Personalregionrådet
Robert Johansson (S)

INTERPELLATIONSSVAR
2025-10-09

RS 2025-0936

Svar på interpellation 2025:85 av Axel Conradi (M) om tystnadskulturen bland vårdpersonalen i Region Stockholm

Axel Conradi har i interpellationen ställt följande frågor:

1) Hur ser du på den utbredda tystnadskulturen bland vårdanställda i Region Stockholm?

2) Varför tror du att medarbetarna, vårdens viktigaste resurs, känner sig tvungna att larma om brister anonymt?

3) Vad ämnar du göra för att bryta tystnadskulturen?

Som svar vill jag anföra följande:

Mittenkoalitionen tar vittnesmålen om tystnadskultur inom vården på största möjliga allvar. En arbetsmiljö där personalen inte vågar framföra kritik, risker eller brister är oacceptabel. Vårdpersonalen är vårdens viktigaste resurs, och deras erfarenheter och röster måste tas tillvara för att utveckla och förbättra vården. Tystnadskulturer inom hälso- och sjukvården är inte en ny fråga, utan ett problem som växt fram under många år. År 2022 visade Läkarförbundets undersökning att Stockholm hade den lägsta andelen läkare i landet som vågade framföra kritik fullt ut. Det är ett arv vi arbetar för att förändra och vi har tagit flera steg för att göra upp med denna kultur.

För att bryta tystnadskulturen inom vården pågår idag arbeten inom flera områden i Region Stockholm. På Karolinska Universitetssjukhuset bedrivs sedan några år ett särskilt öppenhetsarbete i nära samverkan med arbetstagarorganisationerna. Arbetet bygger på tät dialog med de fackliga parterna och har nu övergått i en löpande verksamhet. Den partssammansatta projektgrupp som etablerades finns fortsatt kvar och driver utvecklingen vidare inom de områden man gemensamt identifierat som särskilt viktiga: ledarskap och kultur, medarbetarskap och kultur, samt arbetsmiljö och samverkan. Modellen för öppenhetsarbetet på Karolinska Universitetssjukhuset har eller kommer att kunna användas inom andra nämnder och bolag i Region Stockholm där behovet finns.

Utöver detta genomförs flera åtgärder utifrån Arbetsmiljökommissionens rapport (RS 2023–0223). Bland annat har en tillämpningsanvisning för bisysslor tagits fram, en ny regiongemensam fysisk arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud är på väg att lanseras, och ett omfattande arbete pågår för att tydliggöra förväntningar på ledarskapet i Region

Stockholm inte minst vikten av att vara inlyssnande. Därtill genomförs en partsgemensam översyn av samverkansavtalet, och en tillämpningsanvisning kring hot och våld med tillhörande stödmaterial är i stort sett färdigställd.

Parallellt sker en översyn av regionens arbetsmiljöavvikelsesystem i samband med kommande upphandlingar. Vi stärker också samverkan ytterligare, bland annat genom att i rekryteringar av högre chefer särskilt betona vikten av god dialog och samarbete med de fackliga organisationerna.

I budget 2025 har vi även beslutat om att förbereda för genomförandet av en regiongemensam central visselblåsartjänst för medarbetare i Region Stockholm. Syftet är att tystnadskulturer ska motverkas, särskilt inom hälso- och sjukvården. Den centrala visselblåsarfunktionen ska vara en trygg kanal där medarbetare och förtroendevalda kan anmäla allvarliga oegentligheter och missförhållanden. Detta är även en av de centrala åtgärderna i Arbetsmiljökommissionens arbete. Fördelarna med en gemensam funktion är att den blir likvärdig, har god tillgänglighet och kan bygga högt förtroende hos medarbetarna. För att säkerställa transparens har vi dessutom beslutat att visselblåsarfunktionen ska återrapporteras årligen till regionstyrelsen i årsredovisningen.

Vår utgångspunkt är enkel, Region Stockholm ska präglas av ett inlyssnande ledarskap. Den som larmar om brister ska känna trygghet i att bli hörd. Vården blir bättre när personalen vågar tala öppet.

Jag vill inte vrida klockan tillbaka till den tiden då bara två av fem läkare i Stockholm vågade framföra kritik. Vi ska framåt, mot en kultur där personalens röster alltid tas på allvar.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 9 oktober 2025

Robert Johansson