

**§ 37**            **Yttrande över fördjupad granskning nr 4 /2024, Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur**  
RUN 632-2024

### Sammanfattning

År 2020 genomförde revisorerna en enkätundersökning om meddelarfrihet och tystnadskultur bland regionanställda (REV 50 – 2019). Nu har en uppföljande enkätundersökning genomförts där revisorerna undersökt regionanställdas kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelse av tystnadskultur. Med tystnadskultur menar revisorerna att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Enkätundersökningen genomfördes under hösten 2024 och besvarades av ca. 1000 anställda. För regionala utvecklingsförvaltningen ingår hela förvaltningen i urvalet (100 personer). Positivt var att undersökningen visar att majoriteten av medarbetarna i regionen känner till sin meddelarfrihet och inte upplever en tystnadskultur. Samtidigt visar enkätundersökningen också att:

- 36 procent av medarbetarna inte känner till vad deras meddelarfrihet innebär. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen är kännedomen lägst. Inom regionala utvecklingsförvaltningen känner medarbetarna i hög grad till sin meddelarfrihet.

- 11 procent upplever att det finns en tystnadskultur och ytterligare 34 procent upplever att det till viss del finns en tystnadskultur på sin arbetsplats. I regionförvaltningen var det lägst andel som upplevde en tystnadskultur på sin arbetsplats som upplevde att det finns eller till viss del finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Upplevelsen av tystnadskultur var störst bland medarbetarna i regionala utvecklingsförvaltningen.

Med anledning av resultatet så bedömer revisorerna att det fortsatt finns risk att medarbetare inte känner en trygghet att framföra kritiska synpunkter av rädsla för negativa konsekvenser. Meddelarfriheten är en viktig del av demokratin då den skyddar anställda som vill rapportera om missförhållanden eller oegentligheter. Kunskap om denna rättighet är avgörande för att den ska kunna utnyttjas effektivt.

Revisorerna har enhälligt ställt sig bakom dessa bedömningar och slutsatser. Revisorerna lämnar denna skrivelse och underliggande rapport (nr 4/2024) till regionstyrelsen, hälso- och sjukvårds-nämnden och regionala utvecklingsnämnden för yttrande. Yttrande med uppgifter om verkställda och planerade åtgärder ska lämnas till revisionskontoret senast den 16 april 2025.

Revisorerna lämnar följande frågor till styrelsen och nämnderna:

- Vilken analys gör styrelsen och nämnderna av enkätens resultat?
- Kommer styrelsen och nämnderna att vidta några åtgärder med anledning av enkätens resultat

### Förslag till beslut

Richard Carstedt (S) föreslår bifall i enlighet med förvaltningens förslag, lydande: Yttrande över fördjupad granskning nr 4/2024 fastställs och överlämnas till

Revisorerna. Regionala utvecklingsnämnden uppdrar till regional utvecklingsdirektör att vidta följande åtgärder: Att genomföra en fördjupad partsgemensam analys av insatser och åtgärder utifrån enkätens resultat med målet att ta fram en gemensam handlingsplan för en robust samarbetskultur. Återkommande som en punkt på gemensamma förvaltningsdagar och arbetsplatsträffar prata om vikten av en god samarbetskultur för att förebygga och minska upplevelsen av en tystnadskultur. Stärka kompetensen, ledarskapets och medarbetarskapet när det gäller evidensbaserat konfliktpreventivt arbete. Målbilden ska vara en arbetsplats som klarar av att fungera väl även när det finns betydande meningsskiljaktigheter. Förvaltningen har redan sökt särskilda medel genom regionens personalfond för kompetensstärkande insatser när det gäller samarbetskultur med särskilt fokus på att stärka ledarskapets förutsättningar.

## Beslut

Arbetsutskottets förslag till regionala utvecklingsnämnden:

Yttrande över fördjupad granskning nr 4/2024 fastställs och överlämnas till Revisorerna.

Regionala utvecklingsnämnden uppdrar till regional utvecklingsdirektör att vidta följande åtgärder:

- Att genomföra en fördjupad partsgemensam analys av insatser och åtgärder utifrån enkätens resultat med målet att ta fram en gemensam handlingsplan för en robust samarbetskultur.
- Återkommande som en punkt på gemensamma förvaltningsdagar och arbetsplatsträffar prata om vikten av en god samarbetskultur för att förebygga och minska upplevelsen av en tystnadskultur.
- Stärka kompetensen, ledarskapets och medarbetarskapet när det gäller evidensbaserat konfliktpreventivt arbete. Målbilden ska vara en arbetsplats som klarar av att fungera väl även när det finns betydande meningsskiljaktigheter. Förvaltningen har redan sökt särskilda medel genom regionens personalfond för kompetensstärkande insatser när det gäller samarbetskultur med särskilt fokus på att stärka ledarskapets förutsättningar.

## Expedieras till

Regionala utvecklingsnämnden

## Beslutsunderlag

- Förvaltningens tjänsteskrivelse 2025-03-19
- Förslag, Yttrande över fördjupad granskning nr 4/2024, Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur
- Rapport enkätundersökning meddelarfrihet och tystnadskultur, Fördjupad granskning 4/2024
- Revisorernas bedömningar, Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur

