Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Tystnad och tystnadskulturer bland anställda i svenskt arbetsliv

Rapport 2025:11

Tystnad och tystnadskulturer bland anställda i svenskt arbetsliv
Rapport 2025:11
ISBN 978-91-990702-8-5
Publicerad år 2026 av Arbetsmiljöverket

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
är från 2026–01–01 del av Arbetsmiljöverket
Telefon: +46 (0)10-7309000
E-mail: arbetsmiljoverket@av.se

Tystnad och tystnadskulturer bland anställda i svenskt arbetsliv

Rapport 2025:11

Förord

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i ett samlat initiativ med tre parallella studier belyst frågan om Tystnadskulturer bland anställda. Den studie som presenteras i denna rapport kartlägger förekomsten av anställdas tystnad och tystnadskulturer i det svenska arbetslivet. Den baseras på enkät- och registerdata. De två andra studierna utgörs av en kunskapssammanställning som syftar till att definiera tystnadskulturer i organisationer, och en benchmarkingrapport som jämför Sverige med andra europeiska länder.

Fram tills nu har det saknats en bred kartläggningsstudie av tystnadskultur i organisationer som representerar hela det svenska arbetslivet. Studien är också unik då den är baserad på validerad enkät- och registerdata samtidigt som den medger kvantitativ analys av ett stort urval anställda. Metodiken bidrar med originalitet, både ur ett nationellt och internationellt perspektiv. Kartläggningen av det svenska arbetslivet visar att arbets- och organisationsförhållanden bidrar till förekomsten av anställdas tystnad och tystnadskulturer. Resultaten visar också att organisationens huvudsakliga verksamhet men också vissa individknutna faktorer skiljer avseende både anställdas tystnad och tystnadskulturer.

Rapporten har tagits fram av Lotta Dellve, professor i arbetsvetenskap, samt Ylva Wallinder, docent i sociologi, och Erica Nordlander, filosofie doktor i sociologi – samtliga verksamma vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Mahwish Naseer, filosofie doktor i folkhälsovetenskap och Michael Knoll, doktor i psykologi, forskare vid Leipzigs universitet i Tyskland och gästprofessor – båda vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, har lämnat värdefulla kommentarer.

Statistiska centralbyrån (SCB) har genomfört insamlingen av individenkäten obistått med enkät- och registerdata via MONA-systemet (Microdata Online Access).

Rapporten har seminariebehandlats tillsammans med forskare och representanter för arbetsmarknadens parter. Författarna till rapporten ansvarar för sina valda metoder samt de resultat och slutsatser som presenteras.

På uppdrag av myndigheten och i enlighet med myndighetens kvalitetsprocess har rapporten granskats av två oberoende externa experter: Professor Gunnar Aronsson vid Stockholms universitet, och professor Ann Werner vid Uppsala universitet.

För processledningen ansvarar processledande analytiker Annette Nylund, filosofie doktor i arbetsvetenskap. Lasse Nivér ansvarar för kommunikation, tillgänglighet och layouthantering. Rapporten publiceras i myndighetens rapportserie på webbplatsen.

Jag riktar ett stort tack till alla som bidragit i arbetet med att ta fram denna rapport och i synnerhet till de personer som medverkat genom att besvara enkäterna. Utan er medverkan hade analyserna inte kunnat genomföras.

Projektet initierades av Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2023 och färdigställdes i slutet av 2025. Rapporten ges ut av Arbetsmiljöverket layouten är i enlighet med den vilket skiljer sig från tidigare rapporter utgivna av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Gävle, februari 2026

Nader Ahmadi, tidigare generaldirektör
Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Författare

Lotta Dellve, filosofie doktor i arbetsmedicin, professor i arbetsvetenskap vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet.*

Ylva Wallinder, filosofie doktor och docent i sociologi samt lektor i arbetsvetenskap vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet.*

Erica Nordlander, filosofie doktor i sociologi och lektor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet.*

Övriga medverkande:

Mahwish Naseer, filosofie doktor i hälsovetenskap, postdoktor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*, ansvarade för kontroll av databasen och medverkade i att ta fram resultat.

Michael Knoll, filosofie doktor i psykologi, forskare vid Institute of the Study of Culture vid *Leipzigs universitet* och gästprofessor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*, medverkade i den initiala planeringen av studien.

Sammanfattning

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört projektet Tystnadskultur bland anställda med mål att bidra med kunskap om vad tystnadskulturer innebär. Syftet är att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet och motverka en potentiell trend av ökad skadlig tystnad på svenska arbetsplatser. Denna kartläggning av anställdas tystnad och tystnadskulturer i det svenska arbetslivet är en av studierna i projektet. Den inkluderar förekomst och utbredning bland anställda med olika individförutsättningar, såsom genus och ålder, och som arbetar i organisationer med olika verksamhetsinriktningar, branscher, samt andra förutsättningar exempelvis hur verksamheten styrs; om det är skillnad mellan offentlig sektor och näringslivet. Analysen baseras på enkätdata år 2024 och är kompletterad med registerdata. Totalt ingår 7 297 slumpmässigt valda anställda inom olika verksamheter i det svenska arbetslivet i analysen, vilket motsvarar en svarsandel på 30 procent. De två andra studierna är dels en litteraturstudie (3), dels vissa jämförelser av arbetslivet i Sverige med grupper av andra europeiska länder; den senare publikationen är under förberedelse för publicering under andra kvartalet 2026..

Bakgrund och relevans

Anställdas tystnad om sina idéer, frågor, åsikter och farhågor kan vara avgörande för individuell och organisatorisk utveckling och hälsa. Det finns studier om anställdas tystnad inom olika professioner men få studier om tystnadskulturer. Det finns ingen tidigare kvantitativ studie som indikerar förekomst av anställdas tystnad och tystnadskultur genom ett brett urval anställda inom olika typer av verksamheter i det svenska arbetslivet. Genom att analysera förekomst av anställdas tystnad och tystnadskultur i svenskt arbetsliv ger denna rapport således ett viktigt bidrag till en kunskapslucka. I Sverige har frågor om tystnadskultur i organisationer uppmärksammats på senare tid, men begreppet har använts vagt, med olika definitioner. En utveckling av det konceptuella ramverket för att förstå, förklara och beskriva tystnadskultur i organisationer har därför varit i fokus i myndighetens litteraturstudie (3). Den ger vägledning till hur tystnadskulturer kan undersökas och vad som bör ingå i en enkätstudie om tystnadskultur. Det utvecklade konceptet för tystnadskultur består av anställdas tystnad, om problematiska situationer som borde påtalas, censur, att andra försöker avskräcka eller hindra anställdas försök att ta upp förslag om problem, och organisatorisk dövhet, ofta av ledningen som slår dövörat till. Tillsammans bildar de tre elementen tystnadstriangeln:.

Resultat

Tystnadstriangelns tre element – anställdas tystnad, censur och organisatorisk dövhet – är centrala i presentationen av förekomst och utbredning samt i presentationen av hur dessa element kan förstås genom arbetsplatsens organisationskultur i olika skikt.

Förekomst av tystnadskultur bland anställda

Tystnadskultur rapporterades av 26 % av alla anställda. Tystnadskultur förekom oftare bland följande grupper av anställda:

(1) Yngre och lågutbildade, samt de med funktionsvariation och utländsk bakgrund

(2) i offentlig sektor och i större organisationer

(3) inom branscherna: hotell och restaurang, stöd- och servicetjänster, samt jordbruk, skog, fiske.

De tre elementen i tystnadskultur samvarierar men förekomsten skiljer sig åt. Anställdas tystnad, rapporterades av 30 % av alla anställda och det vanligaste motivet till att vara tyst var resignation, inget skulle ändå ha förändrats, angavs av 77 % av de som valde att vara tysta. Censur rapporterades av 23 % medan organisatorisk dövhet av 41 % av de anställda, det senare innebär att många anställda uppfattar att de som fattar beslut slår dövörat till för förslag om problem.

Organisatorisk dövhet var det element som rapporterades i högst grad, men inte av chefer, högutbildade och i mindre organisationer. Censur, liksom organisatorisk dövhet var tydliga faktorer i tystnadskultur och förekom oftare bland anställda som var unga, hade ett funktionshinder, var lägre utbildade, utrikesfödda och bland fackliga representanter/skyddsombud samt i offentlig sektor och i vissa branscher.

Resultaten pekar också på skillnader i förekomst av de tre olika elementen av tystnadskultur beroende på den anställdes kön, position och kvalifikationer:

Kön: Tystnad bland anställda, men inte tystnadskultur, rapporterades oftare bland kvinnor och i kvinnodominerade arbeten samt inom vård och omsorg. Kvinnor och anställda i kvinnodominerade arbeten rapporterade mer organisatorisk dövhet än män och anställda i mansdominerade arbeten. Män rapporterade en högre förekomst av censur än kvinnor.

Position och kvalifikation: De som hade en chefsposition rapporterade i lägre utsträckning tystnad, organisatorisk dövhet, censur och tystnadskultur. Bland lägre utbildade fanns tendenser till mer censur men även mer tystnad än bland dem med högre utbildning. Fackliga representanter och skyddsombud rapporterade oftare tystnad, organisatorisk dövhet, censur och tystnadskultur. Även de mer erfarna anställda rapporterade mer organisatorisk dövhet.

Samband mellan tystnadskultur och arbets- och organisationskultur

Ett andra steg i analysen var en strukturell ansats, där tystnadstriangelns tre element: anställdas tystnad, censur och organisatorisk dövhet studerades i relation till organisationskulturens olika skikt. Studierna visar att samtliga element i tystnadskulturer i organisationer samvarierade med faktorer i arbets- och organisationskulturers samtliga skikt.

I första skiktet (det som kan ses, höras, beröras, upplevas, läsas [s.k. artefakter]) samvarierade tystnadskultur med flera organisatoriska praktiker som räknas till första skiktet. Grad av tystnadskultur samvarierade med uppfattningen att det på arbetsplatsen accepteras olika synsätt, att diskussion om kvalitetsbrister uppskattas och att anställda lyssnas på i frågor om arbetsmiljö och arbetsvillkor.

I andra skiktet (gemensamma normer) fanns tydligast samvariationer mellan tystnadskultur och uppfattningen att organisationen är mer noga med att förhållanden ser bra ut än att de verkligen är bra, att komplexa problem ses som personbundna och att arbetsgruppen vill hålla en trevlig stämning. Högre grad av tystnadskultur fanns där det fanns lägre grad av organisatorisk likabehandling, där högre chefer inte lyssnar, där närmaste chef inte uppmuntrar kontakt samt på arbetsplatser där det inte visas uppskattning av att problem påtalas och avvikelser rapporteras.

I tredje skiktet (de underförstådda antaganden som tas förgivna, som blivit omedvetna) samvarierade tystnadskultur med antaganden om rätten att uttrycka sina åsikter och antaganden om omständigheter för när problem kan tas upp på arbetet. Anställdas tystnad och tystnadskultur samvarierade med generella osäkerhetsfaktorer i arbetet, såsom oro för oönskad förändring, bristande påverkansmöjligheter, motstridiga krav och ensamhet i arbetet. Både högre grad av organisatorisk dövhet och censur samvarierade tydligt med bristande organisatorisk öppenhet och högre grad av organisatoriskt skönmåleri/varumärkesorientering och individualisering av komplexa problem. Se också särskilt 3 Metodkapitlet som utvecklar definitionen av det tredje skicket och hur det studerats.

Slutsatser och praktiska implikationer

Förekomst och utbredning av tystnadskulturer är olika beroende på arbetsplatsens huvudsakliga verksamhetsinriktning och styrning (sektor) i det svenska arbetslivet. Studien har undersökt och identifierat skillnader i förhållanden för olika grupper av anställda (ålder, födelseland, funktionshinder). Tack vare studiens stora urval av anställda har det varit möjligt att tolka resultat även för mindre grupper som ofta är underrepresenterade i forskningen. Rapportens resultat ger därmed indikationer på vilka delar av det svenska arbetslivet och vilka grupper av anställda som behöver studeras mer ingående, och vilka mönster som behöver utforskas och förstås i sin organisationsspecifika kontext, exempelvis typ av övergripande styrning (sektor) och organisationskultur.

I studien kan flera mönster skönjas som bättre kan förstås och ge underlag för praktiska implikationer i specifika branscher och i olika typer av arbetsplatser. Dessa mönster kan tolkas från flera perspektiv med fokus på

- att förstå kommunikation av risker, avvikelser och incidenter för att kunna undanröja, minimera och hantera dem
- att förstå förhållanden som bidrar till välbefinnande i arbetet, s.k. friskfaktorer
- att förstå organisatoriska spänningar, inom och mellan olika nivåer, kring kommunikation
- att förstå samförstånd mellan arbetsmarknadens parter för att få jämvikt och upprätthålla maktbalans.

Summary

The Swedish Agency for Work Environment Expertise has carried out the project Silence Culture at Work with the aim of contributing knowledge about what silence cultures mean. The purpose is to strengthen preventive work environment efforts and counteract a potential trend of increased harmful silence in Swedish workplaces. This survey-study of employee silence and cultures of silence in Swedish working life is one of the studies in the project. It includes the prevalence and spread among employees with different individual characteristics, such as gender and age, and who work in organisations with different business orientations, sectors, and other conditions, such as how the operations are managed; whether there is a difference between the public sector and the business sector. The analysis is based on survey data from 2024 and is supplemented with register data. A total of 7,297 randomly selected employees in various business of Swedish working life are included in the analysis, which corresponds to a response rate of 30 per cent. The other two studies are a literature review, Culture of Silence at Work (3), and comparisons between Sweden and other European countries; the latter publication is in preparation for the second quarter of 2026.

Background and relevance

Employees' silence about their ideas, questions, opinions and concerns can be crucial to individual and organisational development and health. There are studies on employee silence in various professions, but few studies on cultures of silence. There is no previous quantitative study that indicates the prevalence of employee silence and cultures of silence among a broad selection of employees in different types of businesses in Swedish working life. By analysing the prevalence of employee silence and silence culture in Swedish working life, this report thus makes an important contribution to filling a knowledge gap. In Sweden, issues relating to silence culture in organisations have recently attracted attention, but the concept has been used vaguely, with different definitions. The development of a conceptual framework for understanding, explaining and describing the culture of silence in organisations has therefore been the focus of the authority's literature study (3). It provides guidance on how cultures of silence can be investigated and what should be included in a questionnaire study on the culture of silence. The developed concept of silence culture consists of *employee silence* about problematic situations that should be addressed, *censorship*, where others try to discourage or prevent employees from raising issues, and *organisational deafness*, often by management turning a deaf ear. Together, these three elements form the silence triangle.

Results

The three elements of the silence triangle – employee silence, censorship and organisational deafness – are central to the presentation of occurrence and prevalence, as well as to the presentation of how these elements can be understood through the organisational culture of the workplace at different levels.

Prevalence of a culture of silence among employees

A culture of silence was reported by 26% of all employees. A culture of silence was more prevalent among the following groups of employees:

(1) Younger and less educated employees, as well as those with functional variations and foreign backgrounds

(2) employees in the public sector and in larger organisations

(3) employees in the following branches: hotels and restaurants, support and service industries, and agriculture, forestry and fishing.

The three elements of a culture of silence are associated, but their prevalence differs. *Employee silence* was reported by 30% of all employees, and the most common reason for remaining silent was resignation, as nothing would have changed anyway, which was stated by 77% of those who chose to remain silent. *Censorship* was reported by 23%, while *organisational deafness* was reported by 41% of employees. The latter means that many employees perceive that decision-makers turn a deaf ear to suggestions about problems.

Organisational deafness was the element most frequently reported, but not by managers, or highly educated people, or those in smaller organisations. Censorship,
like organisational deafness, was a clear factor in the culture of silence and was more common among employees who were young, had a disability, were less educated, were foreign-born, and among trade union representatives/safety representatives, as well as in the public sector and in certain industries.

The results also point to differences in the prevalence of the three different elements of the culture of silence depending on the employee's gender, position and qualifications:

Gender: Silence among employees, but not the culture of silence, was reported more often among women and in female-dominated jobs, as well as in healthcare and social care. Women and employees in female-dominated jobs reported more organisational deafness than men and employees in male-dominated jobs. Men reported a higher incidence of censorship than women.

Position and qualifications: Those in managerial positions reported less silence, organisational deafness, censorship and culture of silence. Among those with lower levels of education, there was a tendency towards more censorship but also more silence than among those with higher levels of education. Trade union representatives and safety representatives reported silence, organisational deafness, censorship and a culture of silence more often. More experienced employees also reported more organisational deafness.

The relationship between a culture of silence and work and organisational culture

A second step in the analysis was a structural approach, in which the three elements of the silence triangle – employee silence, censorship and organisational deafness – were studied in relation to the different layers of organisational culture. The studies show that all elements of silence cultures in organisations covaried with factors in all layers of work and organisational cultures.

In the *first layer* (that which can be seen, heard, touched, experienced, read [so-called artefacts]), silence culture covaried with several organisational practices that belong to the first layer. The degree of silence culture co-varied with the perception that different views are accepted in the workplace, that discussion of quality deficiencies is appreciated, and that employees are listened to in matters concerning the work environment and working conditions.

In *the second layer* (shared norms), there were clearest covariations between the culture of silence and the perception that the organisation is more concerned with appearances than with actual conditions, that complex problems are seen as personal, and that the team wants to maintain a pleasant atmosphere. A higher degree of silence culture was found where there was a lower degree of organisational equality, where senior managers did not listen, where immediate managers did not encourage contact, and in workplaces where there was no appreciation for raising issues and reporting deviations.

In *the third layer* (the implicit assumptions that are taken for granted, assumptions which have become unconscious), the culture of silence correlated with assumptions about the right to express one's opinions and assumptions about the circumstances in which problems can be raised at work. See also, in particular, the Methodology chapter, which elaborates on the definition of the third condition and how it has been studied.

Regarding work conditions, employee silence and the culture of silence correlated with general factors of uncertainty at work, such as concern about unwanted change, lack of opportunities to influence, conflicting demands and loneliness at work. Both a higher degree of organisational deafness and censorship co-varied clearly with a lack of organisational openness and a higher degree of organisational whitewashing and brand orientation and individualisation of complex organisational problems.

Conclusions and practical implications

The prevalence and extent of cultures of silence at the workplace in Swedish working life vary depending on the main industry orientation and governance (sector) of. The study has examined and identified differences in conditions for different groups of employees (age, country of birth, disability). Thanks to the study's large sample of employees, it has been possible to interpret results even for smaller groups that are often underrepresented in research. The report's results thus provide indications of which parts of Swedish working life and which groups of employees need to be studied in more detail, and which patterns need to be explored and understood in their organisation-specific context, such as the type of overall governance (sector) and organisational culture.

The study reveals several patterns that can be better understood and provide a basis for practical implications in specific industries and in different types of workplaces. These patterns can be interpreted from several perspectives with a focus on

- understanding the communication of risks, deviations and incidents to eliminate, minimise and manage them
- understanding conditions that contribute to well-being at work, known as health factors
- understanding organisational tensions, within and between different levels, around communication
- understanding consensus between labour market parties to achieve equilibrium and maintain a balance of power.

Innehållsförteckning

Sammanfattning ... 7
English Summary ... 11
1. Inledning ... 16
Bakgrund ... 16
Syfte och frågeställningar ... 17
Rapportens disposition ... 17
2. Tidigare studier och begreppsutveckling ... 19
Tidigare studier om anställdas tystnad och tystnadskulturer i svenskt arbetsliv 19
Förväntningar och normer i svenskt arbetsliv ... 21
Tystnad and tystnadskultur: nyutvecklade begrepp ... 24
3. Metod ... 27
Studiedesign ... 27
Urval och undersökningsgrupp ... 27
Enkät ... 29
Registerdata ... 29
Variabler ... 30
Analys ... 34
Metodavvägningar ... 36
4. Resultat från kartläggningen ... 37
Förekomst av tystnad och tystnadskulturer ... 37
Anställdas tystnadsmotiv ... 44
Tystnadskulturens olika delar och hur de hänger samman ... 50
5. Diskussion, fortsatt forskning och slutsatser ... 58
Sammanvägning av resultat i kartläggningen ... 58
Mäta tystnad och tystnadskultur med enkätfrågor ... 62
Fortsatt forskning ... 64
Praktiska implikationer ... 65
Slutsatser och vetenskapligt bidrag ... 66
Referenser ... 68
Bilagor ... 71
Bilaga 1 Enkät ... 72
Bilaga 2 Undersökningsgruppen, beskrivande statistik ... 81
Bilaga 3 Tystnadstriangeln – samvariationer ... 84
Bilaga 4 En lista över väsentliga begrepp på svenska och engelska ... 85

1. Inledning

Bakgrund

Att anställda är tysta om problematiska situationer som skulle kunnat åtgärdas och undanhåller sina idéer, frågor och åsikter kan vara avgörande för individuell och organisatorisk utveckling och hälsa (1, 2). Tystnad kan påverka såväl individuellt som kollektivt lärande och innovation, risk och säkerhet samt missförhållanden, såsom diskriminering, bedrägeri och missbruk. Flest studier har fokuserat på individers motiv för tystnad och färre studier finns om de sammanhang som kollektiv tystnad uppstår i, det vill säga ur ett organisationsperspektiv, se vidare i Myndigheten för Arbetsmiljökunskaps kunskapssammanställning av relevant svensk och internationell forskning (3).

Begreppet ”tystnadskultur” används när kommunikationen i en organisation har fallerat, eller när kommunikationen inte hanteras på ett tillförlitligt sätt. Begreppet förutsätter både en anställds individuella tystnad om missförhållanden i organisationen och en organisationskultur som tolererar tystnad. Den här kartläggningsstudien tar avstamp i tidigare forskning om anställdas tystnad och tystnadskultur i organisationer, och kartlägger hur den individuella tystnaden och den organisatoriska tystnadskulturen ser ut i svenskt arbetsliv. Rapporten är nummer två i ett samlat initiativ med tre studier. Den första är en litteraturgenomgång (3) och i den tredje studien jämförs tystnad och tystnadsmotiv i svenskt arbetsliv med grupper av andra europeiska länder.

Frågor om tystnadskultur har fått särskild uppmärksamhet i Sverige det senaste decenniet. Ett mer specifikt och omtalat fall inom vårdsektorn uppmärksammades under början av covid-pandemin, våren 2020, där ett vårdbiträde anställd hos en privat vårdgivare larmade media om ohållbara arbetsförhållanden. I samband med att media uppmärksammade situationen på företaget blev vårdbiträdet inkallad till ett möte med ledningen, där man försökte tysta den anställde och kallade hen för illojal gentemot företaget. Fallet har nyligen uppmärksammats i Högsta domstolen, där man slog fast att en arbetsgivare som ger en anställd varning för att ha pratat med media i vissa fall kan dömas för brott (4). Fallet är intressant då det adresserar just rättigheten att ge sin åsikt om missförhållanden, och att det kan finnas anledning att kartlägga tystnad och tystnadskulturer samt studera det i sitt specifika sammanhang.

Det finns flera internationella studier om anställdas tystnad, men få som inkluderar flera branscher i ett större nationellt representativt urval. I Sverige finns förhållandevis få vetenskapliga studier om tystnad bland anställda och om tystnadskultur. Begreppet har använts vagt och kan förstås på olika sätt. Det har saknats en tydlig definition som möjliggör mätning (operationalisering) för att möta och studera problem med tystnadskulturer. Myndighetens för

arbetsmiljökunskap har därför genomfört en systematisk litteraturgenomgång [3] som resulterade i ett konceptuellt ramverk för att förstå, förklara och beskriva tystnadskultur. Ramverket specificerar hur och varför tystnadskulturer utvecklas samt hur tystnadskulturer manifesteras. Kunskapen från litteraturstudien gav vägledning om hur tystnadskultur kan undersökas och vad som bör ingå i en enkätstudie om tystnadskultur.

Syfte och frågeställningar

Syftet med rapporten är att identifiera förekomst och utbredning av anställdas tystnad och tystnadskultur bland anställda i svenskt arbetsliv, generellt och i olika sektorer, branscher och verksamheter samt undersöka samband med olika arbets- och organisationsförhållanden.

Följande frågeställningar vägleder analyserna:

1. Var förekommer tystnad och tystnadskulturer bland anställda i svenskt arbetsliv?
2. Vilka är de anställdas tystnadsmotiv?
3. Hur ser sambandet ut mellan anställdas tystnad respektive tystnadskulturer på arbetsplatsen och arbetsplatsens arbets- och organisationsförhållanden?

Utifrån ett teoretiskt utvecklat perspektiv på tystnad (se kapitel 2 Tidigare studier och begreppsutveckling) föreslås att mätning av tystnadskultur behöver inkludera tre element (tystnad, censur, organisatorisk dövhet), och förstås i kulturers tre skikt. Studierna inleds med hur tystnad och tystnadskultur kan mätas i praktiken, hur de tre elementen i tystnadstriangeln samvarierar med skikt i organisationskulturen och förekomst av tystnadskultur i svenskt arbetsliv. Studien avser också att bidra till utveckling av metodik för att skatta tystnad och tystnadskultur samt till att identifiera förekomst av tystnad och tystnadskulturer i svenskt arbetsliv. Huvudresultatet bidrar till kunskap om var, och bland vilka grupper av anställda, tystnad och tystnadskulturer förekommer i högre eller lägre grad. Det kan ge inspiration till fortsatta studier och åtgärder för att främja att det ska vara lätt att uttrycka problem och risker som kan åtgärdas i organisationer. Resultaten kan därmed bidra till det förebyggande arbetsmiljöarbetet och särskilt till metodstöd för skattning av tystnadskultur samt kunskapsstöd att förstå och agera i tystnadskulturer.

Rapportens disposition

Här beskrivs de kommande kapitlen. Kapitel 2 beskriver tidigare studier som berör anställdas tystnad och tystnadskulturer i svenskt arbetsliv samt studier som beskriver svensk arbetslivskontext av normer och förväntningar. Avslutningsvis i kapitlet sammanfattas begreppet tystnadskultur, vilket var resultaten från Myndigheten för arbetsmiljökunskaps litteraturstudie om tystnadskultur (3). Den metod som används beskrivs i kapitel 3, innan Resultaten redovisas i kapitel 4, i tre delavsnitt. Första delavsnittet

redovisar resultat om förekomst och utbredning av anställdas tystnad och tystnadskulturer. Därefter beskrivs anställdas tystnadsmotiv i det andra delavsnittet. Det tredje delavsnittet belyser hur tystnadskulturens olika delar hänger samman och samvarierar med övriga organisatoriska och sociala arbetslivsfaktorer. Därpå följer kapitel 5 som diskuterar sammanvägda resultat och metod samt slutsatser och bidrag. I bilaga 4 återfinns en lista över väsentliga begrepp på svenska och engelska.

2. Tidigare studier och begreppsutveckling

I detta kapitel presenteras tidigare forskning om anställdas tystnad och tystnadskultur av relevans för en svensk, samtida kontext.

Tidigare studier om anställdas tystnad och tystnadskulturer i svenskt arbetsliv

Det finns flera studier av svenskt arbetsliv som inkluderar organisatoriska förutsättningar för kommunikation. Dessa har dock, snarare än tystnad, fokuserat på anställdas rättighet att ta upp olika frågor, betydelser av dialog som arbetsform samt processer, rutiner och arenor för kommunikation på arbetsplatser och i organisationer. Det finns dock jämförelsevis få studier om just tystnad i arbetslivet. Aronsson och Gustafssons (1999) lyfte frågan om anställdas tystnad och identifierade anställningsformens betydelse för möjligheten att ge kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (5). Resultatet pekade mot det som Edmondson (6) samma år definierade som psykologisk trygghet, vilket visat tydliga samband med tystnad i organisationer i ett flertal internationella studier (se t.ex. 6). I svenska studier har också bristande öppenhet i arbetsklimatet visat sig ha betydelse för tystnad inom organisationen (7, 8), vilket ofta leder till lägre välbefinnande och högre intention att sluta (9, 10, 11, 12).

Senare svenska studier om tystnad i arbetet (när det finns problem som hade kunnat avhjälpas om de lyfts fram) har främst fokuserat på kommunala verksamheter (11, 13, 14) och mer specifikt på högre tjänstemän och politiker (15) samt anställda och chefer på lägre nivå inom socialtjänsten (9, 10, 11, 12, 16) och äldreomsorgen (17, 18). Studier om tystnad och tystnadskulturer i samband med sexuella trakasserier och sexistiskt beteende har publicerats om Försvarsmakten (19), skogsindustrin (20) och akademin (21).

Kastberg och Thalenius (2024) studerade hur politiker och chefer förstod och förhöll sig till tystnadskultur och till lokal nyhetsmedia i frågan (15). Medierapportering om tystnadskultur har varierat till innehåll och karaktär, exempelvis mörkläggande av IVO-anmälningar (GP-2023-07-13), hur grov organiserad brottslighet leder till tystnadskultur (GP- 2023-06-02) och hur politiker genom sina attityder till tjänstemän (GP-2022-04-19) får eller inte får kännedom kring hur det faktiskt ser ut i verksamheterna (skönmåleri) (GP-2022-04-13). Nyhetsmedias intresse i frågan väcktes i samband med en rapport av Ekström (2021) om tystnadskultur i Göteborgs stad, genom inverkan av kriminella nätverk i socialt utsatta områden som påverkade anställda till tystnad om missförhållanden och innebar otillbörlig påverkan i deras uppdrag (22).

I en studie om tystnadsmotiv var de vanligaste motiven bland kommunanställda – enligt både intervjuer och enkäter – brist på återkoppling och faktiska åtgärder kopplade till rapporterade problem (23). En av fyra uppgav att rapportering inte skulle vara värt ansträngningen eftersom ingenting ändå skulle förändras (resignation, 24 %). Andra anledningar som uppgavs var rädsla (15 %), brist på transparens och kommunikation samt osäkra anställningsförhållanden eller andra osäkerhetsfaktorer (23 %). Bland första linjens chefer i äldreomsorgen angavs rädsla och dåliga erfarenheter av att uttrycka sin åsikt (37 %) eller resignation (32 %) som förklaring till deras tystnad (17).

Flera studier om tystnad i kommunal sektor har visat samband mellan tystnad och arbetsvillkor som påverkas av strikt kontrollerande styrning, brist på stöd från den närmaste chefen samt arbetsförhållanden som har bristande kommunikationsförhållanden (9, 10, 17, 24). Övergripande relaterades tystnad till styrningslogiker (new public management och organisationell professionalism) som hårdare betonar mätbara resultat, interna marknader, standardisering och ekonomisk kontroll, vilket stärkt förutsättningar för tystnad mellan olika nivåer i organisationen (9, 10, 17, 24).

I kommunala verksamheter har också organisatoriskt skönmåleri (d.v.s. uppvisande av en förskönande bild av organisationen) beskrivits och en starkare varumärkesorientering som tyckts skapa lokala regler och normer för röst och tystnad, vilket kunde upplevas som att ledningen inte lyssnade på problembeskrivningar från anställda och ibland även tystnadskultur (23). Politiker och högre tjänstemän uppfattade dock begreppet tystnadskultur och de relaterade problembeskrivningarna från lägre organisatoriska nivåer på annat sätt (t.ex. silning och undanhållande av information från underordnade) och omformulerade problemen (15). Verksamhetsnära chefer har en viktig position mellan medarbetare och ledning i en organisation. De kunde bidra till tystnad genom (a) det klimat de skapade på arbetsplatsen, (b) egen legitimitet i organisationen, (c) att de själva hade del i problemet eller (d) att de hade dysfunktionella överordnade och stödfunktioner (8). På arbetsplatser med starka sociala normer som stärker gemenskap i arbetsgrupper lyfts dessa normer fram som orsaker till tystnad. Sociala normer har tagit olika uttryck i mans- och kvinnodominerade arbeten (25). Inom mansdominerade arbeten har kommunikation om risker i arbetsmiljön hanterats med starka ideal av maskulinitet och tuffhet med humoristisk jargong, exempelvis vid polisen (26, 27) och i byggbranschen (25).

I studier inom andra mansdominerade branscher, såsom Försvarsmakten (19) och skogsindustrin, (20) beskrevs liknande normer relaterade till tystnadskulturer och till praxis som underlättade hantering av arbetet och samtidigt upprätthöll mönster av ojämlikhet. I kvinnodominerade servicearbeten identifierades en trevlighetskultur med strävan efter konsensus som skapade tystnad (25). På arbetsplatser där starka normer för gemenskap står i fokus, fanns tendenser till individualisering av komplexa organisatoriska problem, vilket stärkte tystnad om skador, risker eller andra upplevda svårigheter. När komplexa problem samspelade var det svårare att förstå orsaker

till att situationen uppstod och därmed var det svårare att kommunicera incidenter (23). Vad arbetsgruppen uppfattar som arbetsskada kan därmed ha stort inflytande på vad som rapporteras, dvs. att gruppen gemensamt definierar vad man räknar som arbetsskada (18).

I de tidigare svenska studierna har det saknats en gemensam begreppsdefinition av tystnadskultur. I Göteborgsrapportens (23) litteraturgenomgång urskildes olika former av tystnadskulturer: en strategisk tystnadskultur som handlar om organisationens övergripande normer och värden (och märks i policy, ledning, styrningslogiker, betonade hierarkier); en verksamhetsrelaterad tystnadskultur som kan uppstå genom kvaliteter och förhållanden i verksamheten; en arbetsplatsrelaterad tystnadskultur som kan uppstå på arbetsplatser genom samspel mellan sociala normer i arbetsgrupper och den verksamhetsnära chefen men också arbetets karaktär, stödjande förhållanden och uppfattad organisation och styrning. I slutsatsen av de empiriska studierna i samma rapport beskrevs användningen av begreppet tystnadskultur som ”ett trubbigt slagträ” vid konflikter, som behöver definieras och specificeras för att vara användbart.

Förväntningar och normer i svenskt arbetsliv

Sverige har lyfts fram som ett av de mest jämställda länderna bland EU-länder, men en systematisk djupdykning i människors faktiska arbetsmiljö visar att bilden som framställs av Sverige är tudelad, särskilt mellan kvinnor och män. I jämförelse med övriga Europa rapporterar kvinnor i Sverige oftare förekomst av sexuella trakasserier, i likhet med kvinnor i Danmark och Finland (28). Efterdyningarna av uppmärksammandet av sexuella trakasserier på arbetsplatser i form av MeToo-upproren har bidragit till förändrade normer och förväntningar där allt fler vågar anmäla. Samtidigt framhålls att det i Sverige och övriga Norden finns en snäv syn på delaktighet och demokrati där staten symboliserar ordning och statlig välvillighet, varför medborgarna ofta förväntar sig att välfärdsstaten ska lösa många problem och utmaningar som en anställd kan uppleva (29). En kollektiv förväntan om att staten ska lösa individuella problem och utmaningar i samhället och i organisationer handlar om att människor förväntar sig ett likvärdigt socialt stöd bortom den egna familjen och det sociala nätverket, men i praktiken är stödet differentierat då anställda i en och samma organisation ofta har olika informella förutsättningar. Anställdas tystnad och tystnadskultur i organisationer formas och förstärks i kombination med starka normer, såsom könsnormer, men även organisatoriska och sektoriella skillnader kan ha betydelse för hur normerna efterlevs i praktiken. De nära hundra olika MeToo-uppror som tog form i Sverige, av vilka flertalet var branschspecifika, resulterade i många debattartiklar i svensk och internationell nyhetsmedia. Anställda delade där med sig av sina erfarenheter av att inte ha påtalat problemen eller ha blivit tystade och osynliggjorda, och man kunde med upproren skapa ett kollektivt narrativ (21) som engagerat bland annat branschorganisationer och arbetsmarknadens parter. För MeToo-upproren var normer kring kön och sexuella trakasserier i fokus, men studier visar även att villkoren på svenska arbetsplatser påverkas av personers nationalitet, etnicitet, funktionsvariation, klassbakgrund och ålder (30).

Fokus för studier om tystnad i arbetslivet har ofta varit offentlig sektor, där offentlighetsprincipen råder och där arbetskraften vanligen är kvinnodominerad. Yttrandefriheten på arbetsplatsen är grundlagsskyddad för anställda inom stat och kommun. För den privata sektorn har visselblåsarlagen, om yttrandefrihet för förtroendevalda, haft stor betydelse eftersom lagen säkerställer att förtroendevalda kan uttala sig kritiskt (31), men för övriga anställda i privat sektor kan näringsfrihetsprincipen ofta väga tyngre än anställdas yttrandefrihet (32). Det bidrar sannolikt till att anställda med begränsad möjlighet att byta arbetsgivare känner sig mer inlåsta på sin arbetsplats (33), varför det kan kännas mer riskfullt att yttra sig kritiskt.

För människor som är födda och uppvuxna utanför Sverige, som saknar tidigare erfarenhet av det svenska systemet (vilket inkluderar specifika former för exempelvis beslutsfattande och medbestämmande) kan normer och förväntningar fungera som outtalade barriärer. Exempelvis, om familjen och den sociala bakgrunden utgör en central referenspunkt i livet, kan barriärerna även upplevas bland dem vars föräldrar har utländsk bakgrund. Endast när individens egna erfarenheter bekräftas av rådande institutionella normer så kan hon/han känna sig ”som hemma” (34), och således kunna fritt och obehindrat navigera såväl privat som professionellt. Sådana outtalade barriärer i arbetslivet tar sig uttryck genom en systematisk reproduktion av likhet, där vissa kroppsliga utseenden, beteenden och fraser belönas mer än andra (30). Dessa barriärer är således ett uttryck för hur likhet och ”svenskhet” kan reproduceras som norm. Det är i denna reproduktion av likhet som vissa erfarenheter och perspektiv kan osynliggöras eller marginaliseras. Det är därför viktigt att förstå den specifikt svenska kontexten där regelverk och policyer tillåter flera sätt att framföra kritik internt: genom närmaste chef och linjeorganisationen, genom fackliga företrädare, avvikelserapportering, visselblåsning och genom olika forum som arbetsplatsträffar, samverkansmöten, MBL[1]-förhandlingar och skyddsronder. Anställda behöver därmed lära sig vilka ord, termer och beslutsmönster som fungerar, som gör att deras röst kan nå ut och uppåt i organisationen, men även vilka kanaler man som anställd kan använda för att bli lyssnad på.

I likhet med många västerländska länder är Sverige en arbetsmarknad i omvandling, där antalet låglönejobb historiskt sett generellt minskat och antalet höglönejobb ökat samtidigt som skillnaderna mellan dem alltmer ökat (35). Arbetsmarknadens förändringar har ofta internationellt beskrivits som en polarisering, där sysselsättningen ökar både i lågkvalificerade låglönejobb och högkvalificerade höglönejobb, medan mellanskiktet minskar (36). Mönstren i Sverige är dock inte helt entydiga (60). Förändringar i det svenska arbetslivet har särskilt belysts som en generell uppgradering av kvinnors utbildningsnivå och kvalifikationer, där övergången från låglönejobb till mer kvalificerade arbeten har varit tydlig, särskilt sedan det senaste millennieskiftet (uka.se).

[1] Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) i den svenska arbetslagstiftningen styr förhållandet mellan arbetsgivare och anställda. Den tillhandahåller ett ramverk för arbetstagarnas rätt till information, samråd och inflytande över beslut som fattats av arbetsgivarna [64].

Samtidigt är löneutvecklingen för exempelvis gymnasielärare betydligt starkare i flera andra europeiska länder(vilarare.se). Särskilt mäns arbetsmarknad har blivit mer polariserad i Sverige, med en uppdelning mellan låg- och högkvalificerade arbeten (37).

Ökande statusskillnader mellan grupper på den svenska arbetsmarknaden, och en diskrepans mellan anställdas formella och informella position på en arbetsplats (exempelvis beroende av anställningsform) kan påverka deras upplevda möjlighet att göra sin röst hörd. Skillnaderna kan också avse utvecklingen av arbetsmiljöer över tid. För anställda i vård, skola och omsorg har arbetsmiljöförhållanden utvecklats negativt över tid, medan en generellt positiv trend syns för anställda i medeltal i svenskt arbetsliv (38).

Skillnaderna mellan gruppers upplevda möjligheter att göra sin röst hörd i arbetslivet kan även handla om upplevda förväntningar på arbetstagare i takt med att svenskt arbetsliv alltmer påverkats av digitalisering och tekniska anpassningar: vid eventuell arbetslöshet förväntas individen i dag ”driva sitt eget ärende”, exempelvis genom att använda digitala plattformar och standardiserade resurser utan personlig och relationell myndighetskontakt (39). Dessa förändringar, i riktning mot ökad individualisering och individuellt ansvar, har de senaste decennierna beskrivits i termer av en pågående ansvars- och riskförskjutning, där anställda och arbetssökande själva alltmer förväntas ta ansvar för att hålla sig attraktiva för potentiella arbetsgivare, något som den svenska välfärdsstaten tidigare tog större ansvar för (40). Dessa samhällsförändringar mot ökat individuellt ansvar på arbetsmarknaden kan påverka benägenhet att göra sin röst hörd eller inte om anställda upplever problem i organisationer.

Sammanfattningsvis visar tidigare studier om förväntningar och normer i svenskt arbetsliv att den svenska välfärdsstaten har omvandlats under de senaste decennierna, i takt med bland annat automatisering, marknadsanpassning och globalisering. Samtidigt betonar den politiska kulturen i svenskt arbetsliv fortfarande både individuell autonomi och beroende av staten. Denna tvetydighet kan skapa misstro och bristande autenticitet (41). När den anställde ges större ansvar för sin egen trygghet på arbetsmarknaden kan det dock påverka vissa grupper mer än andra; sårbara och utsatta grupper i minoritetspositioner (såsom utrikesfödda, kvinnor på mansdominerade arbetsplatser eller män på kvinnodominerade arbetsplatser) kan uppleva mer trösklar och utmaningar på arbetsmarknaden än mer privilegierade, av arbetsgivare mer eftertraktade, grupper. Ovan diskuteras att den svenska arbetsmarknaden är polariserad och att det finns implicita förväntningar och normer som kan upplevas vara självklara för vissa grupper medan andra grupper kan behöva anstränga sig mer för att avkoda normerna, exempelvis för att få hjälp, stöd och kunna göra sin röst hörd. Vidare kan det finnas en diskrepans mellan bilden av svenskt arbetsliv som å ena sidan jämställt och tolerant, och å andra sidan en hög rapportering av sexuella trakasserier på arbetsplatser. Det finns institutionaliserade och formaliserade regler och ramar som styr hur den anställde kan utrycka sin röst och bli lyssnad på, och dessa ramar kan skilja sig åt mellan branscher. Tidigare studier av svenskt arbetsliv

sätter således fingret på villkor för kommunikation på svenska arbetsplatser och organisationer, något föreliggande rapport tagit utgångspunkt i vid studiedesign och tolkning av de specifika mönster av tystnad och tystnadskultur i svenskt arbetsliv som rapporten synliggör.

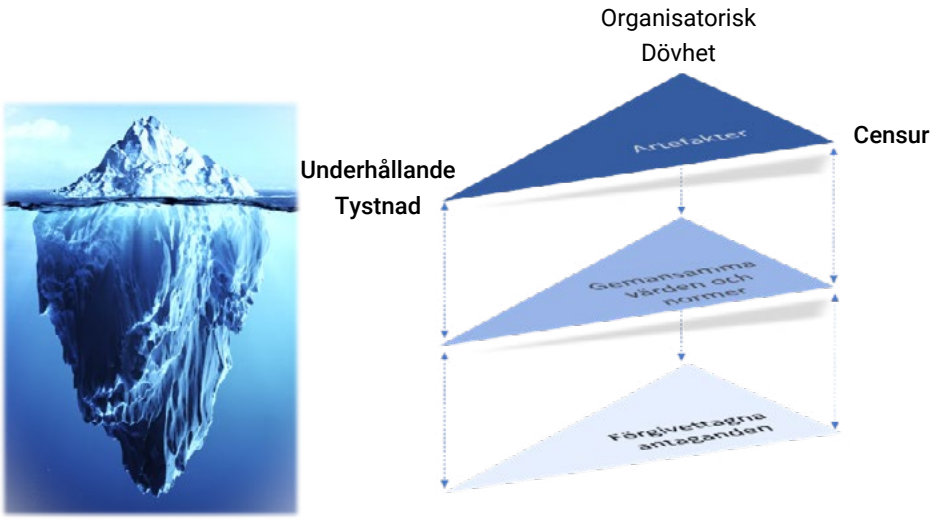
Tystnadskultur: nyutvecklat begrepp

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps litteraturstudie (3) gav ett ramverk för att förstå tystnadskulturer, och denna andra studie använder och ämnar därigenom fördjupa detta ramverk genom att fokusera på hur tystnadskultur kan mätas i ett konkret sammanhang. Ramverket från litteraturstudien består av tre sammanhängande ansatser som handlar om (a) hur och varför tystnadskulturer utvecklas, (b) hur tystnadskulturer uttrycks, och (c) att tystnadskulturer består av tre element: grupper av anställda som undanhåller information och kunskap (tystnad), de som hindrar och avskräcker andra (censur) och de som kan hjälpa till att lösa en situation men som nonchalerar eller avstår (organisatorisk dövhet). Kartläggningen utgår från att dessa tre element är centrala för hur tystnadskultur i arbetslivet kan mätas. Begreppet ”tystnadstriangeln” används för att synliggöra det organisatoriska tillstånd där samtliga tre element (tystnad, censur och organisatorisk dövhet) förekommer samtidigt (samvarierar).

Genom föreliggande rapports fokus på de tre elementen i tystnadstriangeln, antas en strukturell ansats på tystnadskultur i organisationer. Den strukturella ansatsen belyser hur etablerade tystnadskulturer manifesteras och kommer till uttryck i kulturen i organisationen på olika vis, såväl explicit (tydligt) som implicit (outsagt). I rapporten undersöks om uttrycken kan vara organisationsspecifika, men även utgöra en del av sociala normer, underförstådda antaganden och förväntningar som tas förgivna, kopplat till det samhälle som organisationen ingår i, som i detta fall svenskt arbetsliv.

Figur 1 nedan visar det ramverk som kartläggningsrapporten utgår ifrån för att mäta tystnadskultur. Figuren ger en övergripande bild av hur de tre elementen av tystnadskultur är relaterade till varandra och till den strukturella ansatsen: hur tystnadskultur ses som en del av en ”tystnadstriangel”, bestående av (a) tystnad (att uppmärksamma problematiska situationer och missförhållanden men förbli tyst inför dem trots att synpunkterna skulle kunna åstadkomma förändring), (b) censur (att avskräcka eller hindra andra från att uttrycka sina idéer och farhågor) och (c) organisatorisk dövhet (att kunna åstadkomma förändring men försumma röster som tar upp kritiska frågor som pekar på problem och missförhållanden).

Figuren visar även att denna tystnadstriangel uttrycks i tre skikt i en organisationskultur, varav vissa är mer synliga än andra. Det första skiktet är synligt och uppenbart för anställda i organisationen (toppen av isberget). Det andra skiktets normer och gemensamma värderingar som uttrycks och praktiseras inom organisationen (mellersta lagret av isberget). Det tredje skiktets förgivettagna antaganden består av mer omedvetna normer som



Figur 1. Konceptuellt ramverk: tystnadstriangelns tre strukturella skikt.

kan vara både beroende och oberoende av organisationen eller arbetsplatsen (botten av isberget,). Se Schein (2017) för mer detaljerad och fördjupad beskrivning av modellen (42).

För att förstå hur tystnadkulturer utvecklas är det viktigt att ha i åtanke att olika organisatoriska förhållanden ger upphov till varierande former av gemensamt lärande och förståelse för lämpliga sätt att lösa problem. Exempel på orsaker till bristande gemensamt lärande, när tystnadskulturer utvecklas, kan vara att hårdare resursbrister (t.ex. tidspress) behöver hanteras inom organisationen, eller om erkännandet av misstag eller felaktigheter som begåtts i organisationen hotar den gemensamma imagen eller legitimiteten att genomföra ålagda uppgifter. Det är också mer sannolikt att tystnadskulturer utvecklas när kulturen (a) förlitar sig starkt på sammanhållning för att fullgöra sina uppgifter, (b) utvecklar hierarkiska, statusbaserade relationer mellan medlemmar och subkulturer, (c) har bristande hantering av interna konflikter samt (d) normaliserar fel och hanterar avvikelserna internt (3).

Tystnadskulturens isberg

Isbergsmetaforen beskriver hur komplexa situationer ofta har flera lager. Det synliga lagret, som är det minsta, representerar det som kan ses och förstås vid första anblicken. Under ytan finns dock en mycket större del som inte är omedelbart synlig. Dessa dolda lager innehåller djupare och mer komplexa aspekter som kräver noggrannare undersökning för att förstås fullt ut. Precis som med ett isberg, kan också tystnadskultur förstås utifrån tre lager. I det följande beskrivs mer konkret vad som skiljer de tre skikten åt, och hur de kan identifieras.

Det första, mest synliga skiktet består av kulturella artefakter (det är faktorer som kan ses, höras, beröras, upplevas, läsas), till exempel språk, beteende och tydliga företeelser i organisationen och i organisationsprocesser (som är en uppsättning aktiviteter som utförs i en organisation) som indikerar

tystnadskulturer. Vissa är mer uppenbara och andra är mer tvetydiga och behöver tolkas i sitt sammanhang.

Det andra, mindre synliga skiktet består av kulturens (teamets, enhetens, organisationens) gemensamma normer och värderingar som styr uppfattningar, erfarenheter och beteenden. I det andra skiktet, som består av delade värderingar, övertygelser och normer, är det mer sannolikt att tystnad etableras i kollektiv där tystnadsbeteenden värderas. I en organisation kan det vara uttryckliga värderingar, policys, regler och koder som kan bidra till uppkomsten av tystnadskulturer. Till exempel när en organisation värderar och uppmuntrar anställda att ge en positiv offentlig image om företaget så kan det bidra till att anställda inte längre vågar prata om utmaningar som förekommer. Likaså kan det i arbetsgrupper finnas tydliga och implicita koder för tystnad. Till exempel kan arbetsgruppskulturer som värderar tuffhet eller trevlighet med konsensus högt förstärka tystnad och censur om problem.

Det tredje grundläggande skiktet av tystnadskultur, är det mest osynliga skiktet i en kultur. Det kan i en organisation vara sätt att hantera problem, uppfattningar om vad som är lämpligt eller värderingar och normer som tagits för givna och som med tiden glömts bort (42]. Det består av underförstådda antaganden och förväntningar som tas förgivna om vad som är lämpligt att säga och göra. Chefer och medarbetare är ofta inte medvetna om att de har underförstådda antaganden och övertygelser, och att deras uppfattningar, erfarenheter, bedömningar och beteenden påverkas av dessa underförstådda grundantaganden. Därför utgör det tredje skiktet särskilt kraftfulla men subtila uttryck för tystnadskulturer. Det tredje skiktet utgör alltså en grund för en stor del av människors agerande, som anställda har svårt att verbalisera vad det är och varför det görs.

Med tystnadstriangeln och isbergsmetaforen i åtanke betonar denna studie således att en förståelse för hur tystnadskulturer uttrycks och manifesteras kräver erkännande av flera mer eller mindre synliga lager där det gemensamma lärandet kan formas och uttryckas, där även tystnad och tystnadskultur kan förstärkas och manifesteras. Dessa skikt (lager) beskrivs också i metodavsnittet, som redogör för hur tystnadskultur i organisationer kan mätas (operationaliseras) med hjälp av enkätdata.

3. Metod

I kapitlet beskrivs studiens tillvägagångssätt, inklusive design, urval, enkätkonstruktion, registerdata och variabler. Vidare redogörs för studiens centrala begrepp, hur de mäts och analyseras. Slutligen redogörs för studiens validitet och reliabilitet i relation till de metodavvägningar som gjorts.

Studiedesign

Studien har genomförts som en kombinerad webbenkät- och registerstudie baserad på ett slumpmässigt urval av anställda i åldern 20–65 år. Urvalsramen utgjordes av ett representativt urval av organisationer – företag och andra arbetsställen – i svenskt arbetsliv. Urvalsramen stratifierades för att representera variation i arbetslivet vad gäller företagens storlek, bransch och sektor. Enkätfrågor utformades och valdes med stöd av det nyutvecklade begreppet tystnadskultur, se Myndigheten för Arbetsmiljökunskaps första rapport om tystnadskultur på arbetsplatser (3), och med stöd av resultaten i en nyligen genomförd studie om tystnadskultur och organisatorisk tystnad i en stor, svensk kommun (14, 23), genom diskussion med andra forskare och centrala arbetsmarknadsparter samt med stöd av Statistiska centralbyråns kvalitetsgranskning. Efter datainsamlingen påfördes registerdata. Därefter genomfördes analyser av datamängdens representativitet och beskrivande analyser samt analyser av samvariationer enligt frågeställningarna. Studien kombinerar samhällsvetenskaplig, teoridriven design medepidemiologisk och arbetshälsovetenskaplig empirisk undersökningsdesign. Studien gör det därmed möjligt för tolkning, specifikt från det föreslagna tystnadskulturbegreppet, men också mer generellt ur flera teoretiska perspektiv.

Urval och undersökningsgrupp

Urval av anställda i svenskt arbetsliv

Antalet personer i urvalsramen var 4 078 546. Urvalsramen utgjordes av organisationer - företag och andra arbetsställen - stratifieratefter bransch och organisationsstorlek i 186 grupper (strata). Från urvalsramen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om 25 002 personer som avser att representera det svenska arbetslivet. När övertäckning (269 personer) är borträknad, kvarstod 24 733 personer. Samtliga är anställda på företag och arbetsställen som uppfyllde följande två huvudkriterier för att inkluderas:

1. Vara i arbete. Kriteriet möttes genom

- huvudsaklig inkomstkälla ”sysselsatt” enligt BAS-registret (Befolkningens arbetsmarknadsstatus, december 2023)
- inkomst (>120 tkr under 2023 eller >10 000 tkr i december 2023).

2. Vara anställd i en organisation där kommunikation mellan anställda och chefer kan ske. Kriteriet möttes genom att

- exkludera egenföretagare
- inkludera företag/arbetsställe med minst fem anställda. Dessa valdes ut på två vis:

i. Företag och arbetsställen som besvarade enkäten ”Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020” och som fortfarande är verksamma inom samma branschgrupp 2024 (SAMU, mars 2024). Dessa utgjorde 80 % av urvalet, varav 30 % besvarade enkäten (n=5 929). Dessa valdes för att kunna använda insamlade registerdata i kartläggningens analyser och tidigare insamlade enkätdata för senare analyser. Och för att säkerställa representativitet av arbetslivets organisationer inom olika näringsgrenar, olika stora organisationer och inom olika sektorer.

ii. Företag och arbetsställen som inte besvarade enkäten ”Organisering i svenskt arbetsliv 2019” eller som svarade men inte längre tillhör samma branschgrupp, och som är verksamma 2024 (SAMU, mars 2024). Dessa utgjorde 20 % av urvalet, av vilka 27,6 % besvarade enkäten (n=1 368). Dessa två urvalsgrupper tillsammans betraktas som en giltig slumpmässig ram..

Beskrivande statistik av undersökningsgruppen

Det var totalt 7 297 personer som besvarade enkäten, vilket gav en svarsandel på 30 procent (29,5 %), se vidare i undersökningens tekniska rapport (Statistiska centralbyrån, 2024). Här ges en sammanfattande beskrivning av svarsfrekvens och de svarande. I den tekniska rapporten (se webben) finns en bortfallsredovisning av undersökningsgruppen baserad på undersökningsramens stratifiering efter bransch och organisationsstorlek. Anställda i olika grupper beskrivs också nedan och mer detaljerat i bilaga 2.

Bland de som besvarat enkäten uppgav 55 % att de var kvinnor, 44 % att de var män, 0,2 % att de var ickebinära och 0,9 % att de var osäkra eller ville inte ange könsidentitet. De flesta (74,2 %) uppgav att de var medlemmar i fackförbund, därtill var 8,9 % fackliga representanter och/eller skyddsombud på sin arbetsplats. Således uppgav 22,5 % att de inte var medlemmar i något fackförbund. De flesta (94,7 %) uppgav att de har en tillsvidareanställning och saknar personalansvar (81,7 %), medan 3,9 % har personalansvar för mer är 30 personer och 6,2 % har personalansvar för 10–30 personer. Ungefär var tionde svarande talade inte svenska hemma (8,1 %), och var 20:e svarande talar ett annat språk än svenska på arbetet (5,2 %). Totalt uppgav 401 svarande att de har ett funktionshinder, vilket motsvarar 5,6 % av de svarande. Vanligaste branscherna bland de svarande är vård och omsorg, sociala tjänster (26,8 %), utbildning (9,4 %) och tillverkning (8,9 %). En tredjedel (30 %) arbetade

inom offentlig sektor (statlig, regional eller kommunal sektor) och 69 % inom privat sektor (inklusive privat näringsliv och icke-vinstdrivande organisationer). I rapporten analyseras sektor med övergripande kategorierna Privat och Offentlig, men i bilaga 2 (s. 63) redovisas fördelningen bland de svarande för respektive underkategori (statlig, regional, kommunal, privata näringsliv och icke-vinstdrivande organisationer).

Enkät

Enkäten inkluderade totalt 115 frågor, dels redan beprövade frågor, dels nyutvecklade frågor (se bilaga 1, postenkät). Tidigare validerade och/eller beprövade enkätfrågor har använts i största möjliga uträckning. Efter Statistiska centralbyråns (SCB) mättekniska granskning distribuerades enkäten i april 2024 till varje individs digitala brevlåda (86 % hade Kivra) och postalt till de som saknade digital brevlåda. Meddelandet/brevet innehöll en länk till inloggning till webbenkäten som kunde öppnas med e-legitimation. Därefter sändes först en påminnelse om webbenkäten och sedan en postal enkät ut till samtliga som inte besvarat enkäten. Slutligen skickades en ytterligare påminnelse (med hänvisning till webbenkät).

Enkäten besvarades av 7 297 personer. Bortfallet i enkäten består av 17 436 individer. Av dessa meddelade 54 att de avböjde eller var förhindrade att delta, 169 saknades adress till och 9 skickade in en blank enkät. Härutöver kunde inte 16 individer länkas till registerdata på individnivå och 35 inte till registerdata på organisationsnivå. För att reducera urvalsosäkerhet och bortfallsskevhet har kompenserande vikter prövats för huvudvariablerna (för kön och sektor) med hjälp av SCB:s kalibreringsestimation. De viktade beräkningarna ändrade inte resultaten på något avgörande sätt gentemot oviktade beräkningar. För mer information om vikterna se vidare i undersökningens tekniska rapport (Statistiska centralbyrån, 2024).

Bortfallet per fråga var lågt (0,1–1,6 %). Noteras bör att 36 svar kopplat till 1) antal år som anställd och 2) antal månader som anställd exkluderades. På frågan "Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare (år)?" angav 24 svarande mer än 50 år som anställd, vilket bedömdes som ett inte meningsfullt värde. Därför har dessa 24 personer exkluderats i analyserna.

Registerdata

Registerdata från SCB:s Lisa-databas[2] har använts. Lisa står för longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier. Se också delavsnittet Bakgrundsvariabler.

[2] https://www.scb.se/vara-tjanster/bestall-data-och-statistik/register/lisa/.

Lisa integrerar data om befolkningen med uppgifter om utbildning, sysselsättning, inkomster, arbetslöshet samt sjuk- och föräldraförsäkring. Detta gör att man kan följa en persons övergångar mellan exempelvis utbildning, sysselsättning, arbetslöshet och sjukdom över tid.

Variabler

Tystnad

Huvudvariabeln anställdas tystnad mättes med en fråga som utvecklats och använts i flera internationella studier (43) och som översatts till svenska (17). Frågan lyder: Människor hanterar problematiska situationer, risker och missförhållanden på arbetet på olika sätt. Några uttrycker sin oro och försöker ändra situationen medan andra är tysta. Hur ofta har det hänt att du varit tyst om en problematisk situation som du borde påtalat? Frågan besvarades med fyra svarsalternativ (Aldrig, En gång, Några gånger, Flera gånger). En binär (0/1) kategorisering av tystnad gjordes för beräkning av andelar (%):

1 = Flera gånger, Några gånger;

0 = Aldrig, En gång.
Se enkätfråga 19c.

Tystnadsmotiv

Tystnadsmotiv mättes med påståenden om olika anledningar till tystnad ”Ingenting skulle ändå ha förändrats” (resignation); ”Rädsla för negativa konsekvenser” (rädsla); ”Brydde mig inte om det som hände” (likgiltighet); ”Ville undvika konflikter” (konfliktundvikande); ”Tänkte att det var någon annans uppgift att säga till”; ”Ingen skulle ändå ha lyssnat”; ”Dåliga erfarenheter från att yttra mig i kritiska frågor”; ”Ville inte framstå som okunnig”; ”Ingen annan heller sa något”. Frågorna besvarades på en 5-gradig Likert-skala (Aldrig; Sällan; Ibland; Ofta; Mycket ofta). Dessa frågor användes i validering av mätningen av tystnad och tystnadskultur. Fyra frågor valdes ut: Rädsla och resignation valdes då de representerar klassiska studier om anställdas tystnad (44, 45) och har fått mest upp märksamhet i forskningslitteraturen (1, 3). Tystnadsmotiven likgiltighet och konfliktundvikande valdes ut för att kontrastera. I tabellerna 4–7 redovisas förekomst (%) av tystnadsmotiv. I dessa beräknades förekomst finnas när svarande angett ibland, ofta eller mycket ofta.
Se enkätfråga 20.

Tystnadskultur

Tystnadstriangeln

Avgränsningen och definitionen av den andra huvudvariabeln tystnadskultur utformades från begreppsutvecklingen i myndighetens litteraturstudie (3) enligt följande tre element:

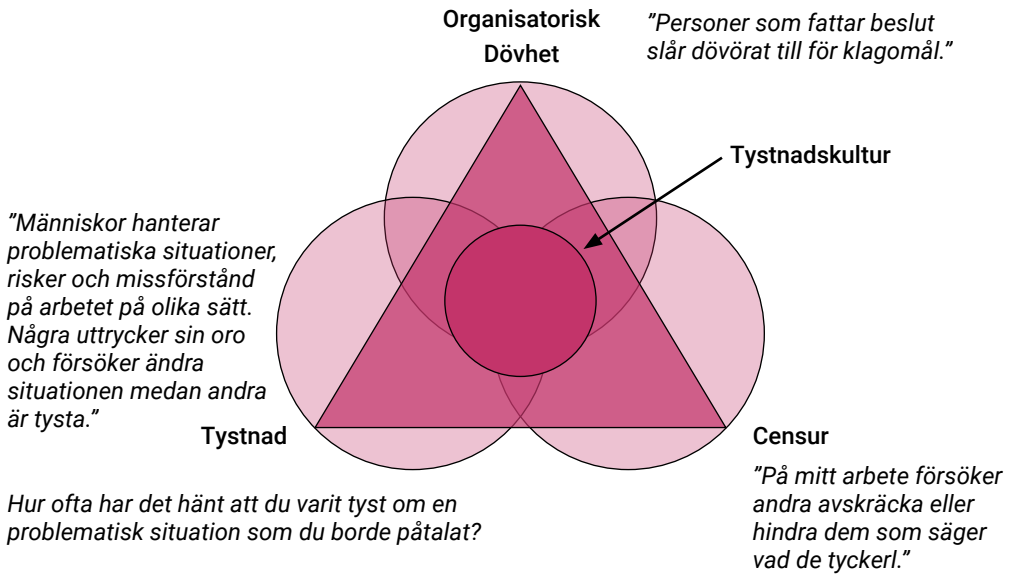
(1) Anställdas tystnad d.v.s. undanhållande av sin röst (fråga och svarsalternativ enligt avsnittet ovan). Se enkätfråga 19c.

(2) Censur innebär att respondenten upplevt att andra avskräcker eller hindrar hen att ge synpunkter på idéer, åsikter och farhågor. Censur bedömdes med frågan ”På mitt arbete försöker andra att avskräcka eller stoppa dem som säger vad de tycker.” Svarsalternativen var: Stämmer inte alls, Stämmer inte så bra, Stämmer delvis, Stämmer bra, Stämmer helt, Vet inte som inte inkluderas i beräkningen.

(3) Organisatorisk dövhet uppstår när respondenten upplevt att de som kan åstadkomma förändring är ”döva” för de röster som tar upp kritiska frågor. Organisatorisk dövhet för röster bedömdes med frågan ”Jag arbetar i en organisation där personer som fattar beslut slår dövörat till för klagomål.” Svarsalternativen var: Stämmer inte alls, Stämmer inte så bra, Stämmer delvis, Stämmer bra, Stämmer helt, Vet inte som inte inkluderas i beräkningen.

De tre frågornas svarsskalor standardiserades, den första frågan om anställdas tystnad är binär (0/1), och i de två andra frågorna, censur och dövhet, har ett värde mellan noll och ett (0–1) där det lägsta värdet var 0 (stämmer inte alls/aldrig). Därefter multiplicerades värdena för dessa tre frågor med varandra för varje svarande person. Det innebär att summan blir noll om en av frågorna har värdet noll. För att variabeln tydligare ska indikera tystnadskultur exkluderades värden av enskilda element som var mindre än 0,2 då de indikerar låg grad av tystnad/censur/organisatorisk dövhet.

Samtliga tre frågor placeras på varsin spets av det som i rapporten definieras som “tystnadstriangeln”. I figur 2 nedan visualiseras att ett villkor för tystnadskultur är att samtliga tre av dessa frågor skattas relativt högt, det vill säga i mitten av tystnadstriangeln. Bilden illustrerar de frågor som använts i mätningen av tystnadskultur.



Figur 2 Tystnadstriangeln: En modell för att förstå och mäta tystnadskultur

Att mäta tystnadskultur: isbergets tre skikt

Som beskrivits i tidigare avsnitt utgår rapporten från en strukturell ansats som kan illustreras med en isbergs-metafor (se figur 1 kapitel 2 Tidigare studier och begreppsutveckling, delavsnitt Tystnad and tystnadskultur: nyutvecklade begrepp, ovan, s. 19), där tre mer eller mindre synliga skikt av tystnadskultur identifieras. Nedan beskrivs hur dessa tre skikt mättes i enkäten (se även tydligare frågeformuleringar i avsnitt 7, tabellerna 8–10 samt i enkäten i bilaga 1). Notera att en indelning i tre skikt är en förenkling och att det som är synligt (artefakt) på en arbetsplats kan vara mer osynligt på en annan arbetsplats.

Artefakter bedömdes med frågor inom följande områden:

- Linjekommunikation: Förekomst av procedurer såsom regelbundna arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal, medarbetarenkäter samt dess kvalitetsaspekter såsom acceptans av olika synsätt, öppenhet i diskussion, lyssnande på arbetsmiljöproblem, respons från HR.
- Incidentrapportering: Förekomst av digitala rapporteringssystem, rutiner för rapportering, incitament.

Gemensamma värderingar och sociala normer för kommunikation skattades med frågor inom följande områden:

- I arbetsgrupp: normer om kommunikation och risktagande, exempelvis normer kopplat till machokultur, trevlighet, konsensus, bristande hantering av konflikter m.m.
- På arbetsplats: kommunikationsklimat och normer om kommunikation, exempelvis om tolerans, öppenhet, delaktighet och rapportering.
- Ledarskap: normer och erfarenheter av ledarskap, exempelvis att närmaste chef lyssnar och uppmuntrar, att högre chefer lyssnar och vidtar åtgärder.
- I organisationen: mer övergripande normer i organisationen, exempelvis normer om organisatoriskt skönmåleri, individualisering av komplexa problem, centralisering av beslut, organisatorisk likabehandling.

Underförstådda antaganden och förväntningar som tas förgivna (förgivettagna antaganden) är till sin natur svåra eller omöjliga att skatta med enkätfrågor utan grundligare kunskap om sammanhanget som studeras. Dock har fem påståendefrågor utvecklats i den internationella vetenskapliga litteraturen om tystnad i organisationer (46) och är det sätt detta skattas på i enkäten som skapades (2024). Frågorna handlar om respondentens upplevelse av rätten att ge sin åsikt i olika frågor, hur åsikter ska framföras och hur den anställde ser på sina möjligheter att säga ifrån eller hålla tyst för att belönas i arbetslivet (se fråga 25b-25f, bilaga 2). Dessutom lades en påståendefråga till om självklarhet att uttrycka åsikter, då studien genomförs i Sverige där yttrandefrihet är skyddat i grundlagen om stadskickets grunder (kapitel 1 och 2).

Arbetsförhållanden som kan bidra till utveckling av tystnad och tystnadskultur

Då generella organisatoriska och sociala arbetsmiljöförhållanden kan bidra till

att utveckla tystnad och tystnadskultur indikerades dessa, i denna tvärsnittsstudie, genom skattning av följande:

- Arbetsmiljöförhållanden: Fysiska och känslomässiga krav, hög arbetstakt, motstridiga krav, påverkansmöjligheter, oro för oönskade förändringar, socialt stöd och ensamarbete
- Arbets- och organisationsförhållanden: Hård konkurrens, interna samarbeten, centraliserat beslutsfattande, individualisering av komplexa problem, frekventa organisationsförändringar (nya enheter/tekniska system/arbetsmetoder)
- Arbetsplatsen: Den anställde arbetar på distans, hybrid, kontor; rörlig eller platsbunden arbetsplats och/eller ensam.

Bakgrundsvariabler

Både enkät- och registerdata användes för att dela in materialet i olika grupper av anställda, i beskrivning av undersökningsgruppen samt vid beräkning av förekomst av tystnad och tystnadskultur. Registerdata från SCB:s Lisa-databas länkades via ett löpnummer till enkätdata.

Följande gruppvisa indelningar av bakgrundsvariabler gjordes:

Individfaktorer	
Ålder	Registerdata: Födelseår (FodelseAr)
Kön	Registerdata: Juridiskt kön (Kon)
Könsidentitet	Enkät: Kvinna, Man, Ickebinär, Osäker, Vill ej svara
Födelseland	Registerdata: Födelseland (FodGrEg4)
Språk – hemma	Enkät: Svenska, Annat
Civilstånd	Registerdata: Gift, Ogift
Funktionshinder	Enkät: Ja, Nej
Utbildningsnivå	Registerdata: Högst avslutade utbildning (Sun2020Niva)
Anställnings- och arbetsfaktorer	
Språk som talas på arbetet	Enkät: Svenska, Annat
Medlem i fackförbund	Enkät: Facklig anslutning, facklig företrädare/skyddsombud
Typ av anställning	Enkät: Tillsvidareanställning, Tidsbegränsad
Personalansvar	Enkät: Ja, Nej
År i nuvarande anställning	Enkät: År, Månader
Sektor	Registerdata (Org_SektorGrp)
Företagets storlek	Registerdata (Org_AntalSys)
Arbetsställets bransch	Registerdata: SNI2007 (AstSNI2007)
Könsdominerad arbetsplats	Registerdata: Proportion män/kvinnor (Org_Men, Org_Kv, Org-AntalSys)

Analys

Analysmetoder

För att besvara rapportens två första frågeställningar gjordes beräkningar av förekomst (%) av anställdas tystnad och tystnadskultur, bland samtliga och gruppvist efter bakgrundsfaktorer. Dessa presenteras i tabell 1 – 3. För att ge mer nyanserad beskrivning av anställdas tystnad redovisas tystnadsmotiv i medelvärden (m) i tabell 4 till 7.

Här anges vilka statistiska analysmetoder som har använts och hur de ska tolkas:

- Förekomst (%, prevalens) beräknades med totalt antal svarande i den grupp som undersökts. Till exempel: Förekomst av tystnad inom ”utbildning” räknas ut genom att dividera antal individer som rapporterat tystnad bland anställda inom utbildning med antal anställda inom utbildning. Måttet anger alltså en proportion av hur många som rapporterat tystnad av de som hade kunnat rapporterat tystnad, i den undersökta gruppen.
- Medelvärde (m) anger det genomsnittliga värdet och beräknas genom att ta summan av alla värden och dividera det med antalet värden. I beräkning av medelvärden tas hänsyn till svarsalternativets alla värden.
- Samvariation (r) beräknades med bivariat regression, vilket innebär i vilken grad två variabler är relaterade till varandra. Värdet kan anta -1 och 1 och vara statistiskt signifikant eller inte. Då urvalet är stort visade de allra flesta samvariationerna statistisk signifikans. Därför bedöms också korrelationernas styrka. Ju högre värde desto starkare samvariation. Enligt Altmans indelning kan styrkan tolkas: mycket stark (r=0,81–1,00), stark (r=0,61–0,80), medelstark (r=0,41–0,60), måttlig (r=0,21–0,40) eller svag (r≤0,20). Denna indelning är byggd på samband mellan medicinska faktorer. Studier av sociala samband har ofta en svagare korrelation, varför en medelstark eller måttlig korrelation kan tolkas som relativt starka samvariationer. I beräkningen av samvariation (r) tas hänsyn till svarsalternativets alla värden.
- Stabil samvariation används för att beskriva samvariationer som analyseras av flera variabler samtidigt (s.k. multivariat regression då fler variabler analyseras samtidigt. Här görs det för tystnadstriangeln och dess tre element med flera förklarande faktorer från ett av organisationskulturens tre skikt i taget). Det ger en indikation på vilka variabler som är starkare när fler variabler inkluderats i regressionen.
- Standardavvikelse (SD) är ett mått som visar spridning av svar mellan svarande. Det används i fördjupande och kontrollerande analyser. Standardavvikelsen redovisas också i vissa av tabellerna då måttet kan hjälper läsaren att tolka resultaten.

För att besvara frågeställning tre beräknades samvariationer (r) mellan tystnad respektive tystnadskultur och olika frågor kopplade till isbergsmetaforens tre skikt enligt den strukturella ansatsen (se ovan). Dessa presenteras i tabell 8–10. I dessa tabeller var samtliga samvariationer signifikanta varför det inte särskilt markeras vid respektive värde. Det finns en not under respektive tabell som påminner läsaren om detta. Linjär multivariat regression utfördes för variabler inom samma skikt. De variabler som visar stabilare samvariationer har fetmarkerats i tabell 10. Tabell 11 redovisar samvariationer med arbetsförhållanden som kan bidra till tystnadskultur. I tabell 11 har även statistisk signifikans markerats då samtliga variabler inte var statistiskt signifikanta.

Steg i analysen

Innan huvudanalysen bearbetades data. Grunddatasetet (enkätdata) kontrollerades och data från register (Lisa-data, 2022) lades till (både individdata och organisationsdata). Aktuella variabellistor konstruerades, i enlighet med studiens mål.

Först genomfördes en beskrivande analys av undersökningsgruppen för bedömning av dess representativitet. Antal (n) och förekomst (%), gruppvist efter bakgrundsfaktorer redovisas i bilaga 2.

Därefter provades de valda sätten att mäta huvudvariablerna statistiskt: Givet uppdragets omfattning bedömdes huvudvariablernas giltighet genom analys av samvariationer mellan: (a) tystnad och tystnadsmotiv, vilka avspeglar liknande frågor om undanhållande tystnad (bilaga 3); (b) tystnad, censur och organisatorisk dövhet, vilka är nödvändiga element i tystnadskultur enligt tystnadstriangeln (figur 3 och bilaga 3); (c) tystnadskultur och andra frågor om kommunikation, uppdelat på skikt av organisationskultur, dvs. enligt strukturell ansats på tystnadskultur (och isbergsmetaforen) (tabell 4–7).

Efter att huvudvariablerna bedömts ha tillräcklig kvalitet, beräknades förekomst i procentandel (%) av tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur per bakgrundsdata (individfaktorer, anställning, organisation, bransch) (tabell 1–3). På likadant sätt beräknades förekomst och beskrivande statistik för ett urval av tystnadsmotiv (resignation, rädsla, likgiltighet och konfliktundvikande). Se tabell 4.

Dessutom, i tabellerna 5, 6, och 7, är förekomst av de tre elementen/-aktörerna i tystnadstriangeln (prevalens) analyserad genom att medelvärden beräknats (resultat = m).

I tabellerna 8, 9 och 10 visas relationerna mellan de tre strukturskikten i organisationen och de tre elementen/aktörerna i tystnadstriangeln. De analyseras med bivariata regressioner (result = r).

Slutligen beräknades enkla bivariata samvariationer mellan tystnad och tystnadskultur och arbetslivsförhållanden (tabellerna 11,12).

Metodavvägningar

Här redovisas avvägningar och avgränsningar som rör metod.

Studiens kvantitativa design med analys av enkät och registerdata ger möjlighet att analysera förekomst och samband. Studiens valda design innebär också begränsningar då studiens syfte inkluderar kultur. Vissa indikationer på kultur är lättare att skatta med enkät (t.ex. formellt etablerade kanaler för att lämna synpunkter och rapportera problem genom rapporteringssystem, och regelbundna medarbetarenkäter). Andra förhållanden är svårare att skatta med en enkät. Det gäller särskilt undersökningar av delade föreställningar, värderingar och sociala normer kring tystnad (dvs. det andra lagret av kultur) samt förgivettagna antaganden (dvs. det tredje lagret av kultur). Här har kvantitativa metoder begränsat värde, varför en studie som denna behöver kompletteras med kvalitativa ansatser.

Flera variabler bedöms med en-frågor (single-item). Slutsatsen från studier som systematiskt prövat validiteten och reliabiliteten av en-frågor rekommenderar användningen av dem i sådana studiegrupper som i denna studie (47, 48, 49). Därför följdes rekommendationer om detta samt om konkret formulerade frågor (50). Ett annat skäl är hänsyn till anställdas möjligheter att besvara enkäter. Vilket stöds av flera studier som visa på problem med bortfall på grund av långa enkäter (47, 48, 49).

För vissa aspekter fanns utvecklade, etablerade frågor, vilka också användes i studien. Myndigheten för Arbetsmiljökunskaps kunskapssammanställning Tystnadskultur på arbetsplatser (3) gav insikter om frågor som använts och prövats tidigare. Skattning av begreppet den anställdes tystnad gjordes med en fråga som använts i många internationella studier. Frågan har översatts till svenska, provats (överensstämmande igenkänning och tolkning av frågan, s.k. face-validity) (17) och använts i ytterligare en svensk studie (51). Till frågans kvalitetsförtjänster hör att den utgår från ett scenario där det är möjligt att både ta upp eller inte ta upp ett problem, och frågan beskriver vad som är lämpligt att välja på ett neutralt sätt. I undersökningen har också nya frågor utvecklats, baserat på huvudresultatet från analysen av intervjuer och fokusgrupper som beskrivs i en färsk studie om organisatorisk tystnad i en större svensk kommun (23). Dessa prövades med enklare test av face-validity och i SCB:s mättekniska granskning (2024). Det senare innebar att samtliga frågor granskades på ett systematiskt sätt av mätteknisk expertis, med fokus på frågor, svarsalternativ, eventuella instruktioner samt disposition och layout.

4. Resultat från kartläggningen

Kapitlet består av tre avsnitt. Det första avsnittet presenterar *Förekomst av tystnad och tystnadskulturer,* därefter belyses *Anställdas tystnadsmotiv,* och avslutningsvis studeras *Tystnadskulturens olika delar och hur de hänger samman*. I efterföljande kapitel diskuteras sammanvägda resultat samt slutsatser och vetenskapligt bidrag.

Förekomst av tystnad och tystnadskulturer

Tystnadskultur är ett sammansatt mått av anställdas tystnad, censur och organisatorisk dövhet som tidigare är oprövat i enkätstudier. För att läsaren ska kunna bilda sig en uppfattning om betydelsen av dessa element, så redovisas även censur och organisatorisk dövhet genomgående i rapporten. Figur 3 visar en översiktsbild av genomsnittet (medelförekomsten) av tystnadskultur. Därefter redovisas förekomsten för olika grupper av anställda.

Tystnad förekom bland cirka en tredjedel (30 %) av samtliga svarande. Organisatorisk dövhet upplevdes av 41 procent och censur av 23 procent. Tystnadskultur, det vill säga att en anställd (individ) uppgav egen tystnad, censur och organisatorisk dövhet, förekom i genomsnitt bland 26 % av alla anställda.

I texten och tabellerna 1–3 nedan anges förekomst i procent (%) av tystnad och tystnadskultur och antal (i parentes). Antalet svarande per faktor och delfaktor redovisas för att läsaren ska kunna bedöma resultatens tillförlitlighet. Före varje tabell uppmärksammas läsaren att lägga märke till var förekomsten är högre än medelförekomsten för varje element (tystnad, censur, organisatorisk dövhet) – och sammantaget för tystnadskultur.

Bland olika grupper av anställda

I tabell 1 redovisas förekomst av tystnad och tystnadskultur utifrån individfaktorer såsom kön, ålder, födelseland, språk, utbildning och funktionshinder. Resultaten som visas i tabellen sammanfattas genom att tydligare avvikelser från genomsnittet lyfts fram.

Anställdas tystnad: Fler kvinnor var tysta än män och de som oftast angav att de varit tysta identifierade sig som ickebinära. Tystnad förekom oftare bland anställda som var yngre, hade lägre utbildning och bland dem som hade funktionshinder. Likaså förekom tystnad oftare bland utrikesfödda, de som hade två utrikesfödda föräldrar och bland dem som talade ett annat språk än svenska hemma.

Censur: Högre förekomst av censur skattades oftare bland män, unga, de som hade utländsk bakgrund (utrikesfödda och/eller utrikesfödda föräldrar) samt de som hade funktionshinder eller lägre utbildningsnivå.

Organisatorisk dövhet: Högre förekomst av organisatorisk dövhet skattades oftare bland kvinnor, unga, utrikesfödda samt de som hade funktionshinder eller lägre utbildningsnivå.

Tystnadskultur: Högre förekomst av tystnadskultur skattades av yngre samt de med utländsk bakgrund, funktionshinder eller lägre utbildningsnivå. Förekomsten avspeglar det sammanvägda värdet av de tre elementen. Notera att oavsett grupp av anställda så uppges högre grad organisatorisk dövhet än egen tystnad eller upplevd censur.

Tabell 1. Förekomst av anställdas tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur i svenskt arbetsliv och bland olika grupper av anställda, procent och antal (i parentes).

		Tystnad [1] % (antal)	Censur [2] % (antal)	Org. dövhet [2] % (antal)	= Tystnads-kultur [3] *% (antal)*
Totalt		30,2 (2190)	23,3 (1624)	41,3 (2823)	*25,9 (1779)*
Kön	Kvinna	31,8 (1268)	22,9 (881)	42,0 (1574)	*26,5 (999)*
	Man	27,8 (880)	23,4 (713)	40,1 (1202)	*24,7 (750)*
Ålder	16–29	37,8 (238)	27,9 (169)	47,3 (269)	*34,0 (196)*
	30–44	30,8 (666)	22,7 (469)	42,6 (867)	*26,7 (543)*
	45–64	29,4(1245)	23,2 (945)	40,4 (1624)	*24,9 (1008)*
	65-	16,8 (35)	18,7 (38)	41,3 (2819)	*13,7 (28)*
Födelseland	Utrikesfödd	33,6 (371)	35,7 (366)	45,0 (437)	*(29,4) (300)*
	Sverige (2 utrikesfödda föräldrar)	32,9 (77)	25,9 (57)	44,2 (96)	*29,3 (65)*
	Sverige (1 inrikesfödd förälder)	25,8 (158)	23,2 (138)	43,6 (251)	*23,2 (135)*
	Sverige (2 inrikesfödda föräldrar)	29,9 (1584)	20,7 (1063)	40,2 (2039)	*25,3 (1279)*
Språk som talas hemma	Svenska	29,7 (1962)	22,2 (1411)	40,9 (2564)	*25,5(1606)*
	Annat	34,8 (204)	36,0 (196)	45,7 (232)	*29,4 (158)*
Funktions-hinder	Ja	42,8 (171)	35,8 (133)	53,8 (198)	*34,2 (125)*
	Nej	29,1 (1952)	22,2 (1438)	40,3 (2558)	*25,2 (1612)*
Högst avslutad utbildning	Grundskole-utbildning	32,9 (103)	37,3 (110)	45,4 (127)	*27,9 (81)*
	Gymnasial utbildning	30,7 (770)	27,2 (650)	45,1 (1069)	*26,8 (643)*
	Eftergymnasial utbildning	29,7 (1307)	20,2 (858)	38,9 (1619)	*25,2 (1049)*

[1] Andel (%) som svarat Några gånger eller Flera gånger.
[2] Andel (%) som svarat Stämmer delvis, Stämmer bra eller Stämmer helt.
[3] Andel (%) av respektive kategori (tystnad, censur, organisatorisk dövhet) som ligger i de översta 25 %.

Bland anställda i olika anställnings- och arbetsformer

I tabell 2 redovisas förekomst av de tre olika delarna (elementen) av tystnadskultur utifrån olika anställnings- och arbetsfaktorer. Tabellen redovisar procentuell fördelning mellan olika grupper och antal svarande. Tydligare avvikelser från genomsnittet lyfts fram.

Anställdas tystnad förekom oftare bland anställda utan chefs- och personalansvar. Avseende arbete och organisation förekom tystnad oftare i offentlig sektor och i arbeten som hade en hög andel kvinnor, samt där arbetet skedde på en och samma arbetsplats.

Censur: Högre förekomst av censur skattades bland de som var fackligt aktiva eller medlemmar i facket. Avseende anställningsförhållanden förekom oftare censur bland dem som hade tidsbegränsad anställning, kortare erfarenhet och inte hade personalansvar. Censur förekom också oftare i offentlig sektor, i större organisationer och där arbetet skedde på en och samma arbetsplats.

Organisatorisk dövhet skattades oftare bland de som var fackliga representanter/skyddsombud. Avseende anställningsförhållanden skattades mer organisatorisk dövhet bland dem som inte hade personalansvar och dem som hade lägre erfarenhet. Avseende arbete och organisation skattades organisatorisk dövhet oftare i offentlig sektor, i stora organisationer och där arbetet utfördes på en och samma arbetsplats.

Tystnadskultur: Högre förekomst av tystnadskultur skattades bland fackliga representanter/skyddsombud, medlemmar i facket, samt bland dem som inte hade personalansvar eller bland dem som hade kortare arbetserfarenhet. Avseende arbete och organisation förekom tystnadskultur mer i offentlig sektor (även efter viktning) samt inom stora organisationer och där arbetet utfördes på en och samma arbetsplats.

Tabell 2. Förekomst av anställdas tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur för olika anställnings- och arbetsfaktorer, procent och antal (i parentes).

		Tystnad [1] % (antal)	Censur [2] % (antal)	Org. dövhet [2] % (antal)	= Tystnads-kultur [3] *% (antal)*
Språk som talas på arbetet	Svenska	30,4 (2071)	23,3 (1525)	41,3 (2648)	*26,0 (1678)*
	Annat	25,1 (94)	22,5 (79)	41,4 (145)	*22,8 (81)*
Medlem i fackförbund	Medlem	31,1 (1674)	24,0 (1242)	43,0 (2192)	*26,9 (1378)*
	Inte medlem	27,3 (442)	20,6 (320)	33,7 (510)	*21,4 (328)*
	Representant/ skyddsombud	28,5 (185)	27,2 (176)	50,5 (317)	*29,4 (182)*

Tabellen fortsätter på nästkommande sida.

Forts.Tabell 2. Förekomst av anställdas tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur för olika anställnings- och arbetsfaktorer, procent och antal (i parentes).

		Tystnad [1] % (antal)	Censur [2] % (antal)	Org. dövhet [2] % (antal)	= Tystnads-kultur [3] *% (antal)*
Typ av anställning	Tillsvidare-anställning	30,2 (2067)	23,2 (1527)	41,2 (2665)	*25,9 (1684)*
	Tidsbegränsad anställning	31,1 (119)	25,6 (91)	43,4 (149)	*25,8 (92)*
Personalansvar	Ja	25,0 (330)	20,3 (263)	31,3 (399)	*19,4 (244)*
	Nej	31,3 (1854)	23,9 (1354	43,5 (2412)	*27,3 (1529)*
År i nuvarande anställning	0–2 år	31,1 (440)	23,6 (318)	39,4 (507)	*26,7 (351)*
	3–7 år	31,4 (595)	24,6 (450)	42,1 (756)	*26,2 (472)*
	8–mer	29,5 (1087)	22,6 (806)	42,0 (1482)	*25,7 (905)*
Sektor	Privat	28,7 (1443)	22,7 (1096)	39,1 (1858)	*24,6 (1176)*
	Offentlig	33,6 (737)	24,8 (524)	46,3 (951)	*29,0 (599)*
Storlek arbetsgivare	Mindre	27,3 (223)	20,1 (158)	32,9 (258)	*22,1 (173)*
	Medelstor	29,0 (224)	23,1 (169)	39,0 (286)	*25,9 (190)*
	Stor	30,8 (1733)	23,9 (1293)	42,9 (2265)	*26,5 (1775)*
Könsdominerad arbetsplats	Kvinnodominerad (<60 % kvinnor)	32,2 (1073)	22,5 (723)	41,4 (1299)	*26,7 (843)*
	Mansdominerad (<60 % män)	27,1 (638)	23,6 (531)	41,1 (910)	*24,0 (539)*
	Könsblandad (40<x <60 %)	30,4 (473)	24,6 (368)	41,3 (609)	*27,2 (400)*
Arbetsplatsens förläggning	På kontor, i kontorslandskap	27,6 (468)	19,3 (314)	35,4 (567)	*24,1 (387)*
	På kontor, i eget eller delat rum	27,0 (518)	18,4 (343)	36,3 (671)	*22,1 (404)*
	Vid en och samma arbetsplats	25,4 (680)	29,4 (542)	49,6 (877)	*30,9 (557)*
	Förflyttar sig mellan olika platser	32,7 (460)	27,3 (363)	45,1 (599)	*27,8 (371)*
	Hemma	23,3 (54)	19,5 (43)	37,9 (83)	*21,9 (50)*

[1] Andel (%) som svarat Några gånger eller Flera gånger.
[2] Andel (%) som svarat Stämmer delvis, Stämmer bra eller Stämmer helt.
[3] Andel (%) av respektive kategori (tystnad, censur, organisatorisk dövhet) som ligger i de översta 25 %.

Bland anställda i olika branscher

I tabell 3 redovisas förekomsten av de tre elementen i tystnadskultur i olika branscher. Utifrån denna tabell kan det utläsas att vissa branscher kännetecknas av en högre förekomst av tystnad och tystnadskultur än andra branscher. Tydligare avvikelser från genomsnittet lyfts fram.

Anställdas tystnad förekom oftare än medelförekomst i sju branscher: uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och stödtjänster; hotell och restaurang; annan serviceverksamhet, utbildning; jordbruk, fiske och skogsarbeten; transport och magasinering samt inom vård och omsorg (branschkoderna N, I, S, P, A, H, Q).

Censur förekom oftare än medelförekomst i 11 branscher (branschkoderna A, B, C, E, G, H, I, L, N, O, S) och allra oftast inom hotell och restaurang.

Organisatorisk dövhet förekom oftare än medelförekomst i 10 branscher (branschkoderna A, B, C, H, I, L, N, Q, R, S). Högst förekomst fanns inom transport och magasinering samt hotell och restaurang.

Tystnadskultur skattades i högre grad i 9 branscher, och särskilt ofta inom hotell och restaurang (I), jordbruk, fiske och skogsarbeten (A), annan serviceverksamhet (S) samt inom fastighetsverksamhet (L) samt i branscher med koderna B, H, L, N, O.

Forts.Tabell 3. Förekomst av anställdas tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur för olika branscher, procent och antal (i parentes).

Bransch (SNI)		Tystnad [1] % (antal)	Censur [2] % (antal)	Org. dövhet [2] % (antal)	= Tystnadskultur [3] *% (antal)*
A	Jordbruk, skog och fiske	33,3 (23)	31,3 (21)	47,7 (31)	*33,2 (22)*
B	Utvinning av mineral	28,1 (36)	24,8 (31)	48,8 (60)	*29,6 (37)*
C	Tillverkning	26,1 (167)	23,8 (146)	43,5 (264)	*22,2 (136)*
D	Försörjning av el, gas, värme och kyla	18,5 28)	11,1 (16)	28,5 (41)	*18,9 (27)*
E	Vattenförsörjning, avloppsrening, fallhantering, sanering	25,9 (35)	24,6 (32)	40,5 (51)	*26,0 (33)*
F	Byggverksamhet	25,5 (59)	19,8 (43)	35,5 (78)	*22,4 (49)*
G	Handel, reparation av motorfordon	28,9 (100)	23,8 (80)	41,6 (139)	*26,5 (88)*
H	Transport och magasinering	31,9 (123)	26,9 (99)	53,1 (190)	*28,5 (106)*
I	Hotell och restaurang	37,0 (47)	42,0 (50)	49,6 (57)	*37,3 (44)*
J	Information och kommunikation	24,9 (61)	17,5 (40)	31,6 (72)	*20,1 (47)*
K	Finans och försäkring	27,7 (122)	19,0 (82)	29,4 (124)	*22,2 (94)*
L	Fastighetsverksamhet	30,0 (76)	30,6 (75)	47,3 (115)	*30,6 (72)*
M	Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	21,8 (73)	13,7 (45)	28,5 (91)	*16,2 (52)*
N	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och stödtjänster	39,2 (103)	29,3 (71)	44,9 (105)	*29,8 (73)*
O	Offentlig förvaltning och försvar	30,5 (157)	24,2 (121)	41,7 (207)	*27,6 (135)*
P	Utbildning	34,4 (303)	23,4 (199)	41,3 (344)	*28,5 (238)*
Q	Vård och omsorg	31,7 (474)	22,6 (324)	42,8 (592)	*25,1 (356)*
R	Kultur, nöje och fritid	29,2 (61)	20,9 (42)	45,8 (92)	*25,1 (49)*
S	Annan serviceverksamhet	35,8 (117)	26,9 (85)	44,1 (138)	*31,6 (98)*

[1] Andel (%) som svarat Några gånger eller Flera gånger.
[2] Andel (%) som svarat Stämmer delvis, Stämmer bra eller Stämmer helt.
[3] Andel (%) av respektive kategori (tystnad, censur, organisatorisk dövhet) som ligger i de översta 25 %.

Sammanfattning

I detta avsnitt har förekomst och utbredning av tystnadskulturer och dess tre delar (element) – tystnad, organisatorisk dövhet och censur – inom olika grupper i svenskt arbetsliv redovisats. Avsnittet inleddes med en översiktsbild som visar att bland de svarande förekom tystnad hos cirka 30 procent, censur hos 23 procent och organisatorisk dövhet hos 41 procent. Det sammantagna måttet visar att tystnadskultur förekommer i genomsnitt bland 26 procent av alla anställda.

Resultaten pekar också på att det finns tydliga gruppskillnader för de tre olika elementen av tystnadskultur samt skillnader som rör anställnings- och arbetsfaktorer:

Kön: Kvinnor var mer tysta än män och skattade mer organisatorisk dövhet. Män, å andra sidan, skattade en högre förekomst av censur än kvinnor. Liknande mönster avseende anställdas tystnad och censur fanns i kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser.

Ålder och erfarenhet: Yngre, i jämförelse med äldre, skattade genomgående högre grad av tystnad, censur och organisatorisk dövhet. Även svarsfrekvensen bland yngre var lägre, vilket också indikerar en form av tystnad. Mer erfarna rapporterade mer organisatorisk dövhet.

Språk och bakgrund: Utrikesfödda tenderar att vara tystare än svenskfödda liksom anställda som pratar ett annat språk än svenska hemma eller på arbetet.

Position och kvalifikation: Fackligt representantskap eller att vara skyddsombud var relaterat till att skatta mer organisatorisk dövhet men även censur och tystnad. Det motsatta rapporterades bland de som hade en chefsposition. Bland lägre utbildade fanns en tendens till mer censur men även mer tystnad än bland de med högre utbildning.

Sektor, storlek och arbetsplatsens förläggning: Anställda i offentlig sektor och i större organisationer skattade mer tystnad, censur och (särskilt) organisatorisk dövhet än anställda i privat sektor respektive mindre organisationer. Kultur för tystnad tenderade också att ha utvecklats där anställda oftare möts på plats: Bland dem som mestadels arbetade hemma rapporterades lägre grad av tystnad, censur och organisatorisk dövhet, medan de som arbetade på samma arbetsplats rapporterade mer censur och dövhet.

Organisatorisk dövhet var det element som rapporterades i högst grad, men alltså inte av chefer, högutbildade och i mindre organisationer.

Vissa *branscher* kännetecknas dessutom av en högre förekomst av tystnad, censur och tystnadskultur, där hotell- och restaurangbranschen uppvisar den högsta förekomsten. Organisatorisk dövhet förekom oftast inom transport och magasinering.

Anställdas tystnadsmotiv

I detta avsnitt nyanseras anställdas tystnad vid problematiska situationer och missförhållanden som borde påtalas. Här beskrivs olika anledningar till att vara tyst. I enkäten fanns påståenden om olika motiv till att vara tyst (se metodbeskrivningen). I tabell 4 kan de olika motiven till tystnad utläsas, hur vanligt de förekommer, dvs. deras medelvärde (m), det genomsnittliga värdet, och vilken spridning som finns i varje frågas svar (standardavvikelse=SD) och även antalet anställda som svarat (i parentes). Standardavvikelsen presenteras eftersom den kan hjälpa läsaren att tolka spridningen av skattningar. Antalet svarande redovisas för att ge möjlighet att indikera tillförlitlighet.

Tabellen visar att det vanligaste motivet till att vara tyst vid en problematisk situation var relaterade till resignation (”Inget skulle ändå ha förändrats” vilket 77 % angav samt ”Ingen ändå skulle ha lyssnat” vilket 57 % angav). Därefter kom motiv som handlade om att undvika konflikter (vilket 63 % angav) och rädsla (vilket 53 % angav). Mindre vanliga anledningar var likgiltighet (angavs av 27 %) eller att inte vilja framstå som okunnig (angavs av 25 %).

Tabell 4. Tystnadsmotiv (medelvärde och standardavvikelse) och fördelning av förekomstnivåer i procent och per individ, det senare (inom parentes).

Anledning till tystnad	Tystnads-motiv	För varje motiv presenteras hur ofta den förekommer i medeltal, och fördelad på fem olika svar (nivåer), procentuell fördelning och antal personer				
	m (SD)	Aldrig % (antal)	Sällan % (antal)	Ibland % (antal)	Ofta % (antal)	Mycket ofta % (antal)
Ingen skulle ändå ha lyssnat	2,7 (1,2)	20,5 (669)	22,2 (724)	31,6 (1030)	16,6 (541)	9,1 (295)
Inget skulle ändå ha förändrats *	3,3 (1,2)	10,4 (338)	12,9 (419)	31,6 (1027)	27,4 (892)	17,7 (576)
Rädsla för negativa konsekvenser *	2,7 (1,3)	23,9 (777)	23,7 (771)	26,5 (863)	14,4 (467)	11,6 (376)
Dåliga erfarenheter från att yttra mig i kritiska frågor	2,7 (1,3)	21,3 (692)	22,5 (733)	29,6 (963)	15,5 (503)	11,1 (361)
Brydde mig inte om det som hände *	2,0 (1,0)	37,5 (1217)	32,2 (1043)	23,2 (753)	2,4 (178)	1,6 (51)
Tänkte att det var någon annans uppgift att säga till	2,2 (1,0)	31,3 (1016)	28,1 (912)	31,9 (1033)	6,7 (218)	2,0 (64)
Vill inte framstå som okunnig	1,9 (1,0)	44,6 (1444)	29,3 (950)	19,4 (627)	5,2 (170)	1,5 (49)
Ingen annan heller sa något	2,5 (1,2)	27,5 (892)	21,5 (697)	32,7 (1058)	13,1 (423)	5,2 (168)
Vill undvika konflikter *	2,8 (1,2)	18,1 (587)	18,7 (606)	35,1 (1140)	19,6 (637)	8,6 (279)

m=Medelvärde, SD=Standardavvikelse, dvs. mått på medelvärdets spridning (se kapitel 3, Metod).
* Presenteras mer utförligt i efterföljande avsnitt.

Fyra frågor om tystnadsmotiv valdes ut att redovisas mer utförligt per grupp och individfaktorer (markerade i tabell 4 med *), anställnings- och arbetsplatsfaktorer samt bransch. Frågor som indikerade rädsla och resignation valdes då de representerar klassiska studier om anställdas tystnad (43, 44) och har fått mest upp märksamhet i forskningslitteraturen (1,3). Konfliktundvikande valdes ut då det, jämte rädsla och resignation, var mest förekommande. Likgiltighet valdes för att ge kontrast.

Tystnadsmotiv – individfaktorer

I tabell 5 beskrivs det genomsnittliga värdet (m, medeltal) för fyra olika motiv till tystnad och vilken spridning (standardavvikelse = SD) som finns i svaren, fördelat på individfaktorer såsom kön, ålder, bakgrund, funktionshinder, språk och utbildningsnivå. Först sammanfattas de huvudsakliga resultaten.

Tabellen visar att tystnad på grund av resignation, rädsla och för att undvika konflikter förekom oftare bland kvinnor än män, bland yngre än äldre anställda, bland lågutbildade än högutbildade. Likgiltighet förekom oftare bland män samt bland äldre anställda. När det kommer till utländsk bakgrund och födelseland var rädsla som motiv till tystnad störst bland inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar. Utrikesfödda angav undvikande av konflikt oftare än inrikesfödda. Bland dem som talar annat språk än svenska hemma, var just rädsla och undvikande av konflikt mer vanligt än bland de som pratar svenska i sin hemmiljö.

I tabellen framgår också att resignation hade genomgående högre medelvärden och var vanligare bland kvinnor och de som var yngre, talade ett annat språk än svenska i sin hemmiljö eller hade ett funktionshinder. Tystnad av rädsla eller för att undvika konflikter förekom oftare bland de som talade ett annat språk i sin hemmiljö. Även om rädsla som tystnadsmotiv förekom bland drygt hälften, så var deras medelvärden genomgående lägre. Tystnad på grund av likgiltighet förekom bland knappt en tredjedel.

Tabell 5. Förekomst av fyra valda tystnadsmotiv bland olika grupper av anställda, för olika på individfaktorer, medelvärde och standardavvikelse.

		Resignation m (SD)	Rädsla m (SD)	Likgiltighet m (SD)	Konfliktundvikande m (SD)
Kön	Kvinna	3,4 (1,2)	2,8 (1,3)	1,9 (0,9)	2,9 (1,2)
	Man	3,2 (1,3)	2,5 (1,3)	2,1 (0,0)	2,7 (1,2)
Ålder	16–29	3,4 (1,3)	2,8 (1,4)	2,1 (1,1)	3,0 (1,3)
	30–44	3,4 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)
	45–64	3,2 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	65-	2,8 (1,3)	2,2 (1,2)	2,1 (1,0)	2,4 (1,0)
Födelseland	Sverige (2 inrikesfödda föräldrar)	3,3 (1,2)	2,6 (1,2)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Sverige (1 inrikesfödd förälder)	3,3 (1,2)	2,7 (1,4)	2,0 (1,0)	2,7 (1,2)
	Sverige (2 utrikesfödda föräldrar)	3,4 (1,2)	3,0 (1,4)	2,0 (1,0)	3,0 (1,2)
	Utrikesfödd	3,3 (1,2)	2,8 (1,4)	2,0 (1,0)	3,0 (1,3)
Språk som talas hemma	Svenska	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Annat	3,4 (1,2)	2,8 (1,4)	2,0 (1,0)	3,1 (1,3)
Funktionshinder	Ja	3,4 (1,3)	2,9 (1,4)	2,0 (1,0)	2,9 (1,3)
	Nej	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
Högst avslutad utbildning	Grundskoleutbildning	3,2 (1,2)	2,8 (1,4)	2,1 (1,0)	2,7 (1,2)
	Gymnasial utbildning	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,1 (1,0)	2,8 (1,2)
	Eftergymnasial utbildning	3,3 (1,3)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)

m=Medelvärde, SD=Standardavvikelse, dvs. mått på medelvärdets spridning (se kapitel 3, Metod)

Tystnadsmotiv – anställning- och arbetsfaktorer

I tabell 6 beskrivs det genomsnittliga värdet (m, medeltal) för fyra olika motiv till tystnad och vilken spridning (SD) som finns i svaren för varje fråga, fördelat på anställnings- och arbetsfaktorer. Först sammanfattas resultaten.

Tabellen visar att bland de som inte var medlemmar i fackförbund förekom tystnadsmotiven resignation och likgiltighet oftare än bland medlemmar och fackliga företrädare/skyddsombud. Bland fackliga företrädare/skyddsombud förekom rädsla, likgiltighet och konfliktundvikande i något mindre grad. Tystnadsmotiven rädsla och konfliktundvikande förekom oftare bland tidsbegränsat anställda än bland tillsvidareanställda samt bland de som hade varit anställda kortast tid på arbetsplatsen. Tabellen visar också att tystnadsmotiven resignation och rädsla förkom oftare, och likgiltighet i mindre grad, i offentlig sektor än i privat sektor. Resignation förekom också oftare vid könsblandade branscher och där arbetet mestadels utfördes på en och samma plats.

Tabell 6. Förekomst av fyra valda tystnadsmotiv bland olika grupper av anställda, fördelat på anställnings- och arbetsplatsfaktorer, medelvärde och standardavvikelse.

		Resignation m (SD)	Rädsla m (SD)	Likgiltighet m (SD)	Konfliktundvikande m (SD)
Språk som talas på arbetet	Svenska	3,3 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Annat	3,2 (1,3)	2,7 (1,4)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
Medlem i fackförbund	Medlem	3,4 (3,0)	2,7 (2,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Inte medlem	3,6 (5,3)	2,6 (1,3)	2,1 (1,0)	2,8 (1,2)
	Representant/ skyddsombud	3,4 (1,1)	2,5 (1,3)	1,9 (0,9)	2,7 (1,2)
Yrke	Chefsyrken	3,0 (1,2)	2,4 (1,3)	1,9 (0,9)	2,5 (1,0)
	Fördjupad högskolekompetens	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)
	Krav på högskolekompetens	3,3 (1,1)	2,8 (1,3)	2,1 (1,0)	2,9 (1,1)
	Administration och kundtjänst	3,4 (1,2)	2,9 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)
	Service, omsorgs- och försäljningsyrken	3,4 (1,2)	2,9 (1,3)	1,9 (0,9)	2,9 (1,2)
	Lantbruk, trädgård, skog, fiske	3,2 (1,2)	3,0 (1,1)	2,0 (0,9)	2,9 (1,1)
	Byggverksamhet och tillverkning	3,1(1,3)	2,3 (1,2)	2,2 (1,0)	2,7 (1,1)
	Maskinell tillverkning, transport m.m.	3,2 (1,2)	2,5 (1,3)	2,1 (1,1)	2,7 (1,3)
	Krav på kortare utbildning	3,4 (1,2)	2,7 (1,3)	2,1 (1,0)	2,8 (1,3)
Typ av anställning	Tillsvidareanställning	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Tidsbegränsad anställning	3,3 (1,2)	3,0 (1,3)	2,0 (1,0)	3,0 (1,3)
Personalansvar	Ja> 30 personer	2,9 (1,2)	2,3 (1,2)	2,0 (1,0)	2,5 (1,1)
	Ja, 10–30 personer	3,0 (1,2)	2,4 (1,3)	1,9 (0,9)	2,6 (1,1)
	Ja, 1–9 personer	3,1 (1,2)	2,6 (1,2)	2,0 (1,0)	2,8 (1,1)
	Inget personalansvar	3,3 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)
År i nuvarande anställning	0–2 år	3,3 (1,3)	2,8 (1,3)	2,0 (1,0)	3,0 (1,2)
	3–7 år	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	8–	3,3 (1,1)	2,6 (1,0)	2,0 (1,0)	2,7 (1,1)
Sektor	Privat	3,2 (1,2)	2,6 (1,3)	2,1 (1,0)	2,8 (1,2)
	Offentlig	3,5 (1,2)	2,7 (1,3)	1,9 (0,9)	2,8 (1,2)
Storlek arbetsgivare	Mindre	3,2 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (0,9)	2,9 (1,1)
	Medelstor	3,2 (1,2)	2,6 (1,2)	2,1 (1,0)	2,8 (1,2)
	Stor	3,3 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)

Tabellen fortsätter på nästkommande sida.

Forts. Tabell 6. Förekomst av fyra valda tystnadsmotiv bland olika grupper av anställda, fördelat på anställnings- och arbetsplatsfaktorer, medelvärde och standardavvikelse.

		Resignation m (SD)	Rädsla m (SD)	Likgiltighet m (SD)	Konfliktundvikande m (SD)
Könsdominerad bransch	Kvinnodominerad	3,3 (1,2)	2,7 (1,3)	1,9 (0,9)	2,9 (1,2)
	Mansdominerad	3,2 (1,2)	2,5 (1,3)	2,1 (1,0)	2,7 (1,2)
	Könsblandad	3,4 (1,2)	2,8 (1,3)	2,1 (1,0)	2,9 (1,2)
Arbetets förläggning	På kontor, i kontorslandskap	3,3 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,1)
	På kontor, i eget eller delat rum	3,2 (1,2)	2,6 (1,3)	2,0 (1,0)	2,8 (1,2)
	Vid en och samma arbetsplats	3,4 (1,2)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	2,9 (1,2)
	Förflyttar sig mellan olika platser	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	2,1 (1,0)	2,7 (1,2)
	Hemma	3,2 (1,2)	2,6 (1,4)	2,1 (1,1)	2,8 (1,3)

m=Medelvärde, SD=Standardavvikelse, dvs. mått på medelvärdets spridning (se kapitel 3, Metod)

Tystnadsmotiv – bransch

I tabell 7 beskrivs det genomsnittliga värdet (m, medeltal) för fyra olika motiv till tystnad och vilken spridning (SD) som finns i svaren för varje fråga, fördelat på bransch. Först sammanfattas resultaten. Tabellen visar att tystnad på grund av resignation förekom generellt oftare och särskilt bland de som arbetade med uthyrning och stödtjänster, kultur, handel, finans och försäkring, offentlig förvaltning och försvar (branschkoderna O, N, R, G, K). Rädsla som tystnadsmotiv förekom något högre i hotell och restaurang samt information och kommunikation (branschkoderna I, J). Tystnad på grund av likgiltighet förekom i något högre utsträckning inom fastighetsservice, hotell och restaurang samt handel (branschkoderna L, I, J). Tystnad för att undvika konflikter förekom oftare bland de som arbetade inom kultur, nöje och fritid (branschkod R).

Tabell 7. Förekomst av fyra valda tystnadsmotiv bland olika grupper av anställda, fördelat på bransch, medelvärde och standardavvikelse.

Bransch (SNI)		Resignation m (SD)	Rädsla m (SD)	Likgiltighet m (SD)	Konflikt-undvikande m (SD)
A	Jordbruk, skogsmaterial, fiske	3,2 (1,2)	2,9 (1,2)	2,0 (1,0)	*2,7 (1,2)*
B	Utvinning av mineral	3,3 (1,3)	2,4 (1,3)	1,9 (0,8)	*2,4 (1,3)*
C	Tillverkning	3,2 (1,2)	2,4 (1,3)	2,1 (1,1)	*2,7 (1,1)*
D	Försörjning: el, gas, värme, kyla	3,3 (1,3)	2,2 (1,3)	1,9 (0,9)	*2,5 (1,1)*
E	Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	3,2 (1,2)	2,5 (1,4)	2,1 (1,1)	*2,7 (1,2)*
F	Byggverksamhet	2,9 (1,3)	2,4 (1,2)	2,1 (1,1)	*2,6 (1,1)*
G	Handel, reparation av motorfordon	3,4 (1,2)	2,8 (1,3)	2,2 (1,0)	*3,0 (1,2)*
H	Transport och magasinering	3,2 (1,3)	2,5 (1,3)	2,1 (1,1)	*2,6 (1,3)*
I	Hotell och restaurang	3,2 (1,2)	3,0 (1,3)	2,2 (1,0)	*3,0 (1,2)*
J	Information och kommunikation	3,1 (1,2)	3,0 (1,2)	2,0 (1,0)	*3,0 (1,2)*
K	Finans och försäkring	3,4 (1,2)	2,8 (1,3)	2,1 (1,0)	*2,9 (1,1)*
L	Fastighetsverksamhet	2,4 (1,2)	2,8 (1,3)	2,3 (1,0)	*2,7 (1,2)*
M	Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	3,1 (1,3)	2,6 (1,4)	2,0 (1,0)	*2,8 (1,2)*
N	Uthyrning, fastighetsservice, rese- och stödtjänster	3,5 (1,2)	2,8 (1,3)	2,1 (1,1)	*2,8 (1,2)*
O	Offentlig förvaltning och försvar	3,4 (1,2)	2,7 (1,3)	1,9 (0,9)	*2,9 (1,2)*
P	Utbildning	3,3 (1,2)	2,8 (1,3)	1,8 (0,9)	*2,8 (1,2)*
Q	Vård och omsorg; sociala tjänster	3,3 (1,2)	2,6 (1,3)	1,9 (1,0)	*2,8 (1,2)*
R	Kultur, nöje och fritid	3,5 (1,2)	2,7 (1,3)	2,1 (1,0)	*3,1 (1,1)*
S + T	Annan serviceverksamhet ; Förvärvsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor ochtjänster för eget bruk	3,2 (1,1)	2,7 (1,3)	2,0 (1,0)	*2,9 (1,1)*

m=Medelvärde, SD=Standardavvikelse, dvs. mått på medelvärdets spridning (se kapitel 3, Metod)

Sammanfattning

Det kan finnas olika anledningar till tystnad. Här har fyra tystnadsmotiv redovisats utförligare. Dessa valdes då de är vanligast förekommande i forskningsstudier om anställdas tystnadsmotiv (resignation och rädsla), var mest förekommande i denna kartläggning (resignation, rädsla, konfliktundvikande) eller för att ge kontrast (likgiltighet).

Resignation och uppfattningen ”att inget ändå skulle ha förändrats” var det vanligaste motivet till tystnad. En högre grad av resignation rapporterades särskilt bland kvinnor, de som inte var medlemmar i facket samt inom offentlig verksamhet. En lägre grad av resignation rapporterades bland de allra äldsta (65+), anställda inom bygg- eller fastighetsverksamhet. Resignation samvarierade tydligt med både rädsla, censur och organisatorisk dövhet. Resignation och rädsla skattades särskilt bland yngre anställda, bland anställda med funktionsvariation, i offentlig sektor och bland dem i administration och serviceyrken. Mest rädsla skattade de med kortare anställning och de med tidsbegränsad anställning.

Tystnad för att undvika konflikter förekom i högre grad bland yngre, med utländsk bakgrund, tidsbegränsad och kortare anställning samt inom vissa branscher (hotell och restaurang, kultur, nöje och fritid).

Tystnad på grund av bristande engagemang förekom genomgående i låg grad.

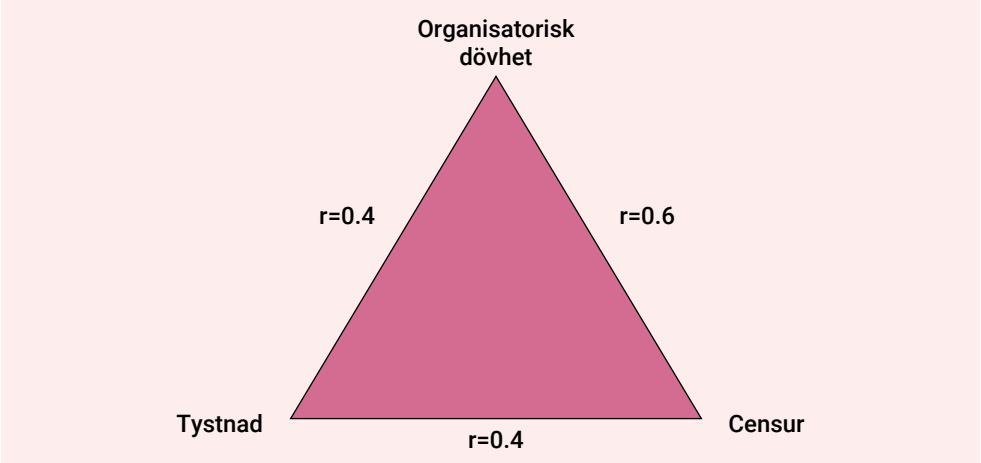
Tystnadsmotiven följs särskilt upp i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps tredje studie om anställdas tystnad. Den tredje studien belyser anställdas tystnad och tystnadsmotiv i Sverige i relation till andra europeiska länder givet ländernas kulturer (enligt definitionen för industriella relationer).

Tystnadskulturens olika delar och hur de hänger samman

I detta resultatavsnitt studeras samvariationer, som analyserats med bi- och multivariata regressioner (se kapitel 3, Metod) där samvariation och regression förklaras och hur värdet tolkas). Först presenteras samvariationer mellan de tre elementen i tystnadstriangeln: tystnad, censur och organisatorisk dövhet. Därefter presenteras samvariationer mellan faktorer i organisationskulturens tre skikt och respektive element i tystnadstriangeln. Slutligen presenteras samband med övriga sociala och organisatoriska faktorer med respektive element i tystnadstriangeln.

Tystnadstriangeln

Ett viktigt första steg i analysen är att utreda hur de tre olika elementen i tystnadstriangeln samvarierar. Figur 3 visar samvariationer mellan tystnad, censur och organisatorisk dövhet.



Figur 3 Samvariationer i tystnadstriangeln mellan tystnad, censur och organisatorisk dövhet.

Utifrån denna figur kan det utläsas att det finns en samvariation mellan de tre indikatorerna för tystnad, censur och organisatorisk dövhet. Det vill säga, där det finns tystnad föreligger det också högre grad av censur och organisatorisk dövhet och vice versa. Figuren redovisar också att den tydligaste samvariationen finns mellan censur och organisatorisk dövhet (r=0,6). Samvariationer mellan elementen i tystnadstriangeln och olika motiv till tystnad redovisas i Bilaga 3.

Strukturell ansats – tystnadskultur

För att förstå hur tystnadskulturer uttrycks och manifesteras är det viktigt att beakta att det finns flera skikt av organisationskulturer. Nästa steg i analysen är därför en strukturell ansats, där organisationskulturens skikt av artefakter, sociala normer och förgivettagna antaganden studeras i relation till tystnadstriangelns tre element: tystnad, censur och organisatorisk dövhet. I tabell 8, 9 och 10 redovisas samvariationer mellan skikt i organisationskulturer och de tre elementen i tystnadstriangeln. I de analyserna har även sambandens stabilitet analyserats genom en multivariat analysmodell (se kapitel 3, Metod, s. 29) för varje skikt och med de variabler som ingår i varje skikt. De samband som var signifikanta även i den multivariata analysen av varje skikt (när alla variabler i skiktet inkluderades) markeras som mer stabila. Minustecken innebär ett negativt samband, vilket innebär att variabeln i fråga samvarierar genom att minska tystnad eller tystnadskultur.

Första skiktets artefakter

Det första skiktet som undersöktes var artefakter vilka är synliga och uppenbara för de som arbetar i organisationen (faktorer som kan ses, höras, beröras, upplevas och läsas). Här undersöktes om artefakter såsom arbetsplatsmöten, utvecklingssamtal och öppenhet att tala om olika frågor var relaterade till de olika elementen av tystnadskultur.

Tabell 8 visar att artefakters kvaliteter, såsom upplevelsen av öppenhet att diskutera brister samt acceptans av olika synsätt och respons genom lyssnande,

samvarierade starkast och stabilast både med samtliga enskilda element samt med tystnadskultur som helhet. Tabellen visar att former för kommunikation samvarierade måttligt, såsom rutiner för rapportering av skador och incidenser, regelbundna utvecklingssamtal och att kunna kontakta medarbetare vid andra enheter. Övriga former, såsom kontinuerliga arbetsplatsträffar och medarbetarenkäter, samvarierade också signifikant men svagt.

Starkast samvariation fanns mellan upplevd organisatorisk dövhet och att inte bli lyssnad på i frågor om arbetsmiljö och arbetsvillkor samt bristande öppenhet i diskussioner om kvalitetsbrister.

Tabell 8. Samvariationer (r) mellan tystnad, censur, organisatorisk dövhet, tystnadskultur med första skiktets organisationskulturfaktorer.

Första skiktet: Artefakter		Tystnad r	Censur r	Org. dövhet r	*=Tystnads-kultur r*
På min arbetsplats finns	regelbundna personalmöten	-0,168	-0,279	-0,315	***-0,232***
	regelbundna utvecklingssamtal	-0,225	-0,313	-0,356	***-0,263***
	rutiner för rapportering av tillbud och skador	-0,248	-0,343	-0,359	***-0,297***
	digital rapportering av tillbud och incidenser	-0,132	-0,183	-0,159	*-0,156*
	regelbundna medarbetarenkäter	-0,164	-0,232	-0,243	*-0,204*
	möjligheter att kontakta medarbetare på andra enheter	-0,239	-0,333	-0,358	***-0,291***
På min arbetsplats	accepteras olika synsätt	-0,367	-0,551	-0,555	***-0,467***
	kan vi öppet diskutera kvalitetsbrister	-0,391	-0,542	-0,589	***-0,485***
	blir jag lyssnad på om arbetsmiljö och arbetsvillkor	-0,395	-0,520	-0,638	***-0,483***
	ges respons från HR när jag vill ta upp problem	-0,347	-0,426	-0,571	*-0,396*

Tabellkommentar: Alla samvariationer redovisas med Pearsons R och var statistiskt signifikanta, p<0,001. Fetmarkering indikerar att statistisk signifikans kvarstod i linjär regression med alla i tabellen variablerna inkluderade. I tabellen är samtliga samvariationer signifikanta.

Andra skiktets gemensamma värden och sociala normer

Det andra skiktet som undersöks är gemensamma värden och sociala normer. Detta är ett skikt som ofta upplevs som mer implicit än det föregående. Tabell 9 visar en samvariation mellan samtliga element av tystnadskultur och de olika indikatorerna för det andra skiktet: gemensamma värden och sociala normer (förutom variabeln ”Vi som arbetar här ser risker som oundvikliga”).

Tabellen visar att starkare negativt samband fanns med upplevelsen av att arbetsplatsen uppskattade att problem och avvikelser påtalades samt att det gavs utrymme för olika uppfattningar och idéer. Upplevelser av att den närmsta chefen var tillgänglig, lyssnande och uppmuntrande, samt högre chefers lyssnande och respons, samvarierade negativt med tystnadskultur, och särskilt med censur och organisatorisk dövhet. Bristande organisatoriskt likabehandlingsklimat (särskilt avseende ålder) hade också starkare samband med tystnadskultur.

Starkast samvariation fanns mellan organisatorisk dövhet och upplevelsen av att högre chefer lyssnar och vidtar åtgärder när närmsta chef/arbetsplats ger förslag, och att organisationen var mer noga med att förhållanden ser bra ut än att de verkligen är bra, samt att komplexa problem ses som personbundna).

Tabell 9. Samvariationer (r) mellan tystnad, censur, organisatorisk dövhet, tystnadskultur- med andra skiktets organisationskulturfaktorer.

Andra skiktet: Gemensamma värden och normer		Tystnad r	Censur r	Org. dövhet r	*=Tystnads-kultur r*
Min arbetsgrupp	ser risker som oundvikliga	0,152	0,194	0,184	*0,158*
	anser att arbetet är olämpligt för fegisar	0,199	0,278	0,252	*0,216*
På min arbetsplats påtalar vi inte problem och risker för	vi vill hålla en trevlig stämning	0,263	0,426	0,366	***0,313***
	vi är måna om att tycka lika	0,183	0,338	0,271	*0,216*
	vi vill inte lägga tid och energi på konflikter	0,222	0,351	0,322	*0,249*
På min arbetsplats uppskattas	det att vi påtalar problem och avvikelser	-0,366	-0,524	-0,555	***-0,463***
	olika uppfattningar och idéer	-0,349	-0,512	-0,532	*-0,428*
	det att vi delar med oss av våra misstag	-0,307	-0,478	-0,454	*-0,385*
	rapportering av problem och avvikelser	-0,311	-0,459	-0,458	**-0,395**
Min närmsta chef	uppmuntrar kontakt när det behövs	-0,300	-0,406	-0,478	***-0,369***
	lyssnar på allas synpunkter lika mycket	-0,318	-0,419	-0,492	***-0,380***
Högre chefer	lyssnar och vidtar åtgärder när min chef/arbetsplats ger förslag	-0,325	-0,371	-0,599	***-0,368***
I min organisation	är mäns och kvinnors åsikter lika viktiga	-0,277	-0,411	-0,425	*-0,357*
	är allas åsikter oavsett ålder lika viktiga	-0,324	-0,451	-0,471	***-0,392***
	är allas åsikter oavsett etnicitet lika viktiga	-0,303	-0,450	-0,430	*-0,380*
	undanhålls information som kan vara skadlig för organisationen	0,327	0,472	0,564	*0,395*
	är man mer noga med att förhållanden ser bra ut än att de är bra	0,401	0,575	0,697	***0,483***
	ses problem som personbundna	0,377	0,552	0,596	***0,444***

Tabellkommentar: Alla samvariationer redovisas med Pearsons R och var statistiskt signifikanta, p<0,001. Fetmarkering indikerar att statistisk signifikans kvarstod i linjär regression med alla i tabellen variablerna inkluderade. I tabellen är samtliga samvariationer signifikanta.

Tredje skiktets förgivettagna antaganden

Det tredje skiktet som undersökts berör generella, förgivettagna och implicita normer för kommunikation på arbetsplatsen. Även här innebär fetmarkerade värden att samvariationen med tystnadskultur är starkare och mer stabil.

Tabell 10 visar att tystnadskultur och förgivettagna antaganden i form av ”Om du inte har en tydlig lösning bör du inte ta upp ett problem” samt ”Du har större chans att belönas i arbetslivet genom att hålla med än genom att tala om hur organisationen kan förbättras” samvarierade medelstarkt med tystnadskultur.

Starkast samvariation fanns mellan organisatorisk dövhet och påståendet att ”Du har större chans att belönas i arbetslivet genom att hålla med än genom att tala om hur organisationen kan förbättras”.

Tabell 10. Samvariationer (r) mellan tystnad, censur, organisatorisk dövhet, tystnadskultur med tredje skiktets organisationskulturfaktorer.

Tredje skiktet: Förgivettagna antaganden, implicita förväntningar	Tystnad r	Censur r	Org. dövhet r	*=Tystnads-kultur r*
Om du inte har en tydlig lösning bör du inte ta upp ett problem	0,430	0,532	0,511	*0,471*
Att föreslå ett bättre sätt att göra en sak på kan troligen förolämpa den/de som ansvarar för processen/produkten	0,383	0,527	0,533	*0,434*
Om du talar om problem/områden för förbättringar till din chef framför chefens egen chef, kan din chef framstå i sämre dager	0,320	0,414	0,492	***0,350***
Du bör alltid presentera dina idéer för chefen i enrum först, innan du talar om dem offentligt på jobbet.	0,241	0,362	0,316	*0,281*
Du har större chans att belönas i arbetslivet genom att hålla med än genom att tala om hur organisationen kan förbättras	0,375	0,524	0,578	*0,446*
Att ge sin åsikt i olika frågor är en självklar rättighet	-0,292	-0,429	-0,420	***-0,371***

Tabellkommentar: Alla samvariationer redovisas med Pearsons R och var statistiskt signifikanta, p<0,001. Fetmarkering indikerar att statistisk signifikans kvarstod i linjär regression med alla i tabellen variablernwa inkluderade. I tabellen är samtliga samvariationer signifikanta.

Samvariationer med övriga organisatoriska och sociala arbetslivsfaktorer

Här redovisas samvariationer mellan arbetslivsfaktorer och de tre elementen i tystnadstriangeln (tystnad, censur och organisatorisk dövhet) respektive tystnadskultur (tabell 11) samt med tystnadsmotiv (tabell 12). I tabell 11 och 12 indikeras också om samvariationerna är statistiskt signifikanta (med en till tre stjärnor efter varje värde). Ingen stjärna innebär att värdet inte är statistiskt signifikant. Samtliga resultat i tabell 11 och 12 är inte signifikanta. I de tidigare tabellerna 8–10 var samtliga samvariationer signifikanta.

Tabell 11. Samvariationer (r) mellan organisatoriska och sociala arbetslivsfaktorer och tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur.

	Tystnad r (p-värde)	Censur r (p-värde)	Org. dövhet r (p-värde)	*=Tystnads-kultur r (p-värde)*
Arbetsförhållanden				
Känslomässigt krävande arbete	0,16***	0,17***	0,15***	*0,14****
Fysiskt ansträngande arbete	0,13***	0,18***	0,14***	*0,12****
Hög arbetstakt	0,17***	0,17***	0,16***	*0,17****
Motstridiga krav	0,28***	0,30***	0,36***	*0,28****
Brist på påverkansmöjligheter	0,30***	0,35***	0,42***	*0,30****
Orolig för oönskad förändring	0,34***	0,39***	0,43***	*0,36****
Brist på socialt stöd i arbetet	0,22***	0,28***	0,26***	*0,23****
Ensamhet arbete	0,27***	0,29***	0,30***	*0,28****
Arbets- och organisationsförhållanden				
Hård konkurrens	-0,02	0,01	-0,02	*0,00*
Samarbeten mellan enheter etc.	-0,13***	-0,18***	-0,15***	*0,15****
Centraliserat beslutsfattande	0,28***	0,42***	0,48***	*0,33****
Individualisering av komplexa problem	0,38***	0,55***	0,60***	*0,44****

Tabellkommentar: P-värden anges enligt följande signifikansnivåer:
* p <.05, ** p <.01, *** p <0,001.

Tystnad samvarierade med individuella osäkerhetsfaktorer i arbetet, såsom oro för oönskad förändring av arbetet samt att det vid arbetsplatsen oftare förekom individualisering av komplexa problem.

Censur samvarierade också med individuella osäkerhetsfaktorer i arbetet, såsom oro för oönskad förändring av arbetet, motstridiga krav, påverkansmöjligheter och ensamhet. Starkast samvarierade censur med uppfattningen att organisationen var mer centraliserad i sina beslutsfattanden (dvs. att även mindre beslut behövde fattas av någon högre upp i organisationen) samt med individualisering av komplexa problem.

Organisatorisk dövhet samvarierade starkast med uppfattningen om att organisationen var mer centraliserad i sitt beslutsfattande samt med att det förekom individualisering av komplexa problem. Även individuella osäkerhetsfaktorer i arbetet, såsom oro för oönskad förändring av arbetet, motstridiga krav, påverkansmöjligheter och ensamhet samvarierade med censur.

Tystnadskultur samvarierade starkast med förekomsten av individualisering av komplexa problem. Centraliserat beslutsfattande inom organisationen och upplevd oro för oönskade förändringar samvarierade också medelstarkt. Svagare generella samvariationer fanns också med motstridiga krav, påverkansmöjligheter och ensamhet.

När det gäller *tystnadsmotiv* (se tabell 12) samvarierade framför allt resignation och rädsla med oro för oönskade förändringar av arbetsuppgifter och ensamhet samt med centraliserad organisation och individualisering av komplexa problem. Resignation samvarierade också med (bristande) påverkansmöjligheter och motstridiga krav. Rädsla samvarierade också med (bristande) socialt stöd. Likgiltighet som tystnadsmotiv samt för att undvika konflikter samvarierade inte generellt och nämnvärt med något av arbetslivsfaktorerna.

Tabell 12. Samvariationer (r) mellan organisatoriska och sociala arbetslivsfaktorer och fyra valda tystnadsmotiv.

	Resignation r (p-värde)	Rädsla r (p-värde)	Likgiltighet r (p-värde)	Konfliktundvikande r (p-värde)
Arbetsförhållanden				
Känslomässigt krävande	0,15 ***	0,15 ***	0,07 ***	0,18 ***
Fysiskt ansträngande	0,07 ***	0,08 ***	0,03	0,04 **
Arbetstakt	0,18 ***	0,17 ***	0,05	0,03
Motstridiga krav	0,31 ***	0,23 ***	0,05	0,11 ***
Påverkansmöjligheter	0,34 ***	0,28 ***	0,05	0,14 ***
Orolig för oönskad förändring	0,35 ***	0,34 ***	0,04 ***	0,18 ***
Socialt stöd	0,19 ***	0,24 ***	0,05 **	0,13 ***
Ensamhet	0,26 ***	0,28 ***	0,08	0,18 ***
Arbets- och organisationsförhållanden				
Hård konkurrens	0,01	0,04 **	0,04 **	0,03 ***
Samarbeten mellan enheter m.fl.	0,11 ***	0,08 ***	0,03 **	0,07 ***
Centraliserade beslut	0,35 ***	0,40 ***	0,05 ***	0,16 ***
Individualisering av komplexa problem	0,40 ***	0,40 ***	0,0	0,22 *

Tabellkommentar: P-värden anges enligt följande signifikansnivåer:
* p <.05, ** p <.01, *** p <0,001.

Sammanfattning

Analysen har visat en (tydlig) samvariation mellan de tre tystnadselementen. Där det finns tystnad, föreligger också en högre grad av censur och organisatorisk dövhet, och vice versa. Detta resultat stärker det föreslagna sättet att mäta tystnadskultur. Likaså stärks det genom de mönster som framkom i resultaten av samvariationer mellan tystnadskultur och organisationskulturens tre skikt. Resultaten indikerar därmed giltigheten för måttet tystnadskultur.

Genomgående samvarierar organisatorisk dövhet och censur i högre grad (än anställdas tystnad) i samtliga tre strukturella nivåer (tabellerna 8–10). Detta kan förstås på olika sätt men en rimlig tolkning är att dessa variabler (organisationskultur samt censur och tystnad) avspeglar förhållanden i organisationen, medan valet att vara tyst avser mer direkt en handling av individen som besvarat frågan. Övriga resultat sammanfattas och diskuteras i nästkommande avsnitt, sammanvägt i relation till litteratur och rapportens resultat avseende förekomst.

5. Diskussion, fortsatt forskning och slutsatser

I avsnittet presenteras först kartläggningens sammanvägda resultat i relation till tidigare studier. Därefter redogörs för kartläggningens metodfrågor. Därpå ges förslag på praktiska implikationer av resultaten och förslag på fortsatt forskning. Slutligen beskrivs de övergripande slutsatser som kan dras av kartläggningen.

Sammanvägning av resultat i kartläggningen

Individfaktorer i samspel med organisatoriska strukturer

Resultaten visar att tystnad och tystnadskultur kan kopplas till diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet, ålder, etniskt tillhörighet/ födelseland och funktionshinder samt kopplat till medlemskap i fackförbund och utbildnings- och inkomstnivå. Kvinnor upplevde mer tystnadskultur än män. Bland yngre anställda förekom tystnad och tystnadskultur oftare än bland äldre. Likaså bland anställda födda i ett annat land eller med två utrikesfödda föräldrar. Bland anställda med lägst utbildningsnivå samt bland anställda med funktionshinder skattades oftare tystnad och censur och dövhet, dvs. samtliga delar i tystnadskultur, högre.

Det finns få eller inga studier som fördjupat analyserat betydelsen av ålder, erfarenhet och funktionshinder för tystnad eller upplevd censur och dövhet. Det finns studier om utländsk arbetskraft och deras sårbara ställning i arbetet som kan innebära tystnad (52, 53, 54). Dessa samtliga individfaktorer kan avspegla osäkerhets- och beroendeförhållanden i arbetet (1, 2) och i anställningen och behöver därför ses i ett organisatoriskt sammanhang.

Högre grad av tystnadskultur, genom censur och dövhet, skattades av anställda som utförde arbetet på en och samma arbetsplats i jämförelse med de som utförde sitt arbete hemifrån. Det visar tydligt att tystnad och tystnadskultur uppstår mellan människor som arbetar nära varandra i samspel, och nödvändigheten av att beakta tystnad och tystnadskultur i ett organisatoriskt sammanhang.

Osäkerhetsfaktorer i arbetet, organisatoriskt skönmåleri och individualisering av problem har betydelse

I tidigare studier har mer tystnad visats bland anställda som har en mer osäker anställningsform, eller har en mer sårbar position (5, 23, 52). I denna kartläggningsstudie inkluderades enbart tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, i enlighet med urvalskriteriet och studiens fokus på individen i en

specifik organisation. Bland svarande med tidsbegränsad anställning skattades censur och organisatorisk dövhet i högre grad än för tillsvidareanställda.

Resultaten visar att tystnad och tystnadskultur kan kopplas till arbetsförhållanden som kan skapa osäkerhet för individer, såsom att oro för oönskade förändringar av arbetet, upplevelsen av motstridiga krav och ensamhet i viktiga frågor samt bristande påverkansmöjligheter samvarierade tydligt med tystnad och tystnadskultur. Ju mer motstridiga krav, ensamarbete och bristande påverkansmöjligheter, desto större grad av tystnad och tystnadskultur. Osäkerhet kan också uppstå vid bristande kontroll över det dagliga arbetet. Dessa osäkerhetsförhållanden är i studier som analyserar mer generella aspekter i social och organisatorisk arbetsmiljö särskilt framträdande i offentlig sektor och kvinnodominerade arbeten. Däremot fanns i denna studie inga betydande samvariationer med generella upplevelser av känslomässigt eller fysiskt krävande arbetsförhållanden eller oro för organisationsförändringar. Någon slutsats kan inte dras om att de inte spelar roll, utan att de behöver ses i olika sammanhang.

Resultaten visar att tystnad och tystnadskultur oftare förekommer i organisation som har mer centraliserade beslutsprocesser, dvs. att någon högre upp i organisationen behövde ta beslut även i mindre frågor. Hierarkiserade, centraliserade beslutsprocesser har också i tidigare studier lyfts fram som osäkerhetsskapande faktorer med följder i form av tystnad och tystnadskultur (3, 8, 23).

Organisatorisk individualisering av komplexa problem visade i denna studie starkast samvariationer med alla delarna av tystnadstriangeln (tystnad, censur och organisatorisk dövhet). Tystnad och tystnadskultur fanns tydligare i organisationer med bristande öppenhet och acceptans att kommunicera frågor om kvalitetsbrister och arbetsmiljörisker på arbetsplatsen, samt i organisationer med starkare varumärkesorientering. Detta har i tidigare studier om svenska förhållanden benämnts som organisatoriskt skönmåleri och kopplats till individualisering av komplexa problem (23). Medarbetare på olika befattningar uppfattade att vissa uppgifter inte kom fram på grund av att det finns tendenser att skönmåla verksamheten, eller att anpassa bilden efter önskemål från överordnade och stödfunktioner. Sådan tystnad och undvikande av uppmärksamhet av problematiska frågor kan upplevas som hyckleri och skapa ett ökat glapp mellan organisationsnivåer, eftersom information filtreras mellan nivåerna. Den kan vara styrd av sociala normer och förväntningar eller en konsekvens av uttryckta påbud. Denna kartläggningsstudie, som omfattar alla sektorer och branscher i Sverige, ger stöd för att skönmåleri och varumärkesorientering är relativt utbrett. Samvariationerna var tydligast med upplevd censur och organisatorisk dövhet, vilket indikerar att de kan ha påverkan på både arbetsplatsnivå och organisationsnivå. Organisatoriskt skönmåleri och individualisering av komplexa problem kan bli en konsekvens när alltför stort fokus läggs på den önskade bilden av organisationen (varumärkesorientering), i jämförelse med de problem och utmaningar som faktiskt finns i arbetsmiljön. Sociala normer på arbetsplats- och

organisationsnivå kan också vara ett sätt att skapa en bredare intern gemenskap. I denna bemärkelse kan även tystnadskulturer på arbetsplatser, såsom trevlighetskulturer och machokulturer, ses som del i ett skönmåleri i syfte att stärka intern gemenskap i gruppen (23, 25). Problemen uppstår när anställda, av rädsla för att bli uteslutna ur gemenskapen, ängsligt väljer att undvika uppmärksamhet och tystnar.

Högre förekomst i offentlig sektor och i vissa branscher

Trots att offentlighetsprincipen råder i offentlig sektor, men inte i privat sektor, så förekommer tystnad och tystnadskultur oftare i offentlig sektor än privat. Det kan tolkas i ljuset av ansträngd ekonomi i offentlig sektor med hårdare styrningsstrategier (se kapitel 2) och konkurrens om resurser och arbetskraft, vilket också avspeglats i trendstudier avseende arbetsmiljö och arbetsrelaterad hälsa (38, 55, 56). Det innebär alltså att det kan finnas mer arbetsmiljöproblem att rapportera om i offentlig sektor (38, 55, 56). Skillnaden mellan offentlig och privat verksamhet kan samtidigt avspegla verksamheternas skillnader avseende rutiner, kanaler och stödstrukturer för kommunikation. Som tidigare beskrivits, i kapitel 2 Tidigare studier och begreppsutveckling, finns olika regler och principer för visselblåsning och om näringsfrihet. Betydelse av principer i arbetet har i tidigare studier belysts för professioner (till exempel läkarprofessioner) (57), men inte för offentlig och privat sektor.

Tystnad och tystnadskultur är vanligare i större organisationer, och särskilt den upplevda organisatoriska dövheten för medarbetares röst. Det kan, förutom avstånden mellan medarbetare och högre chefer, också relateras till tydlighet i organisering med upparbetade processer och kommunikationskanaler. Tidigare studier föreslår att organisationers storlek haft betydelse för anställdas tystnad, men det har inte lyckats påvisas i empiriska studier (44). Denna studie ger därmed ett första bidrag till kunskapsutvecklingen i frågan.

Tidigare studier har framför allt lyft fram tystnad och tystnadskulturer inom vissa branscher, såsom vård, polis, kultur och generellt i offentlig sektor, se Myndigheten för arbetsmiljökunskaps första studie om tystnadskultur (3). Denna kartläggningsstudie är ett första bidrag till empiriskt underlag om tystnad i flera branscher. I linje med resultaten ovan visar resultaten att tystnad och tystnadskultur oftare förekom i branscher som har hög andel anställda med individuella och organisatoriska osäkerhetsfaktorer. De branscher som hade högst förekomst av tystnad var hotell och restaurang, servicetjänster (”Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och stödtjänster”, ”Annan serviceverksamhet”) – en sektor som utförs till stor del inom privat verksamhet där näringsprincipen (och kundintresset) kan antas väga tyngre än yttrandefriheten som anställd, samt inom utbildning – en bransch som till stor del drivs i offentlig regi, men även privat. Tystnadskultur förekom oftast i hotell och restaurang, jordbruk/skog/fiske samt i annan serviceverksamhet. Branscher som inkluderar serviceverksamhet sticker således ut när det gäller tystnadskultur. Det behövs dock vidare studier för att undersöka om mönster och normer kring tystnadskulturen kan kopplas till anpassning efter externa intressen, eller i stället till interna normer om trevlighet eller machokultur likt offentlig sektor.

Tystnad, men inte tystnadskultur, förkommer oftare i branscher som är kvinnodominerade. Studien visar också att fler kvinnor både skattar tystnad och ger synpunkter på problem, än män som oftare angav ”ibland”. Det kan finnas fler anledningar att påtala problem i kvinnodominerade verksamheter (38, 55, 56), i linje med tidigare forskning om trender och socialt polariserade arbetsmiljöer i svenskt arbetsliv (38, 55, 59). Eller att det pågår fler utvecklingsarbeten där, som innebär att komma med förslag på förbättringar. Detta kunde inte klarläggas i denna rapport utan det behövs mer forskning om förhållandet mellan tystnad, rapportering och att ge röst, i mans- och kvinnodominerade arbetsplatser, organisationer och branscher.

Tidigare studier om tystnad i arbete och i organisationer, från svenska arbetslivsförhållanden, har framför allt initierats och skett inom offentlig sektor och inte i jämförelse mellan sektorer. Resultaten i denna studie visar i flera avseenden liknande mönster som de tidigare kvalitativa studierna i offentlig sektor redovisat, till exempel avseende tendenser till organisatoriskt skönmåleri och individualisering av mer komplexa problem (se mer utförligt i kapitel 2).

Påverkar den ”svenska modellen” tystnadskultur?

Sociala normer på arbetsplatser och i organisationer kan inte isoleras till enbart organisationsnivå utan behöver förstås i en bredare kontext, i detta fall svenskt arbetsliv och de normer och värden som förmedlas och har förmedlats i svenskt arbetsliv över tid.

Sedan välfärdsstatens framväxt i mitten av förra seklet har svenskt arbetsliv präglats av etableringen och framväxten av ”den svenska modellen”, en modell som bygger på att arbetsmarknadens parter ska komma överens för att undvika stormiga konflikter och strejker (60). I praktiken har modellen fungerat liknande över tid, men centralt är att modellen inte inkluderar alla arbetstagare på arbetsmarknaden, och att de som faller utanför tenderar att bli allt fler (61). De som faller utanför de kollektivavtalsreglerade arbetsvillkoren inkluderar ofta arbetstagare med osäkra anställningsvillkor, eller arbetstagare som är anställda genom entreprenad, outsourcing, som arbetar på multinationella företag eller mindre start up-företag. Det går därför inte att påstå att ”den svenska modellen” inkluderar alla arbetstagare i Sverige. Men betonas bör att modellen ändå sannolikt fört med sig specifika normer om vikten av att ”komma överens” på arbetsplatser, för att om möjligt undvika konflikter mellan arbetsmarknadens parter, och att dessa normer påverkar fler än de som omfattas av kollektivavtalen.

I Sverige är den fackliga anslutningen, trots att den minskat över tid, jämförelsevis hög (61). I resultaten framgår att fackliga representanter och skyddsombud upplever något högre grad av organisatorisk dövhet och censur än övriga, och att det inte finns så stora skillnader mellan fackligt anslutna och icke anslutna i hur de upplever organisatorisk dövhet och censur. De fackliga ombudens högre skattning av censur kan förstås som ett uttryck för att de, med utgångspunkt i sitt kollektiva uppdrag, sannolikt både möter mer organisatorisk dövhet och inkluderar ett bredare perspektiv av censur än enbart den egna individuella upplevelsen som arbetstagare.

Ett intressant mönster är dock att anställda med endast grundutbildning upplever mer censur och upplever sig vara mer tystade i jämförelse med anställda som har gymnasial och eftergymnasial utbildning. Utbildningsnivå indikerar också yrke, vilket samvarierar med upplevd censur och tystnad. Längre formell utbildning kan således ge anställda verktyg för kommunikation. Likaså upplever anställda med tidsbegränsad anställning mer censur och organisatorisk dövhet än anställda med tillsvidareanställning. Resultaten indikerar således att tillsvidareanställning ger anställda större trygghet att kommunicera. Mönstren går i linje med en pågående polarisering på arbetsmarknaden (59). I ljuset av en tilltagande individualisering av risktaganden, där individen alltmer förväntas lösa sina problem på arbetsmarknaden på egen hand, exempelvis vid eventuell arbetslöshet, indikeras att anställda med lägst resurser, i termer av utbildning och anställningstrygghet, upplever sämre förutsättningar att bli lyssnade på än övriga.

Föreliggande kartläggningsstudie indikerar att upplevelsen om röst som en självklar rättighet, dvs. att det är en självklar rättighet att få uttrycka sin åsikt i olika frågor, samvarierar tydligt med lägre grad av tystnad, censur, organisatorisk dövhet och tystnadskultur. I Sverige är åsikts- och meddelarfrihet om förhållanden på arbetet lagligt reglerat för anställda i offentlig sektor, och visselblåsarlagen ger yttrandefrihet för förtroendevalda i privat sektor ett specifikt skydd att uttala sig kritiskt (31). I svenskt arbetsliv kan det finnas grundläggande antaganden som delvis står i konflikt med varandra, dvs. om rätten till åsiktsfrihet samt att komma överens och undvika konflikter. Samtidigt antyds att upplevd tystnad och tystnadskultur handlar om faktisk, begränsad strukturell möjlighet till makt och inflytande på arbetsplatsen, eftersom mönstren även visar att utrikesfödda är mer tysta på svensktalande arbetsplatser.

Mäta tystnad och tystnadskultur med enkätfrågor

Studien identifierar tillvägagångssätt att med enkätdata kartlägga förekomsten av tystnadskultur och dess tre element bland anställda i svenskt arbetsliv.

Nya mått och samband belyser tystnadskultur

Denna rapport ger stöd till det vidareutvecklade förslaget till koncept för tystnadskultur, dvs. såsom det beskrivs i myndighetens litteraturstudie om tystnadskultur, se Myndigheten för Arbetsmiljökunskaps kunskaps-sammanställning Tystnadskultur på arbetsplatser (3). Anställdas tystnad skattades med en fråga som använts i tidigare forskning (43). Den frågan samvarierade väl med andra frågor som indikerade tystnad (t.ex. frågor om tystnadsmotiv och organisationskultur avseende kommunikation) samt med upplevd censur och dövhet i organisationen. Det är i linje med den föreslagna systemiska ansatsen tystnadstriangeln, där villkor för tystnadskultur i en organisation bör innehålla samtliga tre följande delar: att vara tyst, att uppleva censur och att uppfatta organisatorisk dövhet. Analyserna visar på samvariationer mellan tystnadskultur, såsom det mäts med beståndsdelar och dess manifestering i de olika skikten i organisationskultur avseende villkor för kommunikation. Samvariationerna mellan tystnadskultur och villkoren för kommunikation

i organisationen bekräftar det vidareutvecklade förslaget till koncept. Den föreslagna strukturella ansatsen (3), och måttet ”tystnadskultur”, som fokuserar på hur tystnadskulturer som utvecklats etableras, manifesteras och kommer till uttryck i kulturen. Starkast samband fanns mellan tystnadskultur och det andra skiktets gemensamma värderingar och normer i arbetsgruppen, på arbetsplatsen och i organisationen. Första skiktets artefakter (faktorer som kan ses, höras, beröras, upplevas, läsas) samvarierade också med tystnad och tystnadskultur, särskilt avseende kvaliteter i arenor och kommunikationsspecifika situationer. Även det tredje skiktets förgivettagna antaganden samvarierade med tystnad och tystnadskultur, särskilt med påståendet ”Om du inte har en tydlig lösning bör du inte ta upp ett problem”.

Kartläggningens styrkor

Majoriteten av tidigare forskning om tystnad och tystnadskulturer har använt sig av kvalitativa metoder, främst intervjuer, fokusgrupper och fallstudier. Det är rimligt, med tanke på att tystnadskultur är ett mångfacetterat och dynamiskt fenomen.

Det unika med denna kartläggningsstudie är att den baseras på kvantitativ, relativt säker kunskap genom det stora urvalet anställda som representerar svenskt arbetsliv, det stora antalet svarande, användningen av registerdata och enkätdata samt att validerade frågor används i största möjliga uträckning. Studiens metodik bidrar med originalitet, både ur ett nationellt och internationellt perspektiv:

(a) Detta är till vår kännedom den första gången som anställdas tystnad studeras i ett nationellt representativt urval, ur ett individ- och organisationsperspektiv.

(b) Ett generellt mått på tystnadskultur har utvecklats och prövats. Studien bidrar med att föreslå ett sätt att mäta tystnadskultur som ger indikation på dess förekomst. Tystnadskultur kan indikeras med tre frågor som standardiseras till svarsskalor på noll till ett. Värdet för de tre frågorna har multiplicerats med varandra för varje svarande person.

(c) Studien kombinerar samhällsvetenskaplig teoridriven ansats med epidemiologisk, arbetshälsovetenskaplig design, vilket möjliggör tolkning ur flera teoretiska perspektiv.

(d) Studiens stora urval av anställda i olika branscher och att antalet svarande är relativt högt gör det möjligt att tolka resultat även för grupper som annars är få till antalet i urvalet eller underrepresenterade i forskningen på grund av lägre svarsfrekvens (utrikesfödda, personer med funktionsvariation och yngre).

Studien har undersökt former för och kvaliteter av kommunikation i organisationer, vilket kan ge underlag för utvecklingsarbeten i organisationer.

Rapporten ger resultat från analyser av tvärsnittsdata som inte syftat till att belysa riktningen på sambanden, därför bör riktningen tolkas med försiktighet. Uppföljande analyser och datainsamling krävs för att mer säkert avgöra sambandens riktning. Uppföljande studier kan också ge tydligare resultat om vilka sammanhang som har betydelse för att tystnad och tystnadskulturer riskerar att utvecklas.

Fortsatt forskning

För att undersöka tystnad och tystnadskulturer i dess mer dolda och kontextualiserade former, krävs ansatser som inkluderar kvalitativa intervjuer, fokusgrupper, observationer och etnografiska metoder. Det behövs också fallstudier som med observationer och intervjuer bättre kan tolka berättelser och språkliga mönster som döljer och undanhåller information i olika sammanhang. Föreliggande rapport ger således en indikation på vilka sammanhang i svenskt arbetsliv som behöver studeras mer ingående, och vilka mönster som behöver utforskas och förstås i sin sektors- och organisationsspecifika kontext.

Fortsatta fördjupande och mer kontextspecifika studier behövs, dels för att förstå olika problem bakom tystnad, censur och organisatorisk dövhet bättre, dels för att få ett bättre underlag att föreslå åtgärder vid indikationer om tystnadskultur. De kan genomföras med stöd av den insamlade enkäten 2024 i kombination med en planerad uppföljningsenkät 2025 samt registerdata.

(a) Fortsatta longitudinella studier som undersöker föreliggande, förklarande faktorer och betydelser (utfall) av tystnad och tystnadskulturer. Därför planeras och genomförs en uppföljningsenkät 2025.

(b) Fördjupande branschspecifika studier som indikerat särskilda utmaningar avseende tystnad och tystnadskulturer, i denna studie (t.ex. utbildning, hotell och restaurang, servicetjänster, kultur), i tidigare kvalitativa studier (t.ex. social service, mans- och kvinnodominerade arbeten, skogsbruk) samt i branscher som inte studerats tidigare. Genom fördjupade studier baserade på enkätdata i kombination med registerdata kan samvariationer bättre förstås i sitt sammanhang och därmed ge tydligare förslag till förbättringsarbeten.

(c) Andra kontextspecifika studier av sammanhang som kan innebära anledningar till tystnad samt dess förutsättningar och utfall kan genomföras. Till exempel kan mer kontextspecifika studier göras under förändringar, omställningar och specifika interventioner av olika slag. Fortsatta studier behövs om privat sektor då visselblåsarlagen främst fokuserar på att skydda förtroendevalda och inte anställda generellt. Det behövs också studier om den stora, och enligt tidigare studier växande, grupp som står utanför kollektivavtalen. Vidareutvecklade analysmodeller som syftar till studier av samband baserade på enkät- och registerdata kan möjliggöra dessa analyser.

(d) Fördjupande studier som använder den aktuella enkäten och som har ambitionen att specifikt urskilja mönster och betydelser av individfaktorer

med intersektionella perspektiv och, till exempel kombinera betydelser av ålder, kön, födelseland m.m. Föreliggande studie har enbart beräknat enkla samvariationer och det finns behov av fördjupande (stratifierade) analyser av de olika förhållandena.

(e) Fördjupade studier om tystnadsmotiv, till exempel om tystnadskulturer baserade på rädsla, resignation och undvikande.

(f) Studier med fokus på vilka förhållanden i chefs- och ledarskap som har betydelse för tystnad och tystnadskulturer inklusive upplevd organisatorisk dövhet och censur.

(g) Kombinationsstudier där tystnad och tystnadskultur i relation till organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter beskrivs med uppgifter från både arbetsgivare och arbetstagare är möjliga att göra baserat på presenterade enkät- och registerdata 2024 samt baserat på den organisationsstudie som använts för att stratifiera urvalet till enkätstudien.

Praktiska implikationer

I studien indikerades flera mönster som bättre kan förstås och ge underlag för praktiska implikationer i specifika branscher och i olika typer av arbetsplatser. Dessa mönster kan tolkas från flera perspektiv med fokus på

- att förstå kommunikation av risker, avvikelser och incidenter för att kunna undanröja, minimera och hantera dem
- att förstå förhållanden som bidrar till välbefinnande i arbetet, s.k. friskfaktorer
- att förstå organisatoriska spänningar och förändringar, inom och mellan olika nivåer, kring kommunikation
- att förstå samförstånd mellan arbetsmarknadens parter för att få jämvikt och upprätthålla maktbalans.

Nedan ges några sådana exempel på tolkningar av resultat och dess implikationer.

Vaksamhet på betydelsen av arbetsplats: Tystnad och tystnadskultur förekom oftare då anställda arbetade på en och samma arbetsplats. Särskilt tystnadsmotiven rädsla och resignation skattades i högre grad. En tolkning rör betydelsen av att sociala normer och handlingar relaterade till upplevd censur och organisatorisk dövhet kan få större utrymme i mindre rörliga miljöer, såsom kontorsarbetsplatser. En implikation är att arbeta aktivt med inkluderande, öppen kommunikation – och att ha en vaksamhet på behov av konflikthantering i sådana arbetsmiljöer.

Tillgänglig närmaste chef: En chef som lyssnar på allas synpunkter och uppmuntrar till kontakt visade tydliga samband med mindre tystnad och är således en viktig implikation.

Öppet, tryggt och inkluderande klimat på arbetsplatsen: Då tystnad och tystnadskultur oftare förekom vid osäkra förhållanden (såsom oönskade förändringar, motstridiga krav, risk att komplexa problem individualiserades) är det av stor betydelse att skapa tydlighet i arbetsuppgifter och ett psykologiskt säkert klimat. Tystnad förekom också oftare bland mer osäkert anställda och i mer utsatta grupper. Därmed behöver klimatet vara inkluderande och anställningsförhållanden vara trygga. Acceptans av olika uppfattningar och öppenhet om brister samt organisatoriskt likabehandlingsklimat var tydligt relaterat till mindre censur och organisatorisk dövhet.

Funktionella arenor för kommunikation har troligen mer betydelse. De svagare samvariationerna mellan tystnad och förekomst av arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal och system för rapportering indikerar trots allt att dessa troligen är kvalitetsaspekter som har betydelse. I likhet med tidigare studier kan sådana system uppfattas mer relaterat till organisatorisk dövhet, då det finns förväntningar på att de ska fungera som kanal för kommunikation i flera riktningar.

Vaksamhet på tystnad och tystnadskultur i vissa branscher: I branscher med risker för allvarliga, fysiska olyckshändelser (t.ex. byggbranschen, fiske och lantbruk) bör fördjupade studier genomföras. Likaså i branscher med risker för utveckling av arbetssjukdomar och sociala och organisatoriska krävande arbetsmiljöförhållanden (t.ex. vård, skola och omsorg). Då tystnad förekom oftare i vissa branscher (”uthyrning, fastighetsservice och stödtjänster”, ”stödverksamhet”, ”utbildning”, ”lantbruk, skog och fiske”, ”transport och magasinering”) bör även fördjupade, mer kontextualiserade studier göras i dessa branscher.

Slutsatser och vetenskapligt bidrag

Studien identifierar dels tillvägagångssätt att med enkätdata kartlägga tystnad och tystnadskultur i organisationer, dels förekomsten av tystnad och tystnadskultur bland anställda i svenskt arbetsliv.

Rapporten visar hur de tre elementen i tystnadstriangeln hänger samman och att tystnad, censur och organisatorisk dövhet utgör viktiga delar i en tystnadskultur. Analyser i rapporten visar att dessa samvarierar med organisationskulturella aspekter; observerbara artefakter, gemensamma värderingar och sociala normer samt med basala underförstådda antaganden och förväntningar som tas förgivna.

Tystnad och tystnadskultur förekom oftast 1) bland anställda som är yngre, lågutbildade, har funktionshinder och bland de med utländsk bakgrund; 2) i offentlig sektor; 3) inom uthyrning och stödtjänster, hotell och restaurang, utbildning samt inom jordbruk, skog och fiske. Tystnad skattades oftare bland kvinnor och i kvinnodominerade arbeten. Tystnadskultur skattades oftare av fackliga representanter/skyddsombud.

Sammanfattningsvis bidrar studien med originalitet, både ur ett nationellt och internationellt perspektiv:

- Anställdas tystnad (av olika anledningar) studerades i ett nationellt representativt urval, ur ett individ- och organisationsperspektiv.
- I studien har mått på tystnad och tystnadskultur vidareutvecklats och redovisats.
- Studien kombinerar samhällsvetenskaplig teoridriven ansats med epidemiologisk, arbetshälsovetenskaplig design. Studien gör det därmed möjligt för tolkning specifikt från det föreslagna tystnadskulturbegreppet, men också mer generellt ur flera teoretiska perspektiv.
- Studien har undersökt former för och kvaliteter av kommunikation i organisationer, vilket kan ge underlag) för utvecklingsarbeten i organisationer.
- Studiens stora urval av anställda i olika branscher gör det möjligt att tolka resultat även från mindre grupper som annars är underrepresenterade i forskningen.
- Om studien replikeras bidrar det till dess validering.

Referenser

1. Hao, L., Zhu, H., He, Y., Duan, J., Zhao, T., & Meng, H. (2022). When is silence golden? A meta-analysis on antecedents and outcomes of employee silence. J Bus Psychol., 37:1-25.
2. Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 10(1), 79–107.
3. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025) Tystnadskultur på arbetsplatser, Kunskapssammanställning 2025:10.
4. Högsta domstolen, dom 2024-11-20, mål nr B 6856-23. https://www.domstol.se/globalassets/filer/domstol/hogstadomstolen/avgoranden/2024/b-6856-23.pdf [hämtat 2025-01-23].
5. Aronsson, G., & Gustafsson, K. (1999). Criticism or silence: a study of the importance of labor market and employment conditions for work environment criticism. Arbetsmarknad & arbetsliv, 5(3):189–204.
6. Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: the history, renaissance, and future of an interpersonal construct. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav,1, 23–43.
7. Dellve, L., Jacobsson, K., & Wramsten Wilmar, M. (2017). Open, transparent management and the media: the managers' perspectives. J Hospital Administration, 6(2) 1.
8. Hellström, C., & Dellve, L. (2025). First line managers approaches and key organizational conditions for open, inclusive communication of risks, incidents, and misconducts in public organizations. Review process.
9. Welander, J., Astvik, W., Isaksson, K. (2019). Exit, silence and loyalty in the Swedish social services–the importance of openness. Nord Soc Work Res., Jan 2;9(1), 85–99.
10. Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2015). Sorti, silence and loyalty among employees and managers in social services. Labour market and working life, 23(3), 41–60.
11. Welander, J. (2017). Trust issues: Welfare workers' relationship to their organisation (avhandling). Mälardalens Högskola.
12. Astvik, W., Welander, J., & Larsson, R. (2020). Reasons for staying: A longitudinal study of work conditions predicting social workers' willingness to stay in their organisation. The British Journal of Social Work, 50(5), 1382–1400.
13. Bornfelt, 2021 Börnfelt, P. O. (2022). Raising concerns at work in the Swedish healthcare and educational sectors: Silence and voice climates. Employee Responsibilities and Rights Journal, 34(4), 437461.
14. Dellve, L., & Kastberg Weichselberger, G., (red.). Tystnadskultur? Två studier av Göteborgs stads organisation. Göteborg: Göteborgs universitet, Förvaltningshögskolans rapportserie Nummer. 167, 2024.
15. Kastberg, G., Thalenius, J., (2024). Management and governance. I: Dellve, L., & Kastberg Weichselberger, G., red. Culture of silence? Two studies of the organization of the city of Gothenburg. Göteborg: Göteborgs universitet, School of Management Reports No. 167; 2024.
16. Astvik, W., Welander, J., & Hellgren, J. (2021). A comparative study of how social workers' voice and silence strategies relate to organisational resources, attitudes and well-being at work. Journal of Social Work, 21(2), 206–224.
17. Dellve, L., & Kheddache Jendeby, M. (2022). Silence among first-line managers in eldercare and their continuous improvement work during covid-19. J Health Organ Manag.,59, 1–9.
18. Dellve, L., & Hallberg, L. R-M. (2008). "Making it work in the frontline" explains female home care workers´ defining, recognising, communicating and reporting of occupational disorders. Qualitative Studies On Health And Wellbeing, 3(3), 176–184.
19. Alvinius, A., & Holmberg, A. (2019). Silence - breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. Gender Work Organisation, 26(9), 1255-70.

20. Grubbström, A., & Powell, S. (2020). Persistent norms and the# MeToo effect in Swedish forestry education. Scand J For Res., 35(5–6), 308–18.
21. Salomonsson, L. (2020). Is #akademiuppropet a Kind of Digital Counter-Public? European Journal of Women's Studies, 27(1), 89–98.
22. Ekström, H. (2021). Finns det en tystnadskultur i Göteborgs Stad? Göteborg: Göteborgs stad.
23. Dellve, L., Hermansson, K., Ekbrand, H., Norlander, E., Hellström, C. (2024) Silence about problems in the workplace. I: Dellve, L., Kastberg Weichselberger, G., red. Tystnadskultur? Två studier av Göteborgs stads organisation. Göteborg: Göteborgs universitet, Förvaltningshögskolans rapportserie Nummer. 167, 2014.
24. Tengelin, E., Kihlman, A., Eklöf, M., Dellve, L. (2011). Managers in hospital environments: delimitations and communication of one's own stress. Work and Health, 45(1).
25. Hermansson, J., Nordlander, E., Ekbrand, H., Dellve, L. (2025). Niceness or toughness? Social norms as regulators of employee communication of risks and problems. Social Sciences & Humanities Open, 11, 101574.
26. Wieslander, M. (2016). The telling silence. Evaluation of employees' expression possibilities at the Östergötland police district. Swedish Police Authority.
27. Wieslander, M. (2021). Challenging and destabilizing official discourses: irony as a resistance resource in institutional talk. Culture and Organization, 27(1), 16–32.
28. Allard, K. (2021). Gender discrimination, sexual harassment and ill health in working life. Swedish Agency for Equal Opportunities Report 2021:6. Göteborg, Dnr ALM 2021/170.
29. Lundqvist, M., Simonsson, A., & Widegren, K. (2023). Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region (p. 259). Policy Press.
30. De los Reyes, P. (2017). Working life inequalities: do we need intersectionality?. Society, Health & Vulnerability, 8(sup1), 1332858.
31. Fransson, S. (2018). Freedom of expression and whistleblowing: on the limits of employees' right to criticize. Premiss förlag.
32. Heger, F. (2023). Lojalitetsplikt och kritikrätt i det privata arbetslivet. Fronesis, 78–79, 50–61.
33. Furåker, B. (2010). Lock-in in the Swedish labor market. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 16(4), 55–70.
34. Farahani, F., Thapar Björkert, S. (2019). The racialized knowledge economy. In: Khadka J, Davies-McElligatt K, Dorwick K, editors. Narratives of marginalized identities in higher education. NEW: Routledge.
35. Åberg, R. (2015). Swedish labor market towards polarization after the turn of the millennium. Labor Market & Working Life, 21(4): 8–25.
36. Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. The review of economics and statistics, 89(1), 118–133.
37. Ulfsdotter Eriksson, Y., Berglund, T., & Nordlander, E. (2022). Upgrading or polarizing? Gendered patterns of change in the occupational prestige hierarchy between 1997 and 2015. Frontiers in Sociology, 7, 834514.
38. Dellve, L., Corin, L., Ekbrand, H., Hensing, G. (2024). Work environment trajectories and consequences for trends of sick leave and occupational disorders. In: Scrutinizing polarisations: Patterns and consequences of occupational transformation in the Swedish labour market. Berglund & Ulfsdotter Eriksson (red.) Routledge.
39. Wallinder, Y., & Seing, I. (2022). When the client becomes her own caseworker: Dislocation of responsibility through digital self-support in the Swedish Public Employment Service. Sozialer Fortschritt, (6–7), 405–423.
40. Bengtsson, M., Jacobsson, K., & Wallinder, Y. (2024). A journey into the new employment service landscape of responsibilisation: Towards de-personalisation of the caseworker–jobseeker relationship. International Journal of Social Welfare, 33(1), 137–150.
41. Berggren, H., & Trägårdh, L. (2022). The Swedish theory of love: individualism and social Trust in Modern Sweden. University of Washington Press.
42. Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (Vol. 5). Hoboken (NJ): Wiley.
43. Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle…? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. Journal of Business Ethics, 113, 349–362.
44. Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and

development in a pluralistic world. Academy of Management review, 25(4), 706–725.

45. Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. Research in personnel and human resources management (pp. 331–369). Emerald Group Publishing Limited.
46. Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. Academy of Management Journal, 54(3), 461–488.
47. Lapierre, L. M., Matthews, R. A., Eby, L. T., Truxillo, D. M., Johnson, R. E., & Major, D. A. (2018). Recommended practices for academics to initiate and manage research partnerships with organizations. Industrial and Organizational Psychology, 11(4), 543–581.
48. Allen, M. S., Iliescu, D., & Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. European Journal of Psychological Assessment, 38(1), 1–5.
49. Boyd, B. K., Gove, S., & Hitt, M. A. (2005). Construct measurement in strategic management research: Illusion or reality? Strategic Management Journal, 26(3), 239–257.
50. Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines. Die Betriebswirtschaft, 69(2), 195.
51. Jonsson, R., Hasselgren Bune, C., Dellve, L., & Naseer, M. (2024). Arbete och pensionering. Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs stad 2024.
52. An, F., & Bramble, T. (2018). Silence as a survival strategy: Will the silent be worse off? A study of Chinese migrant workers in Guangdong. The International Journal of Human Resource Management, 29(5), 915–940.
53. Dunlavy, A. C., & Rostila, M. (2013). Health inequalities among workers with a foreign background in Sweden: do working conditions matter? International Journal of Environmental Research and Public Health, 10(7), 2871–2887.
54. Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., & Zimmerman, C. (2019). Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis. The Lancet Global Health, 7(7), e872–e882.
55. Aronsson, G., S. Marklund, C. Leineweber, M. Helgesson (2021). The changing nature of work – Job strain, job support and sickness absence among care workers and in other occupations in Sweden 1991–2013', SSM-Population Health, 15: 100893.
56. Marklund, S., K. Gustafsson, G. Aronsson, C. Leineweber, M. Helgesson (2019) 'Working conditions and compensated sickness absence among nurses and care assistants in Sweden during two decades: a cross-sectional biennial survey study', BMJ Open, 9 (11): e030096.
57. Allsop, J., & Mulcahy, L. (1998). Maintaining professional identity: doctors' responses to complaints. Sociology of Health & Illness, 20(6), 802–824.
58. Waring, J. J. (2005). Beyond blame: cultural barriers to medical incident reporting. Social science & medicine, 60(9), 1927–1935.
59. Berglund, T., & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2024). Scrutinising Polarisation: Patterns and Consequences of Occupational Transformation in the Swedish Labour Market (s. 225). Taylor & Francis.
60. Kjellberg, A. (2023). Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal. Arena Idé.
61. Prytz, J. (2025). Working Class Power: The Decline and Reconfiguration of Trade Union Power Resources in the 21st Century (avhandling). Göteborgs universitet.
62. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, Arbetsmarknadsdepartementet/ Ministry of Employment: Employment https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1976:580.
63. Statistiska centralbyrån (2024). Kommunikation eller tystnad på arbetet? Teknisk rapport - En beskrivning av genomförande och metoder. Beteckning: 264814/8013476.

Bilagor

Bilaga 1 – Postenkät

Bilaga 2 – Beskrivning av undersökningsgruppen

Bilaga 3 – Samvariationer, tystnadstriangeln

Bilaga 4 – En lista över väsentliga begrepp på svenska och engelska

Bilaga 1
Postenkät

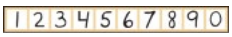
Kommunikation eller tystnad på arbetet?

SCB

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Frågeblanketten läses maskinellt. Vi ber dig därför att

- Använda bläckpenna
- Skriva tydliga siffror, så här: 
- Markera dina svar med kryss, så här: ☒
- Om du svarat fel täck hela rutan med det felaktiga krysset, så här: ■

Några frågor om dig och din anställning

Vi ber dig besvara frågorna utifrån din huvudsakliga anställning i december 2023

1. Vilken typ av anställning har du?

☐ Tillsvidare-anställning
☐ Tidsbegränsad anställning (t.ex. vikariat, visstidsanställning)
☐ Har ingen anställning *Eftersom enkäten vänder sig till anställda blir det inga fler frågor men vi vill fortfarande att du postar enkäten till oss. Lägg formuläret i det bifogade svarskuvertet och skicka in det till SCB. Stort tack för din medverkan!*

2. Ungefär hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare?

☐☐ år
☐☐ månader

3. Är du medlem i ett fackförbund? Flera svar kan markeras.

☐ Nej
☐ Ja
☐ Ja, facklig representant
☐ Ja, skyddsombud
☐ Nej, men jag är skyddsombud

4. Har du i din yrkesroll personalansvar?

☐ Ja, för fler än 30 personer
☐ Ja, för 10–30 personer
☐ Ja, för 1–9 personer
☐ Nej, inget personalansvar

Nedan följer några frågor om hur du uppfattar ditt arbete

5. a) Var är ditt arbete huvudsakligen förlagt??

☐ På kontor, i kontorslandskap
☐ På kontor, i eget eller delat rum
☐ Ej kontor, men på en fast arbetsplats
☐ Jag förflyttar mig mellan olika platser
☐ Hemifrån

5. b) En genomsnittlig arbetsvecka, hur mycket arbetar du på distans/hemifrån?

☐ 1–2 dagar per vecka
☐ 3–4 dagar per vecka
☐ Större delen av veckan
☐ Aldrig/ sällan

Nedan följer några frågor om hur du uppfattar ditt arbete

6. Hur ofta...

	Alltid nästan alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig	Vet inte
a. ...är ditt arbete fysisktansträngande?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. ...är ditt arbete känslomässigt krävande?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...finns motstridiga krav ditt arbete?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. ...har du möjlighet att påverka din arbetssituation?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f. ... är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g ... känner du dig ensam på arbetet?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h ... finns det någon på arbetet som du kan dela tankar med om du vill det?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Hur ofta upplever du följande?

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
a. ...När jag arbetar har jag svårt att koncentrera mig	☐	☐	☐	☐	☐
b. ...Jag får kämpa för att uppbringa entusiasm för mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...När jag är på arbetet känner jag mig psykiskt utmattad	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...På arbetet händer det att jag överreagerar utan att mena det	☐	☐	☐	☐	☐

8. a) Hur nöjd är du med ditt arbete som helhet?

... 0 betyder att du är mycket otillfredsställd och 10 att Du är mycket tillfredsställd.

Mycket otillfredsställd										Mycket otillfredsställ
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8. b) Hur upplever du ditt välbefinnande som helhet?

... 0 betyder att du är har ett mycket lågt välbefinnande och 10 att Du har ett mycket högt välbefinnande.

Mycket lågt välbefinnande										Mycket högt välbefinnande
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nedan följer några frågor om hur du uppfattar ditt arbete

9. Hur väl stämmer följande påståenden om hur du ser på ditt arbete och anställning?

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. Jag är engagerad och intresserad av mina sysslor på arbetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. Jag bidrar aktivt till att andra mår bra på arbetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. Jag ser optimistiskt på min framtid på arbetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. Jag har kompetens i de arbets-aktiviteter som är viktiga för mig	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. Mitt arbete ger mig ett meningsfullt liv	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
f. Människor respekterar mig på arbetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g. Mina sociala relationer på arbetet är stödjande och givande	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h. Mina vänner och/eller min familj ger mig bra stöd när jag har problem i mitt arbetE	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i. Jag har medverkat aktivt i förändrings- eller utvecklings-arbete på min arbetsplats under det senaste halvåret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
j. Jag får bra respons från personalavdelningen (HR) när jag vill ta upp problem	☐	☐	☐	☐	☐	☐
k. Jag skulle avsluta min nuvarande anställning om jag hittar ett annat arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Vid vilken ålder skulle du vilja gå i pension, om du har råd??

Vid ☐☐ års ålder

☐ Vet inte

Nu kommer några frågor om hur du uppfattar förhållanden på ditt arbete

11. Hur väl stämmer följande påståenden med hur du upplever ditt arbete?

På mitt arbete finns …	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …regelbundna personalmöten/ arbetsplatsträffar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …arbetsplatsträffar med en öppen dialog	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...regelbundna individuella utvecklingssamtal	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...rutiner för rapportering av skador	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. ...digitalt system vid rapportering av incidenter, avvikelser och tillbud	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f. ...regelbundna medarbetarenkäter	☐	☐	☐	☐	☐	
g. ...goda möjligheter att kontakta medarbetare på andra enheter/ arbetsplatser när behov finns	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h. ...vissa som är avvisande mot andra för att de är annorlunda	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. På mitt arbete *påtalar vi inte* problem och avvikelser eftersom …

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …vi vill hålla en trevlig stämning	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …vi är måna om att tycka lika	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...vi inte vill lägga tid och energi på konflikter	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. På mitt arbete *uppskattas*...

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …det att vi påtalar problem och avvikelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …olika uppfattningar och idéer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...att vi delar med oss av våra misstag	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...rapportering av problem och avvikelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. På mitt arbete...

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …försöker andra avskräcka eller hindra dem som säger vad de tycker	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. Min närmsta chef...

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …är öppen för nya idéer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …är uppmärksam på nya möjligheter att förbättra arbetsprocesser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...uppmuntrar mig att kontakta honom/henne när behov finns	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...är tillgänglig för att diskutera problem	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. …gör inget åt de problem som påtalas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f. …är tydligt avvisande till våra förslag	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g. ...lyssnar på allas synpunkter lika mycket	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h. ...ger mig återkoppling på mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Jag upplever att högre chefer lyssnar och vidtar åtgärder när min chef/vår arbetsplats kommer med förslag

Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu kommer några frågor om hur du uppfattar din organisation/ ditt företag

17. Jag arbetar i en organisation där ...

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …mäns och kvinnors åsikter är lika viktiga	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …allas åsikter oavsett ålder är lika viktiga	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...allas åsikter oavsett etnicitet är lika viktiga	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...olika synsätt accepteras och tolereras	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e. ...vi öppet kan diskutera kvalitetsbrister	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
f. …jag blir lyssnad på om jag tar upp frågor om arbetsmiljö och arbetsvillkor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g. …vissa försöker avskräcka eller hindra dem som säger vad de tycker [3]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h. ...personer som fattar beslut slår dövörat till för klagomål [3]	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i. ...information som kan vara skadlig för min organisation undanhålls från allmänheten/kunder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
j ...man är mer noga med att förhållanden ser bra ut än att de är bra i verkligheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
k ...problem ses vanligen som personbundna	☐	☐	☐	☐	☐	☐
l. ...även i mindre frågor behöver beslut tas av någon högre upp i organisationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
m. ...konkurrensen på marknaden är stor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
n. ...anställda förväntas följa lagen och professionella standarder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
o. ...vårt främsta hänsynstagande rör vad som är bäst för alla i organisationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
p. ...alla förväntas följa organisationens regler och rutiner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
q. ...det mest effektiva sättet är det rätta sättet i den här organisationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
r. ...anställda skyddar sina egna intressen framför allt annat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
s. ...varje person bestämmer själv vad som är rätt och fel	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. I min organisation har det genomförts större förändringar under det senaste året …

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt	Vet inte
a. …avseende arbetsmetoder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b. …avseende nya avdelningar/ enheter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...nya tekniska system/ it-lösningar	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[3] Ett av de tre elementen i ”tystnadens triangel” är censur (svarsalternativ g); de andra är organisatorisk dövhet (svarsalternativ h) och anställdas tystnad (se fråga 19). Tillsammans definierar triangeln ”tystnadskultur”. Se definitioner av de tre elementen i till exempel den parallellt publicerade litteraturöversikten ”Tystnadskultur på arbetsplatser” (3) eller översikten ”See No Evil, Hear No Evil, Speak No Evil: Theorizing Network Silence Around Sexual Harassment” (65).

Här kommer några frågor om risker och problem i arbetet

19. Människor hanterar problematiska situationer, risker och missförhållanden på arbetet på olika sätt. Några uttrycker sin oro och försöker ändra situationen medan andra är tysta. [3]

	Aldrig	En gång	Några gånger	Flera gånger
a. Hur ofta har du lagt märke till en sådan situation på arbetet de senaste 6 månaderna?	☐	☐	☐	☐
b. Hur ofta har du under de senaste 6 månaderna uttryckt oro eller synpunkter till någon som kan påverka situationen?	☐	☐	☐	☐
c. Hur ofta har det hänt att du varit tyst om en problematisk situation som du borde påtalat?	☐	☐	☐	☐

20. Vad var anledningen till att du valde att vara tyst om din oro eller dina synpunkter?
Besvara frågorna om det hänt att du varit tyst om en problematisk situation som du borde påtalat.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta
a. Ingen skulle ändå ha lyssnat	☐	☐	☐	☐	☐
b. Ingenting skulle ändå ha förändrats	☐	☐	☐	☐	☐
c. Rädsla för negativa konsekvenser	☐	☐	☐	☐	☐
d. Dåliga erfarenheter från att yttra mig i kritiska frågor	☐	☐	☐	☐	☐
e. Brydde mig inte om det som hände	☐	☐	☐	☐	☐
f. Tänkte att det var någon annans uppgift att säga till	☐	☐	☐	☐	☐
g. Ville inte framstå som okunnig	☐	☐	☐	☐	☐
h. Ingen annan heller sa något	☐	☐	☐	☐	☐
i. Ville undvika konflikter	☐	☐	☐	☐	☐

Det finns många frågor och teman som kan upplevas vara viktiga att prata om på din arbetsplats

21. a) Vilken av följande områden eller teman är viktigast för dig på din arbetsplats?

Arbetsmiljö	Kvalitet	Effektivitet/ ekonomi	Att utveckla expertis/ kunnande	Rättvisa/ lika-behandling	Demokrati	Att göra på beslutat sätt	Klimat/ miljö
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21. b) Vilken av följande områden eller teman är viktigast för ledningen på din arbetsplats?

Arbetsmiljö	Kvalitet	Effektivitet/ ekonomi	Att utveckla expertis/ kunnande	Rättvisa/ lika-behandling	Demokrati	Att göra på beslutat sätt	Klimat/ miljö
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21. c) Vilken av följande områden eller teman pratas det mest om på din arbetsplats?

Arbetsmiljö	Kvalitet	Effektivitet/ ekonomi	Att utveckla expertis/ kunnande	Rättvisa/ lika-behandling	Demokrati	Att göra på beslutat sätt	Klimat/ miljö
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22. a) Har du under de senaste 6 månaderna skadats i arbetet?

☐ Ja

☐ Nej ⟶ *Gå till fråga 23a*

☐ Vet inte ⟶ *Gå till fråga 23a*

[3] Ett av de tre elementen i ”tystnadens triangel” är censur (svarsalternativ g); de andra är organisatorisk dövhet (svarsalternativ h) och anställdas tystnad (se fråga 19). Tillsammans definierar triangeln ”tystnadskultur”. Se definitioner av de tre elementen i till exempel den parallellt publicerade litteraturöversikten ”Tystnadskultur på arbetsplatser” (3) eller översikten ”See No Evil, Hear No Evil, Speak No Evil: Theorizing Network Silence Around Sexual Harassment” (65).

22. b) Om JA: Har du anmält /rapporterat arbetsskada??

☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet inte

23. a) Har du under de senaste 6 månaderna varit nära att skadas i arbetet, dvs. tillbud som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa?

☐ Ja
☐ Nej ⟶ *Gå till fråga 24*
☐ Vet inte ⟶ *Gå till fråga 24*

23. b) Om JA: Har du anmält /rapporterat tillbud?

☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet inte

Nu kommer några frågor om hur risker hanteras på din arbetsplats. Hur väl stämmer följande påståenden med hur du upplever det?

24. Vi som arbetar här…

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt
a. …ser risker som oundvikliga	☐	☐	☐	☐	☐
b. ...anser att vårt arbete är olämpligt för ”fegisar”	☐	☐	☐	☐	☐
c. ...talar sällan om säkerhet	☐	☐	☐	☐	☐
d. ...rapporterar alla risker och tillbud	☐	☐	☐	☐	☐
e. ...talar ofta med vår chef om risker och problem	☐	☐	☐	☐	☐
f. … talar ofta med facket om risker och problem	☐	☐	☐	☐	☐

25. Hur väl stämmer följande påståenden med hur du upplever det?

	Stämmer inte alls	Stämmer inte så bra	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer helt
a. Andra hindrar mig från att tala om problem	☐	☐	☐	☐	☐
b. Om du inte har en tydlig lösning bör du hålla tyst om problem	☐	☐	☐	☐	☐
c. Att föreslå ett bättre arbetssätt kan förolämpa den/de personer som ansvarar för processen eller produkten	☐	☐	☐	☐	☐
d. Att påtala problem för din chefs överordnade chef kan ställa närmaste chef i sämre dager	☐	☐	☐	☐	☐
e. Du bör alltid presentera dina idéer för chefen i enrum först, innan du talar om dem offentligt på jobbet	☐	☐	☐	☐	☐
f. Du har större chans att belönas i arbetslivet genom att hålla med än genom att tala om hur organisationen kan förbättras	☐	☐	☐	☐	☐
g. Att ge sin åsikt i olika frågor är en självklar rättighet	☐	☐	☐	☐	☐

Slutligen följer några bakgrundsfrågor

26. Är du man eller kvinna eller har du en annan könsidentitet?

☐ Kvinna
☐ Man
☐ Ickebinär
☐ Osäker
☐ Vill ej svara

27. a) Vilket språk talar du huvudsakligen i din hemmiljö?

☐ Svenska
☐ Nordiskt språk
☐ Engelska
☐ Annat språk

27. b) Vilket språk talar du huvudsakligen på ditt arbete?

☐ Svenska
☐ Nordiskt språk
☐ Engelska
☐ Annat språk

28. Har du någon funktionsnedsättning?
Det kan till exempel vara en fysisk, psykisk, kognitiv, intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet inte

Bilaga 2 Undersökningsgruppen, beskrivande statistik

Beskrivande statistik (antal, %) av de som besvarade enkäten, utifrån enkätdata.			
		Svarande enligt enkät	
		Antal	%
Kön, könsidentitet	Kvinna	4010	*55,1*
	Man	3185	*43,8*
	Ickebinär	12	*0,2*
	Osäker/Vill ej svara	69	*0,9*
	Övriga	-	-
Språk som talas hemma	Svenska	6636	*91,8*
	Annat	592	*8,1*
Språk som talas på arbetet	Svenska	6835	*94,8*
	Annat	358	*5,2*
Funktionshinder	Ja	401	*5,6*
	Nej	6744	*94,4*
Medlem i fackförbund	Medlem	5416	*74,2*
	Inte medlem	1641	*22,5*
	Representant/skyddsombud	650	*8,9*
Typ av anställning	Tillsvidareanställning	6883	*94,7*
	Tidsbegränsad anställning	386	*5,3*
Personalansvar	Ja för mer än 30 personer	285	*3,9*
	Ja, för 10–30 personer	448	*6,2*
	Ja, för 1–9	602	*8,3*
	Inget personalansvar	5944	*81,7*

Beskrivande statistik (antal, %) av de som besvarade enkäten, utifrån registerdata			
		Svarande, enligt registerdata	
		Antal	%
Kön, könsidentitet	Kvinna	4048	*55,5*
	Man	3249	*44,5*
Ålder	16–29	523	*7,2*
	30–44	2111	*28,9*
	45–64	4357	*59,7*
	65–	306	*4,2*
Civilstånd	Gift	3662	*50,2*
	Övriga	3635	*49,8*
Födelseland	Sverige	6178	*84,7*
	Övriga	1119	*15,3*
Inkomst	–335 000	1031	*14,1*
	335 000–435 000	1674	*22,9*
	436 000–560 000	2075	*28,4*
	–560 000	2544	*34,9*
Högst avslutad utbildning	Grundskoleutbildning	319	*4,4*
	Gymnasial utbildning	2535	*34,7*
	Eftergymnasial utbildning	4412	*60,5*
Yrke (SSYK)	Chefsyrken	696	*9,5*
	Fördjupad högskolekompetens	2661	*36,5*
	Krav på högskolekompetens eller motsvarande	1143	*15,7*
	Administration och kundtjänst	600	*8,2*
	Service, omsorgs- och försäljningsyrken	885	*12,1*
	Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	50	*0,7*
	Byggverksamhet och tillverkning	307	*4,2*
	Maskinell tillverkning och transport med mera	472	*6,5*
	Krav på kortare utbildning eller introduktion	247	*3,4*
Sektor	Privata näringslivet	4617	*63,3*
	Statlig	492	*6,7*
	Kommun	950	*13,0*
	Region	762	*10,4*
	Icke-vinstdrivande organisationer	441	*6,0*
Storlek arbetsgivare	Mindre (5–49)	1090	*14,9*
	Medelstor (50–199)	1409	*19,3*
	Stor (200–)	4798	*65,8*

Beskrivande statistik (antal, %) av de som besvarade enkäten, utifrån registerdata			
		Svarande, enligt registerdata	
		Antal	%
Bransch (SNI)	Jordbruk, skogsbruk och fiske	62	*0,8*
	Utvinning av mineral	156	*2,1*
	Tillverkning	654	*9 ,0*
	Försörjning av el, gas, värme och kyla ; Vattenförsörjning; avlopp, avfallshantering och sanering	313	*4,3*
	Byggverksamhet	227	*3,1*
	Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	316	*4,3*
	Transport och magasinering	393	*5,4*
	Hotell- och restaurangverksamhet	100	*1,4*
	Informations- och kommunikationsverksamhet	224	*3,1*
	Finans- och försäkringsverksamhet	470	*6,5*
	Fastighetsverksamhet	263	*3,6*
	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	299	*4,1*
	Uthyrning, fastighetsservice, rese- och andra stödtjänster	259	*3,5*
	Offentlig förvaltning och försvar (fördelad på privat och offentlig); obligatorisk socialförsäkring	535	*7,3*
	Utbildning	891	*12*
	Vård och omsorg (fördelad på privat och offentlig); sociala tjänster (fördelad på privat och offentlig)	1558	*21,4*
	Kultur, nöje och fritid	207	*2,8*
	Annan serviceverksamhet	369	*5,1*
	Summa	7297	100

Se också Statistiska centralbyråns tekniska rapport om undersökningen (63).

Bilaga 3
Tystnadstriangeln – samvariationer

Beskrivande statistik (m, SD) och samvariationer (r) mellan tystnad, tystnadsmotiv, censur och organisatorisk dövhet (korrelationsmatris).									
			M (SD)	1	2	3	4	5	6
1	**Tystnad**		1,78 *(1,01)*	1					
2	**Tystnadsmotiv**	Resignation	3,29 *(1,20)*	0,41	1				
3		Rädsla	2,66 *(1,30)*	0,37	0,39	1			
4		Likgiltighet	2,01 *(0,98)*	0,13	0,11	0,05	1		
5		Konflikt-undvikande	2,82 *(1,19)*	0,33	0,26	0,51	0,17	1	
6	**Censur**		1,91 *(1,02)*	0,39	0,37	0,44	0,01	0,22	1
7	**Organisatorisk dövhet**		2,36 *(1,13)*	0,39	0,50	0,39	0,04	0,20	0,59

Bilaga 4
En lista över använda väsentliga begrepp på svenska och engelska

Begrepp på svenska/Concepts in Swedish	*Begrepp på engelska/ Concepts in English*
Tystnad	Silence
Tystnadskultur	Culture of silence
Systemisk ansats	Systemic approach
Strukturell ansats	Structural approach
Tystnadstriangeln	Triangle of silence
Röst	Voice
Organisatorisk dövhet	Organisational deafness
Dövhet för röst	Deafness to voice
Anställdas tystnad	Employee silence
Censur	Censorship
Undanhållande tystnad	Withholding silence
Tystnadsmotiv	Motives of silence
Kollektiv tystnad	Collective silence
Tuffhet, trevlighet	Toughness, niceness,
Likgiltighet	Disengagement
Skikt	Layers
Artefakter, är de delar av kulturen som kan uppfattas; observeras, kännas och höras eller läsas.	Artefacts, are those parts of culture that can be perceived, for example observed, felt, heard, or read.
Grundläggande antaganden	Basic assumptions
Förgivet-taganden	Taken-for-granted
Observerbara uttryck för kultur (rapporteringssystem, språk, fysisk miljö etc.)	Perceivable manifestations of culture (reporting systems, language, physical environment etc.)
Underförstådda förgivet-taganden	Taken-for-granted basic assumptions
Yttrandefrihet	Freedom of expression
Incidensrapportering	Reporting incidences
Visselblåsning	Whistleblowing
Facklig företrädare	Union representatives
Skyddsombud	Safety representative
Varumärkesorientering	Employer branding
Organisatoriskt skönmåleri	Organisational whitewashing
Förekomst	Prevalence
Samvariationer	Associations

Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-990702-8-5