kommer att genomföras årligen för att se hur många som har tagit del av utbildningen och om förstärkt informationsinsats behöver genomföras.

Sist med inte minst så har regionen sedan januari 2025 återigen ett samverkansavtal med samtliga fackliga organisationer, vilket skapar förutsättningar för bättre samverkan. Arbetsmiljö, inkludering och hälsa står också i fokus när vi samverkar.

Genom dessa åtgärder arbetar regionen aktivt för att stärka kunskapen om meddelarfrihet och motverka tystnadskultur, med målet att skapa en öppen, transparent och trygg arbetsmiljö i samtliga av regionens verksamheter.

Hälso- och sjukvårdsnämnden kommer att följa frågan om meddelarfrihet och tystnadskultur i kommande medarbetarundersökningar.