



# Resultat av enkätundersökning om tystnadskultur

2025-04-01

# Innehåll

|          |                                                              |          |
|----------|--------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Resultat av enkätundersökning om tystnadskultur .....</b> | <b>3</b> |
| 1.1      | Bakgrund.....                                                | 3        |
| <b>2</b> | <b>Resultat .....</b>                                        | <b>3</b> |
| 2.1      | Öppen dialog vid förändringar .....                          | 3        |
| 2.2      | Möjlighet att uttrycka åsikter .....                         | 4        |
| 2.3      | Återkoppling efter rapporterade av problem.....              | 5        |
| 2.4      | Framförande av kritiska synpunkter .....                     | 6        |
| 2.4.1    | Svårigheter att framföra kritik – orsaker .....              | 6        |
| 2.5      | Förekomst av tystnadskultur.....                             | 8        |
| 2.6      | Trygghet vid rapportering av kränkningar .....               | 9        |

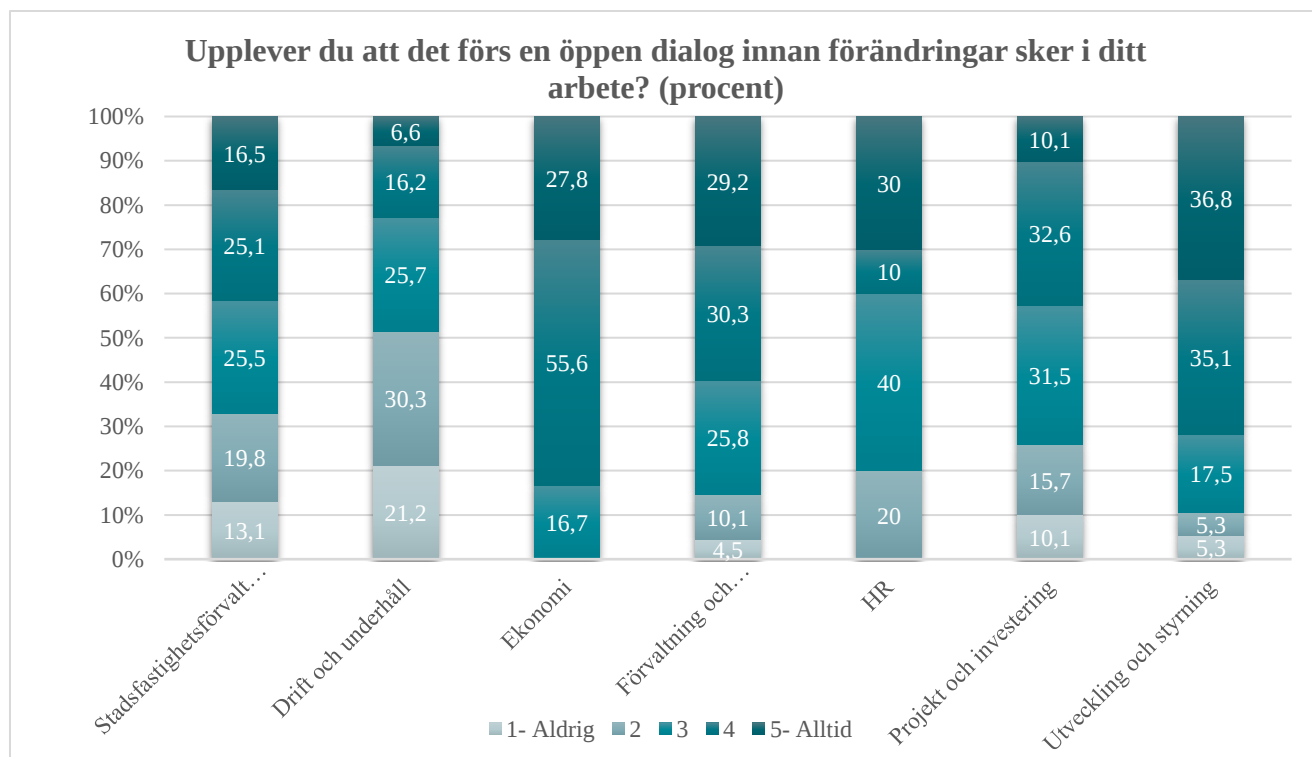
# 1 Resultat av enkätundersökning om tystnadskultur

## 1.1 Bakgrund

Stadsfastighetsnämnden gav den 25 september 2024, § 154, förvaltningen i uppdrag att genomföra en enkätundersökning till samtliga medarbetare. Syftet var att undersöka upplevelser av otillåten påverkan, hot, interna repressalier och tystnadskultur på arbetsplatsen och/eller i samband med arbetet. Enkätens resultat har sammanställts och presenteras i sin helhet i denna rapport.

## 2 Resultat

### 2.1 Öppen dialog vid förändringar



#### Förvaltningsövergripande

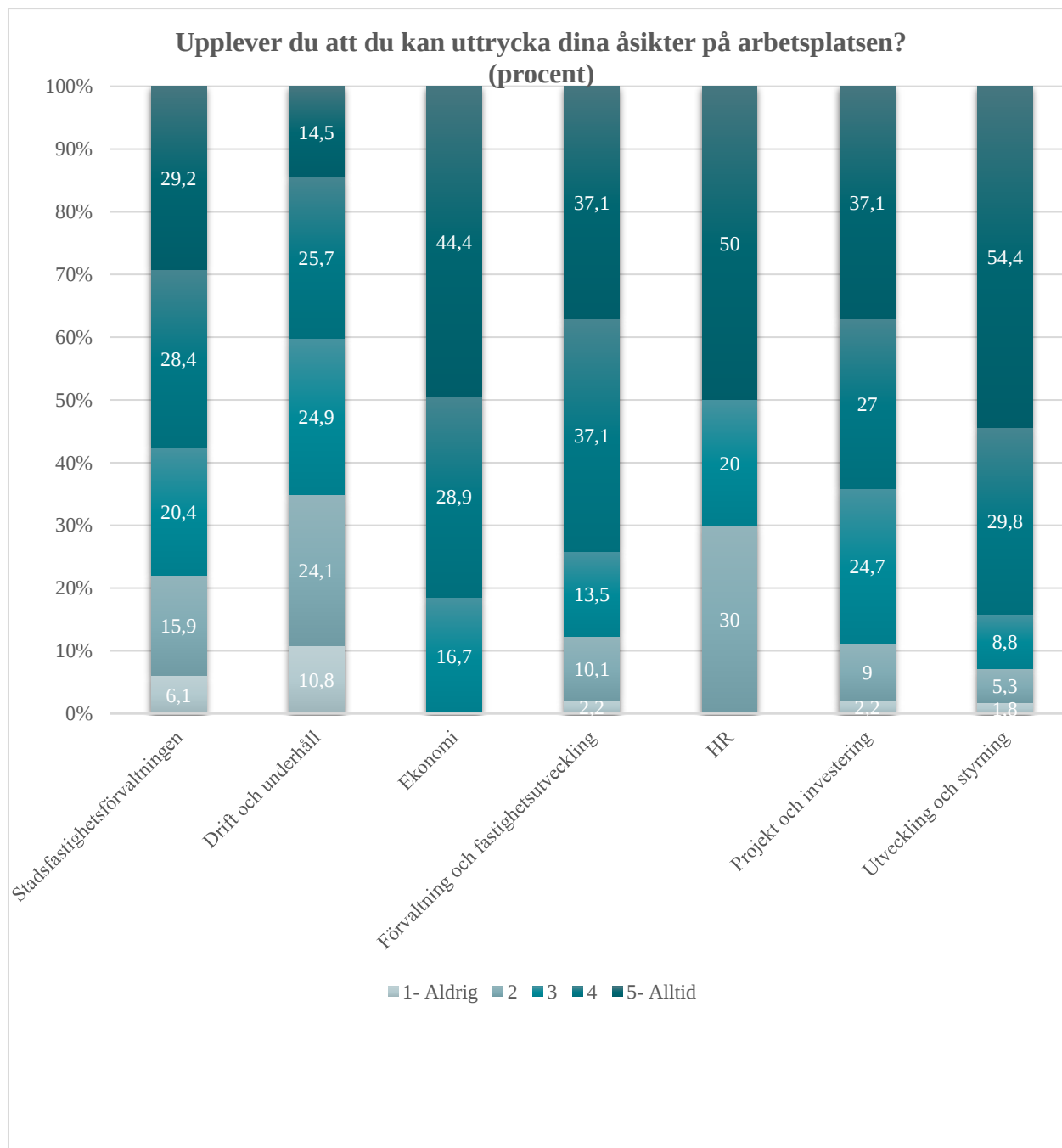
32,9 procent av respondenterna svarar att det 1 - Aldrig eller 2 (sällan) förs en öppen dialog innan förändringar sker i arbetet.

25,5 procent av respondenterna svarar att det 3 (ibland) förs en öppen dialog innan förändringar sker i arbetet.

41,6 procent av respondenterna svarar att det 4 (ofta) eller 5 - Alltid förs en öppen dialog innan förändringar sker i arbetet.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna.

## 2.2 Möjlighet att uttrycka åsikter



### Förvaltningsövergripande

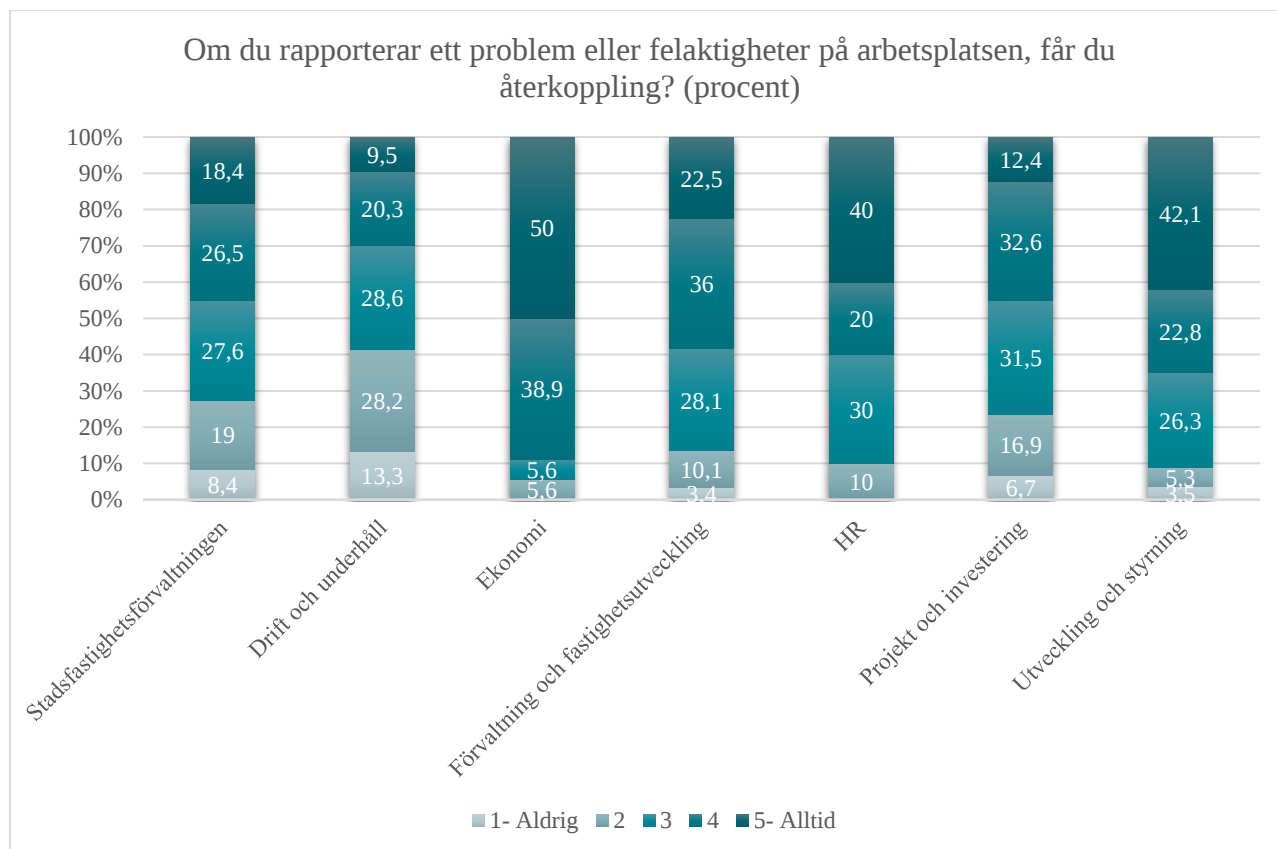
22 procent av respondenterna svarar att de 1 - Aldrig eller 2 (sällan) upplever att de kan uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen.

20,4 procent av respondenterna svarar att de 3 (ibland) upplever att de kan uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen.

57,6 procent av respondenterna svarar att de 4 (ofta) eller 5- Alltid upplever att de kan uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna.

## 2.3 Återkoppling efter rapporterade av problem



### Förvaltningsövergripande

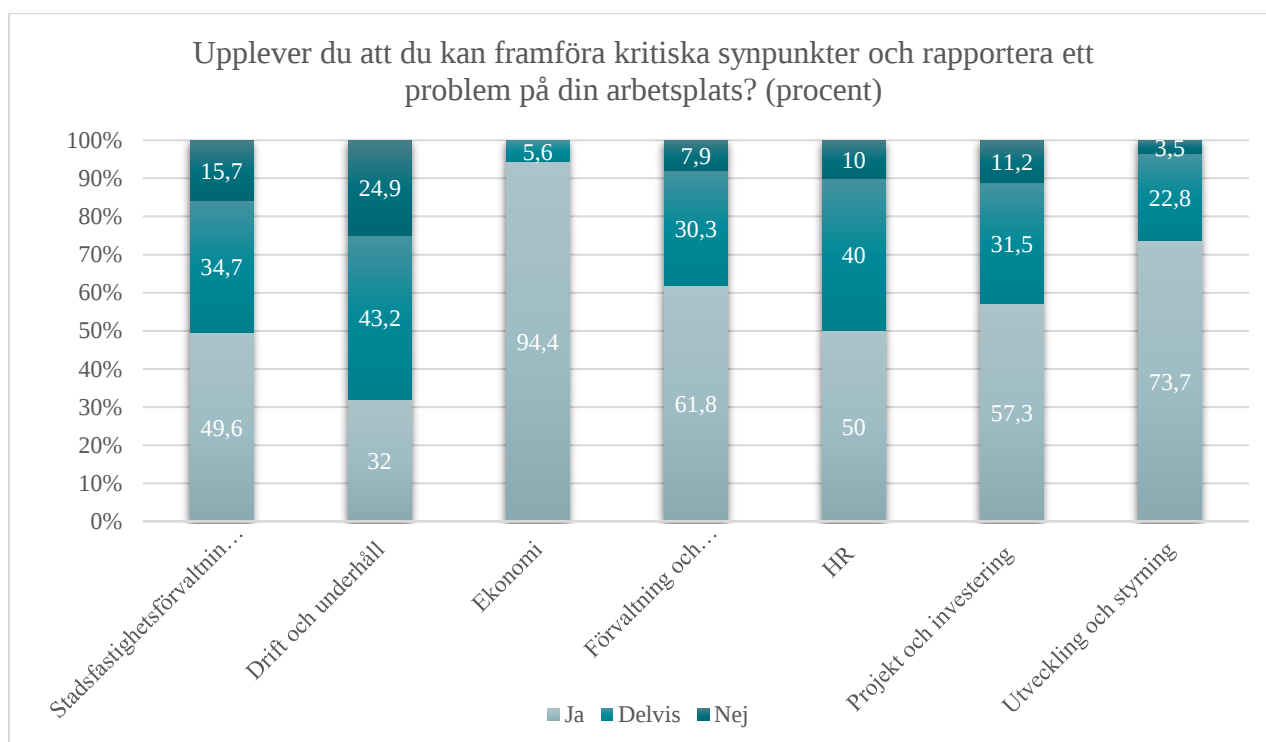
27,4 procent av respondenterna svarar att de 1 - Aldrig eller 2 (sällan) får återkoppling om de rapporterar ett problem eller felaktigheter på arbetsplatsen.

27,6 procent av respondenterna svarar att de 3 (ibland) får återkoppling om de rapporterar ett problem eller felaktigheter på arbetsplatsen.

44,9 procent av respondenterna svarar att de 4 (ofta) eller 5 - Alltid får återkoppling om de rapporterar ett problem eller felaktigheter på arbetsplatsen.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna.

## 2.4 Framförande av kritiska synpunkter



### Förvaltningsövergripande

49,6 procent av respondenterna svarar att de upplever att de kan framföra kritiska synpunkter och rapportera ett problem på din arbetsplats.

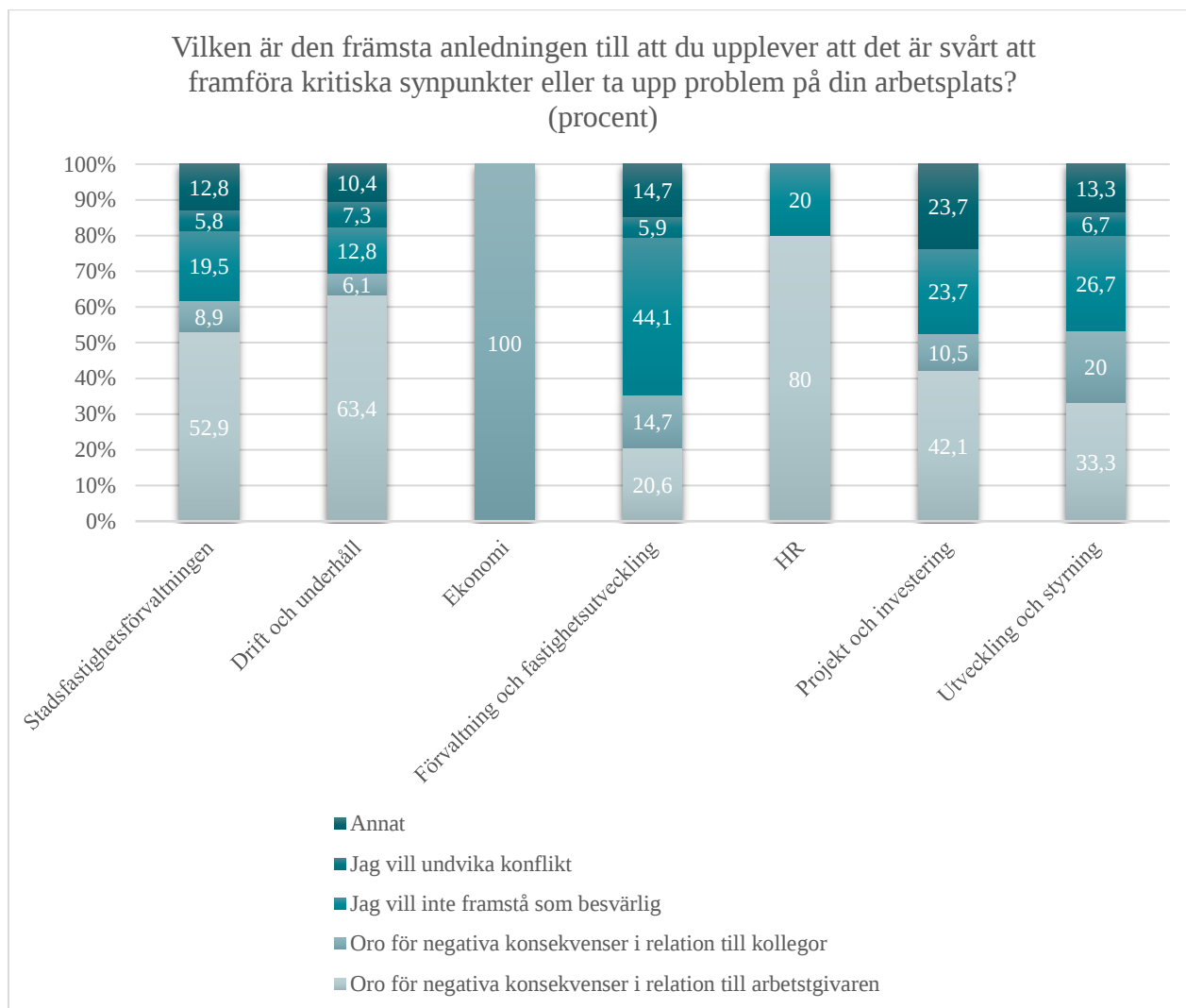
34,7 procent av respondenterna svarar att de upplever att de delvis kan framföra kritiska synpunkter och rapportera ett problem på din arbetsplats.

15,7 procent av respondenterna svarar att de upplever att de inte kan framföra kritiska synpunkter och rapportera ett problem på din arbetsplats.

Resultatet visar på skillnader i svar mellan avdelningarna.

### 2.4.1 Svårigheter att framföra kritik – orsaker

Fråga 4.1 besvarades endast av de respondenter som svarade ”Nej” eller ”Delvis” på fråga 4. Totalt 257 personer svarade på fråga 4.1.



### Förvaltningsövergripande

52,9 procent av respondenterna svarar att den främsta anledningen till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen är oro för negativa konsekvenser i relation till arbetsgivaren.

8,9 procent av respondenterna svarar att den främsta anledningen till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen är oro för negativa konsekvenser i relation till kollegor.

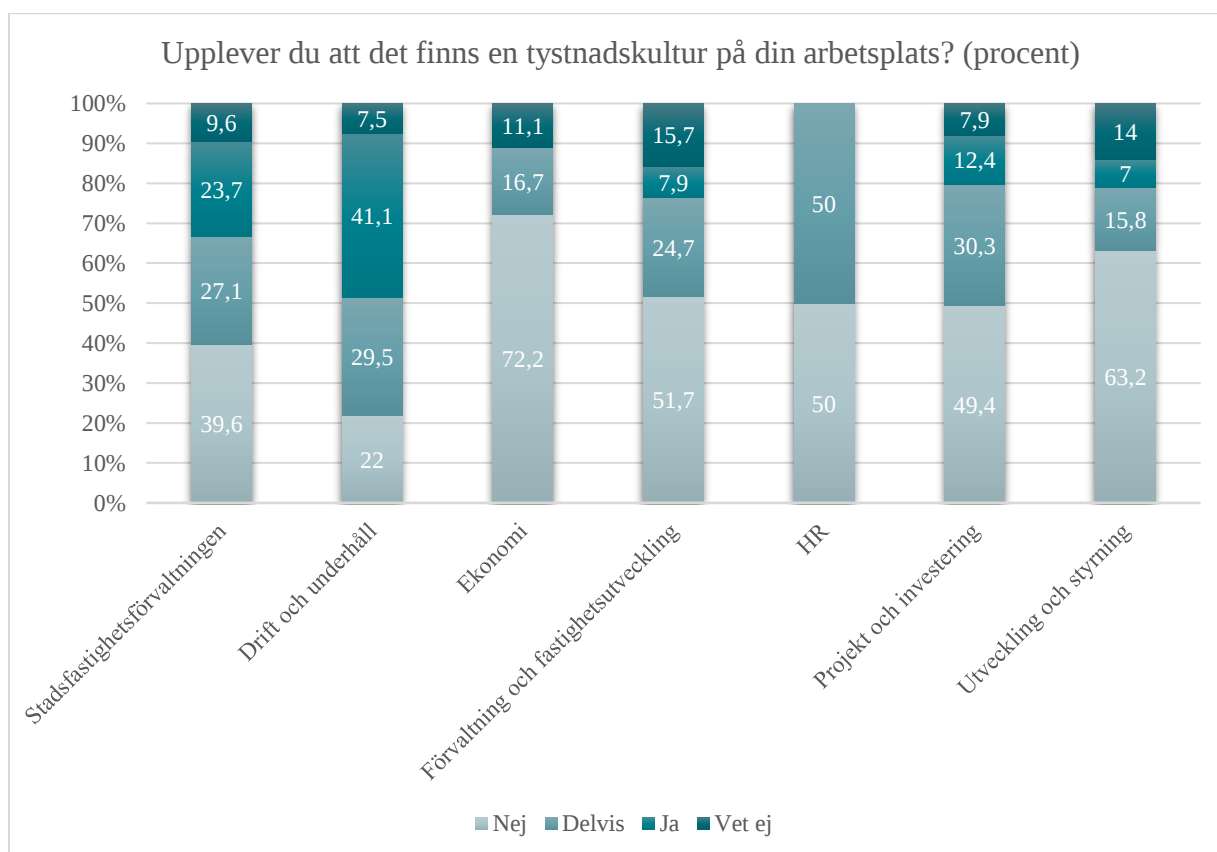
19,5 procent av respondenterna svarar att den främsta anledningen till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen är att de inte vill framstå som besvärliga.

5,8 procent av respondenterna svarar att den främsta anledningen till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen är att de vill undvika konflikt.

12,8 procent av respondenterna svarar att den främsta anledningen till att de upplever att det är svårt att framföra kritiska synpunkter eller ta upp problem på arbetsplatsen är "Annat" än vad övriga alternativ föreslog.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna

## 2.5 Förekomst av tystnadskultur



### Förvaltningsövergripande

39,6 procent av respondenterna svarar att det inte finns en tystnadskultur på arbetsplatsen.

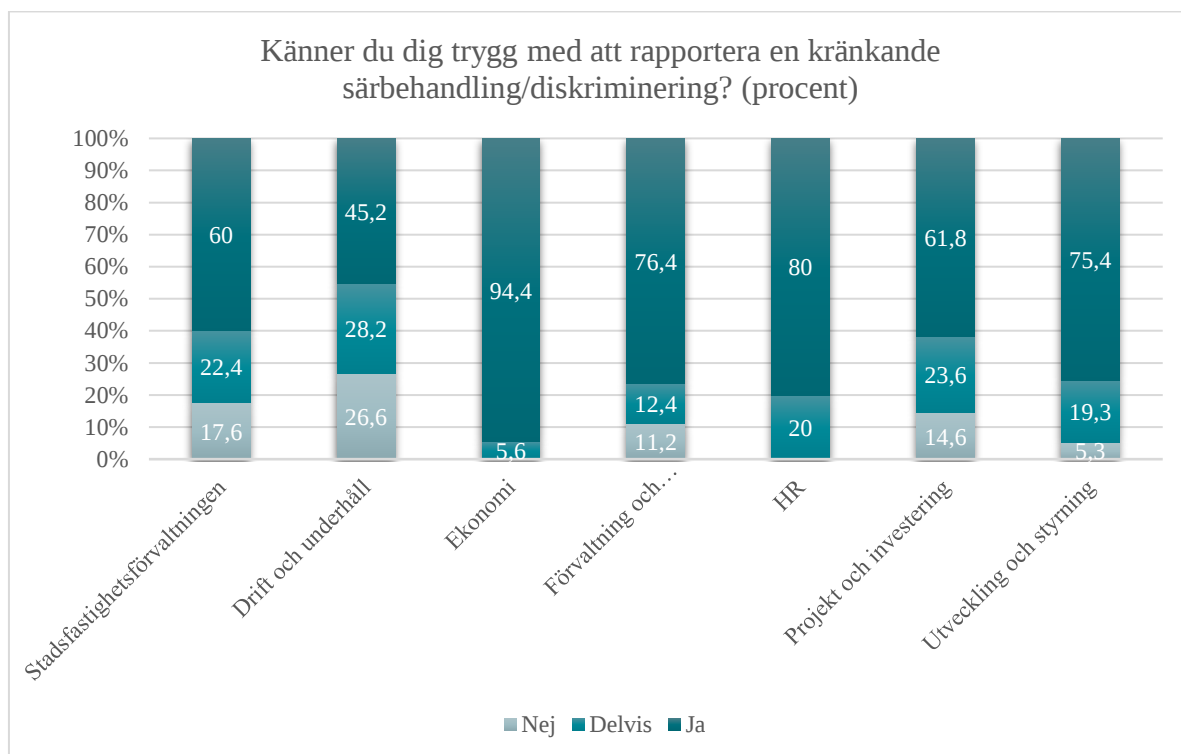
27,1 procent av respondenterna svarar att det delvis finns en tystnadskultur på arbetsplatsen.

23,7 procent av respondenterna svarar att det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen.

9,6 procent av respondenterna svarar att de ej vet om det finns en tystnadskultur på arbetsplatsen.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna.

## 2.6 Trygghet vid rapportering av kränkningar



### Förvaltningsövergripande

17,6 procent av respondenterna svarar att de inte är trygga med att rapportera en kränkande särbehandling/diskriminering.

22,4 procent av respondenterna svarar att de delvis är trygga med att rapportera en kränkande särbehandling/diskriminering.

60 procent av respondenterna svarar att de är trygga med att rapportera en kränkande särbehandling/diskriminering.

Resultatet visar på stora skillnader i svar mellan avdelningarna.