

Interpellation - Hur motverkas tystnadskulturen?

Ställd till personalutskottets ordförande, Lena Emanuelsson (SD)

Vanliga orsaker till tystnad är rädsla för hot, våld och otillåten påverkan. På individnivå finns också oro och skam som vanliga orsaker till tystnad där individen upplever att det är säkrare att vara tyst och följa majoritetens uppfattning än att ta risken att säga vad man tycker.

Tryggheten att känna att man kan säga vad man tycker är en grundbult i en väl fungerande organisation. Men om otryggheten breder ut sig kan följden bli att medarbetarna tystnar, att de inte känner sig trygga att uttrycka sina åsikter, att de inte vågar rapportera missförhållanden.

Som svar på interpellationen, "Ännu en byggsten i den framväxande tystnadskulturen", skriver personalutskottets ordförande, att styret uppmuntrar alla att fritt uttrycka sina åsikter och förespråkar alltid öppenhet, transparens och respekt, något annat är det inte tal om.

Ordförande menar att steg har tagits för att bryta mönster av tystnadskultur som råder i regionen. Vilka dessa steg är framgår inte av svaret mer än att de uppmuntrar medarbetarna att uttrycka sina åsikter och att använda sig av regionens visselblåsarfunktion.

Mina frågor till ordförande i personalutskottet blir därför:

- Vilka är de steg som styret tagit för att komma tillrätta med tystnadskulturen?
- När kommer dessa steg att redovisas i personalutskottet?
- Hur kommer ni att arbeta med implementeringen i organisationen?

Kristina Sjöström
Vänsterpartiet 2024-03-28

