

Svar på interpellation – Hur motverkas tystnadskulturen– Hur motverkas tystnadskulturen?

Kristina Sjöström (Vänsterpartiet) frågar:

- 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?

Personalutskottens ordförande, Lena Emanuelsson (SD) svarar:

Tack för den uppföljande frågan. Jag ska försöka att tydliggöra vårt arbete kring att bryta tystnadskulturen. En av de viktigaste frågorna kopplat till regionens uppdrag är just arbetsmiljön, och detta tar vi *självkärlart* på största allvar. Det är många faktorer som påverkar människors trivsel, inom vilken känslan av att våga lyfta upp/fram negativa incidenter är en naturlig del. Även arbetsplatsens utförande och goda arbetsvillkor för våra medarbetare, är exempel som också, direkt eller indirekt, kan kopplas till frågan.

För att kunna uppnå en grundläggande känsla av trygghet, krävs att människor upplever att det finns en öppenhet och möjlighet till att kommunicera olika frågor, utan att vara orolig för vilka konsekvenser detta kan leda till. Detta oavsett om det handlar om ren kritik av organisatorisk eller strukturell karaktär eller om det rör en enskild individ eller flera. Dessa frågor ska alltid tas på största allvar.

Det har under lång tid funnits en kultur där man som anställd valt att vara tyst istället för att eskalera frågor kopplade till negativa upplevelser inom ramen för arbetsplatsen. Vi i det nya styret har tydligt uttryckt vår vilja i att alla ska anmäla eventuella händelser till visselblåsarfunktionen. Vi har i budgeten och genom våra uppdrag lyft fram tryggheten på arbetsplatsen som en särskilt prioriterad punkt. Kompetenshöjande insatser kan också ge positiva effekter gentemot arbetsmiljön. Utöver detta har vi beslutat att kontinuiteten ska öka genom att fler ska anställas direkt av regionen, istället för att hyras in. Det är roten till problemen som behöver lösas. En arbetsmiljö som upplevs som mer trivsam och välorganiserad, kommer också i högre utsträckning att undvika framtida slitningar och låsningar.

Det här är ingen ”quick fix”, där man kan skriva på ett papper att fler ska höja rösten. Det är en kombination av flera saker. Dels att vara tydlig mot personalen att alltid anmäla och göra sin röst hörd, när man upplever att något inte fungerar. Dels att förbättra möjligheterna till en tryggare arbetsmiljö, som lättare kan förebygga motsättningar och som leder till fler nöjda medarbetare.

Lena Emanuelsson (SD), Ordförande i personalutskottet