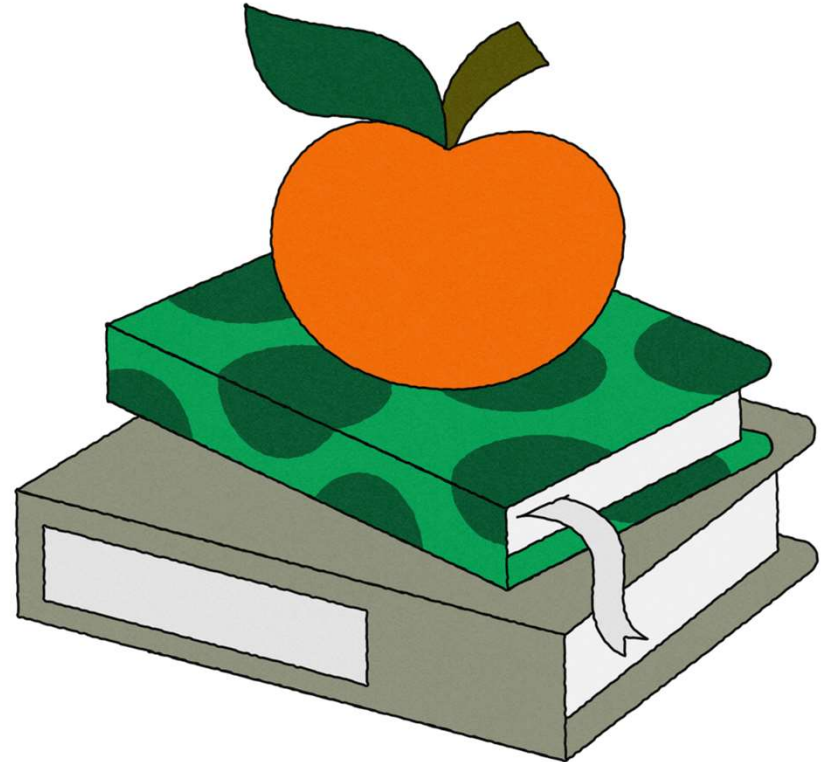


# Ytringsfrihet og ytringskultur

Utdanningsforbundet Østfold

Storkurs for tillitsvalgte, fredag 7. februar

Advokat Jorun Bjerke,  
Utdanningsforbundet





# Oversikt

1. Hva er ytringsfrihet og ytringsklima og hvordan står det til med ytringsfriheten for arbeidstakere i dag?
2. Hva er grensene for ytringsfriheten til lærere og ledere i skole og barnehage?
3. Hvordan kan tillitsvalgte arbeide for en god og bedre ytringskultur for lærere og ledere i skole og barnehage?

# 01

Hva er ytringsfrihet  
og ytringsklima?  
Hvordan står det til  
med ytringsfriheten  
for norske  
arbeidstakere i  
dag?

# Ytringsfrihet

« *Ytringsfridom bør  
finne sted.* »

Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10

- Varslingsreglene i aml. kap. 2A
- Friheten til å ytre seg — ethvert innhold, til enhver tid og uavhengig av form
- Arbeidstakere (lærere) og ledere (styrere) har ytringsfrihet om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass
- Hvorfor?  
Åpen og opplyst samtale - *sannhetssøken*  
Beriker samfunnsdebatten og *demokratiet*.  
viktig informasjon, faglig begrunnede synspunkter og erfaringer  
Forbedrer beslutninger og avdekker feil  
Individets krav på egne meninger/oppfatninger

# Ytringsklima

## Ytringskultur på arbeidsplassen

- Hvordan arbeidstakerne oppfatter mulighetene til — og konsekvensene av å ytre seg.

Er det trygt? Nytter det å si ifra?

- Arbeidsmiljøloven § 1-1 — lovens formål
  - «...å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten»

Ytringsfriheten

Ytringsklimaet

Kunnskap om ytringsfrihet kan styrke ytringsklimaet?

Men hjelper ikke å ha ytringsfrihet hvis man ikke opplever de reelle mulighetene til å ytre seg som til stede.

# Ytringsfrihetskommisjonen

- Norske arbeidstakere kvier seg for å delta i det offentlige ordskiftet
- Ytringsrommet oppleves trangere enn ytringsfrihetens grenser og arbeidslivets regler er — problemet er ytringsklimaet
- Hvorfor?
  - Omdømme
  - norske arbeidstakere legger bånd på seg helt frivillig lojalitet - misforstått forståelse av lojalitetsplikten



# Vi utdanner Norge 2024-2027

*«Ledere og lærere må som borgere kunne delta fritt i den offentlige debatten om utdanningspolitikk, og ytre seg om samfunnsliv for øvrig. God utdanning er avhengig av at styrere, skoleledere, barnehagelærere, lærere og andre profesjonsutøvere gir uttrykk for faglige vurderinger av både gjeldende og foreslått politikk....»*

*«Lederes og læreres lojalitet ligger først og fremst hos barnehagebarn, elever og studenter. Det må utvikles en kultur for ytring på arbeidsplassen og kultur for å melde og behandle avvik....»*



Hva er grensene for  
ytringsfriheten til  
arbeidstakere i  
skole og  
barnehage?

# Ansatte kan ytre seg, 4 grenser å huske på:

- Ytre seg på vegne av seg selv (som privatperson, fagperson, arbeidstaker og ikke på vegne av arbeidsgiver)
- Ikke bryte taushetsplikten — sikre personvernet til barn, elever, kollegaer og foresatte
- Ordlegge seg ikke usaklig, uærlig, personangrep og unngå hatske, krenkende og diskriminerende utsagn
- Tar opp påstander om kritikkverdige forhold (lovbrudd) internt først

# Begrensning 1: Ytring på egne vegne

Arbeidsgiver bestemmer hvem som uttaler seg på vegne av virksomheten/arbeidsplassen

Ytringsfriheten gjelder retten til å ytre seg på vegne av seg selv — som privatperson, fagperson, arbeidstaker

- Lov å opplyse om utdanning
- Lov å opplyse om arbeidstittel og arbeidssted, så lenge det fremgår at ytringen er på dine vegne
  - Barnehagelærer i x barnehage i Fredrikstad kommune

# Begrensning 1: Ytring på egne vegne

Ikke noe absolutt rettslig krav å presisere «på egne vegne», men noen ganger lurt?

Sivilombudet, sak 2015/1206:

*«Ved vurderingen av om en ansatt har fremsatt ytringer på egne eller virksomhetens vegne, må det legges avgjørende vekt på hvordan ytringen er egnet til å bli oppfattet. Det beror på en konkret helhetsvurdering. Momenter av betydning er blant annet ytringens innhold, sammenhengen den inngår i, billedbruk eller andre forhold ved fremstillingen og hvordan den ansatte presenterer seg selv. Det vil ofte være en fordel om det fremgår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne. Ombudsmannen har imidlertid i flere tidligere uttalelser lagt til grunn at det ikke kan oppstilles noe absolutt krav om at en ansatt uttrykkelig må gi uttrykk for at ens synspunkter står for egen regning.» (min utheving)*

# Begrensning 1: Ytring på egne vegne

Sivilombudet:

*«I noen stillinger, typisk høyere lederstillinger eller personlige verv, kan det være en reell fare for at private ytringer ikke kan skilles fra det som er arbeidsgivers offisielle standpunkt.»*

Råd til styrere/daglig ledere i barnehager:

- Hvis man opplyser om stilling og arbeidssted bør man presisere at dette er egne meninger, skrive i «jeg-form» (ikke nødvendigvis et rettslig krav)
  - «Jeg mener..» «Etter min vurdering»

## Begrensning 2: Taushetsplikten



Ikke bryt taushetsplikten!

Barnehageloven § 44 jf. forvaltningsloven §§ 13 til 13 g

- «noens personlige forhold» - barn, foresatte, kollegaer
- Atferd, fysisk og psykisk helse, mobbing
- Ikke identifiser barn, kollegaer eller foresatte — holder ikke alltid å anonymisere
- Forsøk å beskrive det generelt og anonymisert

# Begrensning 3: Lojalitetsplikten

Forpliktelsen til lojalt å slutte opp om arbeidsgivers interesser så langt det er nødvendig for arbeidsforholdet

- Misforstått «lojalitetsplikt»: kun positive ytringer om arbeidsplassen og arbeidsgiver

Arbeidstakers ytringsfrihet kan bare begrenses av lojalitetsplikten:

Ytringene på en **illojal** måte åpenbart vil skade arbeidsgivers **legitime** og **saklige** interesser

Arbeidsgiver må akseptere ytringer som oppfattes som **uønskede**, **uheldige** eller **ubehagelige**

# Uttalelser fra Sivilombudet viser hvor vid læreres ytringsfrihet er!

8.8.2008: Lærer hadde engasjert seg i debatt om skolenedleggelse gjennom deltakelse på folkemøter, leserinnlegg og FAU-møte

19.4.2013: 6 lærere uttalte seg kritisk i lokalavisen til et skoleutviklingsprosjekt i en kommune, herunder om prosessen

10.10.2019: Lærer hadde skrevet innlegg på facebook under et bilde av samfunnsdebattant: «Fjern bildet... Jeg blir dårlig av den skapningen..»

24.11.23: Lærer hadde delt bilde av en ansatt som hadde kledd seg ut som kommunedirektøren med skiltet «Død over distriktene» (skolenedleggelser)

# Lojalitetsplikten hindrer ikke saklige og ærlige ytringer om:

Ytringer om faglige temaer:

- Kartleggingsverktøy
- Digitale verktøy
- Barnehagepolitikk lokalt og nasjonalt

Ytringer om økonomiske prioriteringer:

- Nedleggelser
- Omorganiseringer
- Bygg, uteområder
- Trange budsjetter
- Bemanningssituasjon

Hverdagen i barnehagen (husk taushetsplikten!)

- Vold, trusler
- Uro, sårbare barn
- Sykdom, fraværssituasjonen

# Hvilke ytringer *kan* begrenses av lojalitetsplikten?

Ytringer som er usanne og grunnløse

- Hvor åpenbar usann?
- Enkeltstående eller gjentakende?

Ytringer som går til personangrep, ikke sak og totalt uten allmenn interesse

Ytringer som er diskriminerende, krenkende, hatske, straffbare

Ytringer i arbeidstiden/i arbeidssituasjonen:

- Brudd på arbeidsplikten — i strid med rammeplanen?

Får ikke gjort oppgavene sine, fordi vedkommende ytrer og ytrer...

- Bryter andres arbeidsmiljø

# Særlig om styreres og rektors ytringsfrihet

Kommunale barnehager:  
Som for barnehagelæreres ellers  
råd — enda mer fokus på:

- Saklighet
- Ærlighet
- Ryddighet
- Klok å informere nærmeste leder før man går til offentligheten ?
- Vær tydelig på at du skjønner at det er forskjell på:

Ytringen (mot nedleggelse, omorganisering)  
kontra vil gjennomføre en beslutning

# Uttalelser fra Sivilombudet viser hvor vid ytringsfrihet ledere har!

7.8.2008: Rektors avisinnlegg om  
omorganisering innen oppvekstsektoren

25.9.2014: Sykehjemsleges (faglig leder)  
kritiske uttalelser i media om  
kommunedadministrasjonens forslag til kutt i  
omsorgsbudsjettet og forslag til nedleggelser  
av sykehjemsplasser

5.4.2016: leder for arbeidstiltak i en  
kommune gikk ut i media med kritikk av  
kommunens beslutning om å legge ned  
tilbudet

# Særlig om styreres ytringsfrihet

Styrere/daglig ledere i private barnehager

Utgangspunktet: ytringsfrihet

Barnehagelov: hver barnehage skal være et selvstendig rettssubjekt

Daglig leder: øverste leder i virksomheten

Er det grunn til å være noe mer varsom i kritikk av egen arbeidsplass/virksomhet?

- Ytringsfriheten, grunnloven og menneskerettighetene gjelder
- Ingen rettspraksis eller rettskilder
- Sivilombudet (offentlig sektor): øverste ledelse i en kommune (kommunedirektør og oppvekstsjefen vil nok lettere identifiseres med kommunen)
- På den annen side: store offentlige summer — hensynet bak ytringsfriheten — må kunne komme med faglige ytringer

# Særlig om tillitsvalgtes ytringsfrihet

Ytringsfrihet på egne vegne

Ytringsfrihet som tillitsvalgt

Beskyttet av organisasjonsfriheten

ARD-2019-28:

*«Det ligger i vervets og rollens natur at det nødvendigvis vil kunne oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver vil kunne reagere og være sterkt uenig i de syn tillitsvalgte forfekter, de standpunkter de inntar og måten disse blir fremført på. Det må være **vide rammer for en tillitsvalgts ytringer** slik at vervet kan utøves på en forsvarlig og for arbeidstakerne effektiv måte....»*

# Begrensning 4: Påstander om lovbrudd må tas opp internt først

Reglene om varsling i aml. kap 2 A, bare unntaksvis forsvarlig varsling å gå direkte til media/offentligheten

Varsling:

- Budsjettet gjør at vi bryter barnehageloven
- Bemanningssituasjonen — bryter bemanningsnormen

Ikke varsling:

- Budsjettet (enda ikke vedtatt) vil føre til at vi kommer til i fremtiden å bryte barnehageloven

# Oppsummeringsvis...

- Ytre seg på vegne av seg selv (som privatperson, fagperson, arbeidstaker og ikke på vegne av arbeidsgiver)
- Ikke bryte taushetsplikten - barn, kollegaer og foreldre
- Ordlegge deg ikke usaklig, uærlig, personangrep og unngå hatske, krenkende og diskriminerende utsagn
- Tar opp påstander om kritikkverdige forhold (lovbrudd) internt først

# 03

Hvordan kan  
tillitsvalgte arbeide  
for en god og bedre  
ytringskultur i  
barnehage og  
skole?

# Reglementer, retningslinjer

Gjennomgå og vær kritisk til reglementer, retningslinjer, generelle oppfordringer som i praksis båndlegger de ansatte, for eksempel:

*«Du er en ambassadør for kommunen»*

*«Vær varsom i dine uttalelser»*

*«Der du ønsker å uttale deg i en sak, sørg alltid for å involvere nærmeste leder.»*

*«Du snakker aldri negativt om elever, foresatte, kollegaer eller ledelse. Du kan være uenig innad, men utad står du fjellstøtt på det vi er enige om.»*

# Arbeide for en bedre ytringskultur

Opplæring i ytringsfrihet — rydd opp i  
misforståelsen om «lojalitet»

Heie og støtte de som bruker ytringsfriheten  
sin.

Møte motytringer med motargumenter —  
verdsette uenighet

Bruke partssamarbeidet til å sette  
ytringsfrihet og ytringsklima på kartet

Arbeide for at arbeidsgiver skal forstå at —  
samtaler, reprimander — er et inngrep i  
ytringsfriheten!

# Spørsmål eller kommentarer?



Tittel på presentasjonen inn her

# Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til ledere

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstageres ytringsfrihet.

2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.

3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstagerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.

4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et

spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter.

5. Du skal respektere at arbeidstageren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstagere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag,

motforestillinger og kritikk.

6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private

virksomheter.

7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.

8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstagere som står i et krevende offentlig ordskifte.

9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier

# Ytringsfrihetskommisjonens ni bud til arbeidstakere

## Ni bud til arbeidstakere

1. Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb.
2. Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige.
3. Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg.

- 4. Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.
  - 5. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar.
6. Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten.
7. Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten.

8. Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.

9. Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem

Takk for meg!

