

Motverka tystnadskultur inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Bakgrund

Hälso- och sjukvårdsnämnden har tidigare lämnat sitt yttrande över revisionens fördjupade granskning 4/2024 "Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur". I yttrandet konstaterade nämnden att det fortfarande finns förbättringsområden, men också att ett flertal insatser redan pågår för att stärka kunskapen om meddelarfrihet och skapa en mer öppen och tillitsfull kultur.

Frågorna som berör tystnadskultur, tillit och meddelarfrihet är komplexa och starkt kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förändring av attityder och upplevelser kräver ett långsiktigt, systematiskt och uthålligt arbete. Bristande tillit till chef eller kollegor kan sällan lösas genom enskilda åtgärder, utan genom ett helhetsgrepp som stärker ledarskap, kommunikation och delaktighet på alla nivåer.

Pågående och planerade insatser

Det bedrivs redan ett omfattande arbete inom dessa områden, bland annat:

- **Stärka förutsättningar för chefer att leda**
Arbetet med att utveckla introduktionen för nya chefer och bredda utbildningsutbudet pågår. Syftet är att nya chefer snabbare får tillräcklig kunskap och stöd i uppdragets alla delar, att utbildningar anpassas efter behov och att seniora chefer erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling. På sikt ska detta leda till ökad trygghet i chefskapet, minskad omsättning och större intresse för chefstjänster.
- **Mentorskap och handledning**
Nästa steg i arbetet med chefers förutsättningar är att införa ett strukturerat mentorskap eller handledning för nyanställda chefer. Genom att skapa forum för reflektion och erfarenhetsutbyte stärker vi chefers trygghet i uppdraget.
- **Systematiskt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete**
Ett nytt arbetssätt tas fram för att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med fokus på de åtta friskfaktorerna. Särskilt viktiga i detta sammanhang är *delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling* samt *närvarande och tillitsfullt ledarskap*. Arbetssättet ger både målbild och verktyg för att utveckla klimatet i arbetsgrupper.
- **Översyn av rutiner vid kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier**
Syftet är att förtydliga ansvar, förenkla processer och säkerställa rätt kompetens för att hantera olika typer av ärenden.
- **Fokus på dialog och delaktighet**
Genom initiativ som chefsfrukostar med dialog om arbetsplatsträffarnas syfte och funktion betonas vikten av APT som forum för gemensamt arbetsmiljöarbete och öppen dialog.
- **Psykologisk trygghet**
Frågorna om öppenhet, lärande och trygghet följs årligen i medarbetarundersökningen genom HSE-index (hållbart säkerhetsengagemang). Resultatet har under de senaste tre åren ökat från 75,2 till 76,6, vilket visar att utvecklingen går i positiv riktning.

HSF övergripande verksamhet
Yvonne E Nygren

2025-11-14

558991

Sammanfattande bedömning

Det pågående arbetet omfattar redan en bred palett av insatser som sammantaget syftar till att motverka tystnadskultur och stärka meddelarfriheten. För att dessa insatser ska få full effekt krävs att vi håller i och håller ut i det arbete som redan påbörjats.

Det handlar inte om att införa nya isolerade åtgärder, utan om att konsekvent och långsiktigt fortsätta arbetet med ledarskap, dialog, tillit och öppenhet.

Bedömningen är att det pågående arbetet inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen redan svarar mot intentionerna i initiativet och att inga ytterligare uppdrag eller åtgärder behöver beslutas med anledning av initiativet.

Initiativärendet anses besvarat.