

Yttrande på Fördjupad granskning 4-2024 Kunskap om meddelarfrihet och upplevelse av tystnadskultur

Vilken analys gör styrelsen och nämnderna av enkätens resultat?

Styrelsen och nämnderna har analyserat enkätens resultat, som i stort sett överensstämmer med den tidigare undersökningen från 2020. Resultaten visar endast marginella skillnader jämfört med tidigare år. Majoriteten av de svarande har god kännedom om sin meddelarfrihet och upplever ingen utbredd tystnadskultur. Samtidigt 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.

Kommer styrelsen och nämnderna att vidta några åtgärder med anledning av enkätens resultat?

För att möta dessa utmaningar har styrelsen och nämnderna vidtagit flera åtgärder. Region Västerbotten har sedan 2022 infört visseblåstjänst som en del av arbetet för att säkerställa en trygg och öppen arbetsmiljö.

Tjänsten syftar till att främja en kultur där det är naturligt och positivt att rapportera missförhållanden. Genom att uppmärksamma brister bidrar medarbetare till kontinuerliga förbättringar som stärker både arbetsplatsen och organisationen som helhet.

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.

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.