

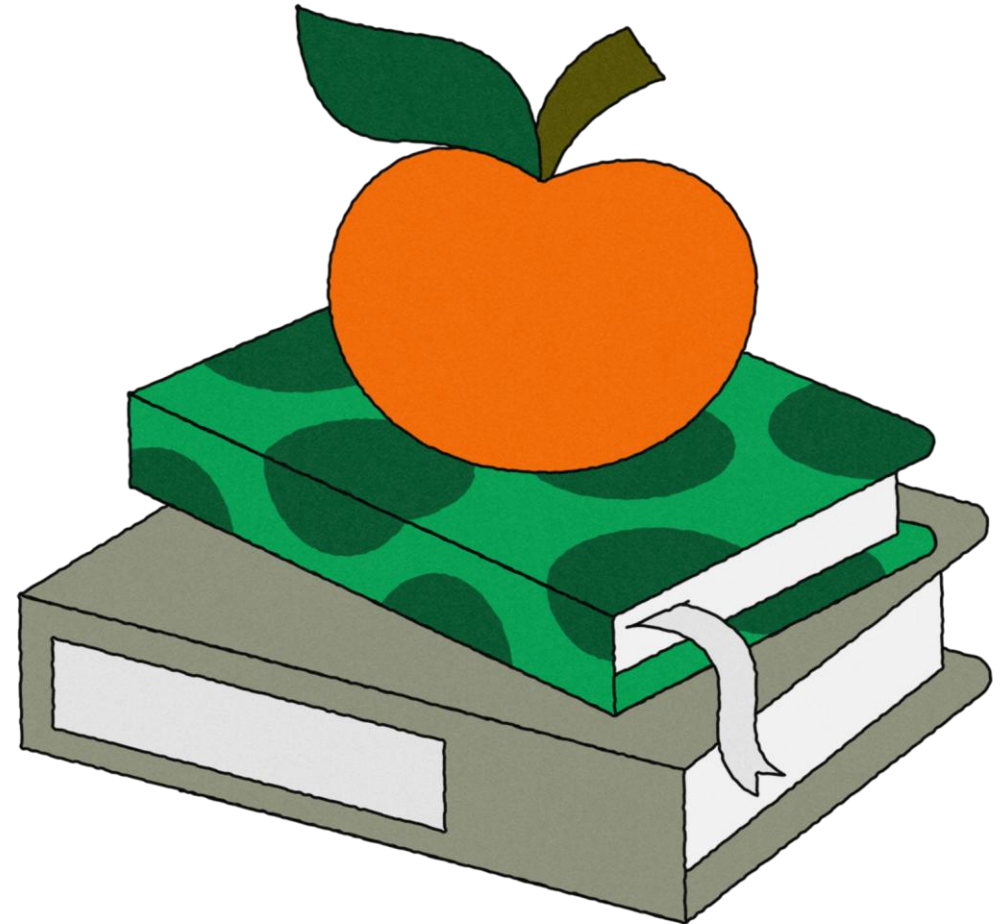
Ytringsfrihet og ytringskultur i skole og barnehage

Utdanningsforbundet Telemark

Storkurs for arbeidsplasslitsvalgte, HTV, lokallagsledere og FST i Telemark

Tirsdag 4. mars

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 arbeidstakere 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
lærere og ledere 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, elever foresatte, kollegaer
- Atferd, fysisk og psykisk helse, mobbing
- Ikke identifiser barn, kollegaer, elever eller foresatte — holder ikke alltid å anonymisere
- Forsøk å beskrive det generelt ? Endre litt på eksemplene slik at det ikke er mulig å identifisere?

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 lokal-avisen 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)

Sivilombudet sak 19.4.2013

Lærer hadde sammen med 5 kollegaer uttalt seg kritisk i lokalavisen om et skoleutviklingsprosjekt i en kommune med formål om å heve læringsutbytte

- Kritikk mot kommunens økonomiske prioritering
- Ingen tro på prosjektet
- Prosess: ikke lov med spørsmål eller reell intern debatt

Rektor/ledelsen:

- Referat: forventer at tjenestevei benyttes
- Ta opp kritikk internt først
- Redd for omdømmetap

Sivilombudets sak

19.4.2013

Sivilombudet:

All negativ kritikk medfører et omdømmetap
— ikke nok for å begrense ytringsfriheten

Ytringsfrihetens kjerne: diskusjon, både
positive og negative ytringer:

*«En lærer må offentlig kunne stille spørsmål
om nytteverdien av et utviklingsprosjekt som
det omtalte og også kunne komme med
kritiske merknader til kommunens
ressursbruk.»*

Sivilombudets sak 19.4.2013

Det kan ikke stilles et alminnelig krav om bruk av tjenestevei før en ansatt uttaler seg om sine private synspunkter i media

Ikke adgang til å **reagere** på ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgivers legitime og saklige interesser — **usaklig begrensning** av ytringsfriheten

Å innkalle til samtale er en reaksjon – må ikke være formell tilrettevisning eller advarsel

Å kalle noe for en «merknad» er en reaksjon

Å henstille til å bruke demokratiske kanaler, ta opp debatt internt

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

Sivilombudets sak

25.9.2014

Sykehjemslege (faglig leder) kritiserte uttalelser om kommuneadministrasjonens forslag til kutt i omsorgsbudsjettet og forslag til nedleggelse av sykehjemsplasser

Sivilombudet:

Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med

Kun de ytringene som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som må anses som illojale

Sivilombudets sak

25.9.2014

«Om ledere eller personer i stillinger med stor faglig tyngde opptrer illojalt ved å delta i den offentlige debatten med kritiske ytringer om eget arbeid eller fagområde, må vurderes konkret. As ytringer fremstod som saklige og relevante. Som utgangspunkt har en sykehjemslege kunne ytre seg offentlig om spørsmål som har stor samfunnsmessig betydning innenfor eget arbeidsområde, også politiske prioriteringer.»

Ytringsfriheten står særlig sterkt:

Ytringer om faglige temaer:

- Kartleggingsverktøy
- Digitale verktøy
- Barnehagepolitikk lokalt og nasjonalt

Ytringer om økonomiske prioriteringer:

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

Hverdagen i barnehagen (husk taushetsplikten!)

- Vold, trusler
- Uro, sårbare barn og elever
- 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
- Klokkt 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

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?



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!

