

Tystnadskultur i Region Västerbotten

Resultat från en enkätundersökning



Foto: Johan Günséus

April 2020
Peter Bäckström
Clara Wiklund
Revisionskontoret
Diarienummer: REV 50-2019

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund	4
3. Syfte och frågeställningar	4
4. Definitioner av begrepp	5
Meddelarfrihet	5
Tystnadskultur	5
5. Metod	6
Enkäten	6
Urval	6
Datainsamling	7
Svarsfrekvens	7
6. Resultat	8
Känner de anställda till sin meddelarfrihet?	8
Upplever de anställda att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats?	9
Upplever de anställda att de öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten?	10
Upplever de anställda att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem?	11
7. Slutsatser	14
Bilaga 1: Enkäten	16
Bilaga 2: Beskrivning av svarsgruppen	19
Bilaga 3: Felmarginaler	20

1. Sammanfattning

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 anställda har rätt att lämna ut uppgifter till massmedia. Arbetsgivaren får inte efterforska om vem som har lämnat ut uppgifterna.

Syftet med denna förstudie var att undersöka de regionanställdas kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom organisationen. Med tystnadskultur menas i det här sammanhanget att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser.

Förstudien genomfördes med hjälp av en enkät i februari 2020 till 1 582 tillsvidareanställda i Region Västerbotten. Omkring hälften av personerna besvarade enkäten.

Enkätundersökningen visar att många medarbetare i Region Västerbotten är osäkra på sin meddelarfrihet. Omkring fyra av tio medarbetare känner inte till vad begreppet innebär. Undersökningen visar också att nästan hälften av medarbetarna upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplatser.

Med utgångspunkt i resultatet bedömer vi att det finns en risk för att anställda inom Region Västerbotten inte känner en trygghet i att kunna meddela om oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatsen. Det bör därför genomföras en fördjupad granskning inom området.

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.

Under hösten 2019 granskade lokal media i Västerbotten tystnadskulturen inom offentlig verksamhet i länet.¹ Syftet med artikelserien var enligt redaktionerna att rikta ljus mot det demokratiproblem som uppstod när offentligt anställda inte vågade använda sina grundlagsskyddade rättigheter att tala med media utan att behöva riskera repressalier från arbetsgivaren.

Till grund för nyhetsredaktionernas granskning låg en enkätundersökning där drygt 300 personer som jobbade inom offentlig verksamhet i Västerbotten fått svara på frågor om meddelarfrihet och kontakter med media. Resultatet visade att nästan hälften av de svarande inte kände till vad meddelarfrihet innebar. Många vågade heller inte kritisera sin arbetsgivare offentligt.²

I Region Västerbotten arbetar omkring 10 000 personer. Det är oklart hur stor andel av de som intervjuades inom ramen för nyhetsredaktionernas granskning som tillhörde Region Västerbottens organisation. Utifrån artikelserien var det svårt att värdera risken för en tystnadskultur inom Region Västerbotten.

Med anledning av det har de förtroendevalda revisorerna i Region Västerbotten beslutat att genomföra en förstudie. Förstudien genomfördes som en enkätundersökning bland regionens anställda på temat meddelarfrihet och tystnadskultur. Förstudien ingår som ett underlag i den riskanalys som revisorerna genomför för att planera och prioritera kommande granskningsinsatser.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna förstudie är att med hjälp av en enkät undersöka de regionanställdas kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom organisationen. Målet med undersökningen är att besvara nedanstående frågeställningar:

- Känner regionens anställda till sin meddelarfrihet?
- Upplever anställda att det finns en tystnadskultur inom regionen?
- Tyder resultatet av enkäten på att en fördjupad granskning inom området bör genomföras?

¹ I granskningen deltog Norran, Västerbottens-Kuriren, Folkbladet, SVT Nyheter Västerbotten och Sveriges Radio Västerbotten.

² Sveriges Radio. Stor okunskap om meddelarfrihet. <https://sverigesradio.se/artikel/7295067> (hämtad 2020-03-20); Sveriges Radio. Endast varannan offentligt anställd vågar kritisera arbetsgivaren. <https://sverigesradio.se/artikel/7291496> (hämtad 2020-03-20).

4. Definitioner av 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 här 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).

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 upplever att det är "fel" att lyfta fram missförhållanden. Det kan exempelvis handla om att brister i arbetsmiljön och oegentligheter sopas under mattan. Begreppet används uteslutande i en negativ mening. Begreppet ska inte sammanblandas med en hög grad av lojalitet gentemot arbetsgivaren; på en arbetsplats som präglas av tystnadskultur är de anställda rädda och oroliga, men vågar inte lyfta problem.

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.

5. Metod

Enkäten

Enkäten innehöll två frågor kopplade till meddelarfrihet och fyra frågor kopplade till tystnadskultur. Utöver dessa innehöll enkäten en fråga där respondenten i fritext kunde lämna kommentarer samt tre bakgrundsfrågor om respondenten. Enkäten i sin helhet återfinns i Bilaga 1.

Sakkunniga på revisionskontoret i Region Västerbotten utformade enkätfrågorna. Innan enkäten skickades ut genomfördes ett provutskick till en mindre grupp respondenter för att samla in synpunkter kring frågor och upplägg.

Enkäten innehöll en förklaring till vad vi menar med begreppet tystnadskultur och information om vad meddelarfriheten innebär. I det senare fallet framgick informationen efter att respondenten svarat på frågan kring huruvida de känner till meddelarfriheten.

HR-direktören fick under hösten 2019 information om att enkäten planerades att genomföras. Innan enkäten skickades ut informerades regiondirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör och regional utvecklingsdirektör om enkäten och dess syfte. Information om enkäten publicerades också på regionens intranät.

Urval

Populationen för undersökningen var tillsvidareanställda personer i regionstyrelsens, hälso- och sjukvårdsnämndens och den regionala utvecklingsnämndens förvaltningar. Det är denna population som undersökningen gör anspråk på att uttala sig om.

Undersökningen baserades på ett stratifierat urval av personer som fick svara på enkäten. Det betyder att populationen delades in i undergrupper och att det från varje undergrupp har dragits ett obundet slumpmässigt urval. Skälet till detta var att vi ville få tillräckligt många respondenter i alla undergrupper för att kunna göra jämförelser mellan dem. I det här fallet utgjordes undergrupperna av regionstyrelsens, hälso- och sjukvårdsnämndens och den regionala utvecklingsnämndens förvaltningar. Urvalsramen utgjordes av en förteckning av sammanlagt 9 934 personer som i mitten av december 2019 var tillsvidareanställda i de tre förvaltningarna.

Enkäten skickades ut till 1 582 personer. För regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden gjordes ett obundet slumpmässigt urval av 561 respektive 920 personer från urvalsramen. Urvalsstorlekarna baserades på en beräkning av hur stort urvalet behövde vara för att vi skulle få en tillräcklig precision och ett antagande om bortfall i undersökningen. För regionala utvecklingsnämnden riktades enkäten till samtliga 101 personer i urvalsramen.

Antalet enkäter till respektive förvaltning var inte i proportion till antalet medarbetare i de tre förvaltningarna. När resultat redovisas för hela Region Västerbotten har svaren därför viktats samman utifrån antalet personer som enligt urvalsramen arbetade i varje förvaltning. Viktningen gör att enkätsvaren som presenteras för hela Region Västerbotten är representativa utifrån storlekarna på de tre förvaltningarna.

Datainsamling

Datainsamlingen genomfördes med hjälp av en webbenkät. Varje person som ingick i urvalet kontaktades med e-post och bjöds in att delta i undersökningen. E-posten skickades till personens jobbadress i Region Västerbotten. Meddelandet innehöll bakgrundsinformation kring undersökningen, information om regionens revisorer och en länk till enkäten. Av meddelandet framgick att enkätsvaren var anonyma.

Svaren samlades in mellan den 12 februari och den 2 mars 2020. Under svarsperioden skickades också en påminnelse via e-post.

Svarsfrekvens

Av det ursprungliga urvalet på totalt 1 582 personer var det 785 personer som besvarade och skickade in enkäten. Det motsvarar en svarsfrekvens på 50 procent. Utifrån Tabell 1 framgår att svarsfrekvensen var lägre i regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden jämfört med den regionala utvecklingsnämnden. I vissa fall fanns även bortfall på enskilda frågor. Antal enkätsvar framgår i resultatredovisningen för varje enskild fråga.

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

	Antal i urvalsram	Antal enkäter	Antal svar	Svarsfrekvens
Regionstyrelsen	1 047	561	297	53%
Hälso- och sjukvårdsnämnd	8 786	920	412	45%
Regional utvecklingsnämnd	101	101	76	75%
Samtliga	9 934	1 582	785	50%

Det relativt stora bortfallet i undersökningen gör att resultatet måste tolkas med viss försiktighet. Ett stort bortfall är delvis ett problem eftersom antalet inkomna svar minskar, vilket i sin tur gör att den statistiska precisionen i undersökningen minskar. Omfattningen av detta problem går att mäta och hantera genom att skicka ut fler enkäter. Men om de personer som inte svarat på enkäten på något vis skiljer sig från de som svarat kan resultaten från undersökningen blir missvisande, oavsett hur många enkäter som skickas ut. Ett stort bortfall tenderar då att ge ett systematiskt fel som riskerar att göra resultaten mindre giltiga för populationen som helhet.

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 kunde vi se att andelen kvinnor respektive män bland dem som besvarade enkäten överensstämde med motsvarande andelar i populationen. Vi kunde också se att andelen personer under 30 år bland dem som besvarade enkäten var något lägre än motsvarande andel i populationen. För övriga ålderskategorier överensstämde dock svarsgruppens åldersfördelning med den i populationen.

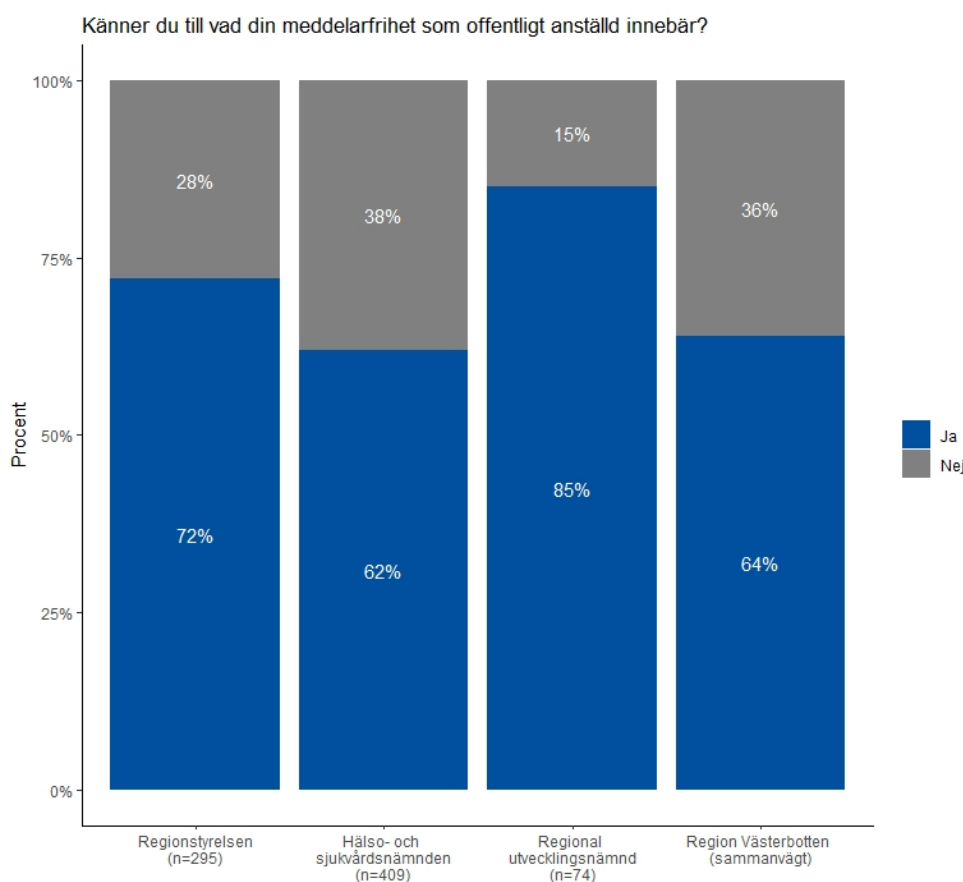
En beskrivning av urvalet utifrån svaren på enkätens bakgrundsfrågor återfinns i Bilaga 2. I Bilaga 3 finns en redovisning av statistiska felmarginaler.

6. Resultat

Känner de anställda till sin meddelarfrihet?

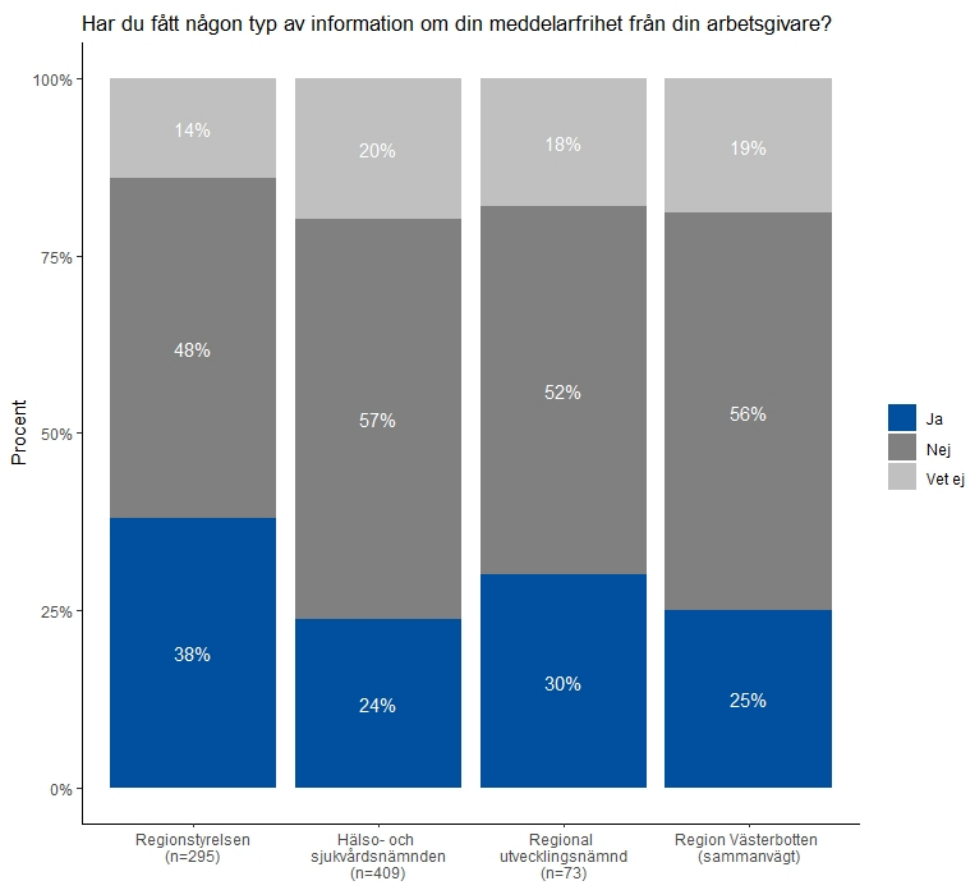
Offentligt anställda omfattas av meddelarfriheten. Det innebär att de har rätt att muntligt och anonymt berätta för massmedia om verksamheten, i syfte att uppgifterna som lämnas ska publiceras.

Resultatet från undersökningen visar att en stor andel av medarbetarna inte känner till vad meddelarfrihet som offentligt anställd innebär. Figur 1 visar att endast 64 procent känner till meddelarfriheten. Omvänt betyder det att omkring fyra av tio medarbetare inte känner till vad meddelarfrihet innebär. Resultatet visar också att kunskapsluckorna kring meddelarfrihet är som störst i hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning.



Figur 1. Andel som känner till vad meddelarfriheten innebär. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

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



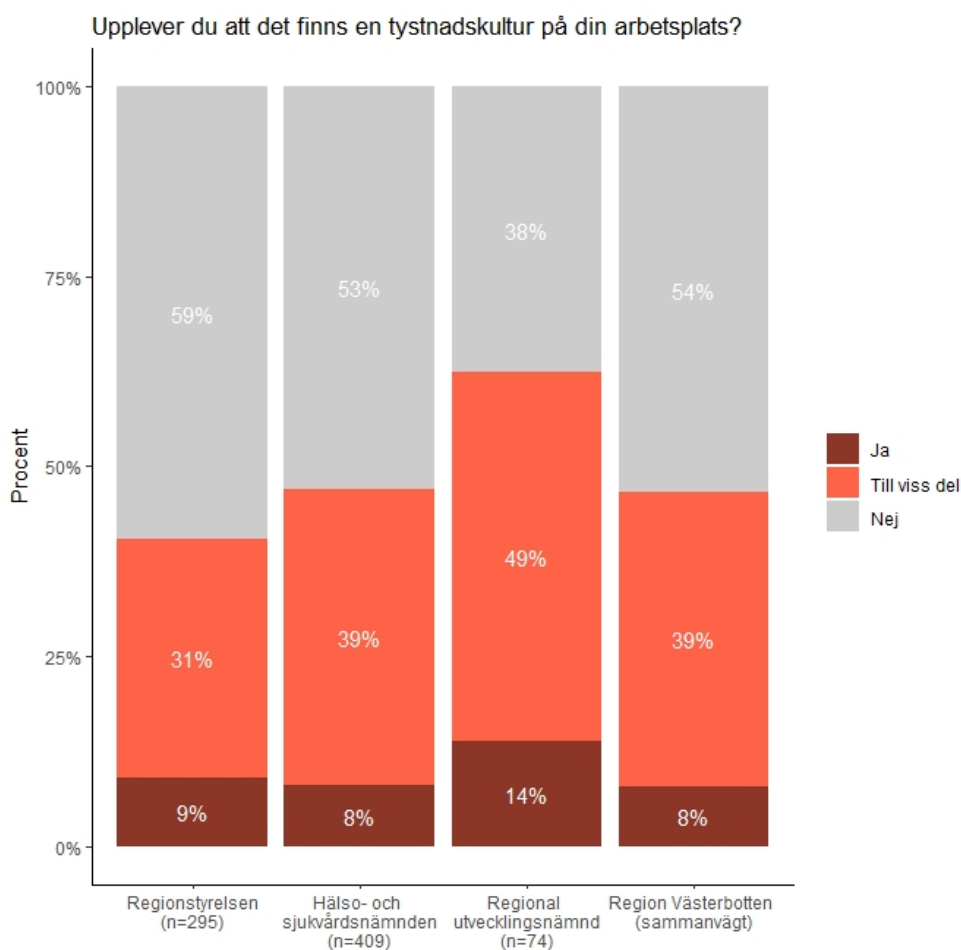
Figur 2. Andel som fått information om meddelarfrihet från arbetsgivaren. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

Upplever de 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.

Resultatet från undersökningen visar att en stor andel av medarbetarna upplever att det i viss utsträckning finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Figur 3 visar att 8 procent upplever att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Ytterligare 39 procent upplever att det *till viss del* finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Sammantaget betyder det att nästan hälften av medarbetarna upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplats.

Resultatet visar också att upplevelser av tystnadskultur bland medarbetarna är som störst i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning. Där uppger 14 procent att de upplever att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Ytterligare 49 procent upplever att det *till viss del* finns en tystnadskultur. Sammantaget betyder det att runt sex av tio medarbetare i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning upplever att det finns, eller till viss del finns, en tystnadskultur på deras arbetsplats.



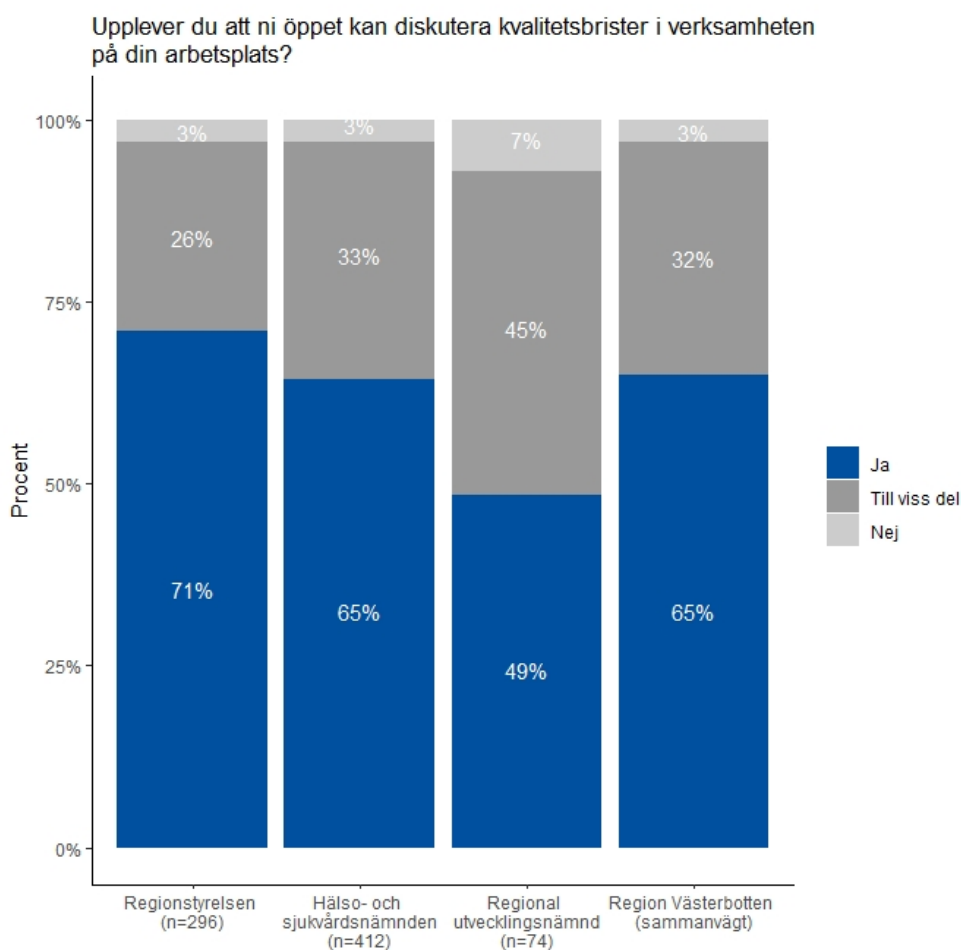
Figur 3. Andel som upplever att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Med tystnadskultur menas i det här sammanhanget att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

Upplever de anställda att de öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten?

Resultatet från undersökningen visar att de flesta medarbetare upplever att de öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten på arbetsplatsen. Samtidigt upplever en relativt stor andel att de endast kan göra så till viss del.

Figur 4 visar att 65 procent av medarbetarna upplever att de öppet kan diskutera kvalitetsbrister. Ytterligare 32 procent av medarbetarna upplever att de *till viss del* kan diskutera kvalitetsbrister öppet. Endast 2 procent av medarbetarna upplever att de *inte* öppet kan diskutera kvalitetsbrister.

Resultatet visar också att upplevelser av att inte öppet kunna diskutera kvalitetsbrister i verksamheten är vanligare i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning. Där upplever 7 procent att de inte öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten.



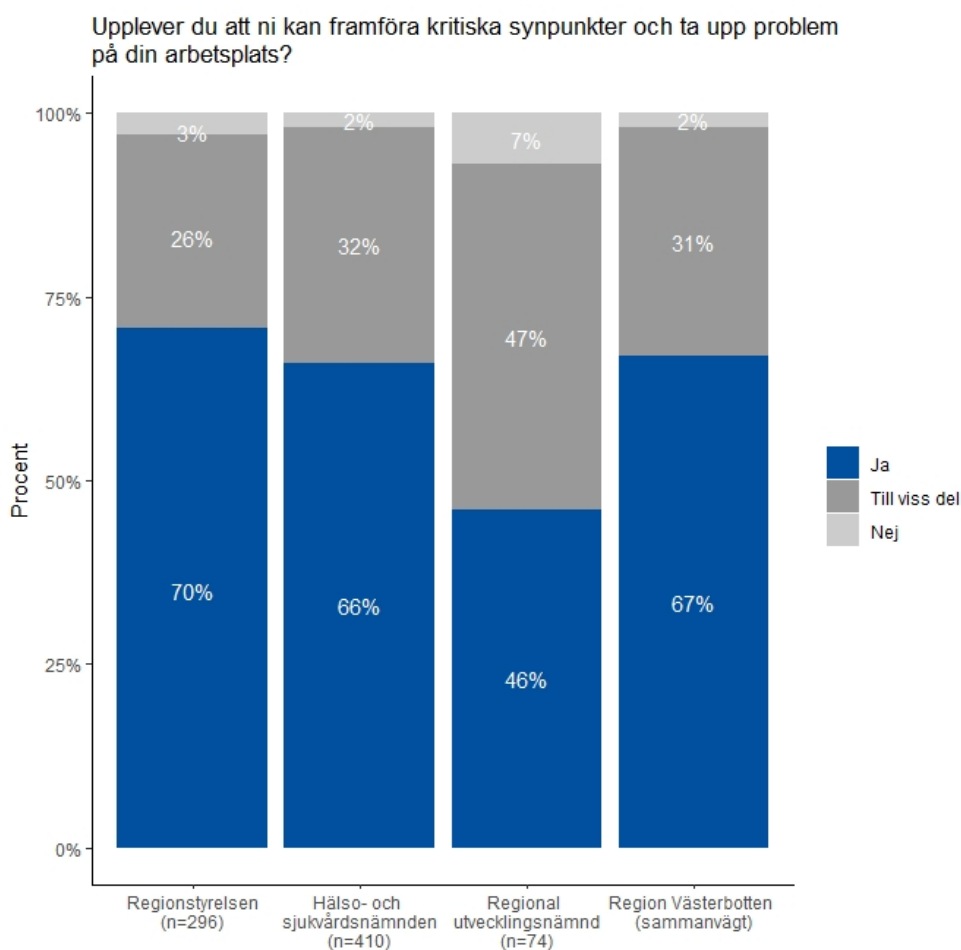
Figur 4. Andel som upplever att de öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

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

Resultatet från undersökningen visar att de flesta medarbetare upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen. Samtidigt upplever en relativt stor andel att de endast kan göra så till viss del.

Figur 5 visar att 67 procent av medarbetarna upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen. Ytterligare 31 procent av medarbetarna upplever att de *till viss del* kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem. Endast 2 procent av medarbetarna upplever att de *inte* kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen.

Resultatet visar också att upplevelser av att inte kunna framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen är vanligare i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning. Där upplever 7 procent av de svarande att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen.

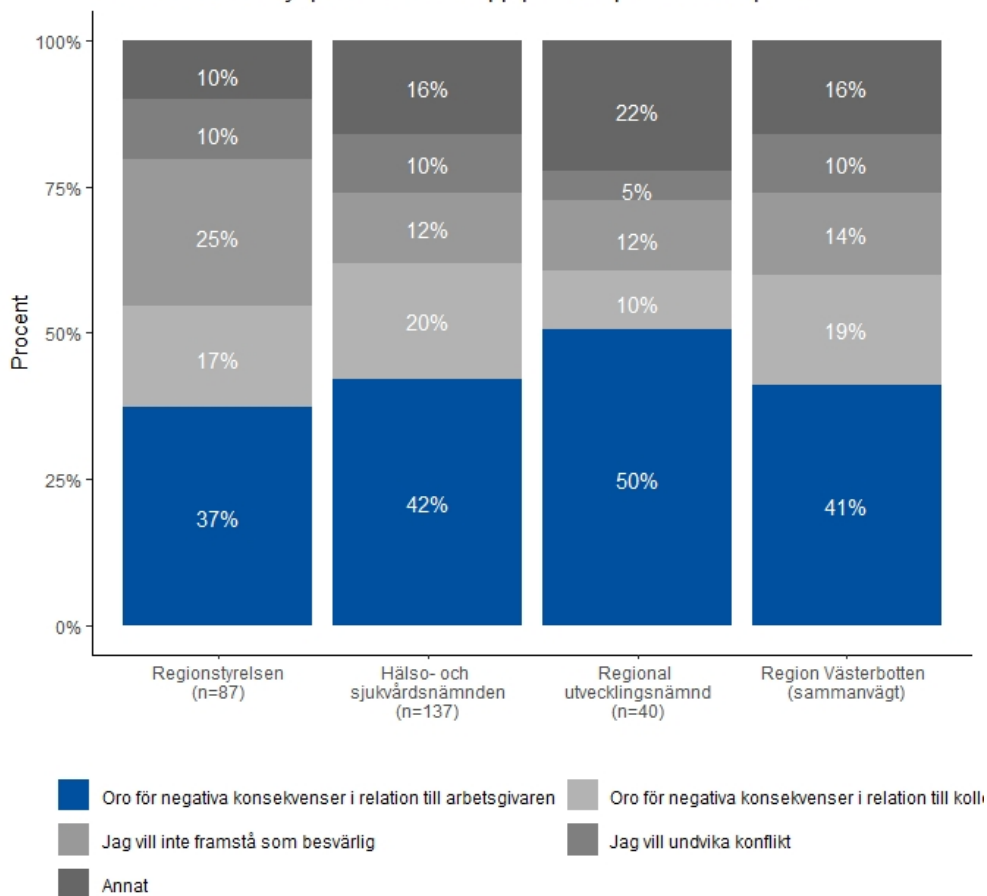


Figur 5. Andel som upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem på arbetsplatsen. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

I enkätundersökningen har vi också frågat efter den främsta anledningen till att respondenten upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen. Frågan har enbart ställts till de som inte svarat "Ja" på föregående fråga.

Figur 6 visar att oro för negativa konsekvenser i förhållande till arbetsgivaren är den enskilt vanligaste anledningen till att medarbetare i de tre förvaltningarna upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att mer än hälften av medarbetarna upplever att det är annat än oro för negativa konsekvenser i förhållande till arbetsgivaren som är den främsta anledningen till att det är svårt att framföra kritiska synpunkter.

Vilken är den främsta anledningen till att du upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på din arbetsplats?



Figur 6. Anledningar till att medarbetarna upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen. Under varje stapel anges hur många enkätsvar som resultatet baseras på. Resultatet för Region Västerbotten baseras på en viktad sammanvägning av resultatet från de tre förvaltningarna.

7. Slutsatser

Syftet med denna förstudie var att med hjälp av en enkät undersöka de regionanställdas kunskap om sin meddelarfrihet och deras upplevelser av tystnadskultur inom organisationen. Med tystnadskultur menas i det här sammanhanget att medarbetare inte vågar säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser.

I tabellen nedan redovisas de slutsatser vi dragit utifrån undersökningens resultat.

Frågeställning	Slutsats	Vår kommentar
Känner regionens anställda till sin meddelarfrihet?	Nej	Undersökningen visar att omkring fyra av tio medarbetare i Region Västerbotten inte känner till vad meddelarfrihet som offentligt anställd innebär.
Upplever anställda att det finns en tystnadskultur inom regionen?	Delvis	Undersökningen visar att nästan 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 utvecklingsnämndens förvaltning.
Tyder resultatet av enkäten på att en fördjupad granskning inom området bör genomföras?	Ja	Sammantaget visar vår undersökning på att det finns en risk för att anställda inte känner en trygghet i att kunna meddela om oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatsen.

Vår kommentar

Vår undersökning visar att det finns luckor i de anställdas kunskaper om vad meddelarfriheten innebär. Meddelarfriheten är en viktig del av den svenska demokratin i och med att den ger medborgarna en möjlighet till insyn i den offentliga verksamheten. Det är därför allvarligt att många av Region Västerbottens anställda inte känner till sin grundlagsskyddade rättighet att ta kontakt med massmedia utan att riskera att straffas av arbetsgivaren.

Det är svårt att värdera omfattningen av de anställdas upplevelser av att inte våga säga vad de tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. De allra flesta medarbetare upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och öppet diskutera kvalitetsbrister på arbetsplatsen. Samtidigt tycks en relativt stor grupp uppleva att de endast kan göra detta *till viss del*. På samma sätt upplever en relativt stor grupp att det *till viss del* finns en tystnadskultur på arbetsplatsen. Att nästan hälften av respondenterna inte svarat *Nej* på frågan om det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats anser vi dock vara anmärkningsvärt.

Utifrån enkätundersökningen är det också svårt att uttala sig om varför de anställda svarat som de gjort. Det kan tänkas att uppfattningen av begreppet tystnadskultur varierar från person till person. Även om vi i enkäten försökt förklara vad vi menar med tystnadskultur är begreppet alltför abstrakt för att vi ska kunna få en djupare förståelse för de anställdas upplevelser. För det krävs en mer detaljerad enkät eller djupintervjuer. Vi noterar dock att oro för negativa konsekvenser i

relationen till arbetsgivaren är en vanligt förekommande anledning till att medarbetare i Region Västerbotten upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter.

Enkätresultaten visar att det finns skillnader mellan Region Västerbottens förvaltningar när det kommer till upplevelser av att inte våga säga vad man tycker och tänker av rädsla för negativa konsekvenser. Vi kan konstatera att medarbetare i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning i en högre utsträckning upplever att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats; att de inte öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten; och att de inte kan framföra kritiska synpunkter och ta upp problem. Positivt är dock att de flesta av medarbetarna i den regionala utvecklingsnämndens förvaltning känner till sin meddelarfrihet.

Med utgångspunkt i resultatet bedömer vi att det finns en risk för att anställda inom Region Västerbotten inte känner en trygghet i att kunna meddela om oegentligheter och missförhållanden på arbetsplatsen. Därmed finns det även en risk för brister i medborgarnas möjlighet till insyn i verksamheten. Det bör därför genomföras en fördjupad granskning inom området.

Umeå den 8 april 2020

Clara Wiklund
Sakkunnig

Revisionskontoret
Region Västerbotten

Peter Bäckström
Sakkunnig

Revisionskontoret
Region Västerbotten

Bilaga 1: Enkäten

Regionens revisorer genomför en enkät om tystnadskultur

I denna enkät vill revisorerna fånga upp anställdas upplevelser av tystnadskultur och om anställda känner till sin meddelarfrihet.

Detta är en kort enkät som skickas ut till ett urval av personer som arbetar i Region Västerbotten. Du som svarar på enkäten är helt anonym.

Enkäten tar uppskattningsvis cirka 2 minuter att svara på.

Vi hoppas du vill hjälpa till att bidra med kunskap till revisorerna i detta viktiga ämne.

Tack för din medverkan.

Regionens revisorer arbetar på uppdrag av fullmäktige och är ett demokratiskt kontrollinstrument.

Jag identifierar mig som

- Kvinna
- Man
- Annat

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 ni öppet kan diskutera kvalitetsbrister i verksamheten på din arbetsplats?

- Ja
- Till viss del
- Nej

Här finns möjlighet att kommentera ditt svar om du vill:

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

- Ja (Gå till element 11)
- Till viss del (Gå till element 9)
- Nej (Gå till element 9)

Här finns möjlighet att kommentera ditt svar om du vill:

Vilken är den främsta anledningen till att du upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på din arbetsplats?

- Oro för negativa konsekvenser* i relation till arbetsgivaren
- Oro för negativa konsekvenser* i relation till kollegor
- Jag vill inte framstå som besvärlig
- Jag vill undvika konflikt
- Annat, vad?

* Med negativa konsekvenser menar vi exempelvis utfrysning, att man inte får ta del av information, att arbetsuppgifter eller löneutveckling försämrats. Här finns möjlighet att kommentera ditt svar om du vill:

Upplever du att det finns en tystnadskultur* på din arbetsplats?

- Ja
- Till viss del
- Nej

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

Känner du till vad din meddelarfrihet som offentligt anställd innebär?

- Ja

Nej

Har du fått någon typ av information om din meddelarfrihet* från din arbetsgivare?

- Ja
 Nej
 Vet ej

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

Här kan du kommentera eventuella synpunkter på frågor eller svarsalternativ.

Bilaga 2: Beskrivning av svarsgruppen

Tabellen nedan visar hur svarsgruppen har svarat på bakgrundsfrågorna i enkäten. Exempelvis ser vi att 69 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 77 procent av de som besvarat enkäten som kvinnor.

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

	Region- styrelsen	Hälso- och sjukvårds- nämnd	Regional ut- vecklings- nämnd	Totalt (oviktat)	Totalt (viktat)
Andel som iden- tifierar sig som...					
Kvinnor	57%	77%	66%	69%	75%
Män	42%	22%	33%	31%	24%
Annat	1%	0%	1%	1%	1%
Andel som är...					
Under 30 år	7%	7%	1%	6%	7%
31-40 år	22%	25%	25%	24%	24%
41-50 år	23%	21%	36%	23%	22%
51-60 år	29%	31%	24%	30%	31%
Över 60 år	19%	17%	13%	17%	17%
Andel som har...					
Personalansvar	12%	14%	13%	13%	13%

Bilaga 3: 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 som vi räknat fram. Istället 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 $\pm 4,8$ procentenheter kring en skattning som visar att 50 procent av enkätsvaren från regionstyrelsen faller i en viss kategori. Något förenklat betyder det att den riktiga procentandelen då ligger i intervallet 45,2 till 54,8 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).

Procentskattning i urvalet	Regionstyrelsen	Hälso- och sjukvårdsnämnden	Regional utvecklingsnämnd	Hela urvalet
95 procent	$\pm 2,1$	$\pm 2,1$	$\pm 2,5$	$\pm 1,5$
75 procent	$\pm 4,2$	$\pm 4,1$	$\pm 4,9$	$\pm 2,9$
50 procent	$\pm 4,8$	$\pm 4,7$	$\pm 5,6$	$\pm 3,4$
25 procent	$\pm 4,2$	$\pm 4,1$	$\pm 4,9$	$\pm 2,9$
5 procent	$\pm 2,1$	$\pm 2,1$	$\pm 2,5$	$\pm 1,5$