



Granskning av tillämpningen av regelverk för yttrande- och meddelarfrihet

BDO i samarbete med Attensum

FÖRORD

BDO har av revisorerna i Landstinget Dalarna fått i uppdrag att genomföra en granskning om tillämpningen av regelverk för yttrandefrihet och meddelarfrihet.

Vårt arbete och våra bedömningar grundar sig på dokumentanalys och intervjuer med företrädare för tjänstemannaledningen. Vi har också genomfört en enkät till 310 anställda med frågor som har utgått från revisionsfrågorna. Vårt arbete bedöms vara ett rådgivningsuppdrag där vi utifrån genomfört arbete sammanfattar, fördjupar och begrundar våra analyser i en rapport med förslag på åtgärder och områden för vidare utvecklingsarbete. Vårt arbete är genomfört med en begränsad tidsram och inom en bestämd tidsperiod. Omfattningen och analysen som är gjord måste ses i ljuset av detta. Vi kan inte gå i god för att alla relevanta förhållanden är upptäckta och analyserade.

Granskningen har genomförts med stöd av Attensum, Joakim Eriksson, jur kand.

Vi vill tacka samtliga personer som medverkat i uppdraget.



Direktör
Öyvind Sunde

SAMMANFATTNING

Iakttagelser och bedömning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om eventuellt förekommande interna regelverk kring yttrande och meddelarfrihet är korrekt utformade samt om dessa liksom det nationella regelverket är kända och efterlevs i landstingets organisation. Med hänsyn till detta syfte har följande revisionsfrågor besvarats:

- Finns interna regelverk, anvisningar etc. kring tillämpningen av yttrandefrihet och meddelarskydd och är dessa i förekommande fall utformade på ett korrekt sätt?
- Är gällande nationella respektive eventuella interna regelverk kända på olika ledningsnivåer samt bland personal i övrigt?
- Vilka åtgärder, t ex utbildning, introduktioner för nyanställda etc., har landstinget som arbetsgivare vidtagit för att säkerställa kunskapen om yttrandefrihet och meddelarskydd och är åtgärderna ändamålsenliga?
- Finns det indikationer om att yttrande och meddelarfriheten, inkl. förbudet mot efterforskning och repressalier, kan ha åsidosatts?
- Vad är respektive nämnds ansvar för efterlevnaden av yttrande- och meddelarfriheten?
- Hur kontrollerar arbetsgivaren att reglerna efterlevs (intern kontroll)?
- Hur har Landstingsstyrelsen beaktat denna yttrande – och meddelarfrihet utifrån sin uppsiktsplikt?

Det finns interna regelverk avseende yttrandefrihet och meddelarfrihet, främst i form av en informationspolicy och information på intranätet samt ett fotograferingsförbud.

Eftersom landstingets interna regelverk enligt vår mening inte strider mot slutsatserna i rättsanalysen bilaga 2, anser vi att den information om yttrandefrihet och meddelarfrihet som lämnas i nuvarande informationspolicy och intranät m.m. är korrekt.

Men även om information är korrekt kan den enligt vår mening lämpligen kompletteras med information om när yttrandefriheten och meddelarfriheten är begränsad.

Exempelvis bör det framgå i vilka verksamheter sekretessen begränsar yttrandefriheten och vad arbetsgivaren har rätt att förvänta sig av anställda vid konkurrens mellan lojalitetsplikt och yttrandefriheten, se nedan om Riktlinjer.

Utifrån de uppgifter som framkommit vid intervjuerna och enkäten torde det vara rimligt att dra slutsatsen att kännedomen om de nationella och interna regelverken är för låg. Cheferna har ett något högre genomsnitt än övriga anställda men även deras kännedom är enligt min mening för låg särskilt med beaktande av att de har ansvar för att informera övriga anställda.

Det genomförs inte någon återkommande och landstingsövergripande utbildning eller introduktion avseende yttrande - och meddelarfriheten förutom att det översiktligt berörs vid utbildningen för chefsläkare. Vår bedömning är att det saknas ändamålsenliga åtgärder avseende utbildningar och att arbetsgivaren därför inte har säkerställt de anställdas kunskaper.

Av intervjuerna och den genomförda enkäten till vissa anställda har framgått, enligt vår mening, att det finns indikationer om att yttrandefriheten och meddelarfriheten kan ha åsidosatts.

Det finns en rutin för utredningar av eventuella incidenter rörande yttrandefrihet m m men eftersom denna huvudsakligen avser uppgiftsfördelning bör det enligt BDO finnas behov av riktlinjer för handläggning av ärenden som helt eller delvis avser yttrandefrihet eller meddelarfrihet. Av riktlinjerna bör bl.a. framgå när yttrandefriheten och meddelarfriheten gäller i förhållande till offentlighets- och sekretesslagen, arbetsgivarens och arbetstagarans förpliktelser samt vad dessa bör tänka på vid handläggningen.

Av reglementet framgår att landstingsstyrelsen är överordnad fyra andra nämnder. Det är enligt vår mening juridiskt oklart om nämnder kan underordnas landstingsstyrelsen enligt gällande lagstiftning och vad detta innebär för respektive nämnds verksamhetsansvar.

Det saknas interna kontroller för att säkerställa att reglerna om yttrandefrihet och meddelarfrihet efterlevs och landstingsstyrelsen har inte utövat någon uppsikt över övriga nämnder i detta avseende.

Mot bakgrund av syftet med denna granskning har vi avslutningsvis funnit att det finns interna regelverk men att dessa behöver kompletteras även om de i sig är korrekt utformade. Kännedomen om de interna och nationella regelverken är enligt vår mening för låg. Vidare anser vi att det finns risk för att efterlevnaden av regelverken inte är tillräcklig då kontroller saknas som säkerställer efterlevnaden.

Rekommendationer

Med hänsyn till ovan angivna iakttagelser rekommenderar vi följande:

- Nämnderna behöver förbättra kännedomen hos de anställda om betydelsen och innebörden av yttrandefriheten och meddelarfriheten. Kännedomen kan exempelvis förbättras genom information vid chefsutbildningar och vid introduktioner för nyanställda. Kännedomen kan även förbättras genom att öka tillgängligheten och sökbarheten i intranätet och i det kommande ledningssystemet. Vidare kan information med viss regelbundenhet genomföras på arbetsplatsträffarna. Kommunikationsenheten och rättsenheten torde vara viktiga både vad gäller att föra ut information och om innehållet i denna.
 - Landstingsstyrelsen bör besluta om, alternativt föreslå fullmäktige att besluta om, riktlinjer för handläggning av ärenden som avser yttrandefrihet och meddelarfrihet.
 - Nämnderna bör tillföra intern kontrollplanerna en granskningspunkt avseende efterlevnaden av yttrande- och meddelarfriheten. Nämnderna kan också använda sig av medarbetarundersökningarna för att kontrollera kännedom och efterlevnad av regelverket.
-

-
- Landstingsstyrelsen bör inom ramen för intern kontroll ge landstingsdirektören ett uppdrag att inom ett år redovisa vilka åtgärder som landstingsstyrelsen har vidtagit för att säkerställa att yttrandefriheten och meddelarfriheten efterlevs i organisationen.
 - Landstingsstyrelsen bör inom sin uppsiktspflicht ge landstingsdirektören ett uppdrag att inom ett år redovisa vilka åtgärder nämnderna har vidtagit för att säkerställa att yttrandefriheten och meddelarfriheten efterlevs i organisationen.
-

Innehållsförteckning

	sid
1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	1
1.3 Revisionsfrågor	1
1.4 Revisionskriterier	2
1.5 Ansvariga nämnder	2
1.6 Projektorganisation	2
1.7 Jävsprövning	2
1.8 Metod och genomförande	2
2. Allmänt om yttrande- och meddelarfrihet	3
3. Finns interna regelverk, anvisningar etc. kring tillämpningen av yttrandefrihet och meddelarskydd och är dessa i förekommande fall utformade på ett korrekt sätt?	4
3.1 Beskrivning	4
3.2 Bedömning	6
4. Är gällande nationella respektive eventuella interna regelverk känd på olika ledningsnivåer samt bland personalen i övrigt?	7
4.1 Beskrivning	7
4.2 Bedömning	8
5. Vilka åtgärder, t ex utbildning, introduktioner för nyanställda etc. har landstinget som arbetsgivare vidtagit för att säkerställa kunskapen om yttrandefrihet och meddelarskydd och är åtgärderna ändamålsenliga?	8
5.1 Beskrivning	8
5.2 Bedömning	9
6. Finns det indikationer om att yttrande- och meddelarfriheten inkl. förbudet mot efterforskning och repressalier kan ha åsidosatts?	9
6.1 Beskrivning	9
6.2 Bedömning	11
7. Vad är respektive nämnds ansvar för efterlevnaden av yttrande- och meddelarfriheten?	12
7.1 Beskrivning	12
7.2 Bedömning	12
8. Hur kontrollerar arbetsgivaren att reglerna efterlevs (intern kontroll)?	13
8.1 Beskrivning	13
8.2 Bedömning	13

	sid
9. Hur har landstingsstyrelsen beaktat yttrande- och meddelarfriheten utifrån sin uppsiktplikt?	13
9.1 Beskrivning	13
9.2 Bedömning	14
10 Förbättringsförslag	14
11 Avslutning	14

Bilaga 1 Enkätundersökning

Bilaga 2 Rättsanalys - Allmänt om yttrandefrihet och meddelarfrihet

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Yttrande- och meddelarfriheten är en grundlagsfäst demokratisk rättighet och en av grundstenarna i det svenska demokratiska systemet. För offentligt anställda, till skillnad mot privatanställda, är yttrandefriheten i princip överordnad den lojalitetsplikt som en anställd har i förhållande till sin arbetsgivare. För offentligt anställda finns också ett förbud för arbetsgivaren att efterforska källan eller vidta repressalier mot anställda som använder sig av sin yttrandefrihet.

Yttrande- och meddelarfriheten skapar flera oklara situationer när gränsdragningen för en arbetstagares lojalitetsplikt korsar yttrande- och meddelarfriheten. För landstinget som arbetsgivare är det viktigt att kunskapen om gällande regelsystem, inklusive de olika gränsdragningsproblem som systemet ger upphov till, bland såväl chefer som övrig personal är god. Okunskap om systemet kan medverka till anställdas yttrandefrihet kränks vilket ur ett demokratiskt perspektiv får ses som mycket allvarligt. Okunskap om regelsystemet och dess praktiska tillämpning riskerar också att anställda omedvetet kan försätta sig i situationer där arbetsgivaren kan bli skyldig att vidta åtgärder, t ex ur patientsäkerhetssynpunkt.

1.2 Syfte

Syftet med granskningen är att bedöma om eventuellt förekommande interna regelverk kring yttrande- och meddelarfrihet är korrekt utformade samt om dessa liksom det nationella regelverket är kända och efterlevs i landstingets organisation.

1.3 Revisionsfrågor

Granskningen utgår från de revisionsfrågor som har preciserats i avropsförfrågan och anbudet:

- Finns interna regelverk, anvisningar etc. kring tillämpningen av yttrandefrihet och meddelarskydd och är dessa i förekommande fall utformade på ett korrekt sätt?
- Är gällande nationella respektive eventuella interna regelverk kända på olika ledningsnivåer samt bland personal i övrigt?
- Vilka åtgärder, t ex utbildning, introduktioner för nyanställda etc., har landstinget som arbetsgivare vidtagit för att säkerställa kunskapen om yttrandefrihet och meddelarskydd och är åtgärderna ändamålsenliga?
- Finns det indikationer om att yttrande och meddelarfriheten, inkl. förbudet mot efterforskning och repressalier, kan ha åsidosatts?
- Vad är respektive nämnds ansvar för efterlevnaden av yttrande- och meddelarfriheten?
- Hur kontrollerar arbetsgivaren att reglerna efterlevs (intern kontroll)?
- Hur har Landstingsstyrelsen beaktat denna yttrande- och meddelarfrihet utifrån sin uppsiktsplikt?

1.4 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisorernas analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna i denna granskning utgörs i första hand av:

- Regeringsformen
- Yttrandefrihetsgrundlagen
- Tryckfrihetsförordningen
- Offentlighet- och sekretesslag
- Kommunallag 6 kapitlet
- JO och JK beslut m m
- Arbetsrättslig rättspraxis om lojalitetsplikt

I övrigt har BDO arbetat i enlighet med SKYREVs riktlinjer och vägledning vad gäller revisionsarbete, god sed etc. Vid granskning och bedömning tillämpar vi lagar, föreskrifter och riktlinjer som gäller för aktuell period.

1.5 Ansvariga nämnder

I granskningen har landstingets samtliga nämnder granskats.

1.6 Projektorganisation

Uppdragsansvarig för BDO har varit Öyvind Sunde. Projektledare har varit Gunn-Henny Dahl och granskare har varit Joakim Eriksson. Enkäten har genomförts av medarbetare Wiktor Suvander. Kvalitetssäkring har gjorts av Öyvind Sunde.

1.7 Jävsprövning

Särskild prövning av granskningsteamets oberoende har gjorts. Den visar att det inte finns omständigheter som kan rubba förtroendet för teamets opartiskhet och självständighet.

1.8 Metod och genomförande

Granskningen har genomförts i överensstämmelse med de direktiv som uppdragsgivaren angivit.

Intervjuer har genomförts med relevanta tjänstemän som har valts ut i samråd med revisionen. Totalt har 11 personer intervjuats.

Utöver dokumentstudier och intervjuer har granskningen omfattat en enkät till ett urval av de anställda. Enkätfrågorna har stämts av med revisorerna och har skickats via email till 310 anställda varav det senare har visat sig att 2 har slutat och 13 inte har haft fungerande email adresser. Totalt har därför endast 295 enkäter skickats ut. Av dessa har 67 svarat. Två påminnelser har gjorts innan tidsfristens utgång. Den utsatta tiden att svara var 10 dagar och förlängdes till 13 dagar. Enkätfrågorna och enkätsvaren framgår av bilaga 1. Svarsfrekvensen har utifrån syftena med enkäten bedömts som tillräcklig av revisionen vid ett avstämningsmöte mellan BDO och revisionen den 22 augusti 2014.

2. ALLMÄNT OM YTTRANDE- OCH MEDDELARFRIHET

BDO har upprättat en kortfattad rättsanalys avseende yttrande- och meddelarfrihet. För att underlätta läsningen av denna granskningsrapport har rättsanalysen lyfts ut och placerats i bilaga 2. En sammanfattning av rättsanalysen finns i sin helhet angiven nedan:

Yttrandefriheten och meddelarfriheten framgår av våra grundlagar.

Av 2 kap 1 § regeringsformen framgår yttrandefriheten: ” *Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor.* ”

Av 1 kap 1 § tryckfrihetsförordningen framgår meddelarfriheten: “*Det skall ock stå envar fritt att, i alla de fall då ej annat är i denna förordning föreskrivet, meddela uppgifter och underrättelser i vad ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift till författare eller annan som är att anse som upphovsman till framställning i skriften, till skriftens utgivare eller, om för skriften finnes särskild redaktion, till denna eller till företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter*”

Motsvarande bestämmelser avseende yttrandefrihet och meddelarfrihet finns i Yttrandefrihetsgrundlagen som omfattar radio, TV, video etc.

För att begränsa yttrande- och meddelarfriheten krävs stöd i lag, jmf 2 kap 20 – 23 §§ regeringsformen. En sådan begränsande lag är offentlighets- och sekretesslagen (OSL) som stadgar tystnadsplikt för vissa uppgifter. Yttrandefriheten och meddelarfriheten ger dock rätt att vissa fall, trots sekretess, rätt att yttra sig. Oftast anges i slutet av varje kapitel av OSL i vilka avseenden uppgifter kan lämnas ut med stöd av yttrandefriheten och meddelarfriheten trots sekretessen. Av 25 kap 1 § OSL framgår sekretess för hälso- och sjukvård och av 39 kap 1 och 2 §§ sekretess för personalsocial och personaladministrativ verksamhet. Av OSL framgår exempelvis att anställda får uttala sig om sjukvården i allmänhet men inte om enskilda patienter och att meddelarfriheten gäller för personaladministrativ verksamhet enligt 39 kap 2 § OSL.

Men anställda har även lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet. Yttrandefriheten är överordnad lojalitetsplikten för en offentlig anställd, till skillnad mot en privatanställd som först måste ha försökt komma tillrätta med missförhållandena innan han eller hon kan använda sig av sin yttrandefrihet. Det innebär för en offentlig arbetsgivare att denne får tåla sådant som även kan uppfattas som illojalt, exempelvis förvaltningschefer som deltar i demonstrationståg mot nedskärningar, personal inom vård och omsorg eller sjukvården som samlar in namn på protestlistor för att få behålla en nedläggningshotad avdelning eller lärare som anordnar föräldramöten för att uppmana till aktioner mot skolpolitiker. Yttrandefriheten och meddelarfriheten kan dock inte användas vid varje tillfälle. Arbetsgivaren har rätt att ställa krav på att arbetsuppgifterna fullgörs även om det innebär en begränsning av de anställdas möjligheter att använda sig av yttrandefriheten. Utövanandet av yttrandefriheten får inte inverka menligt på arbetsuppgifterna. Däremot får arbetsgivaren tåla att den anställde kan yttra sig i massmedia m m på ett sådant sätt att det kan skada förtroendet för myndigheten. Offentliga arbetstagare skall vidare vara objektiva när de företräder verksamheten och det är

därför viktigt att den anställde som använder sig av sin yttrandefrihet tydligt uppger att han eller hon inte uttalar sig för myndigheten utan privat.

JO har uttalat att det i och för sig står arbetsgivaren fritt att ge personalen råd i mediefrågor men att det samtidigt klart bör framgå av råden att det inte handlar om något försök att påverka de anställdas rätt att ge uttryck åt sina åsikter och JO rekommenderar att myndigheterna i samband med information, instruktioner och utbildningar i mediefrågor regelmässigt omnämner offentlighetsprincipen och meddelarfriheten i sammanhanget.

Arbetsgivaren kan utse en talesperson för myndigheten men det får inte begränsa den anställdes rätt att uttala sig.

Myndighetens lokaler utgör inte alltid offentlig plats. Det behövs därför tillstånd för en journalist för att komma in i exempelvis vårdlokaler. Om avsikten att ta emot en journalist på en anställds tjänsterum kan detta dock inte anses störa arbetet och JO har därför ansett en tjänsteman normalt sett har rätt att ta emot en journalist på sin arbetsplats för en intervju (JO 1995/95 s. 453). Om lokalerna inte utgör offentlig plats har myndigheten rätt att uppställa ordningsregler som exempelvis ordningsregler om förbud mot fotografering, Villkoren skall vara sakligt grundade.

Om arbetsgivaren kallar medarbetare till möte avseende något som kan uppfattas avse yttrandefriheten är det viktigt att arbetsgivaren tydligt uppger att avsikten med mötet inte gäller att den anställde vänt sig till medierna.

Arbetsgivaren får inte använda ett olämpligt ordval så att den anställde får uppfattningen att hon eller han inte får använda sig av sin yttrande- eller meddelarfrihet. (JO 2008/09 s. 526). Det är hur den anställde uppfattar samtalet som är det avgörande för bedömningen.

JK har i beslut 2009-11-11 dnr 1672-09-30 anfört bl.a.

”Det är därför viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att eventuella anmärkningar på hur arbetstagaren sköter sitt arbete inte har något att göra med att han vänt sig till medierna. Och om det råder tveksamhet kring vad syftet med anmärkningarna har varit, bör arbetsgivaren – för att undgå kritik – visa att dessa inte haft något samband med den anställdes framträdanden i medierna.”

3. FINNS INTERNA REGELVERK, ANVISNINGAR ETC KRING TILLÄMPNINGEN AV YTTRANDEFRIHET OCH MEDDELARSKYDD OCH ÄR DESSA I FÖREKOMMANDE FALL UTFORMADE PÅ ETT KORREKT SÄTT?

3.1 Beskrivning

Inledning

Av intervjuerna har det framgått att det huvudsakligen finns fyra landstingsövergripande dokument som berör yttrandefriheten:

- Informationspolicyn

- Riktlinjer för användning av sociala medier
- Intranätet
- Beslut om förbud för fotografering

Informationspolicyn

Av informationspolicyn fastställd av landstingsfullmäktige 2011-09-12 § 141, framgår bl.a. följande:

Utgångspunkter för Landstinget

”I Landstinget Dalarna har vi högt i tak och alla får säga vad de tycker. Tycker vi själva att något är fel, försöker vi genast att få en förbättring till stånd – i första hand genom diskussion på vår egen arbetsplats och med vår närmaste ledning.”

Om att uttala sig:

- *”Jag som arbetar inom Landstinget Dalarna har en självklar rätt att uttala mig i media och delta i offentlig debatt – också om min egen arbetsplats.*
- *Att jag har rätt att uttala mig innebär inte samma sak som att jag har skyldighet att uttala mig. Om jag känner mig osäker kring detta frågar jag min närmaste chef om råd.*
- *Om jag uttalar mig i någon fråga har jag klart för mig om jag gör det som privatperson eller om jag gör det i tjänsten, vilket också måste framgå. Jag skiljer på mitt eget tyckande och officiell information - den officiella informationen måste alltid vara korrekt.*
- *Som arbetsledare eller chef i Landstinget Dalarna har jag ett särskilt ansvar som arbetsgivarföreträdare när jag uttalar mig i media.*
- *Vid användandet av sociala medier gäller samma principer som när det gäller att uttala sig i media eller delta i debatten.*
- *Det är självklart att jag känner till de begränsningar som finns i offentlighets- och sekretesslagen.”*

Sociala medier

Utöver informationspolicyn finns det även ”Riktlinjer för användning av sociala medier inom Landstinget Dalarna” daterad 2012-03-27.

Av riktlinjerna framgår bl.a. *”Sociala medier får som huvudregel endast användas för kommunikation eller informationsinsamling i tjänsten.”*

”Även om en enskild anställd kommunicerar med ett personligt tilltal ska det framgå tydligt att det är på myndighetens uppdrag. Den som kommunicerar via sociala medier måste tänka på att man uttalar sig för Landstinget Dalarnas räkning.”

Intranätet

Det framgår även vissa uppgifter om yttrandefrihet på intranätet, Navet. Häri beskrivs bl.a. regeringsformen och yttrandefrihetsgrundlagen och det finns länkar till lagtexten. Av beskrivningen för Tryckfrihetsförordningen framgår bl.a.

”I Tryckfrihetsförordningen talas om meddelarfrihet, vilket innebär att någon som arbetar exempelvis på landstinget kan vända sig till pressen och berätta om något som den anställda tycker är viktigt och som behöver bli allmänt känt. Den som tar emot informationen har inte rätt att avslöja varifrån informationen kommer och det är straffbart för exempelvis en chef på

en myndighet, som exempelvis Landstinget Dalarna, att försöka ta reda på vem som har fört informationen vidare.”

Fotograferingsförbud

Det finns även ett beslut från landstingsdirektören avseende förbud att fotografera i vårdlokaler utan tillstånd. Beslutet gäller från 2012-04-01. Ansvarig verksamhetschef kan enligt beslutet ge ett skriftligt tillstånd. I landstingsdirektörens beslut hänvisas till skrivelse från Socialstyrelsen, 2011-11-22, samt från SKL, 2011-12-15. Beslutet är fattat som ett s.k. ren verkställighet.

Av intervjuerna har framgått att chefsjuristen har kontrollerat med SKL huruvida beslutet var att betrakta som ren verkställighet eller om det i kommunallagens mening är ett beslut som nämnden eller eventuell delegat skall fatta beslut om.

Övrigt

Kommunikationsenheten skickade under sommaren ut ”Att tänka på om en journalist hör av sig under sommaren”. Av handlingen framgår råd att tänka på, exempelvis att man inte behöver svara på en gång och att man kan hänvisa frågan till någon som man tror är mer lämpad samt att Presstjänst finns tillgänglig för stöd dygnet runt. Det framgår också information om meddelarfrihet och förbud mot efterforskning.

Härutöver har det av intervjuerna framkommit att det även finns information om yttrandefriheten i ledningssystemet för Tandvårdsnämnden avseende Informations- och kommunikationshantering – arbetsbeskrivning. Av avsnittet ”Att uttala sig för massmedia” framgår följande:

”Alla anställda har rätt att uttala sig i massmedia, vilket finns inskrivet i grundlagen. Denna rättighet förstärks av meddelarskyddet, vilket bl.a. innebär förbud att efterforska vem som har lämnat uppgifter till massmedia. Om du uttalar privata åsikter om Folk tandvården är det viktigt att klargöra att du inte uttalar dig som representant för Folk tandvården.”

3.2 Bedömning

Det finns interna regelverk avseende yttrandefrihet och meddelarfrihet, främst i form av informationspolicy och information på intranätet samt ett fotograferingsförbud.

Av rättsanalysen, bilaga 2, framgår att arbetsgivaren inte får begränsa de anställdas rätt att yttra sig om verksamheten och att det är viktigt att personalen uppger att de uttrycker privata åsikter när de använder sig av yttrandefriheten så att åsikten inte kan förväxlas med myndighetens ståndpunkt. Vidare framgår att när den anställde företräder myndigheten skall informationen vara korrekt och objektiv. Slutligen framgår att det torde vara juridisk möjligt att utfärda ett generellt fotograferingsförbud i vårdlokaler.

Eftersom landstingets interna regelverk enligt vår mening inte avviker från dessa juridiska slutsatser i analysen anser vi att den information om yttrandefrihet och meddelarfrihet som lämnas i nuvarande informationspolicy och intranät m.m. är korrekt. Under avsnitt 6.2 nedan har vi dock kommenterat beslutet om fotograferingsförbud utifrån ett kommunalrättsligt perspektiv.

Men även om information är korrekt kan den enligt vår mening lämpligen kompletteras med information om när yttrandefriheten och meddelarfriheten är begränsad. Vår uppfattning är att de anställda och arbetsgivaren båda har fördel av en ökad tydlighet och detaljering avseende vad som är tillåtet och inte tillåtet utifrån ett yttrande- och meddelarfrihetsperspektiv.

Exempelvis bör det framgå i vilka verksamheter sekretessen begränsar yttrandefriheten och vad arbetsgivaren har rätt att förvänta sig av anställda vid konkurrens mellan lojalitetsplikt och yttrandefriheten.

Slutligen delar vi arbetsgivarens uppfattning om att det är juridiskt möjligt att fatta beslut om ett generellt fotograferingsförbud. I förevarande fall har landstingsdirektören fattat ett verkställighetsbeslut, d.v.s. inte ett beslut i kommunallagens mening. Av intervjuerna har framgått att detta har utretts med SKL. När en adekvat utredning har genomförts och kommit till en slutsats anser vi att landstingsstyrelsen har uppfyllt sitt ansvar enligt 6 kap 7 § kommunallagen.

4. ÄR GÄLLANDE NATIONELLA RESPEKTIVE EVENTUELLA INTERNA REGELVERK KÄNDA PÅ OLIKA LEDNINGSNIVÅER SAMT BLAND PERSONALEN I ÖVRIGT?

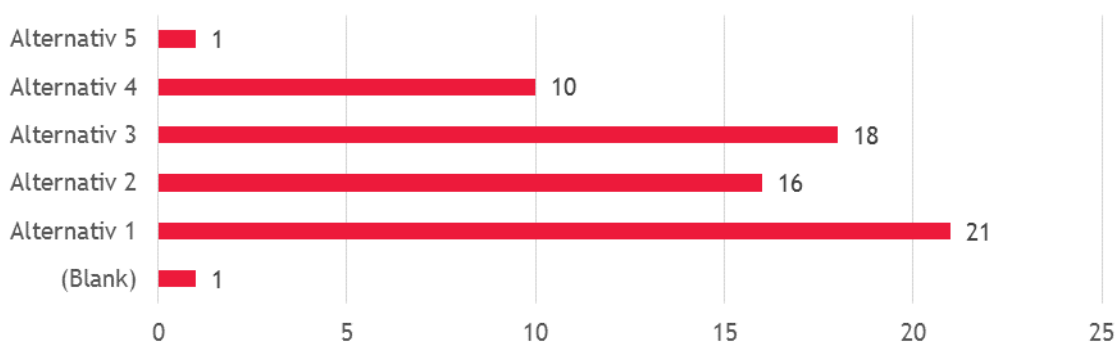
4.1 Beskrivning

Av intervjuerna har framgått att det fanns varierande vetskap om de interna regelverken. Det är huvudsakligen informationspolicyn som är allmänt känd bland de intervjuade. Det bör noteras att intranätets information infördes endast några dagar före intervjutillfällena.

Samtliga intervjuade uppger sig känna till yttrandefriheten och meddelarfrihetens innebörd och att de tror att även övriga anställda känner till dessa. Yttrandefriheten och meddelarfriheten har enligt de intervjuade diskuterats på arbetsplatsträffar, planeringsdagar och då det har förekommit särskild anledning.

Hur väl de interna och nationella regelverken är kända i organisationen har behandlats i enkäten som har skickats ut till en del av de anställda.

En av frågorna i enkäten var Hur väl känner du till innehållet i eventuella interna regelverk eller anvisningar gällande yttrande- och meddelarfrihet på en skala 1 – 5 där 1 betyder Inte alls och där 5 betyder Mycket god kännedom? Frågan har besvarats enligt följande:



Vilket ger ett genomsnitt av de 66 svarande om 2,30.

Snittet för de svarande som har varit anställda kortare tid än 1 år är 2,00.

Snittet för de svarande som har varit anställda mellan 1 och 5 år är 2,71.

Snittet för de som har varit anställda mer än 5 år är 2,27.

Av de 66 svarande är 20 chefer med personalansvar. Motsvarande genomsnitt för dessa chefer är 3,16.

En annan fråga var i enkäten Hur väl du känner till innehållet i lagarna gällande yttrande – och meddelarfrihet på en skala 1 – 5 där 1 betyder Inte alls och där 5 betyder Mycket god kännedom? Frågan har besvarats enligt följande:



Vilket ger ett genomsnitt av de 66 svarande om 2,54.

Snittet för de svarande som har varit anställda kortare tid än 1 år är 2,75.

Snittet för de svarande som har varit anställda mellan 1 och 5 år är 3,14.

Snittet för de som har varit anställda mer än 5 år är 2,46.

Av de 66 svarande har 20 varit chefer med personalansvar. Motsvarande genomsnitt för dessa chefer är 3,32.

För att få en bild av i vilken omfattning chefer har bidragit till en ökad kunskap om yttrande- och meddelarfriheten har frågan ställts om en chef eller annan ansvarig har informerat dem om rätten att yttra sig om förhållandena på sin arbetsplats till utomstående. Av 66 svarande har 18 besvararat frågan jakande.

4.2 Bedömning

Enkäten hade en för låg svarsfrekvens för att det skall vara rimligt att dra några statistiskt säkerställda och detaljerade slutsatser. Resultatet får därför närmast ses som en indikation. Utifrån de uppgifter som framkommit vid intervjuerna och enkäten torde det ändå, enligt vår mening, vara rimligt dra slutsatsen att kännedomen om nationella och interna regelverk är för låg. Det kan i övrigt noteras att både vad gäller interna regelverk samt nationella bestämmelser har de som varit anställda mellan 1 och 5 år haft högst genomsnitt på uppgiven kännedom om reglerna. Vidare kan noteras att cheferna har ett något högre genomsnitt än övriga anställda. Men även deras kunskap är enligt vår mening för låg särskilt med beaktande av att de har ansvar för att informera övriga anställda.

5. VILKA ÅTGÄRDER, TEX UTBILDNING, INTRODUKTIONER FÖR NYANSTÄLLDA ETC, HAR LANDSTINGET SOM ARBETSGIVARE VIDTAGIT FÖR ATT SÄKERSTÄLLA KUNSKAPEN OM YTTRANDEFRIHET OCH MEDDELARSKYDD OCH ÄR ÅTGÄRDerna ÄNDAMÅLSENliga?

5.1 Beskrivning

Av intervjuerna har framgått att många av de intervjuade trodde sig ha fått utbildning om yttrandefrihet genom chefsutbildningen. Men vid kontroll med juristen visade det sig att åtminstone de senare åren har inte yttrandefrihet ingått i chefsutbildningen. Däremot har offentlighetsprincipen och utlämnande av handlingar behandlats på utbildningen.

Det ingår inte heller generellt utbildning om yttrande- och meddelarfrihet i nyintroduktionen av anställda.

Den enda utbildningen som innehåller yttrande- och meddelarfrihet är utbildningen för chefsläkare. Av utbildningsmaterialet framgår två slides i Power point som anger vad yttrande- och meddelarfrihet är. Utbildningen kommer att erbjudas även till strategisk ledning och samordnare.

Av intervjuerna har framgått att Kommunikationsenheten, som blev etablerad 1 januari 2014, kan erbjuda utbildningar som kommunikationsplanering och mediehantering vari yttrande- och meddelarfrihet ingår.

Av den genomförda enkätundersökningen har det framkommit att 4 av 62 har uppgett att de blivit erbjudna utbildningar om yttrande- och meddelarfrihet.

Vidare har det framkommit att 12 av 62 har uppgett att arbetsgivaren informerat på annat sätt om yttrande- och meddelarfrihet. 3 av dessa hade också blivit erbjudan utbildning. På frågan om utbildningen respektive informationen hade varit tillräcklig blev svarsnittet 3,46 på en skala 1 – 5, där 1 betyder Inte alls och där 5 betyder Mycket tillräcklig.

5.2 Bedömning

Som har framgått av intervjuerna genomförs egentligen inte någon återkommande och landstingsövergripande utbildning eller introduktion avseende yttrande - och meddelarfriheten. Även om yttrande- och meddelarfriheten berörs på chefsläkarutbildningen behövs också, enligt vår bedömning, utbildning avseende yttrandefriheten och meddelarfriheten i förhållande till offentlighets- och sekretesslagen samt lojalitetsplikten. Vår bedömning är att det saknas ändamålsenliga åtgärder och att arbetsgivaren därför inte har säkerställt de anställdas kunskaper.

6. FINNS DET INDIKATIONER OM ATT YTTRANDE- OCH MEDDELARFRIHETEN, INKL. FÖRBUDET MOT EFTERFORSKNING OCH REPRESSALIER, KAN HA ÅSIDOSATTS?

6.1 Beskrivning

Indikationer på incidenter

Generellt sett har vid intervjuerna framkommit att det har skett få incidenter som rör yttrande- och meddelarfriheten. I flera fall nämns att det är ”högt i tak”. Men det har också framkommit uppgifter vid intervjuerna om att anställda är rädda för repressalier och drar sig för att uttala sig för media.

En incident som har omnämnts har varit ett tv-bolag som filmade på en vårdavdelning. Det aktualiserade frågor som eventuellt befogenhetsöverskridande gällande tillstånd för filmning men också frågan om gränsen för yttrandefriheten.

Andra exempel som kan ha varit incidenter är när tidningarna har intervjuat anställda om exempelvis arbetsmiljön och bristen på personal under sommaren. Av vissa av intervjuerna har framkommit att anställda som har uttalat sig i media sedan har fortsatt diskussionen anonymt vilket kan ses som en indikation på att de är rädda för påtryckningar.

Det har också förekommit fall enligt de intervjuade då anställda inte har varit tydliga med om de uttalar sig privat eller för landstingets räkning. Vissa har då fått ett meddelande från arbetsgivaren om vikten av tydlighet i detta avseende.

Rutin vid utredning av incidenter

Rutinen för utredning av dessa frågor är, enligt uppgift vid intervjuerna, att rättsavdelningen tillfrågas först som därefter kontaktar verksamhetschefen. Rättsavdelningen har endast en stödjande funktion till de verksamhetsansvariga. Det är enligt uppgift verksamhetschefen som är ansvarig för den eventuella utredningen.

Enkäten

Av den genomförda enkäten till de anställda har framgått att 7 av 67 svarande har utsatts för uppmaningar från arbetsgivaren att inte yttra sig till utomstående eller prata med journalister gällande förhållandena på deras arbetsplats. 6 av 67 känner till någon annan som har utsatts för uppmaningar att inte yttra sig eller där arbetsgivaren ingripit för att den anställde i en tryckt skrift har brukat sin tryckfrihet eller medverkat till ett sådant bruk.

I enkäten gavs även tillfälle att avslutningsvis tillföra kommentarer som kunde vara av värde i sammanhanget. Nedan har dessa citerats utan någon bestämd inbördes ordning:

- *"Hade väldigt lite kännedom om något som detta rör"*
- *"Eftersom jag yttrar mig i media och i sociala media kring politik och samhällsfrågor - vilket jag anser vara inte bara en rättighet utan en del av en uppdrag - så kan jag bara uppskatta att jag aldrig fått någon kommentar eller antydan från ledningen kring något jag yttrat eller om att jag yttrar mig överhuvudtaget."*
- *"Sannolikt är det lätt att hitta regelverket om meddelarfrihet på vårt intranät, så jag upplever det inte som nåt problem att jag inte vet så mycket om det. Pressjouren har varit till hjälp för mig någon gång. Det är också en bra tillgång för medarbetarna."*
- *"Nej, vi har ett bra ledningssystem som ger oss vägledning"*.
- *"Väldigt viktigt att alla vet vad som gäller och vilka rättigheter vi har att yttra oss samt att det följs upp på ett konstruktivt sätt."*
- *"Har känt att det är ok till yttrandefrihet om det används med förnuft. Vet att hjälp finns att få inom Landstinget om jag känner mig osäker på vad som är ok i kontakt med media."*
- *"jag känner till sekretess lagstiftningen men i övrigt hänvisar jag till närmaste chef eller ev. pressmeddelande"*
- *"Det känns som att den ända sanningen är den som Ag har - om At säger något annat är vi negativa och blir bortförklarade. Ex - det är många sjuksköterskor som sluter.... och det beror på våra arbetsförhållande....men arbetsgivaren tilsäger att man vill röra på sig istället!? Så det er idag mycket vanskeligt att få gehör i hur vi upplevar våren arbetsituation..... Så samverkan fungerar inte som den er tiltänkt - att samverka så att vi ska förbättra på alla sätt ... det är idag svårt att få rätta förutsättningarna från Ag"*

för att kunna gi en god och säker vård inom vårt yrke!!!! Ökonomen styr mycket - och det är inte till fördel för andra än vem????????”

- *”Det finns många sätt att visa vilken kultur som gäller. Det finns exempel som talar om hur det kan gå om man är för frispråkig. Andra arbetstagare kan se sin chans att få fördelar genom att skvallra på någon som klagar. Avvikelse rapporter tystas ner. Snälla och tysta arbetstagare premieras. Lönefråga”.*

6.2 Bedömning

I utredningar och situationer som av dem anställda kan uppfattas som en fråga om yttrandefrihet bör arbetsgivaren beakta följande:

- Arbetsgivaren får inte använda ett olämpligt ordval så att den anställda får uppfattningen att hon eller han inte får använda sig av sin yttrande- eller meddelarfrihet. (JO 2008/09 s. 526). Det är hur den anställda uppfattar samtalet som är det avgörande för bedömningen.
- JK har i beslut 2009-11-11 dnr 1672-09-30 anfört bl.a.
”Det är därför viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att eventuella anmärkningar på hur arbetstagaren sköter sitt arbete inte har något att göra med att han vänt sig till medierna. Och om det råder tveksamhet kring vad syftet med anmärkningarna har varit, bör arbetsgivaren – för att undgå kritik – visa att dessa inte haft något samband med den anställdes framträdanden i medierna.”

Vid intervjuerna har det förekommit många positiva ord om arbetsgivarens generösa inställning till yttrande- och meddelarfriheten. Trots det påstår 10 procent av de svarande (7 av 67) i enkäten att de har utsatts för uppmaningar från arbetsgivaren att inte yttra sig till utomstående eller prata med journalister. Nu är procentsatsen förmodligen inte en rättvisande siffra eftersom 295 erbjöds möjlighet att svara på enkäten och endast 67 gjorde det. Det är inte orimligt att antaga att den som har upplevt ett missgynnande hade tagit tillfället att svara på enkäten. I det perspektivet är 7 personer av 295 inte många. Även om procentsatsen kan ifrågasättas synes det ändå som att det finns indikationer på att meddelarfriheten och yttrandefriheten kan ha åsidosatts.

Eftersom många ärenden och utredningar kan beröra såväl frågor om yttrandefrihet, som lojalitetsplikt och tystnadsplikt m m samtidigt är det viktigt att det finns riktlinjer för handläggning av ärenden där yttrandefriheten och meddelarfriheten kan vara aktuell. Det finns enligt uppgift en rutin i Landstinget idag men, som BDO har uppfattat, är den inte dokumenterad och den avser huvudsakligen uppgiftsfördelning och i mindre omfattning hur dessa ärenden skall handläggas i övrigt. Se exempelvis JO och JK ovan, om att det är hur den anställda uppfattar samtalet som är det avgörande och vikten av att tydliggöra att eventuella anmärkningar inte avser den anställdes rätt att framträda i medier. Av de handlingar som BDO tagit del av har det, enligt BDOs mening, funnits möjlighet för Landstinget att vara tydligare i dessa avseenden.

BDOs rekommendation är att landstingsstyrelsen beslutar om, alternativt föreslår fullmäktige att besluta om, riktlinjer för handläggning av ärenden som avser yttrandefrihet och

meddelarfrihet. Riktlinjerna bör exempelvis basera sig på bl.a. på JO:s och JK:s överväganden och gärna förklara vad yttrandefriheten och meddelarfriheten är och vad den innebär för anställda och förtroendevalda inom landsting. Riktlinjerna bör innehålla exempel på verksamheter där yttrandefriheten begränsas och där den inte begränsas av offentlighets- och sekretesslagen. Vidare bör av riktlinjerna framgå processen för handläggning av ärenden och vad arbetsgivaren och arbetstagaren bör tänka på.

BDO rekommenderar vidare att landstingsstyrelsen uppdrar till landstingsdirektören att införa utbildning både vid chefsutbildningarna och vid nyrekryteringar avseende yttrande- och meddelarfrihet. Vidare behövs en utbildningsinsats för övriga anställda exempelvis genom en gemensam punkt på arbetsplatsträffar. Syftet med att öka kunskaperna om yttrandefrihet och meddelarfrihet är att minska ”gråzonen” både för arbetsgivare och anställda om vad man får och inte får göra med stöd av yttrandefriheten och på sikt minska antalet situationer där ett åsidosättande av yttrandefriheten kan uppstå.

7. VAD ÄR RESPEKTIVE NÄMNDNS ANSVAR FÖR EFTERLEVNADEN AV YTTRANDE- OCH MEDDELARFRIHETEN?

7.1 Beskrivning

Enligt de intervjuade är alla nämnder anställningsmyndigheter och har en egen förvaltning. Det innebär enligt de intervjuade att samtliga nämnder har ett ansvar för att yttrandefriheten och meddelarfriheten hanteras på rätt sätt från arbetsgivaren.

Av nämndernas reglementen framgår att landstingsstyrelsen har en överordnad roll över övriga nämnder se bl.a. landstingsstyrelsens reglemente, fastställt av fullmäktige § 183/10.

”Landstingsstyrelsen leder och samordnar förvaltningen av landstingets angelägenheter och har det övergripande ansvaret över övriga nämnders verksamhet.

Landstingsstyrelsen är överordnad följande övriga nämnder:

- - fastighetsnämnd
- - kultur-och bildningsnämnd
- - servicenämnd
- - tandvårdsnämnd

Reglementet gäller också i tillämpliga delar för landstingsstyrelsens utskott och beredningar, om inte annat anges. ”

Av fastighetsnämndens reglemente framgår samma skrivning som ovan.

7.2 Bedömning

Varje nämnd har ett verksamhetsansvar enligt 6 kap 7 § kommunallagen (KL). Fullmäktige får dock besluta enligt 3 kap. 4 § p 4 KL att en nämnd skall vara underställd en annan nämnd. Av reglementet framgår att landstingsstyrelsen är överordnad fyra andra nämnder. Det

framgår inte av reglementet eller andra handlingar som erhållits vad detta innebär för verksamhetsansvaret enligt 6 kap 7 § KL.

Det pågår en översyn av kommunallagen avseende möjligheterna att utöka styrelsens befogenheter att även bestämma över andra nämnder. Vid ett möte med en representant för kommunallagsutredningen uppgav denna muntligen att kommunallagsutredningen åsikt var att en nämnd inte kan underordnas en annan nämnd med stöd av denna bestämmelse, trots den bokstavliga ordalydelsen, eftersom bestämmelsen i kommunallagen infördes utifrån ett annat syfte.

Mot denna bakgrund är det juridiskt oklart om landstinget kan underordna landstingsstyrelsen flera nämnder och vad respektive nämnds ansvar är.

8. HUR KONTROLLERAR ARBETSGIVAREN ATT REGLERNA EFTERLEVS (INTERN KONTROLL)?

8.1 Beskrivning

Av intervjuerna har framgått att efterlevnaden av yttrandefriheten och meddelarfriheten inte omnämns i internkontroll reglementet eller i internkontrollplanerna.

Vid några av intervjuerna nämndes att sådan här frågor kunde bli aktuella vid avvikelserapportering men att det var väldigt ovanligt. Vid intervjuerna framkom även förslag på hur arbetsgivarna kunde kontrollera att reglerna om yttrandefrihet och meddelarfrihet efterlevdes. Som exempel nämndes bl.a. interna revisorer, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar.

Av den genomförda enkäten till de anställda har framgått att 1 av 61 svarande har deltagit i uppföljning/intern kontroll av att yttrandefriheten och meddelarfriheten tillämpas på rätt sätt. Uppföljningen genomfördes enligt enkätsvaret muntligen.

8.2 Bedömning

Mot bakgrund av intervjuer och enkätresultat bedömer vi att arbetsgivarens uppföljning av att reglerna om yttrande- och meddelarfriheten efterlevs, saknas.

Vår rekommendation är att nämnderna beslutar om tillföra intern kontrollplanerna en granskningspunkt avseende efterlevnaden av yttrande- och meddelarfriheten samt att landstingsdirektören ges ett uppdrag att inom ett år, inom ramen för intern kontroll, redovisa till styrelsen vilka åtgärder som har vidtagits för landstingsstyrelsen för att säkerställa att yttrande- och meddelarfriheten efterlevs.

9. HUR HAR LANDSTINGSSTYRELSEN BEAKTAT DENNA YTTRANDE- OCH MEDDELARFRIHET UTIFRÅN SIN UPPSIKTSPLIKT?

9.1 Beskrivning

Landstingsstyrelsen har enligt 6 kap 1 § KL skyldighet att ha uppsikt över övriga nämnder och kommunala företag. Med detta avses landstingsstyrelsen skall ha tillräckligt med information för att kunna leda och samordna landstingets verksamheter.

Av intervjuerna har framgått att ingen av de intervjuade känner till att landstingsstyrelsen har bevakat tillämpningen av yttrandefriheten m.m. i sin uppsiktsplikt.

9.2 Bedömning

Av intervjuerna har enligt vår bedömning framgått att landstingsstyrelsen inte har utövat sin uppsiktsplikt avseende nämndernas yttrande- och meddelarfrihet. Mot denna bakgrund rekommenderar vi landstingsstyrelsen att följa upp övriga nämnders utveckling av efterlevnaden av yttrandefriheten och meddelarfriheten genom att bevaka detta med stöd av sin uppsiktsplikt. Lämpligen kan landstingsstyrelsen ge landstingsdirektören ett uppdrag att inom ett år redovisa med en uppföljning av vilka åtgärder nämnderna har vidtagit för att säkerställa att yttrandefriheten och meddelarfriheten efterlevs i organisationen.

10 FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG

Av intervjuerna har framgått följande förslag för att förbättra kännedomen om yttrande- och meddelarfriheten samt efterlevnaden av dessa friheter:

- Informera vid nyintroduktion av ny anställd
- Informera vid chefsutbildningar
- Uppgradera Navet så att det blir lättare att hitta det man vill i intranätet.
- Utveckla arbetsplatsträffarna
- Ta med frågorna i medarbetarenkäten och internkontroll planen för att följa upp det.
- Ta med det i ledningssystemet.
- Utveckla kommunikationsenheten med att anställa fler webbredaktörer som kan förbättra innehåller och tillgängligheten till Navet samt kommunikatörer som kan genomföra insatser med att sprida information om yttrande- och meddelarfriheten.

Vi instämmer med förbättringsförslagen. Vi har beaktat dessa i våra rekommendationer inledningsvis under sammanfattningen.

11 AVSLUTNING

Syftet med denna granskning har varit att bedöma om eventuellt förekommande interna regelverk kring yttrande och meddelarfrihet är korrekt utformade samt om dessa liksom det nationella regelverket är kända och efterlevs i landstingets organisation.

BDOs bedömning är att det finns interna regelverk men att dessa behöver kompletteras även om de i sig är korrekt utformade. Kännedomen om de interna och nationella regelverken är enligt vår mening för låg. Vidare anser vi att det finns risk för att efterlevnaden av regelverken inte är tillräcklig då kontroller saknas som säkerställer efterlevnaden.

Oslo 2014-10-10

För BDO AS
Öyvind Sunde

Göteborg 2014-10-10

För Attensum AB
Joakim Eriksson

BILAGA 1 - ENKÄT

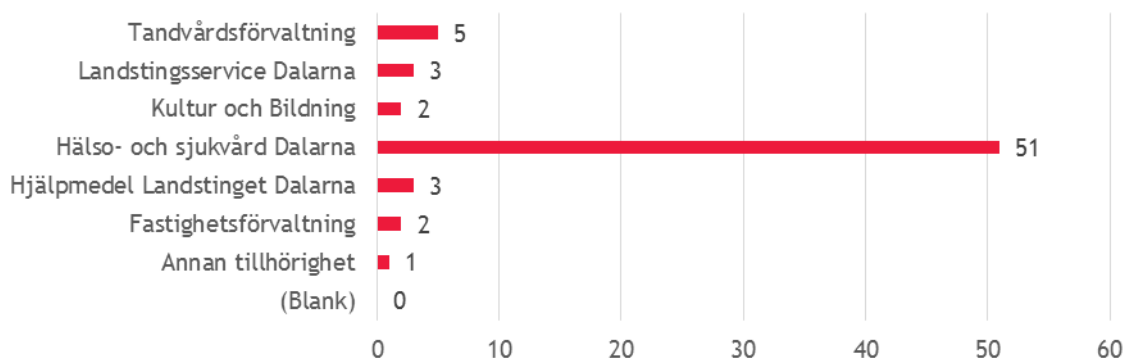
I samband med denna granskning har en enkät skickats till landstingets samtliga förvaltningar. Totalt skickades enkäten till 310 slumpmässigt utvalda individer baserat på tre urvalskriterier. Detta med syfte av att säkra ett för syftet relevant underlag. Urvalskriterierna var följande:

- Minst en individ från var förvaltnings ledning
- Minst 25 individer från någon förvaltnings ledning
- Minst 5 individer från var förvaltning

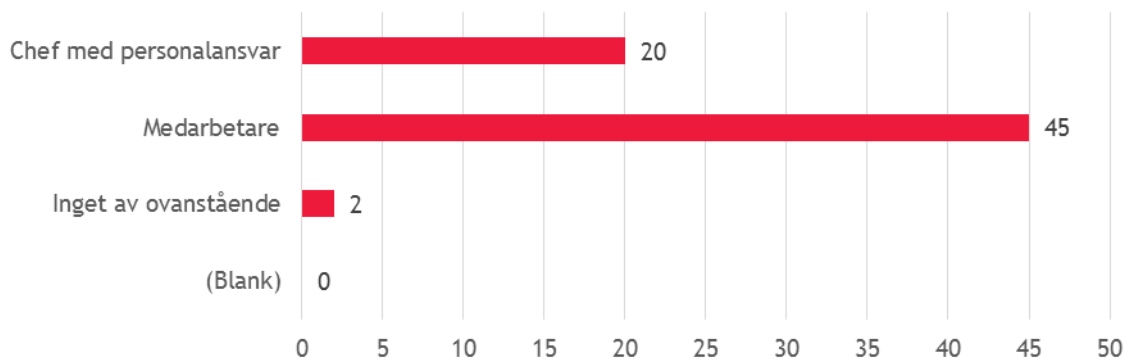
Enkäten skickades via e-post, där det visade sig att 13 e-mailadresser inte längre var fungerande samt att 2 individer hade slutat. Således skickades enkäten till 295 fungerande e-postadresser. Av dessa besvarade 67 individer enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 21,6% med avseende på det ursprungliga urvalet om 310 individer.

Enkäten bestod av total 14 huvudfrågor samt möjlighet att lämna ytterligare kommentarer. Nedan kommer svaren på dessa huvudfrågor presenteras.

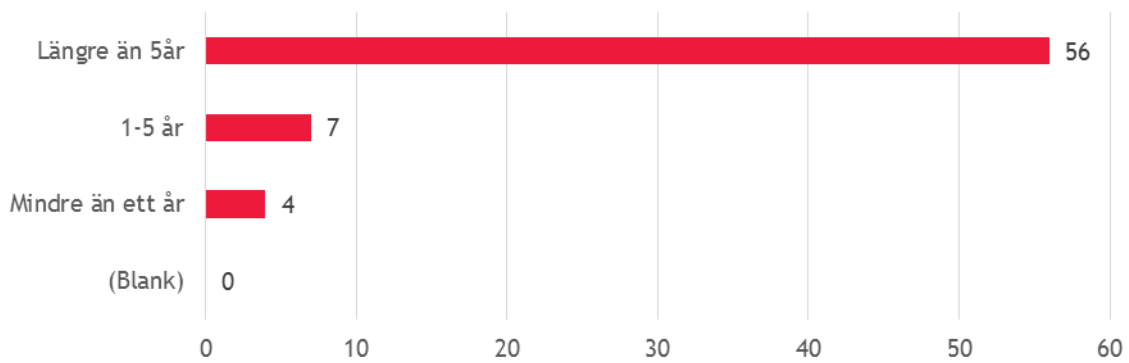
Fråga 1 - Vilken nämnds verksamhetsområde tillhör du?



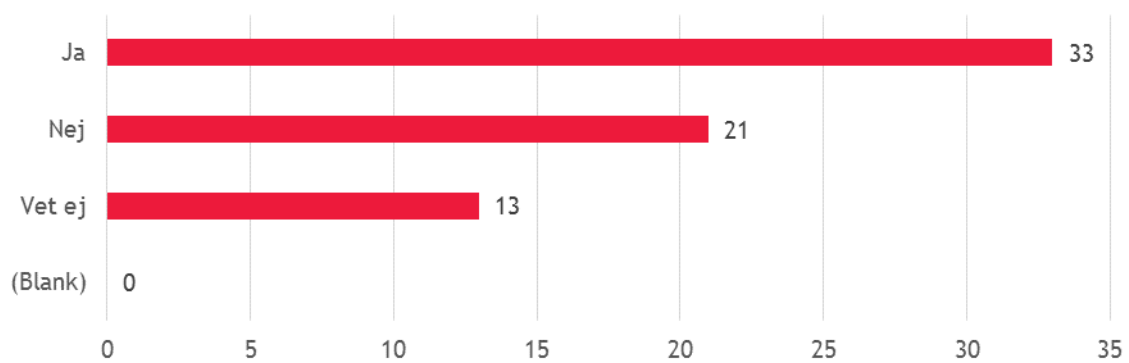
Fråga 2 - Vilken position i organisationen har du?



Fråga 3 - Hur länge har du varit anställd i Landstinget Dalarna?

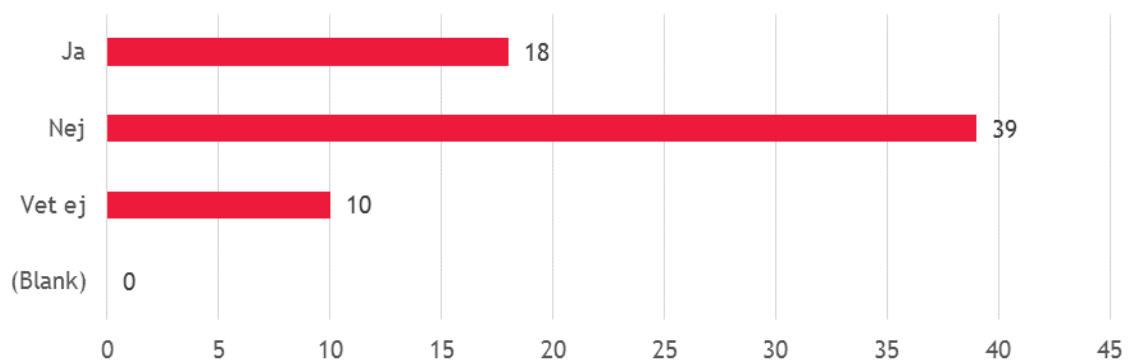


Fråga 4 - Känner du till om landstinget har regelverk för hur du får yttra dig om förhållanden på din

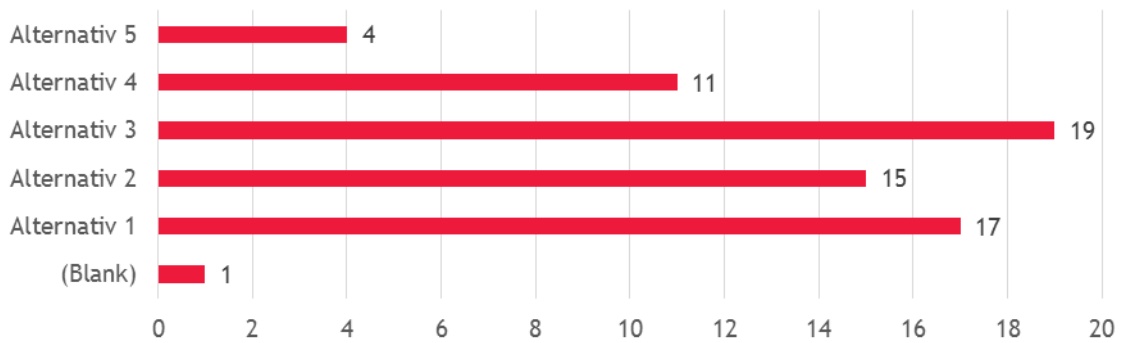


arbetsplats till utomstående?

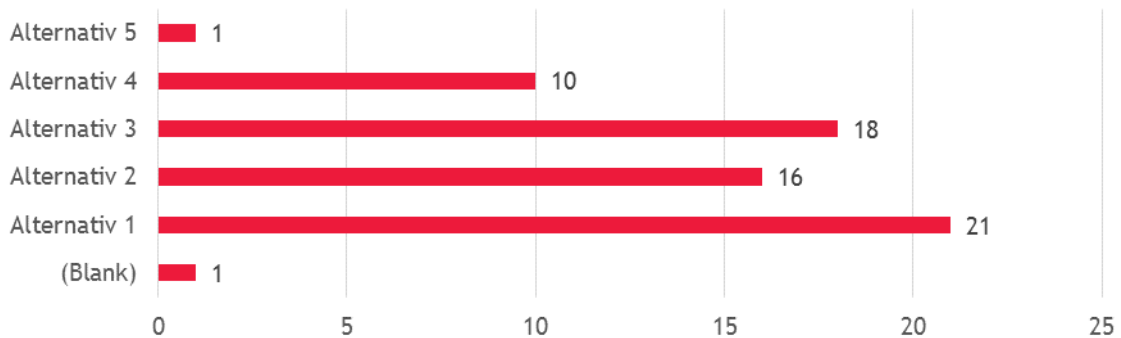
Fråga 5 - Har någon chef eller annan ansvarig informerat dig om din rätt att yttra dig om förhållanden på din arbetsplats till utomstående?



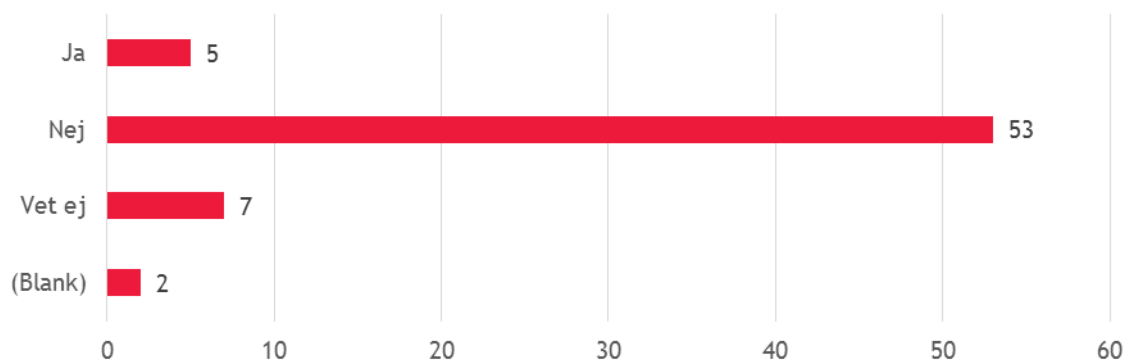
Fråga 6 - Hur väl känner du till innehållet i lagarna gällande yttrande- och meddelarfrihet?
Svara på en skala från 1 - 5 där 1 betyder inte alls och 5 betyder mycket god kännedom



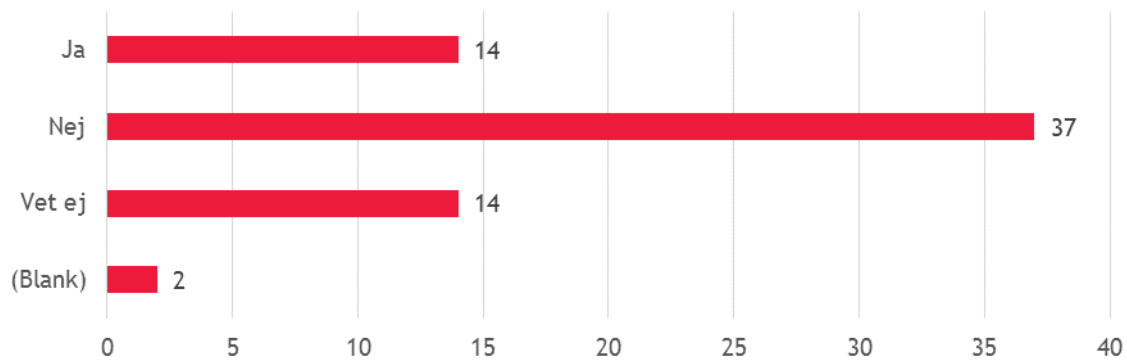
Fråga 7 - Hur väl känner du till innehållet i eventuella interna regelverk eller anvisningar gällande yttrande- och meddelarfrihet?
Svara på en skala från 1 - 5 där 1 betyder inte alls och 5 betyder mycket god kännedom



Fråga 8 - Har arbetsgivaren erbjudit utbildning (kurs, nyintroduktion eller liknande) om yttrande- och meddelarfrihet?

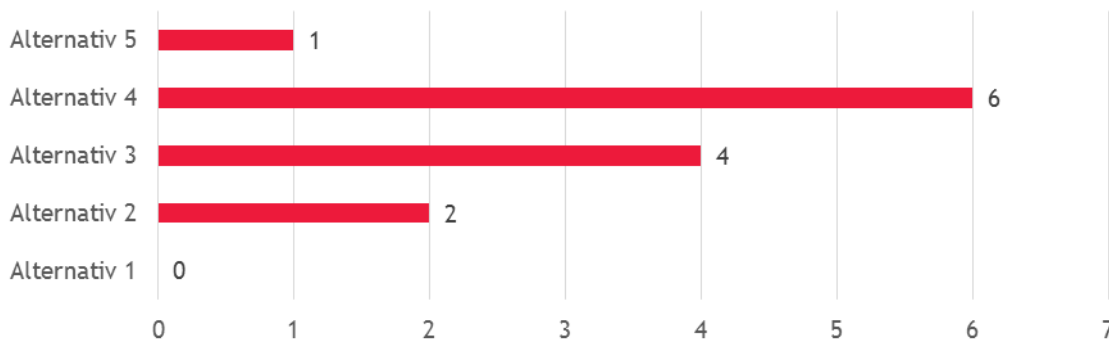


Fråga 9 - Har arbetsgivaren informerat dig på annat sätt om yttrande- och meddelarfrihet?

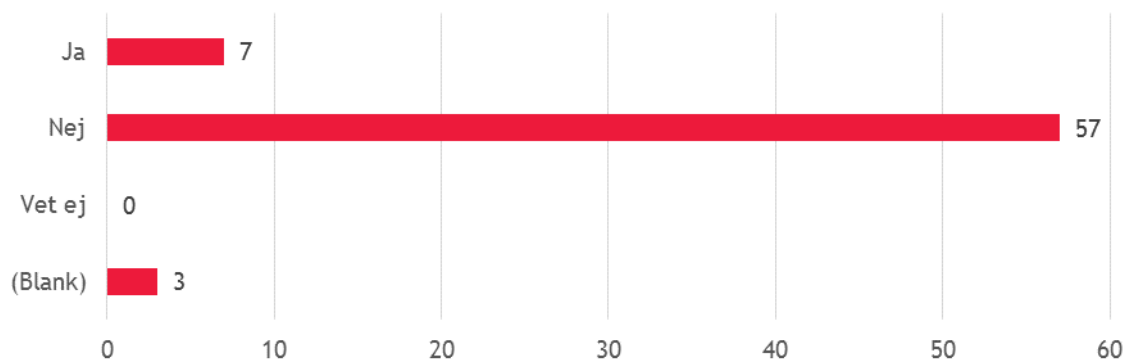


Fråga 10 - Om du har svarat nej eller vet ej på båda överstående frågor behöver du inte besvara nedanstående fråga. Om svaret är ja på någon av ovanstående frågor, har denna information varit tillräcklig?

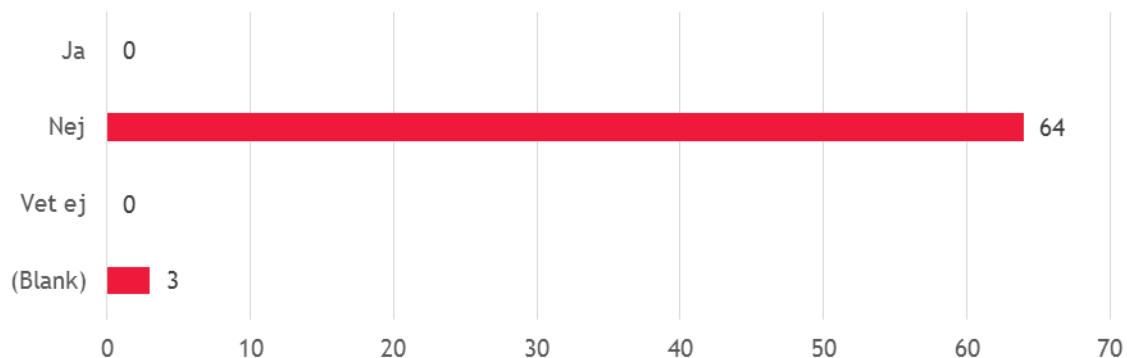
Svara på en skala från 1 - 5 där 1 betyder inte alls och 5 betyder mycket tillräcklig.



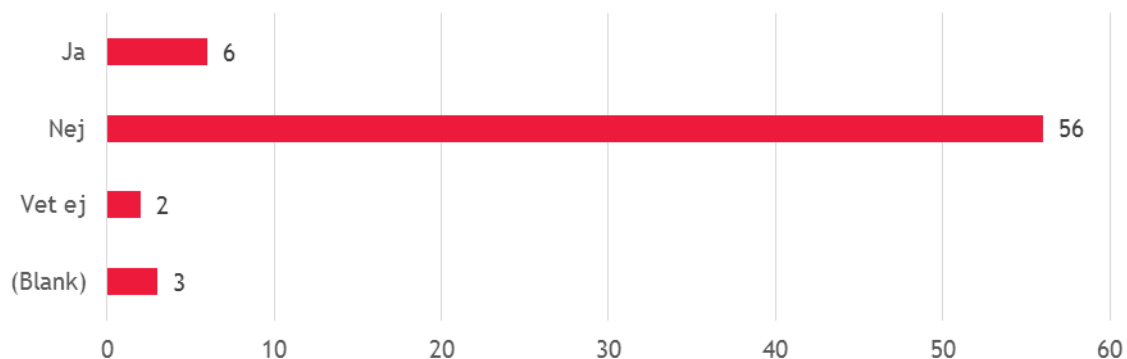
Fråga 11 - Har du utsatts för uppmaningar från arbetsgivaren att inte yttra dig till utomstående eller prata med journalister gällande förhållanden på din arbetsplats?



Fråga 12 - Har du utsatts för ingripande från din arbetsgivare för att du i en tryckt skrift har brukat din tryckfrihet eller medverkat till ett sådant bruk?



Fråga 13 - Känner du till någon annan som har utsatts för något enligt ovanstående?



Fråga 14 - Har du deltagit i någon uppföljning/internkontroll av att yttrande- och meddelarfriheten tillämpas på rätt sätt?

