

Svar interpellation - Nästa byggsten i tystnadskulturen

Marie-Louise Dangardt (S) frågar:

- Vilka rutiner finns i dag för att säkerställa att medarbetare som framför kritik om arbetsmiljö eller patientsäkerhet inte riskerar negativa konsekvenser i sin anställning eller uppdragsrelation?
- Har styret gjort någon genomlysning av i vilken utsträckning anställda upplever att de kan framföra synpunkter utan oro för repressalier?
- Hur säkerställer styret att arbetsgivarföreträdare inte vidtar åtgärder som kan uppfattas som tryck på medarbetare att avstå från att kontakta media eller framföra kritik?

Personalutskottets ordförande, Lena Emanuelsson (SD), svarar:

Jag vill inleda med att tydligt slå fast att Region Gävleborg varken accepterar eller eftersträvar någon form av tystnadskultur. Tvärtom är öppenhet, saklig kritik och möjligheten att påtala brister grundläggande för en trygg arbetsmiljö, god patientsäkerhet och ett fungerande demokratiskt system.

Samtidigt är det viktigt att vara ödmjuk inför att det historiskt, liksom i många stora organisationer, har funnits verksamheter och perioder där medarbetare inte fullt ut upplevt att det varit tryggt att framföra kritik. Sådana kulturer kan leva kvar lokalt även när tydliga regelverk finns, och det är något som vi arbetsgivare aktivt måste motverkas.

Den interpellation som ställts bygger dock enligt vår samlade bedömning till stor del på uppgifter som inte är korrekt återgivna eller där viktiga omständigheter utelämnas. Den ger därmed en mörk och generaliserande bild av Region Gävleborgs verksamheter och ledarskap, en bild som vi inte känner igen oss i.

Region Gävleborg har tydliga och etablerade rutiner för att skydda medarbetare som framför kritik eller uppmärksammar brister, särskilt inom arbetsmiljö och patientsäkerhet. Dessa omfattar bland annat:

- det grundlagsskyddade meddelarskyddet och yttrandefriheten,
- tydliga riktlinjer för arbetsmiljöarbete och avvikelshantering,
- möjlighet att lyfta frågor via chef, HR, skyddsombud eller facklig organisation,
- samt särskilda rutiner för hantering av allvarliga händelser och risker.

Region Gävleborg följer också kontinuerligt arbetsmiljön och medarbetares upplevelser genom bland annat medarbetarundersökningar, arbetsmiljödialoger och samverkan med fackliga organisationer.

Dessa underlag används löpande i det systematiska arbetsmiljöarbetet. De ger inte stöd för påståendet att det skulle råda en generell eller ökande tystnadskultur inom regionens verksamheter. Region Gävleborg har därtill tydliga riktlinjer för chefs- och arbetsgivaransvar. Dessa klargör att chefer inte får begränsa medarbetares yttrandefrihet eller rätten att kontakta media.

Jag vill avslutningsvis understryka att vi som politiskt styre tar frågor om arbetsmiljö, öppenhet och demokratiska rättigheter på största allvar. Samtidigt är det viktigt att debatten förs på ett ansvarsfullt sätt och grundas på korrekta och nyanserade beskrivningar. Att skapa oro och misstro genom långtgående, direkt falska, anklagelser om en systematisk tystnadskultur gagnar varken medarbetare, verksamheter eller invånare i Region Gävleborg.

Lena Emanuelsson (SD), Ordförande personalutskottet