

För alla
läkare
Tystnadskultur –
bara hälften vågar
framföra kritik

Arbetsmiljöenkäten 2022



Sveriges
läkarförbund

Den medicinska professionens organisation

INNEHÅLL

Bara hälften av läkarna vågar fullt ut framföra kritik.....	3
Läkare i början av karriären mer försiktiga med kritik	4
Bara 2 av 5 i Stockholm vågar framföra kritik	5
Bara 1 av 3 kardiologer vågar framföra kritik	6
Bättre i privat sektor och i primärvården	7
Kvinnor mer rädda för att framföra kritik	7
Tystnadskultur är en ledarskapsfråga	8

Författare: Sofia E Karlsson, Anna Liljenberg

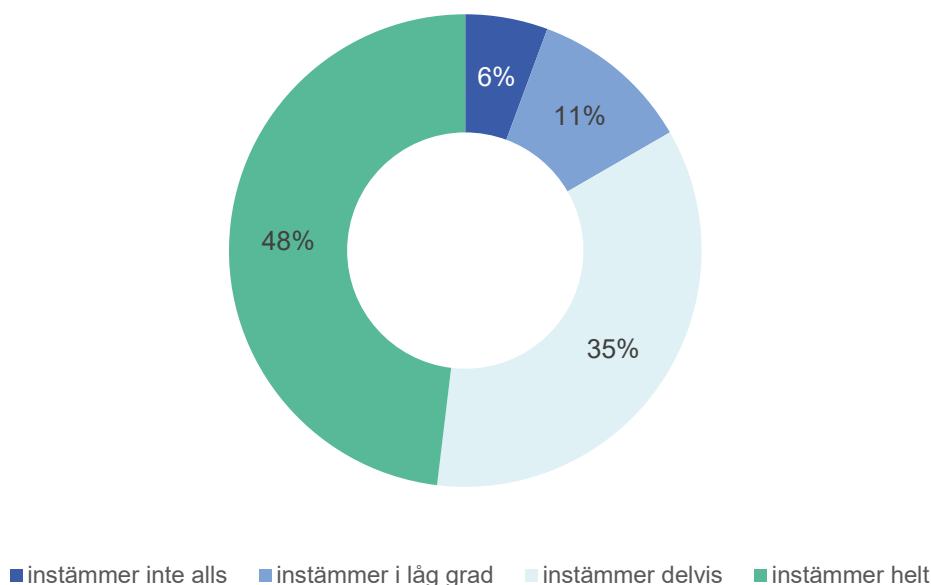
Stockholm oktober 2022

Bara hälften av läkarna vågar fullt ut framföra kritik

När medarbetare och chefer inte vågar framföra kritik och presentera förbättringsförslag kan vården inte utvecklas. Det är därför med stor oro vi kan konstatera att mindre än hälften av läkarna fullt ut vågar framföra kritik.

- Drygt 1 av 6 läkare uppger att de inte vågar framföra kritik till ledningen
- Läkare i början av karriären är mest försiktiga med att framföra kritik till ledningen
- Bara 2 av 5 läkare i Stockholm vågar fullt ut framföra kritik
- Bara 1 av 3 kardiologer vågar fullt ut framföra kritik
- Kvinnor mer drabbade av tystnadskultur än män

Jag vågar framföra kritik till ledningen



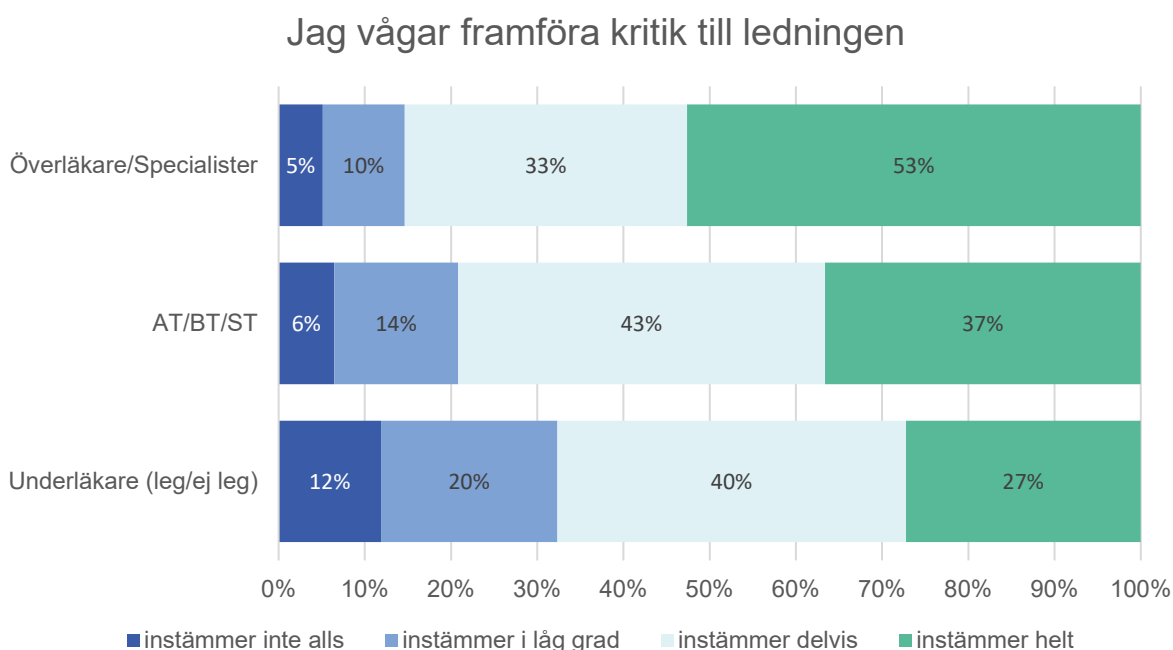
Frågan om att *våga* framföra kritik handlar inte om enskilda individers personliga egenskaper, utan om vad för kultur det finns i vården idag. Bland fritextsvaren i arbetsmiljöenkäten är det många som tar upp tystnadskulturen som ett av de frågor som de särskilt vill uppmärksamma oss på. Repressalier, till exempel i form av sämre löneutveckling, personangrepp, härskartekniker och mobbing är metoder som används för att upprätthålla tystnadskulturen. Det finns också fritextsvar om att medarbetare belagts med "munkavel"

samt att anonyma kritiker efterforskas. Konsekvensen blir att brister i vården som hade kunnat åtgärdas kvarstår. Detta drabbar både personal och patienter.

Bakgrund: Enkäten skickades våren 2022 till samtliga medlemmar, yrkesverksamma i hälso- och sjukvården, det vill säga 37 521 personer. 15 901 personer svarade vilket ger en svarsfrekvens på 42 procent. Svarsfrekvensen var ungefär den samma i alla lokalföreningar/regioner.

Läkare i början av karriären mer försiktiga med kritik

Bland underläkarna, det vill säga de som ännu inte är färdiga specialister, så är det mindre än 1 av 3 som fullt ut vågar framföra kritik till ledningen. Även bland läkarna med utbildningstjänst är andelen betydligt lägre än det är för färdiga specialister och överläkare.



En av orsakerna till att det ser ut så här kan vara att antalet AT- och ST-platser inte är tillräckliga i förhållande till antalet läkare som utbildas. Konkurrensen om dessa platser blir

därför stenhård. Läkarna som ännu inte gjort sin allmän- eller specialiseringstjänstgöring, hamnar därför lätt i en beroendeställning gentemot sin arbetsgivare.¹

”Det råder en stark tystnadskultur och en ohälsosam arbetskultur bland underläkare som väntar på AT/BT/ST då vi är totalberoende av vår arbetsgivares goda vilja att förlänga våra vikariat eller till slut prioritera oss till AT/BT/ST. Att folk inte vågar säga nej till extra jourpass, utebliven/minskad sommarssemester eller att skriva ut patienter för tidigt påverkar patientsäkerheten och ökar risken för utbrändhet bland kollegorna – men ingen vågar ta diskussionen med ledningen.”

Bland de som gör BT, bastjänstgöring för läkare med legitimation, men som inte gjort AT i Sverige, är andelen som vågar framföra kritik allra lägst. Denna grupp är dock än så länge väldigt liten, varför enskilda individers svar kan få stort genomslag.

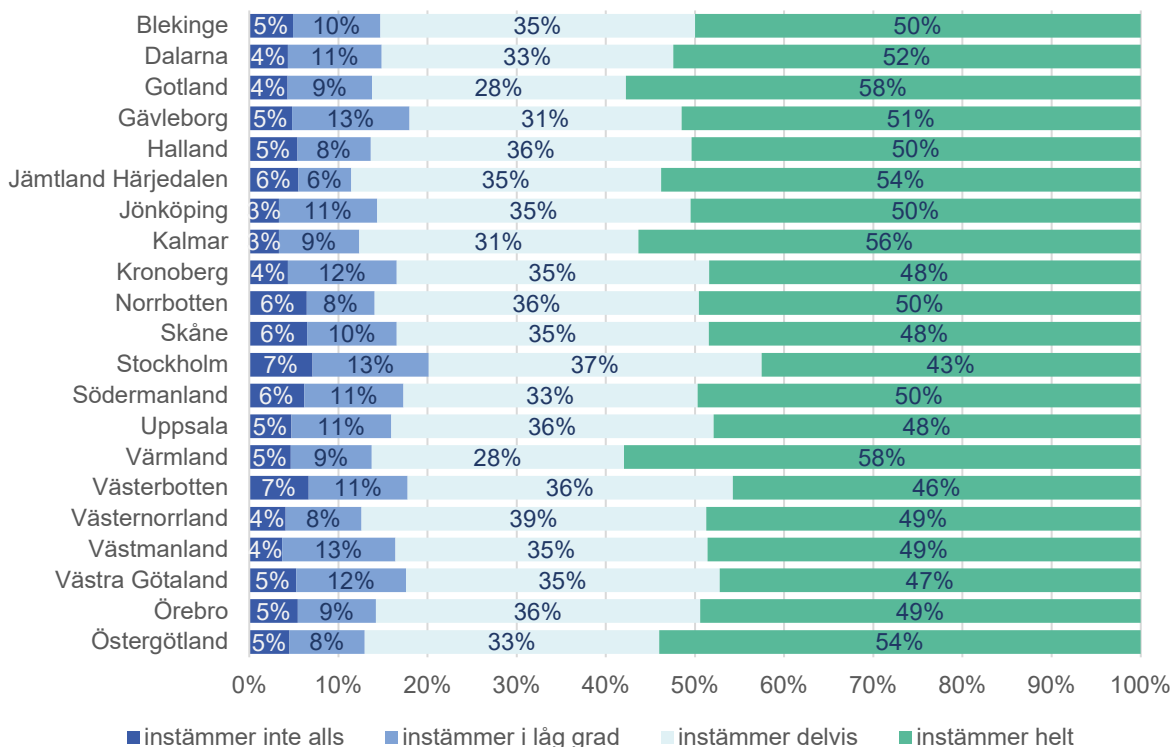
Bara 2 av 5 i Stockholm vågar framföra kritik

I de flesta regioner är det ungefär hälften som instämmer helt i påståendet ”Jag vågar framföra kritik”. Bäst resultat ser vi i Värmland, Gotland och Kalmar. Lägst andel är det i Stockholm där bara drygt 40 procent instämmer helt i påståendet.

Nationellt är det drygt 1 av 6 som inte vågar framföra kritik till ledningen, det vill säga inte instämmer alls i påståendet, eller i låg grad. I Stockholm är det 1 av 5. Det är sämst i landet.

¹ Mer om underläkarnas utsatta situation finns i SYLF:s rapport [Tyst läkarkår – en rapport om tystnadskultur bland underläkarna \(2021\)](#). Den visar bland annat att 60 procent av underläkarna uppgett att rädslan för att hindras i progressionen i yrket är avgörande, det vill säga risken att man inte får fast anställning som AT- eller ST-läkare.

Jag vågar framföra kritik till ledningen



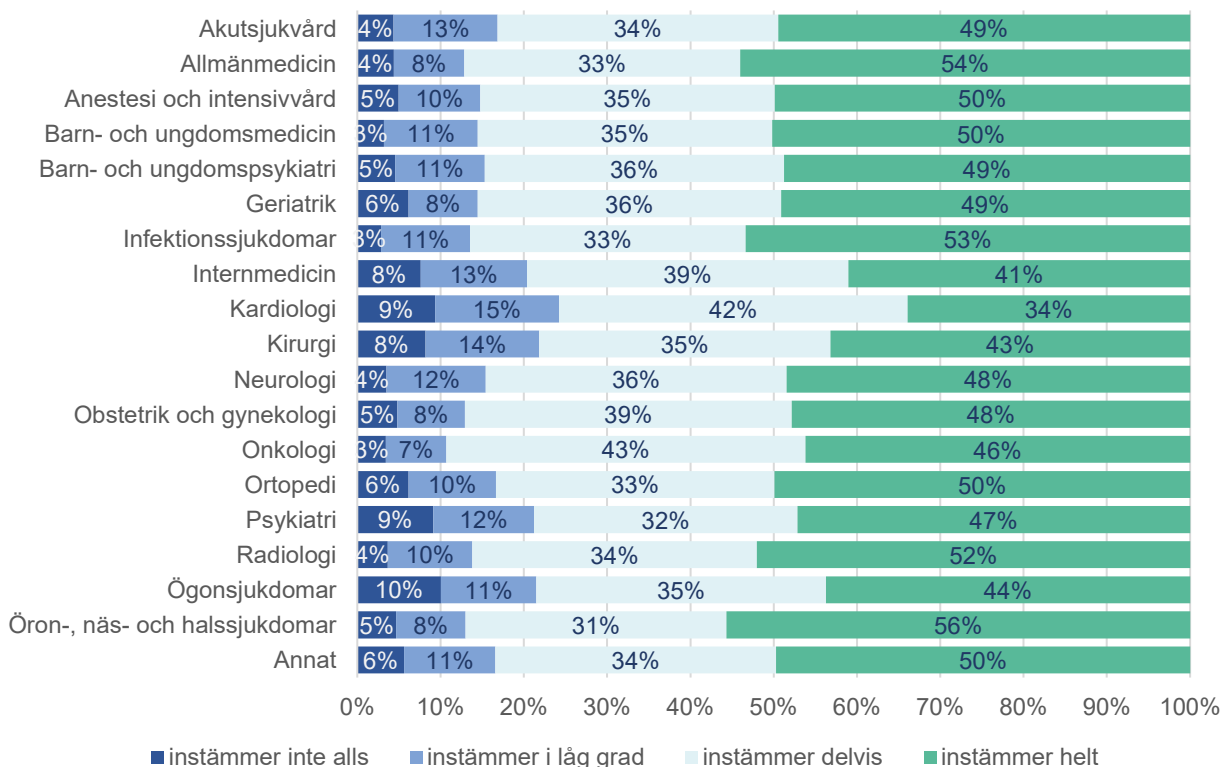
I fritextsvaren, det vill säga som svar på frågan om det är något mer man vill att Läkarförbundet ska känna till, har Västerbotten, Västra Götaland och Skåne lyfts som regioner där det finns en omfattande tystnadskultur, där läkare blivit illa behandlade eller där kritik rörande patientsäkerhet har tystats ned.

Bara 1 av 3 kardiologer vågar framföra kritik

Inom de allra flesta specialiteter är det ungefär hälften av läkarna som instämmer helt i att de vågar framföra kritik till ledningen. Bland kardiologer är det bara 1 av 3 som fullt ut vågar framföra kritik till ledningen.

Nästan 1 av 10 kardiologer instämmer alls i påståendet "Jag vågar framföra kritik till ledningen". Tar man med de som instämmer i låg grad, så är det nästan 1 av 4 kardiologer som inte vågar framföra kritik. Andra specialiteter där många uppgett att de inte vågar framföra kritik är kirurgi, internmedicin och ögonsjukdomar.

Jag vågar framföra kritik till ledningen



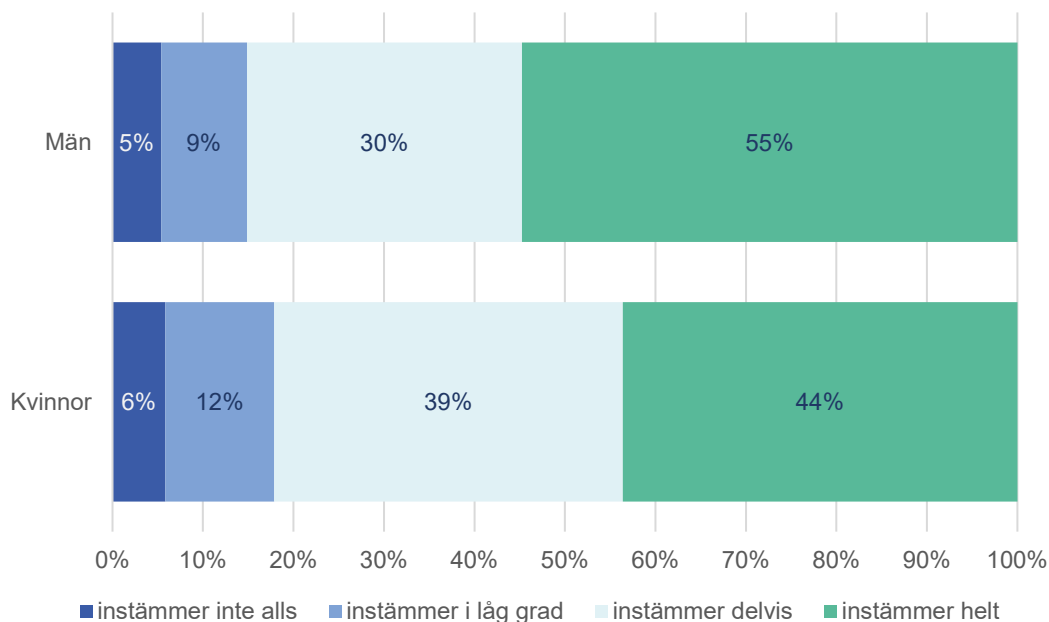
Bättre i privat sektor och i primärvården

Inom privat sektor är det något högre andel som vågar framföra kritik (56 procent), än inom offentlig sektor (47 procent). Och i offentlig sektor är det något högre andel som inte instämmer alls, eller i låg grad, i påståendet "Jag vågar framföra kritik till ledningen". En möjlig orsak kan vara att miljön vad gäller att framföra kritik är något bättre i primärvården som i högre utsträckning utgörs av privata aktörer (53 procent instämmer helt) än inom sjukhusen som nästan alltid drivs av regionerna (45 procent instämmer helt).

Kvinnor mer rädda för att framföra kritik

Bland kvinnor är det bara 44 procent som håller helt med i påståendet "Jag vågar framföra kritik". Detta kan jämföras med 55 procent av männen.

Jag vågar framföra kritik till ledningen



Tystnadskultur är en ledarskapsfråga

I slutet av Arbetsmiljöenkäten ställdes frågan om det är något ytterligare som man anser är viktigt för Läkarförbundet att känna till. En mängd av dessa svar är på temat tystnadskultur och hur den upprätthålls.

Flera av fritextsvaren vittnar om att även cheferna är rädda för repressalier. Därför är det glädjande att hela 82 procent av läkarna som är chefer instämmer helt i påståendet "Jag vågar framföra kritik till ledningen".

Eftersom vår enkät enbart riktar sig till läkare, vet vi inte hur chefer med annan utbildningsbakgrund skulle ha svarat. En del av fritextsvaren tyder dock på att medicinsk utbildning kan spela roll, både i förmågan att ta emot kritik och förmågan att föra den vidare, vilket är något som också framkommit vid tidigare enkäter².

"Problematiskt med övervägande sjuksköterskor som chefer inom vår organisation. De tar aldrig strid "uppåt"."

² I Läkarförbundets rapport [Chefskap Delrapport 4, Primärvårdsenkäten](#) framkommer bland annat att 66 procent av läkarna uppger att verksamhetschefen har förmåga att genomföra förändringar i verksamheten, men om chefen är läkare så är det 77 procent som uppger att så är fallet.

Här är ytterligare ett antal teman som återfinns bland fritextsvaren. Några teman, som till exempel att kritik inte får nå utanför organisationen, att kritik kan framföras men inget händer samt att tystnadskulturen bidrar till att medarbetare lämnar arbetsplatsen, är mer vanligt förekommande.

- **Kritik får inte nå utanför organisationen**

"Kritik mot otillräckliga resurser (...) som skapar mycket extraarbete och många gånger medför att utredning och behandling inte kan genomföras på ett patientsäkert sätt, tillåts så länge den framförs inom ramen för linjeorganisationen. Går man utanför blir man inkallad till chefen och får en mer eller mindre skarp tillsägelse."

- **Problemet går ända upp i politiken/regionledningen**

"Regionledningen måste börja vara lyhörda för kritik. Det har insmugit sig en rädsla hos våra chefer att säga som det är. Jag har hört en mellanchefer säga "Det är bra att du säger ifrån för jag kan inte säga något för då blir jag petad"."

"De chefer som har vågat säga ifrån har "pausats" av regionen eller blivit av med sina tjänster. Jag ser inte hur det ska kunna bli bättre med tanke på en så toxiska arbetsmiljö och ledningsstruktur som har noll fokus på det vi ska ägna oss åt - våra patienter."

- **Tystnadskultur bidrar till att läkare slutar – på arbetsplatsen eller som läkare**

"Tystnadskultur utan like. Repressalier om man säger ifrån. Funderar på att helt sluta som klinisk läkare."

- **Fackligt arbete hindras**

"Tyvärr en tystnadskultur, rädsla för repressalier om man framför synpunkter. Fackligt arbete straffas subtilt av arbetsgivaren. Ingen sund organisation, många mår dåligt."

"Finns inte riktigt möjlighet att framföra kritik på APT."

- **Många uppger att kritik kan framföras – men inget händer**

"Mycket kritik framförs inte längre för det känns meningslöst, inget händer. Chefer borde kommunicera mera uppåt och säga vad vi och patienter behöver (...)"

- **Patientsäkerheten drabbas**

"Jag och mina kollegor har framfört kritik kring patientsäkerheten och användarvänligheten utan att lyckas få gehör under arbetet. Vi har snarare blivit bortplockade. Nu, när det allt tydligare framkommer att det finns omfattande brister och risker känns det skönt att vi har stått emot men det har varit tufft att från ledningen bli dumförklarad och förtalad som bakåtsträvande."

” Tystnadskultur fortsätter, patologiska situationer normaliseras.”

Fritextsvar från Läkarförbundets arbetsmiljöenkät