

Fördjupad granskning 4/2024

Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur

Resultat från en enkätundersökning i Region Västerbotten

December 2024
Clara Wiklund
Petra Segerbrant
Revisionskontoret
Region Västerbotten
Diarienummer: REV 24-2024



Innehåll

1. Sammanfattande analys	3
2. Bakgrund	4
3. Syfte och frågeställningar	4
Ansvarig nämnd samt avgränsningar	5
4. Metod	5
Enkätundersökning	5
Urval	5
Datainsamling	6
5. Begrepp	8
Meddelarfrihet	8
Tystnadskultur	8
6. Resultat	9
Känner de anställda till sin meddelarfrihet?	9
Upplever anställda att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats?	10
Upplever de anställda att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem?	12
7. Uppföljning undersökningen år 2020	18
9. Slutsatser	20
Bilaga 1. Beskrivning av svarsgruppen	22
Bilaga 2. Felmarginaler	23
Bilaga 3. Stickprovsberäkning	24
Bilaga 4. Enkätfrågor	25

1. Sammanfattande analys

I Sverige har offentligt anställda rätt att öppet kritisera den egna verksamheten och informera om missförhållanden. De omfattas av både meddelarfrihet och meddelarskydd. Det innebär att anställda har rätt att lämna ut uppgifter, med vissa undantag, till massmedia. Arbetsgivaren får inte efterforska om vem som har lämnat ut uppgifterna.

Syftet med denna uppföljande enkätundersökning var att undersöka de regionanställdas kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom regionen. Med tystnadskultur menar vi att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Enkätundersökningen genomfördes under hösten 2024 och besvarades av cirka 1000 anställda i regionen.

Resultatet av enkätundersökningen bekräftar i hög grad resultatet från den enkätundersökningen revisorerna genomförde år 2020. Detta tyder på att resultatet ger en rättvisande bild av verkligheten. Majoriteten av medarbetarna känner till sin meddelarfrihet och upplever inte en tystnadskultur på sin arbetsplats. Enkätundersökningen visar också att:

- 36 procent av medarbetarna inte känner till vad deras meddelarfrihet innebär. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen är kännedomen om meddelandefriheten lägst. Inom regionala utvecklingsförvaltningen känner medarbetare i högre utsträckning till sin meddelandefrihet. En jämförelse med undersökningen från år 2020 visar inte på någon förändring.
- 11 procent upplever att det finns en tystnadskultur och ytterligare 34 procent upplever att det till viss del finns en tystnadskultur på sin arbetsplats. Resultatet visar på skillnader mellan de olika förvaltningarna. I regionförvaltningen var det lägst andel som upplevde att det finns eller till viss del finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Upplevelsen av tystnadskultur var störst bland medarbetarna i regionala utvecklingsförvaltningen.
- Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen har andelen som upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen ökat från 2 procent år 2020 till 6 procent. Att det skett en ökning är statistiskt säkerställt med 95 procent sannolikhet men vi kan inte med statistisk säkerhet uttala oss om storleken på ökningen. Ökningen ger även genomslag på det sammantagna resultatet för regionen.

Med anledningen av resultatet i undersökningen bedömer vi att det fortsatt finns risker med att medarbetare inte känner en trygghet att framföra kritiska synpunkter av rädsla för negativa konsekvenser. Exempelvis risken att oegentligheter, missförhållanden eller mindre allvarliga fel och brister, inte tas om hand i regionens verksamheter.

2. Bakgrund

I Sverige har offentligt anställda en långtgående rätt att offentligt kritisera den egna verksamheten och informera om missförhållanden. De omfattas av både meddelarfrihet och meddelarskydd. Det innebär att de har rätt att lämna ut uppgifter till massmedia. Samtidigt får inte arbetsgivaren efterforska vem som har lämnat ut uppgifterna.

År 2020 genomförde revisorerna en enkätundersökning om meddelarfrihet och tystnadskultur bland regionanställda (REV 50–2019). Undersökningen visade att nästan hälften av medarbetarna upplevde att det fanns eller till viss del fanns en tystnadskultur på deras arbetsplatser. Med tystnadskultur menar vi att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser.

Undersökningen år 2020 visade också att omkring fyra av tio medarbetare inte kände till vad deras meddelarfrihet innebar. Revisorerna rekommenderade regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden och regionala utvecklingsnämnden att utreda varför en stor andel av de anställda upplevde att de inte fullt ut vågade säga vad de tyckte och tänkte på grund av rädsla för negativa konsekvenser. Revisorerna rekommenderade även styrelsen och nämnderna att vidta åtgärder för att öka anställdas kunskap om sin meddelarfrihet.

I regionens medarbetarundersökning år 2023 fanns en fråga med koppling till det vi definierade som tystnadskultur. Av undersökningen framkom att 15 procent av de anställda inte kände sig trygga i att uttrycka sig kritiskt utan att utsättas för repressalier.

Sveriges läkarförbund genomförde år 2022 en enkätundersökning om tystnadskultur bland sina medlemmar (Tystnadskultur – bara hälften vågar framföra kritik, arbetsmiljöenkäten 2022). Av rapporten framgår att endast hälften av läkarna som deltog i undersökning fullt ut vågade framföra kritik. Vid en jämförelse mellan regionerna låg Region Västerbotten bland de med lägst resultat då enbart 46 procent helt instämde i påståendet att de vågade framföra kritik till ledningen.

Med anledning av de ovan nämnda undersökningarna bedömde revisorerna i sin riskanalys att det fanns risk att anställda i regionen inte känner en trygghet att meddela om oegentligheter och missförhållanden. En slutsats i enkätundersökningen år 2020 var att en fördjupad granskning inom området borde genomföras. Eftersom det gått några år sedan den senaste undersökningen beslutade revisorerna i sin revisionsplan för år 2024 att följa upp enkätundersökningen från år 2020 för att på så vis undersöka om någonting förändrats.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att med hjälp av en enkät ta reda på medarbetares kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom regionen. Målet är att besvara frågeställningarna:

- Känner regionens medarbetare till sin meddelarfrihet?
- Upplever medarbetare att det finns en tystnadskultur på sin arbetsplats?
- Har resultatet i enkätundersökningen blivit bättre i jämförelse med undersökningen år 2020?

Utöver revisionsfrågorna har vi översiktligt följt upp revisorernas rekommendationer från enkätundersökningen från år 2020.

Ansvarig nämnd samt avgränsningar

Undersökningen omfattar regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden och regionala utvecklingsnämnden.

4. Metod

Granskningen är genomförd av sakkunniga på revisionskontoret. Clara Wiklund har varit projektledare och Petra Segerbrant projektmedarbetare. Malin Hedlund har varit kvalitetssäkrare.

Enkätundersökning

Med utgångspunkt i den enkät vi genomförde år 2020 utformade sakkunniga på revisionskontoret en enkät med frågor kring tystnadskultur och meddelarfrihet. Enkäten hade ett mindre antal bakgrundsfrågor. Totalt bestod enkäten av elva frågor. Flera av frågorna hade förklaringstexter, exempelvis vad vi menade med begreppet tystnadskultur. För att kunna göra jämförelser med den tidigare enkätundersökningen gjorde vi endast mindre förändringar och tillägg i enkäten. Vi har också tagit del av forskning och enkätfrågor som använts inom arbetsvetenskaplig forskning kring tystnadskultur. Vissa av frågorna i enkäten var följdfrågor som enbart de som svarat ett visst svarsalternativ fick svara på. Enkäten i sin helhet finns i bilaga 4.

Innan enkäten skickades ut genomfördes ett provutskick till en testgrupp för att samla in synpunkter på frågor och upplägg.

Information om enkäten publicerades på intranät och i chefskanalen. Även lokala fackliga företrädare för de fackförbund som har medlemmar i regionen har fått information om enkäten. Regiondirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör och regional utvecklingsdirektör, HR-direktör samt områdeschefer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen fick information från revisionskontoret om enkäten.

Urval

Populationen, det vill säga den grupp människor som vi vill uttala oss om, var tillsvidare- och visstidsanställda i regionförvaltningen (regionstyrelsens förvaltning), hälso- och sjukvårdsnämndens och regionala utvecklingsnämndens förvaltningar. Uppgifter om populationen det vill säga de anställda i regionen hämtades i augusti 2024.

För regionförvaltningen och hälso- och sjukvårdsförvaltningen baserades undersökningen på ett stratifierat urval. Det innebär att vi delat in populationen i undergrupper, först baserat på förvaltning och sedan kön. Därefter har vi dragit ett obundet slumpmässigt urval. Detta för att säkerställa att vi får tillräckligt många respondenter i alla undergrupper så vi får statistiskt tillförlitliga resultat som även möjliggör jämförelse. För regionala utvecklingsförvaltningen ingår hela förvaltningen i urvalet eftersom totala antalet anställda i regionala utvecklingsförvaltningen utgörs av cirka 100 personer.

Enkäten skickades ut till 2106 anställda det vill säga ett urval på cirka 20 procent. Med hjälp av en sannolikhetskalkyl beräknade vi storleken på urvalet för respektive

förvaltning. I beräkningen av urvalets storlek inkluderade vi en uppskattning av det förväntade bortfallet. Det förväntade bortfallet uppskattade vi med hjälp av svarsfrekvensen från 2020-års undersökning. Bortfallet för undersökningen överensstämde väl med det uppskattade bortfallet för respektive förvaltning vilket innebär att vi fått tillräckligt många svar för att kunna uttala oss om resultatet. Vid beräkningen av urvalet utgick vi från en felmarginal på 4 procent samt ett konfidensintervall på 95 procent, vilket är ett av de vanligaste konfidensintervallen.

För beräkning av urvalsstorlek, konfidensintervall och felmarginal se bilaga 2–3.

Datainsamling

Datainsamlingen genomfördes med hjälp av en webbenkät som pågick mellan den 7–28 oktober. Personerna som ingick i urvalet kontaktades via e-post och bjöds in att delta i undersökningen. Meddelandet innehöll bakgrundsinformation om undersökningen, information om regionens revisorer och en länk till enkäten. Det framgick även att enkäten var anonym. Under svarsperioden skickades tre påminnelser om enkäten ut.

Svarsfrekvens

Av urvalet på totalt 2106 personer var det 1088 personer som svarade på enkäten. Det motsvarar en svarsfrekvens på 52 procent. Av tabellen nedan framgår svarsfrekvensen för de olika förvaltningarna. Svarsfrekvensen var högre än undersökningen år 2020 som var på 50 procent.

Tabell 1. Antal i urvalet, antal svar och svarsfrekvens.

	Antal i urvalsram (population)	Antal provgrupp	Antal svar	Svarsfrekvens
Regionförvaltning (regionstyrelsen)	1169	749	418	56 %
Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen	9750	1257	591	47 %
Regionala utvecklingsförvaltningen	100	100	79	79 %
Totalt	11 019	2106	1088	52 %

Osäkerhet i statistik på grund av bortfall

Bortfall är när personer som slumpmässigt valts ut för att ingå i en undersökning av olika anledningar väljer att inte svara på undersökningen. Bortfallsfel inträffar om personerna i bortfallet och de svarande skiljer sig åt avseende frågorna i undersökningen. Bortfall är en stor utmaning vid statistiska undersökningar och resultat av en undersökning bör tolkas med viss försiktighet.

Hur stor den snedvridande effekten av bortfallet är kan vi aldrig veta med säkerhet, men däremot kan vi med hjälp av bakgrundsinformation jämföra gruppen som svarade med populationen. Den demografiska representativiteten bland de som svarat på enkäten har dock varit svår att undersöka eftersom vi medvetet valde att endast samla in en begränsad mängd bakgrundsinformation om respondenterna. Av de jämförelser vi gjort kan vi se att:

- Andelen personer under 30 år som besvarade enkäten var något lägre än motsvarande andel i populationen. För övriga ålderskategorier överensstämde svarsgruppens åldersfördelning med den i populationen.
- Andelen kvinnor respektive män bland dem som besvarade enkäten överensstämde med motsvarande andelar i populationen.

I syfte att begränsa eventuella effekter av bortfall har flera påminnelser skickats under undersökningens gång.

Resultatredovisning

I avsnitt 6 i rapporten redovisar vi resultatet av enkätundersökningen. För de flesta frågorna redovisas resultat med beskrivande text och figur. Resultatet redovisas dels per förvaltning och sammantaget för de tre förvaltningarna som ingick i undersökningen.

För att kunna jämföra undersökningen med undersökningen från år 2020 och uttala oss om skillnaderna är statistiskt säkerställda eller slump/variation har vi beräknat felmarginalerna. Felmarginalen ger ett konfidensintervall för respektive svar från de två undersökningarna som sedan har jämförts. Om konfidensintervallen överlappar kan vi inte med statistisk säkerhet säga att det skett någon förändring.

Rapporten är kvalitetssäkrad

Rapporten har kvalitetssäkrats internt genom att den granskats av sakkunnig på revisionskontoret samt av revisionsdirektören. Regiondirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör, regional utvecklingsdirektör, stabschef inom regional utvecklingsförvaltningen samt HR-direktör och HR-strateg har fått möjlighet att lämna synpunkter på rapportens innehåll.

5. Begrepp

Meddelarfrihet

Offentligt anställda omfattas av meddelarfriheten. Det innebär att de har rätt att muntligt och anonymt berätta för massmedia om verksamheten, i syfte att uppgifterna som lämnas ska publiceras. En offentligt anställd får alltså informera media om saker som denne anser behöver bli allmänt kända. Även sekretesskyddade uppgifter är ibland möjliga att lämna ut muntligt, men det finns vissa undantag. Undantagen rör bland annat information som omfattas av patientsekretess eller uppgifter om rikets säkerhet. Det är ett brott mot meddelarfriheten om arbetsgivaren eller någon annan på arbetsplatsen försöker ta reda på vem som lämnat information till media. Arbetsgivaren får inte heller straffa en anställd som framfört sina synpunkter offentligt via media. Detta kallas repressalieförbud. Meddelarfriheten och undantagen regleras i tryckfrihetsförordningen (1949:105), yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) och offentlighet- och sekretesslagen (2009:400). Ett komplement till regleringen i grundlagarna är visseblåsdirektivet (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden som började gälla år 2021. Regionen har sedan år 2022 en visseblåsarfunktion.

Tystnadskultur

Det saknas en tydlig definition av begreppet tystnadskultur. När begreppet används brukar det dock oftast handla om en beskrivning av arbetsplatser där de anställda förblir tysta i stället för att prata om brister, problem eller missförhållanden. Det kan handla om en norm där anställda inte vågar uttrycka sig av rädsla för konsekvenser. Att inte kunna uttrycka sig om problem som behöver åtgärdas eller kunna säga sin mening har betydelse för medarbetares engagemang och trivsel. Medarbetares betydelse för att upptäcka fel, brister, risker, åtgärder och lösningar på en arbetsplats är viktig.

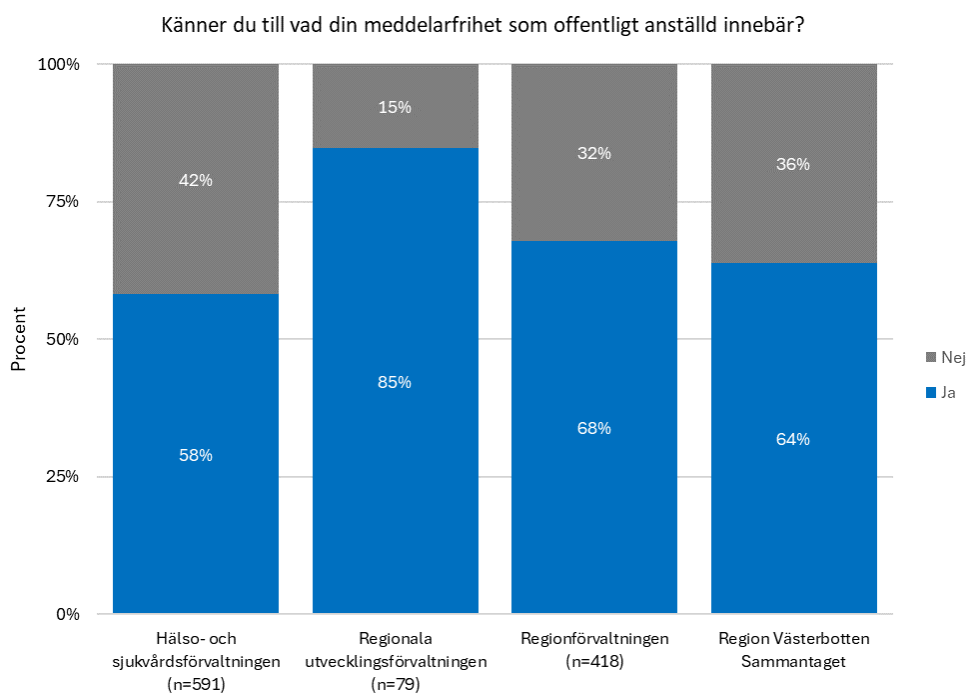
Begreppet tystnadskultur används uteslutande i en negativ mening. Vi har valt att definiera tystnadskultur som den situation som råder på en arbetsplats när medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Negativa konsekvenser kan exempelvis vara utfrysning, att man inte får ta del av information eller att arbetsuppgifter och löneutveckling påverkas till det sämre.

6. Resultat

Känner de anställda till sin meddelarfrihet?

Resultatet från undersökningen visar att 36 procent av medarbetarna inte känner till vad meddelarfriheten innebär. Figur 1 nedan visar att största andelen som inte känner till meddelarfriheten finns inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen med de flesta inom regionala utvecklingsförvaltningen känner till sin meddelarfrihet.

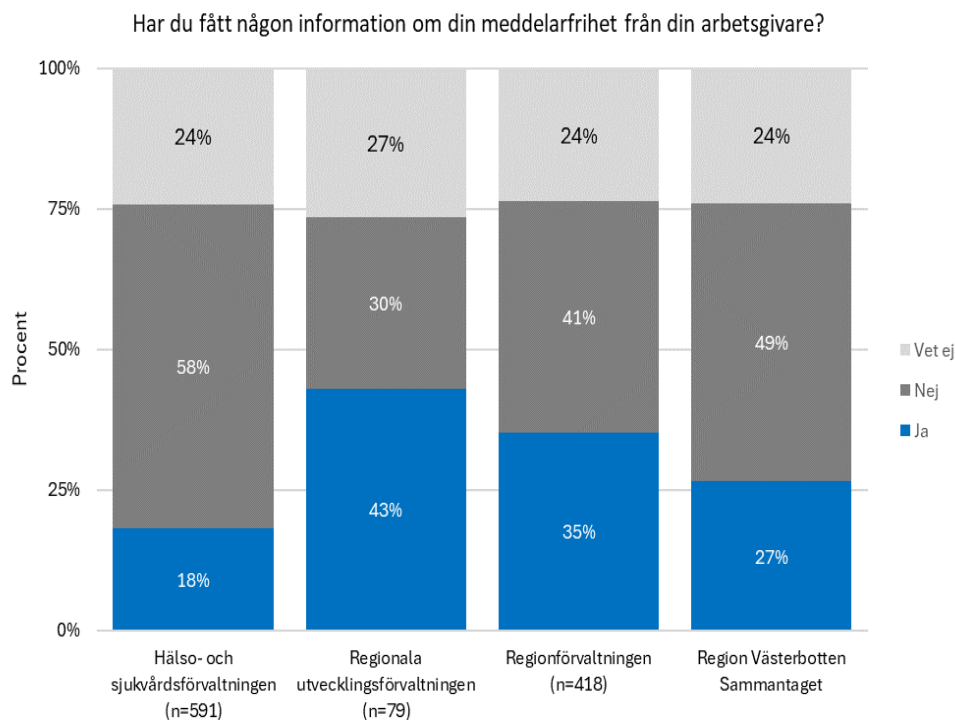
En jämförelse med undersökningen från år 2020 visar på små skillnader.



Figur 1. Andel som känner till vad meddelarfriheten innebär. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på, sammantaget var det 1088 medarbetare som svarade på enkäten.

Undersökningen visar också att få medarbetare har fått information om meddelarfrihet från sin arbetsgivare. Figur 2 nedan visar att cirka en fjärdedel av medarbetarna har fått information om meddelarfriheten. Medarbetarna i regionala utvecklingsförvaltningen uppger i högre utsträckning att de fått information om meddelarfriheten, jämfört med övriga förvaltningar.

En jämförelse med undersökningen år 2020 visar på marginella skillnader för regionen som helhet. För regionala utvecklingsförvaltningen tyder jämförelsen på en ökning av andelen medarbetare som fått information om meddelarfriheten. Vid undersökningen år 2020 uppgav 30 procent att de fått information jämfört med 43 procent vid 2024 års undersökning.



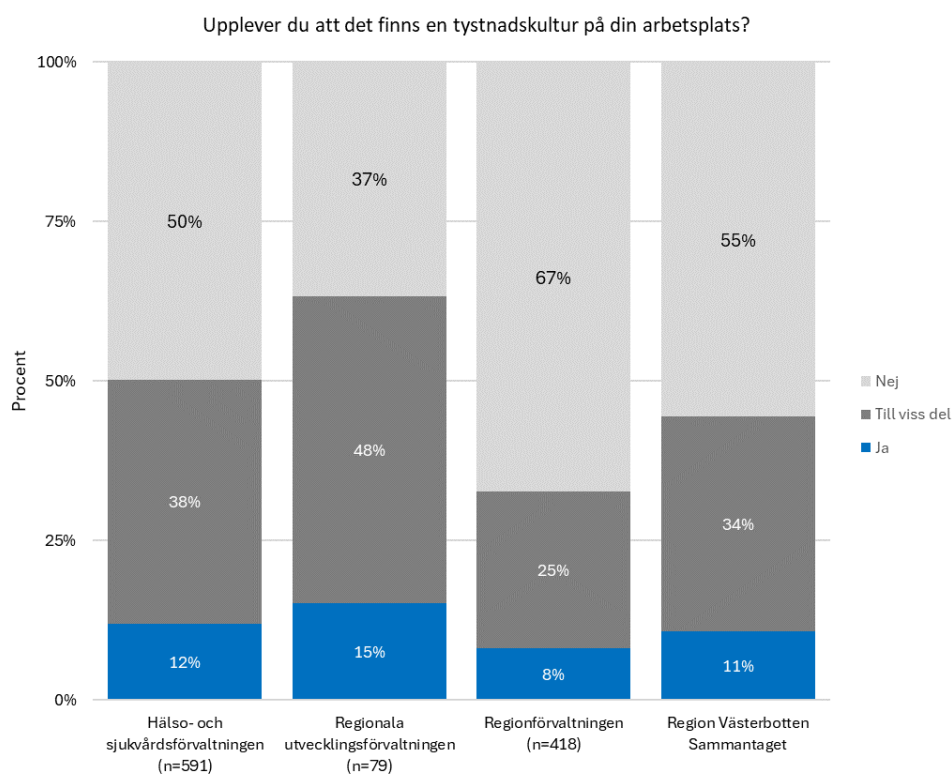
Figur 2. Andel som fått information om meddelandefrihet från sin arbetsgivare. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på, sammantaget var det 1088 medarbetare som svarade på enkäten.

Upplever anställda att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats?

Med tystnadskultur menas i det här sammanhanget att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Negativa konsekvenser kan exempelvis vara utfrysning, att man inte får ta del av information eller att arbetsuppgifter och löneutveckling påverkas. Definitionen framgick även av enkäten.

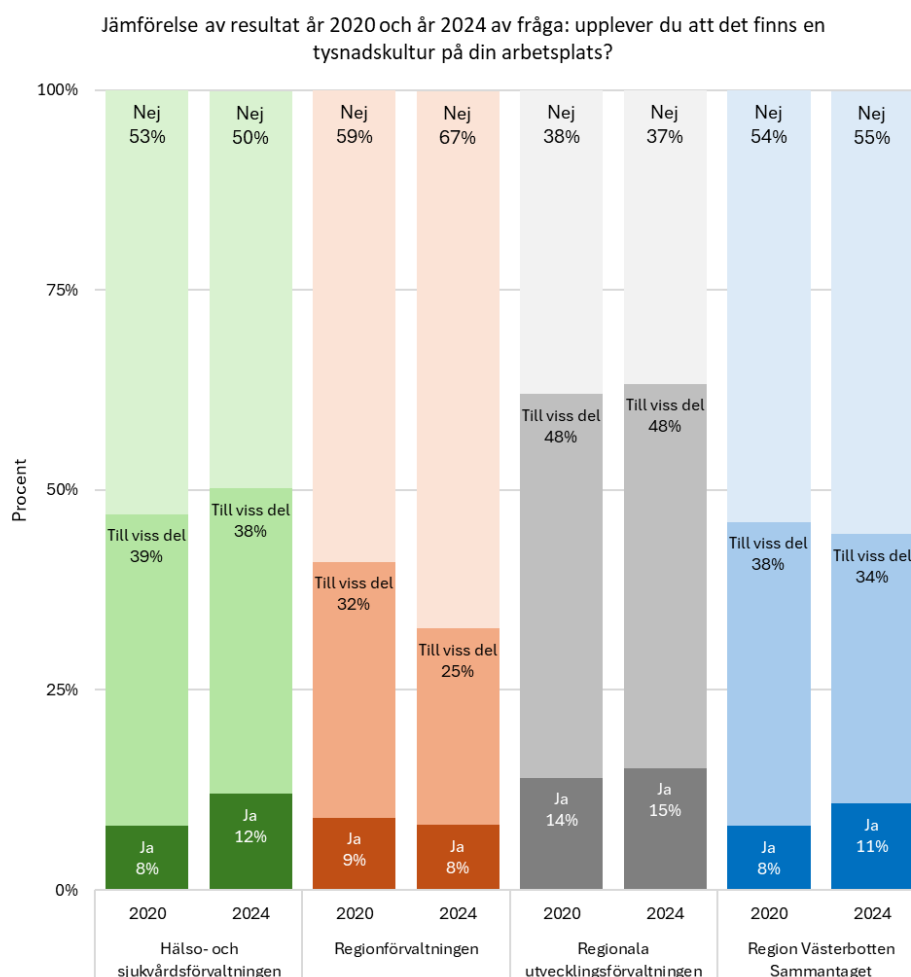
Figur 3 nedan visar att 11 procent av medarbetarna uppger att de upplever att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Ytterligare 34 procent upplever att det till viss del finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Sammantaget betyder det att 45 procent av medarbetarna upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplats.

Resultatet visar på skillnader mellan de olika förvaltningarna. I regionförvaltningen var det lägst andel som upplevde att det finns eller till viss del finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Upplevelser av tystnadskultur var störst bland medarbetarna i regionala utvecklingsförvaltningen där 15 procent uppger att de upplever att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Ytterligare 48 procent upplever att det till viss del finns en tystnadskultur. Sammantaget betyder det att runt sex av tio medarbetare i den regionala utvecklingsförvaltningen upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplats.



Figur 3. Andel som upplever att det finns en tystnadskultur på sin arbetsplats. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på, sammantaget var det 1088 medarbetare som svarade på enkäten.

Figur 4 nedan visar en jämförelse med undersökningen år 2020. Resultatet för år 2024 skiljer sig i låg grad från resultatet år 2020, vilket indikerar att resultatet ger en rättvisande bild av verkligheten. Vi kan inte med säkerhet uttala oss om skillnaderna i svaren är statistiskt signifikanta eftersom förändringarna ligger inom det 95 procentiga konfidensintervallet. Av jämförelsen kan vi dock notera att för hela regionen är andelen som svarat "ja" större år 2024 än år 2020. Andelen som svarat "till viss del" är färre år 2024 jämfört med år 2020. Jämförelsen visar också att en större andel av medarbetarna inom hälso-och sjukvårdsförvaltningen uppger att de upplever att det finns en tystnadskultur år 2024. Inom regionförvaltningen har andelen som upplever eller delvis upplever att det finns en tystnadskultur minskat från 41 procent till 33 procent.



Figur 4. Jämförelse mellan årets resultat och 2020 års undersökning. Andelen som upplever att det finns en tystnadskultur på sin arbetsplats. Resultatet för region Västerbotten för år 2020 är baserat på en viktad sammanvägning av resultaten från de tre förvaltningarna.

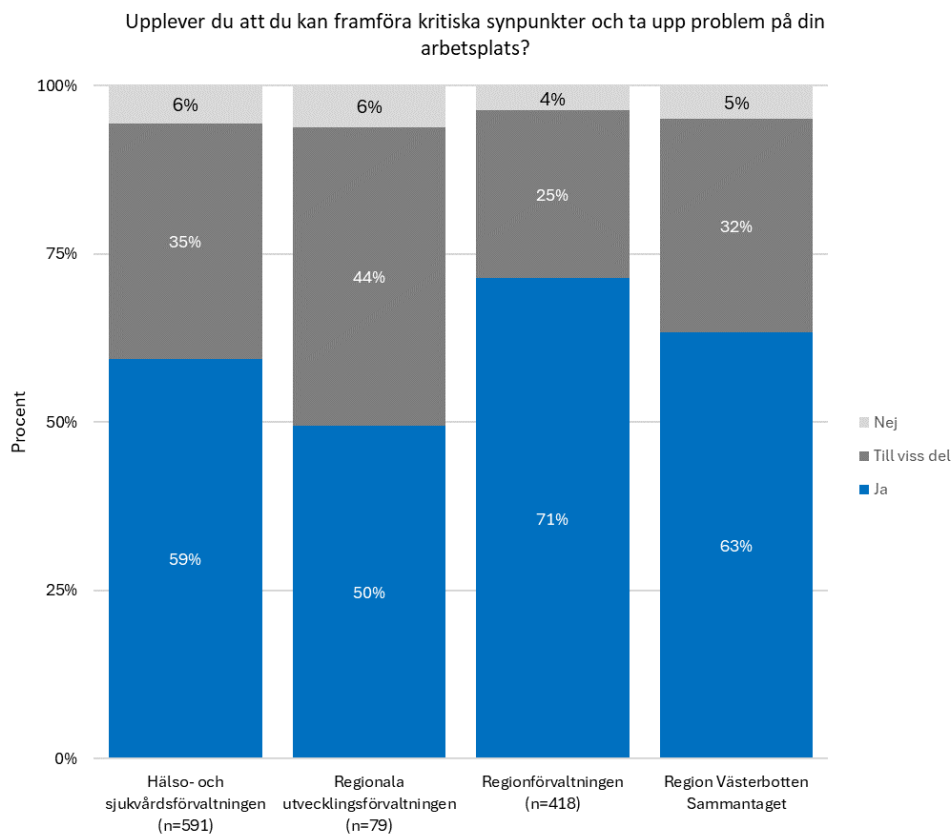
Upplevelsen av tystnadskultur i andra delar av regionen

I enkäten ställde vi även frågan "Upplever du att det finns en tystnadskultur i andra delar av regionen än din närmaste arbetsplats?". Över 50 procent av de svarande hade ingen uppfattning och valde svarsalternativet "vet ej". 17 procent uppgav att de upplevde att det fanns en tystnadskultur i andra delar av regionen där de på något sätt deltagit i arbetet. Tillsammans med de 19 procent som svarade till viss del blir det 36 procent som upplever eller till viss del upplever att det finns en tystnadskultur i andra delar av regionen. Andelen som svarade "ja" var högst inom regionala utvecklingsförvaltningen och lägst inom regionförvaltningen.

Upplever de anställda att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem?

Resultatet från undersökningen visar att mer än hälften av medarbetarna, 63 procent, upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på sin arbetsplats. Samtidigt som, figur 5 visar, att 32 procent av medarbetarna upplever att de enbart till viss del kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem. 5 procent av medarbetarna upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen.

Resultatet visar också att upplevelsen av att kunna framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen är vanligast inom regionförvaltningen medan upplevelsen av att inte kunna framföra kritiska synpunkter och ta upp problem är vanligast inom regionala utvecklingsförvaltningen.



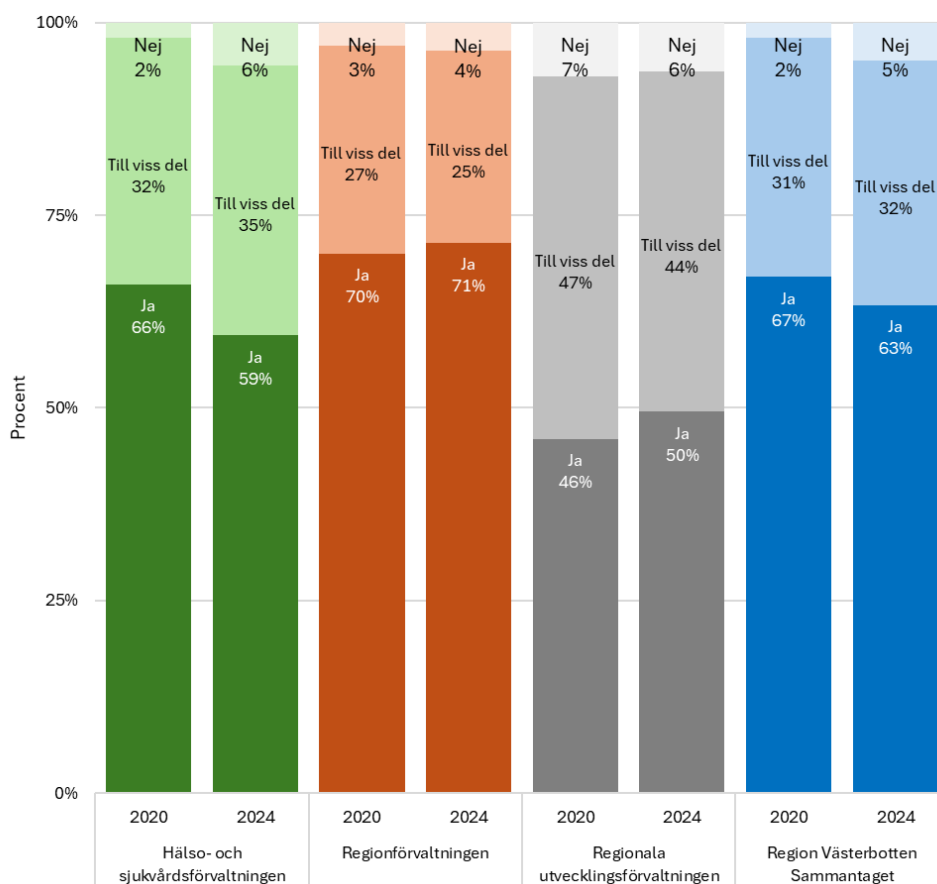
Figur 5. Andel som upplever att dom kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på sin arbetsplats. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på, sammantaget var det 1088 medarbetare som svarade på enkäten.

En jämförelse med undersökningen från år 2020 visar med 95 procent sannolikhet på två statistiskt säkerställda skillnader. Det bör noteras att det som är säkerställt är att det finns en skillnad, inte storleken på skillnaden.

- Andelen som upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem har ökat inom hälso-och sjukvårdsförvaltningen. Av figur 6 nedan framgår att 2 procent svarade "nej" år 2020 och 6 procent år 2024.
- Även andelen som upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem i regionen har ökat. Detta kan främst härledas till ökningen inom hälso-och sjukvårdsförvaltningen. Av figur 6 framgår att det sammantagna resultatet visade att 2 procent svarade "nej" på frågan år 2020 och 5 procent år 2024.

Utöver detta visar jämförelsen på små skillnader. Resultatet för regionförvaltningen och regionala utvecklingsförvaltningen bekräftar det resultat som 2020-års undersökning visade.

Jämförelse av resultat år 2020 och år 2024 av fråga:
Upplever du att du kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på din arbetsplats?



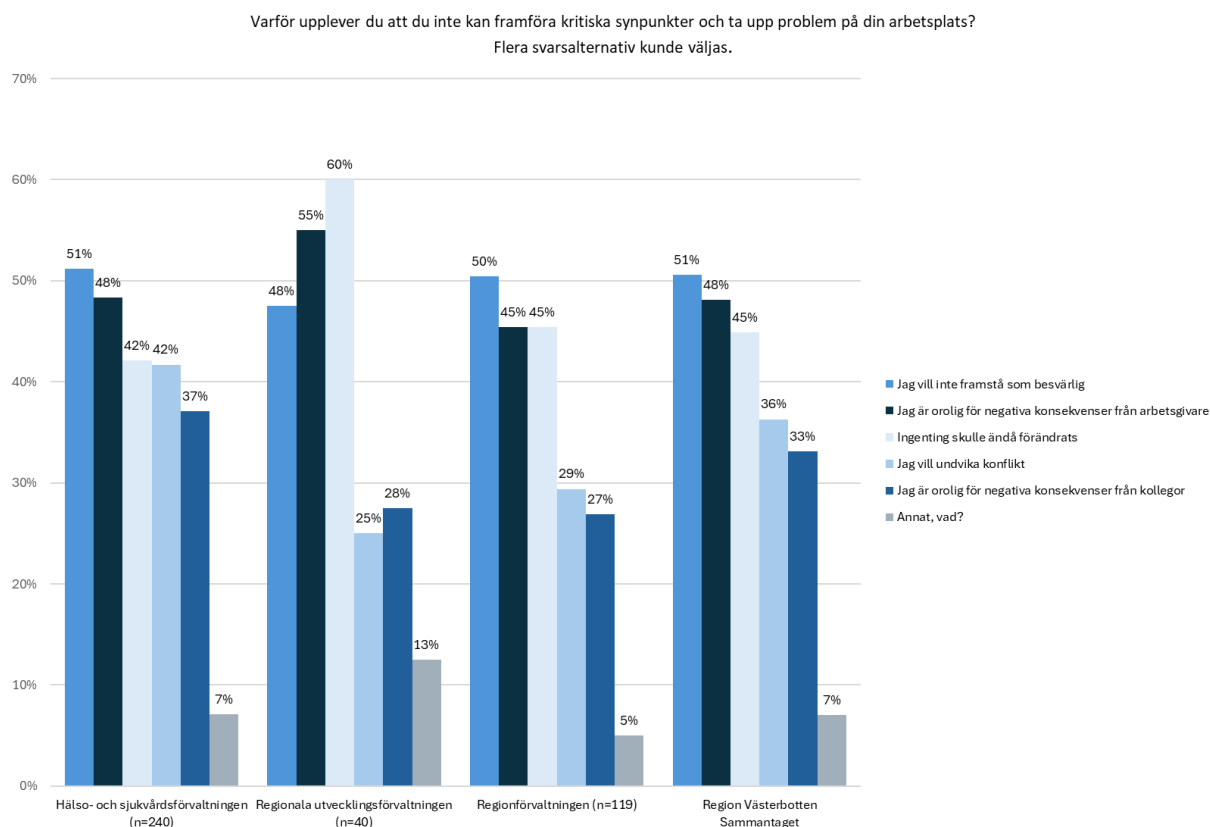
Figur 6. Jämförelse mellan årets resultat och 2020 års undersökning. Andel som upplever att dom kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på sin arbetsplats. Resultatet för region Västerbotten för år 2020 är baserat på en viktad sammanvägning av resultaten från de tre förvaltningarna.

De 399 respondenter som svarat nej eller till viss del på om de upplevde att de inte kunde framföra kritik eller ta upp problem fick svara på en följdfråga om varför. Frågan hade flera olika svarsalternativ och de kunde välja flera alternativ. Figur 7 nedan visar att de tre vanligaste orsakerna är:

- Jag vill inte framstå som besvärlig
- Jag är orolig för negativa konsekvenser från min arbetsgivare
- Ingenting skulle ändå förändrats

Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen och regionala utvecklingsförvaltningen är den vanligaste orsaken att man inte vill framstå som besvärlig medan i regionförvaltningen är den vanligaste orsaken att ingenting ändå skulle ha förändrats.

En sammanställning av fritextalternativet "annat" visar en liknande bild av de vanligaste anledningarna till att medarbetarna upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter. Majoriteten av svaren berör rädsla för negativa konsekvenser. I en stor del av kommentarerna nämns även bristande och otydligt ledarskap som en bidragande orsak.

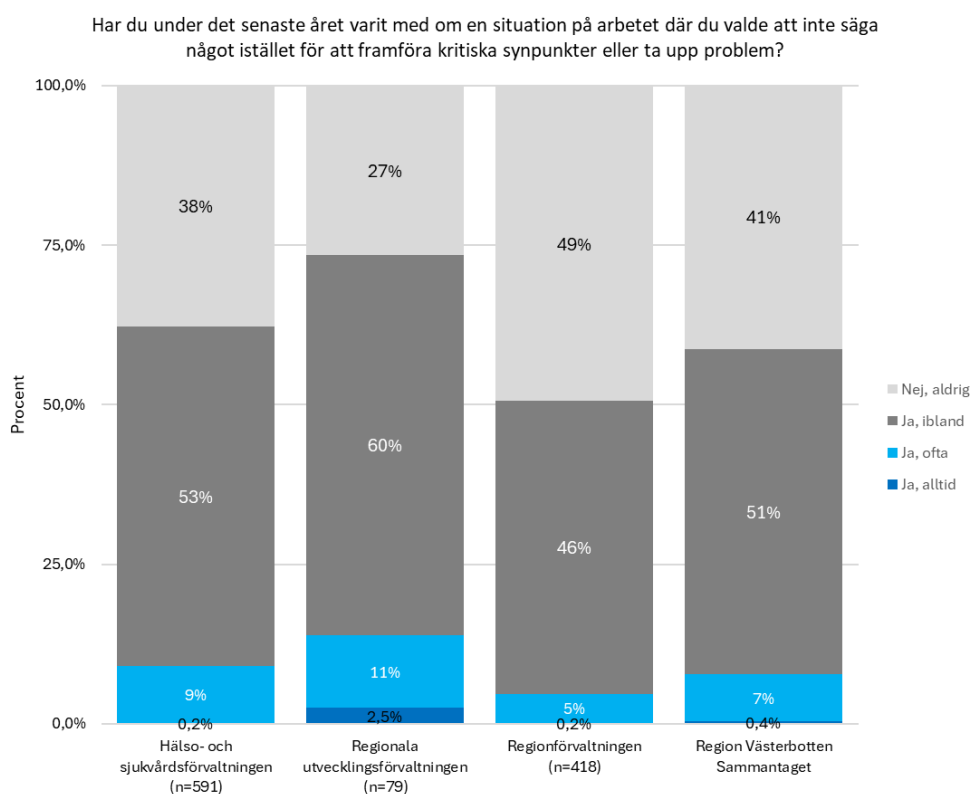


Figur 7. Anledningar till att medarbetare upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på.

Har anställda varit med om en situation där de valde att inte framföra kritiska synpunkter?

Vi har även ställt frågan om medarbetarna faktiskt varit med om en situation på arbetsplatsen under det senaste året där de valde att inte säga något i stället för att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem.

Resultatet från undersökningen, som presenteras i figur 8 nedan, visar att 6 av 10 medarbetare upplever att de under det senaste året varit med om en situation där de valde att inte säga något i stället för att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem. Av de medarbetare som upplevt att de varit med om en situation där de valde att inte framföra kritiska synpunkter var det 51 procent som uppgav att de varit med om en sådan situation ibland och 7 procent uppgav att de varit med om en sådan situation ofta. Andelen var högst inom regionala utvecklingsförvaltningen där 73 procent av medarbetarna uppgav att de varit med om en sådan situation. Andelen var lägst inom regionförvaltningen.



Figur 8. Andelen medarbetare som under det senaste året varit med om en situation där de valt att inte säga något i stället för att framföra kritiska synpunkter. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på, sammantaget var det 1088 medarbetare som svarade på enkäten. Differens kan förekomma med +/- 1 procent eftersom andel svarande under 1 procent är medtaget samt redovisas utan avrundning.

De 638 personer som svarade något av ja-alternativen fick en följdfråga om varför de valde att inte framföra kritiska synpunkter. Frågan hade flera olika svarsalternativ och de kunde välja flera alternativ. Som figur 9 visar är de tre vanligaste orsakerna:

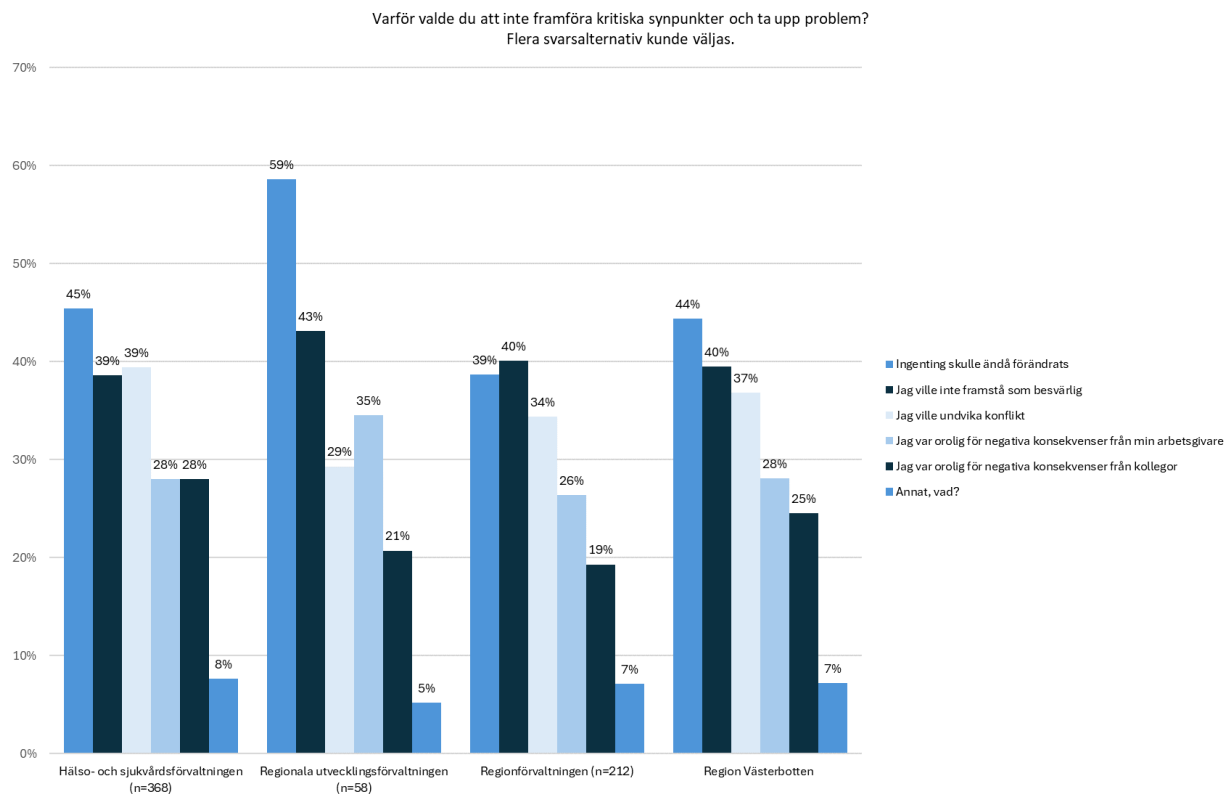
- Ingenting skulle ändå förändrats
- Jag vill inte framstå som besvärlig
- Jag ville undvika konflikt

Inom regionala utvecklingsförvaltningen är den vanligaste orsaken att man inte vill framstå som besvärlig medan i hälso- och sjukvårdsförvaltningen och regionförvaltningen är den vanligaste orsaken att ingenting ändå skulle ha förändrats.

Detta skiljer sig i viss utsträckning från resultatet i figur 7. Oro från negativa konsekvenser från arbetsgivaren var den näst vanligaste anledningen i den mer generella frågan om varför medarbetare upplever att det inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem. I den mer specifika frågan kopplat till de situationer de varit med om var oro för negativa konsekvenser från arbetsgivaren inte ett lika vanligt svar. I stället var andelen som upplevde att ingenting ändå förändrats högre.

En sammanställning av fritextalternativet "annat" visar en liknande bild av de vanligaste anledningarna till att medarbetarna valde att inte framföra kritiska synpunkter. Majoriteten av svaren berör rädsla för negativa konsekvenser. I flertalet

kommentarer framgår att synpunkterna hanterats vid ett annat tillfälle samt att
bristande och otydligt ledarskap var en bidragande orsak.



Figur 9. Anledningar till att medarbetare inte framförde kritiska synpunkter eller tog upp problem. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på.

7. Uppföljning undersökningen år 2020

I samband med undersökningen år 2020 överlämnade revisorerna en skrivelse till regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden och regionala utvecklingsnämnden med två rekommendationer. Vi har översiktligt följt upp nämndernas genomförda åtgärder.

Rekommendationer	Vidta åtgärder för att öka kunskaperna om meddelarfrihet och meddelarskydd	Utreda varför stor andel av de anställda upplever att de inte fullt ut vågar säga vad de tycker och tänker på grund av rädsla för negativa konsekvenser	Vår kommentar
Regionstyrelsen	Av yttrandet framgick att utbilda chefer och medarbetare var ett ständigt pågående arbete. I den introduktion som alla chefer bjuds in till ingick information om meddelarfrihet. Information om anställdas meddelarfrihet finns på intranät och av yttrandet framgick att en ny webbaserad informationsfilm skulle lanseras.	Av yttrandet framgick att HR-staben skulle genomföra en workshop med fackliga representanter. Syftet med workshopen var att öka kunskapen om vilka faktorer som bidrar till känslan att man inte vågar framföra sina åsikter. Styrelsen ansåg också att frågan borde vara en del av den kontinuerliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet i den centrala skyddskommittén.	Information och informationsfilm finns på intranät. Workshop är enligt muntliga uppgifter genomförd. En workshop med en forskare på temat tystnadskultur genomfördes också hösten 2023. Övriga insatser är svåra att bedöma.
Hälso- och sjukvårdsnämnden	Av yttrandet framgick att utbilda chefer och medarbetare var ett ständigt pågående arbete. I den introduktion som alla chefer bjuds in till ingick information om meddelarfrihet. Information om anställdas meddelarfrihet finns på intranät och av yttrandet framgick att en ny webbaserad informationsfilm skulle lanseras.	Av yttrandet framgick att HR-staben skulle genomföra en workshop med fackliga representanter och hälso- och sjukvårdsförvaltningens samverkansgrupp. Syftet med workshopen var att öka kunskapen om vilka faktorer som bidrar till känslan att man inte vågar framföra sina åsikter. Nämnden ansåg också att frågan borde vara en del av den kontinuerliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet i den centrala skyddskommittén.	Information och informationsfilm finns på intranät. En workshop med en forskare på temat tystnadskultur genomfördes också hösten 2023. Övriga insatser är svåra att bedöma.
Regionala utvecklingsnämnden	Av yttrandet framgick att med anledning av rapporten hade dialog och reflektion inom förvaltningens enheter genomförts. Vidare att information om meddelarfrihet finns på intranätet och att ett värdegrundsarbete pågick.	Av yttrandet framgick att fördjupad dialog kring frågorna skulle genomföras under 2020 och 2021. Frågorna skulle även lyftas under personaldagar och vid arbetsplatsträffar. Cheferna skulle få i uppdrag att genomföra aktiviteter i samband med implementering av den nya värdegrunden.	Information och informationsfilm finns på intranät. Workshop är enligt muntliga uppgifter genomförd. En workshop med en forskare på temat tystnadskultur genomfördes också hösten 2023. Cheferna fick uppdrag att informera och ha dialog med sina medarbetare om frågorna.

Vår kommentar

Det är svårt att värdera nämndernas åtgärder utifrån vår översiktliga uppföljning av rekommendationerna. Vi kan konstatera att åtgärderna i form av information kring meddelarfrihet på intranät och workshops på central ledningsnivå inom alla förvaltningar på temat tystnadskultur har blivit genomförda. Vi noterar att ingen av nämnderna bedömde att någon utredning med anledning av resultatet år 2020 behövde genomföras. Utifrån vår översiktliga uppföljning är det svårt att bedöma omfattningen av nämndernas åtgärder varit tillräckliga. Resultatet av enkätundersökningen tyder dock på att insatserna skulle behöva utvecklas.

9. Slutsatser

Syftet med undersökningen var att med hjälp av en enkät ta reda på medarbetares kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom regionen. I tabellen nedan redovisar vi de slutsatser vi dragit utifrån resultatet av undersökningen

Frågeställningar	Slutsats	Vår kommentar
Känner regionens medarbetare till sin meddelarfrihet?	Delvis	Undersökningen visar att omkring fyra av tio medarbetare i Region Västerbotten inte känner till vad meddelarfrihet som offentligt anställd innebär.
Upplever medarbetare att det finns en tystnadskultur på sin arbetsplats?	Delvis	Undersökningen visar att strax under hälften av medarbetarna i Region Västerbotten upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplats. Det är vanligare med upplevelser av tystnadskultur i den regionala utvecklingsförvaltningen.
Har resultatet i enkätundersökningen blivit bättre i jämförelse med undersökningen år 2020?	Nej	Enkäten visar i hög grad liknande resultat som år 2020. Vad gäller meddelandefriheten är resultatet oförändrat jämfört med år 2020. Det vi med statistisk säkerhet kan uttala oss om är att andelen som upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem har ökat inom hälso- och sjukvården. Jämförelsen av de övriga frågorna bekräftar resultatet från undersökningen år 2020. Vi kan inte med statistisk säkerhet uttala oss om att det blivit vare sig bättre eller sämre i de övriga frågeställningar där jämförelse är möjlig. Undersökningen bekräftar resultatet år 2020.

Vår kommentar

Resultatet av enkätundersökningen bekräftar i hög grad resultatet från år 2020, vilket tyder på att resultatet ger en rättvisande bild av verkligheten. Omkring 4 av 10 medarbetare känner inte till sin meddelandefrihet och strax under hälften av medarbetarna upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på sin arbetsplats.

Meddelandefrihet

Meddelarfriheten är en viktig del av demokratin då den skyddar anställda som vill rapportera om missförhållanden eller oegentligheter, och kunskap om denna rättighet är avgörande för att den ska kunna utnyttjas effektivt. Även om det är

positivt att majoriteten av medarbetarna känner till meddelandefriheten finns fortfarande en betydande andel som inte känner till sin meddelandefrihet.

Regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden och regionala utvecklingsnämnden fick efter revisorernas enkätundersökning år 2020 rekommendationen att vidta åtgärder för att öka kunskaperna om meddelandefrihet. Resultatet av enkäten tyder på att nämndernas insatser för att öka kunskaperna om meddelarfriheten behöver utvecklas.

Tystnadskultur

Det är svårt att värdera omfattningen av medarbetarnas upplevelser av tystnadskultur och innebörden av att de inte vågar säga vad de tycker och tänker av oro för negativa konsekvenser. Begreppet tystnadskultur är abstrakt och varje persons upplevelse är subjektiv, även om vi i enkäten förklarar vad vi menar med begreppet. För att få en djupare förståelse över problematiken och omfattningen behövs mer detaljerade enkäter, djupintervjuer och analyser.

Majoriteten av medarbetarna upplever att det inte är en tystnadskultur på sin arbetsplats och att de kan framföra kritiska synpunkter och problem. Samtidigt visar enkäten att strax under hälften upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på sin arbetsplats. Inom regionala utvecklingsförvaltningen fanns det likt år 2020 störst andel som upplever att det finns en tystnadskultur. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen har andelen som upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem ökat jämfört med undersökningen år 2020. Vi kan inte uttala oss om vad ökningen beror på eftersom det ligger utanför ramen för granskningen.

Oro för negativa konsekvenser från arbetsgivare och kollegor var en relativt vanlig anledning till att medarbetare inte framförde sina kritiska synpunkter. En mer vanlig anledning till att medarbetare inte uttryckte sina kritiska synpunkter var att den inte skulle göra någon skillnad. Det i sig behöver dock inte betyda att det beror på en tystnadskultur med den definition vi använt, men det tyder på att det finns anledning att arbeta med arbetsmiljön av flera anledningar.

Med anledningen av resultatet i undersökningen bedömer vi att det fortsatt finns risker med att medarbetare inte känner en trygghet att framföra kritiska synpunkter av rädsla för negativa konsekvenser. Exempelvis risken att oegentligheter, missförhållanden eller mindre allvarliga fel och brister, inte tas om hand i regionens verksamheter. I en offentlig verksamhet där öppenhet och transparens är grundläggande värden är det viktigt att medarbetare vågar säga vad de tycker och tänker utan att vara rädda för negativa konsekvenser.

Umeå den 16 december 2024

Clara Wiklund
Certifierad kommunal revisor

Petra Segerbrant
Sakkunnig

Revisionskontoret
Region Västerbotten

Bilaga 1. Beskrivning av svarsgruppen

Tabellen nedan visar hur svarsgruppen har svarat på bakgrundsfrågorna i enkäten. Exempelvis ser vi att 71 procent av de som besvarat enkäten identifierar sig som kvinnor. Vi ser också att andelen kvinnor bland de svarande är som högst inom hälso- och sjukvårdsnämnden. Där identifierar sig 82 procent av de som besvarat enkäten som kvinnor.

Tabell B2. Svar på bakgrundsfrågor angivet som andelar inom respektive förvaltning.

	Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	Regionala utvecklingsförvaltningen	Regionförvaltningen	Region Västerbotten
Andelen som identifierar sig som:				
<i>Kvinna</i>	82%	60%	57%	71%
<i>Man</i>	18%	41%	42%	29%
<i>Annat</i>	0,2%	0%	1%	1%
Andelen som är:				
<i>Under 30 år</i>	7%	3%	10%	8%
<i>31–40 år</i>	27%	15%	22%	24%
<i>41–50 år</i>	27%	37%	25%	27%
<i>51 - 60 år</i>	25%	29%	28%	26%
<i>Över 60 år</i>	15%	17%	16%	15%
Andelen som har:				
<i>Personalansvar</i>	9%	15,2%	9,6%	9,7%

Bilaga 2. Felmarginaler

Undersökningar som bygger på ett urval av personer från en population är alltid förknippade med osäkerhet. Eftersom slumpen avgör vilka personer ingår i urvalet kan undersökningens resultat avvika från det resultat som vi skulle få om vi genomförde en totalundersökning.

När en undersökning baseras på ett slumpmässigt urval av personer kan osäkerheten mätas och uttryckas som en felmarginal kring resultaten. Att vara medveten om hur stora felmarginalerna är gör att vi kan undvika att dra detaljerade slutsatser om populationen på en alltför osäker statistisk grund.

När resultatet från vår undersökning presenteras har vi valt att inte redovisa storleken på felmarginalen för varje uppskattad procentandel. I stället anger tabellen nedan några exempel på hur stor felmarginalen är vid olika procentskattningar för de tre förvaltningarna. Felmarginalerna har beräknats utifrån antalet enkätsvar och antalet anställda i respektive förvaltning.

Utifrån tabellen kan vi exempelvis utläsa att felmarginalen är $\pm 3,8$ procentenheter kring en skattning som visar att 50 procent av enkätsvaren från regionförvaltningen faller i en viss kategori. Något förenklat betyder det att den riktiga procentandelen då ligger i intervallet 46,2 till 53,8 procent med 95 procents sannolikhet (förutsatt att det inte finns några systematiska fel som snedvrider urvalet). Om intervallen för två grupper överlappar varandra är det en indikation på att skillnaden mellan grupperna inte är statistiskt säkerställd.

Tabell B3. Lathund för felmarginalen kring olika procentsskattningar för de olika delundersökningarna samt för hela urvalet (angivet i procentenheter).

	Regionförvaltningen	Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	Regionala utvecklingsförvaltningen	Region Västerbotten
95 Procent	$\pm 1,7$	$\pm 1,7$	$\pm 2,2$	$\pm 1,2$
75 Procent	$\pm 3,3$	$\pm 3,4$	$\pm 4,4$	$\pm 2,4$
50 Procent	$\pm 3,8$	$\pm 3,9$	$\pm 5,1$	$\pm 2,8$
25 Procent	$\pm 3,3$	$\pm 3,4$	$\pm 4,4$	$\pm 2,4$
5 Procent	$\pm 1,7$	$\pm 1,7$	$\pm 2,2$	$\pm 1,2$

Bilaga 3. Stickprovsberäkning

Vid beräkning av antalet enkäter som vi behövde skicka ut utgick vi från en uppskattad felmarginal på 4 procent samt ett konfidensintervall på 95 procent.

Utifrån populationen, den önskade konfidensnivån och felmarginalen beräknas antalet svar (provgruppsstorlek) som behövs för att konfidensnivån och felmarginalen ska uppfyllas. Eftersom vi vet att inte alla kommer att svara på enkäten behöver vi skicka ut fler enkäter än de antalet som vi beräknade fram. Med hjälp av svarsfrekvensen från undersökningen år 2020 uppskattade vi det förväntade bortfallet för undersökningen. Det förväntade bortfallet adderades till provgruppsstorleken vilket resulterade i totala antalet enkäter som skulle skickas ut.

	<i>Population</i>	<i>Konfidensnivå</i>	<i>Felmarginal</i>	<i>Provgruppsstorlek</i>	<i>Svarsfrekvens</i>	<i>Totalt utskick</i>
Regionförvaltningen	1169	95%	4%	397	53%	749
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	9750	95%	4%	565	45%	1257
Regionala utvecklingsförvaltningen	100	95%	4%	86	75%	100
Totalt						2106

Bilaga 4. Enkätfrågor

Jag identifierar mig som:

- Kvinna
- Man
- Annat

Min ålder:

- Under 30 år
- 31–40 år
- 41–50 år
- 51 - 60 år
- Över 60 år

Jag har personalansvar på min arbetsplats:

- Ja
- Nej

Upplever du att du kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på din arbetsplats?

- Ja
- Nej
- Till viss del

Med negativa konsekvenser menar vi exempelvis utfrysning, att man inte får ta del av information eller att arbetsuppgifter eller löneutveckling försämras.

Varför upplever du att du inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på din arbetsplats? Du kan välja flera svarsalternativ.

- Jag är orolig för negativa konsekvenser från arbetsgivare
- Jag är orolig för negativa konsekvenser från kollegor
- Jag vill inte framstå som besvärlig
- Jag vill undvika konflikt
- Ingenting skulle ändå förändrats

Annat, vad?

*En situation på arbetet kan vara på din närmaste arbetsplats eller i andra delar av regionen där du deltar i arbete men inte organisatoriskt tillhör. Med situation avser vi **inte** vårdbesök och kontakter med patienter.*

Har du under det senaste året varit med om en situation på arbetet där du valde att inte säga något i stället för att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem?

- Nej, aldrig
- Ja, ibland
- Ja, ofta
- Ja, alltid

Med negativa konsekvenser menar vi exempelvis utfrysning, att man inte får ta del av information eller att arbetsuppgifter eller löneutveckling försämras.

Varför valde du att inte framföra kritiska synpunkter och ta upp problem? Du kan välja flera svarsalternativ.

- Jag var orolig för negativa konsekvenser från min arbetsgivare
- Jag var orolig för negativa konsekvenser från kollegor
- Jag ville inte framstå som besvärlig
- Jag ville undvika konflikt
- Ingenting skulle ändå förändrats
- Annat, vad?

Med tystnadskultur menar vi att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser.

Upplever du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?

- Ja
- Nej
- Till viss del

Med andra delar av regionen menar vi en annan del av organisationen där du på något sätt deltagit i arbetet.

Upplever du att det finns en tystnadskultur i andra delar av regionen än din närmaste arbetsplats?

- Ja
- Nej
- Till viss del
- Vet ej

Känner du till vad din meddelarfrihet som offentligt anställd innebär?

- Ja
- Nej

Meddelarfrihet innebär kortfattat att offentligt anställda har rätt att muntligt och anonymt kontakta media och lämna uppgifter utan att riskera någon påföljd.

Har du fått någon information om din meddelarfrihet från din arbetsgivare?

- Ja
- Nej
- Vet ej