

Mål for økta:

- **Kunnskap** om ytringsretten som grunnlovsfesta verdi
- **Refleksjon** om ytringsrom og ytringskultur
- **Inspirere** til tiltak og handling



Ytringsfridom skal det vere

KONGERIGET NORGES GRUNNLOV

§ 100.

Ytringsfridom skal det vere.

Ingen kan haldast rettsleg ansvarleg for å ha motteke eller komme med opplysningar, idear eller budskapar om det ikkje lèt seg forsvare halde opp imot den grunngevinga ytringsfridommen har i sanningssøking, demokrati og den frie meiningsdanninga til individet. Det rettslege ansvaret skal vere fastsett i lov.

Alle har rett til å ytre seg frimodig om statsstyringa og kva anna emne som helst. Det kan berre setjast slike klårt definerte grenser for denne retten der særleg tungtvegande omsyn gjer det forsvarleg halde opp imot grunngevingane for ytringsfridommen.

Førehandssensur og andre førebyggjande åtgjerder kan ikkje nyttast om det ikkje trengst for å verne born og unge mot skadeleg påverknad frå levande bilete. Brevsensur kan ikkje setjast i verk, så nær som i anstaltar.

Alle har rett til innsyn i dokumenta til staten og kommunane og til å følgje forhandlingane i rettsmøte og folkevalde organ. Det kan i lov setjast grenser for denne retten av omsyn til personvern og av andre tungtvegande grunnar.

Dei statlege styresmaktene skal leggje til rette for eit ope og opplyst offentleg ordsifte.

- 0 Endra med grunnlovsvedtak 30 sep 2004 kunngjort med [res. 29 okt 2004 nr. 1402](#), 2 feb 2006 kunngjort med [res. 3 mars 2006 nr. 271](#), 27 mai 2010 kunngjort med [res. 18 juni 2010 nr. 825](#), 6 mai 2014 kunngjort med [res. 9 mai 2014 nr. 613](#), 27 mai 2014 kunngjort med [res. 20 juni 2014 nr. 778](#), 8 mai 2018 kunngjort med [res. 1 juni 2018 nr. 788](#).

Kvifor ytringsrett?

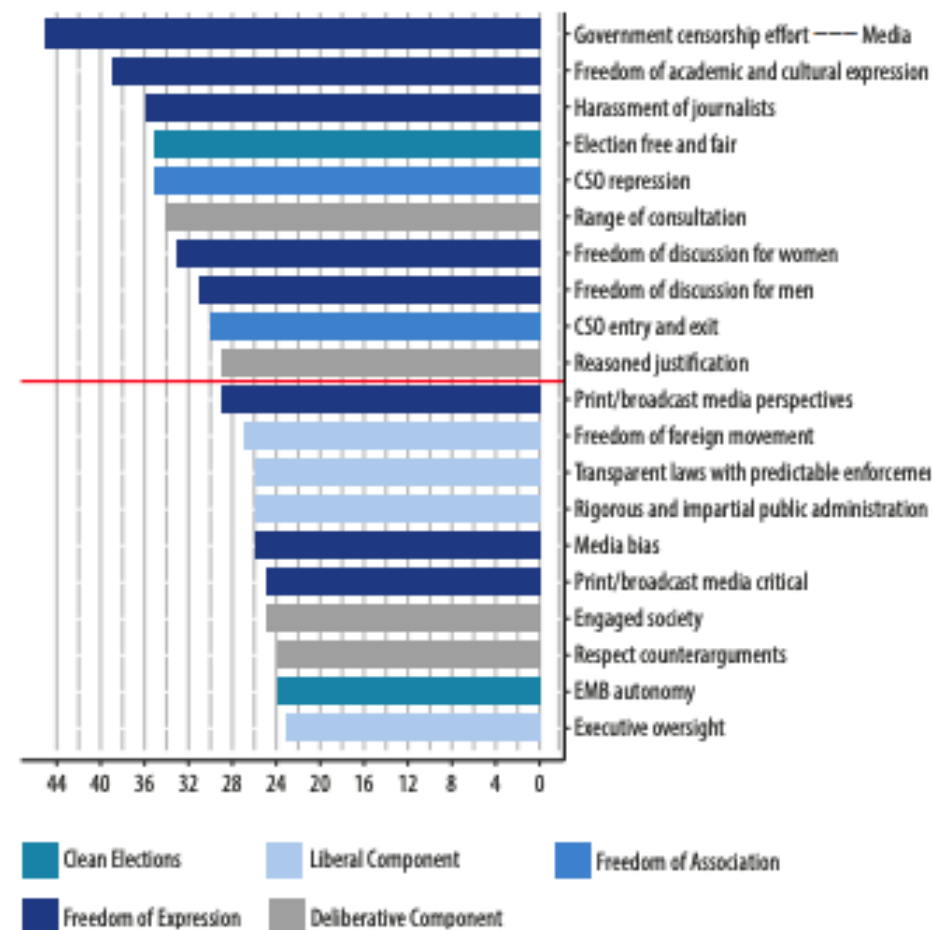
- EMK. Menneskerett. Den frie meningsdanninga til individet
- Grunnlova. Omsynet til samfunnet: Sanningsøken og demokrati. For å få ein god og opplyst debatt
 - samfunnet går glipp av viktig informasjon, fagleg grunna synspunkt og verdifulle erfaringar
 - Eit arbeidsliv med rom for meningsutveksling og kritikk: betre avgjerder, forbetringar på arbeidsplassen og kan avdekke feil og manglar
- Ikkje berre rett, men også plikt?
- AML: ... «lovens formål er å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten»

Freedom of Expression remains the worst affected aspect of democracy and is deteriorating in 35 countries in 2023 (right panel), while improving in only eleven. This includes media freedom, freedom of citizens to discuss political issues, as well as freedom of academic and cultural expression. Ten years ago, only eleven countries were limiting freedom of expression, while twelve were expanding it.

Freedom of expression means an open space not only for the media, but also for whole societies. **Academic and cultural expression** is declining in 39 countries. Russia and The Philippines are among the countries where this forum for “speaking truth to power” is declining the most. Freedom of discussion for women and men is declining in 33 and 31 countries, respectively. For women, this freedom has declined notably in Indonesia, while for men in Tajikistan and Yemen, to name just some examples.



FIGURE 8. TOP-20 DECLINING INDICATORS, 2013–2023



Ytringsfridom under press

Ytringsfridom under press



Utenriksdepartementet

Strategi

Strategi for ytringsfrihet
i utenriks- og
utviklingspolitikken



1.2 Ytringsfriheten under press

Ytrings- og pressefriheten er under betydelig press i mange land. Covid-19-pandemien har forsterket en negativ trend der demokratiske verdier og menneskerettigheter i økende grad utfordres, og der autoritære tendenser brer om seg. ⁽¹⁾ Også en rekke demokratiske land har innført nye restriksjoner som begrenser ytringsfriheten. Journalister og medier hindres på ulike vis i å gjøre jobben sin, og menneskerettighetsforsvarere og andre kritiske røster nektes innsyn og bringes til taushet. ⁽²⁾ Myndighetsstyrt sensur av internett og mediekkanaler er et økende problem. Å styrke ytrings- og pressefriheten er nødvendig for å gjenreise folks tillit til myndigheter og hverandre samt sikre oppslutning om en samfunnsutvikling basert på respekt for menneskerettigheter og demokratiske verdier.

Inviterer Musk til Brussel for å forelese om ytringsfrihet

ANNONSE

VI SØKER

- EL-KONTROLLØR
- SERVICELEDER
- ELEKTROMONTØR

Søknadsfrist
10. feb.
LES MER HER

bmi
Installasjon

En del av

elfag



X-EIER: Elon Musk viser stor interesse for europeisk politikk, ikke minst EUs Digital Service Act. Foto: Alex Brandon (AP)

Ytre høyre-partiene i EU-parlamentet vil ha Elon Musk til Brussel for å drive voksenopplæring om ytringsfrihet.

Patriots for Europe
@PatriotsEP · Follow

🗣️ | Dear @elonmusk, we warmly invite you to join us in our mission to champion free speech and stand against censorship across Europe and within the European Parliament!



11:45 AM · Jan 17, 2025

👍 1.4K 💬 Reply 🔗 Copy link

[Read 56 replies](#)

Ytringsfrihetskommisjonen. NOU 2022:9

- Oppnemnd 14.2.2020
- Leverte rapport 15.5.2022



| | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | Kjersti Løken Stavrum leder | |
| Magdi Omar Ytreeide Abdelmaguid | Eirin Eikefjord | Anki Gerhardsen |
| Nils Johan Heatta | Bente Kalsnes | Sebastian Klein |
| Marianne Knudsen | Adele Matheson Mestad | Bård Borch Michalsen |
| Steinar J. Olsen | Shabana Rehman | Kjetil Rolness |
| Vebjørn Selbekk | Jan Inge Sørbø | Sarah Zahid |
| Ragna Aarli | | |
| Ivar A. Iversen sekretariatsleder | | |

Typisk norsk å vere god...?

Ytringsfridomen står sterkt i Noreg:

- I Freedom Houses årlige oversikt over generell frihet, får Norge maksimal uttelling.
- Norge er rangert som verdens mest pressefrie land i Reportere uten grensers årlige indeks de siste seks årene.
- I ytringsfrihetsorganisasjonen Article 19s årsrapport for 2021 ligger Norge på andreplass i vurderingen av landene med best forhold for ytringsfrihet og demokrati, med 94 av maksimalt 100 poeng.
- I den libertarianske tankesmien Cato Institutes årlige Human Freedom Index, har ytrings- og informasjonsfriheten i Norge en skåre på mellom 9.9 og 10 av 10 mulige de siste årene.
- I en spørreundersøkelse fra den danske tankesmien Justitia om holdninger til ytringsfrihet i 33 land i 2021, ble Norge rangert som landet med størst oppslutning om ytringsfriheten.

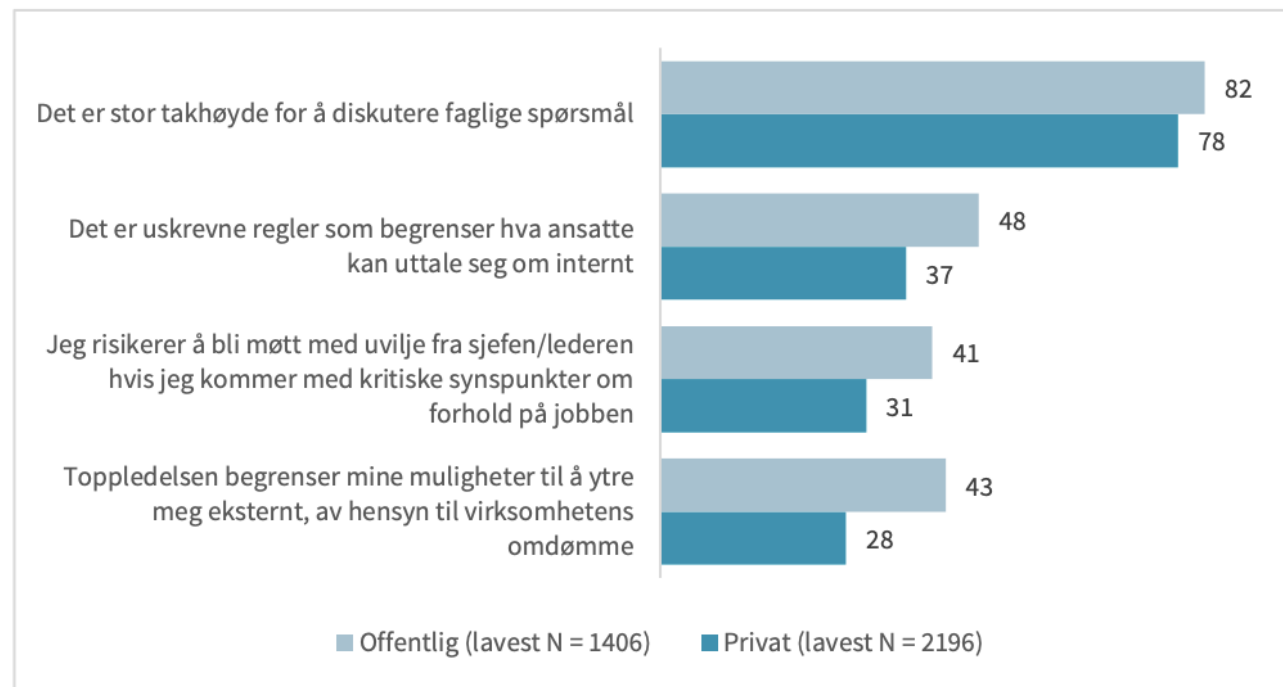


Ytringsfridom i arbeidslivet. Utypisk norsk...

- Store variasjonar og utfordringar i vilkår for fri ytring i arbeidslivet, difor viar kommisjonen eit kapittel til tema, sjølv om det ikkje var del av kommisjonen sitt mandat
- Undersøkingar tyder på ei negativ utvikling siste åra
- Også negativ utvikling i **tilsette** si haldning til kor stort ytringsrommet **bør** vere
- Akademisk ytringsfridom i eigen rapport NOU 2022:2. Akademisk ytringsfrihet – God ytringskultur må bygges nedенfra, hver dag.

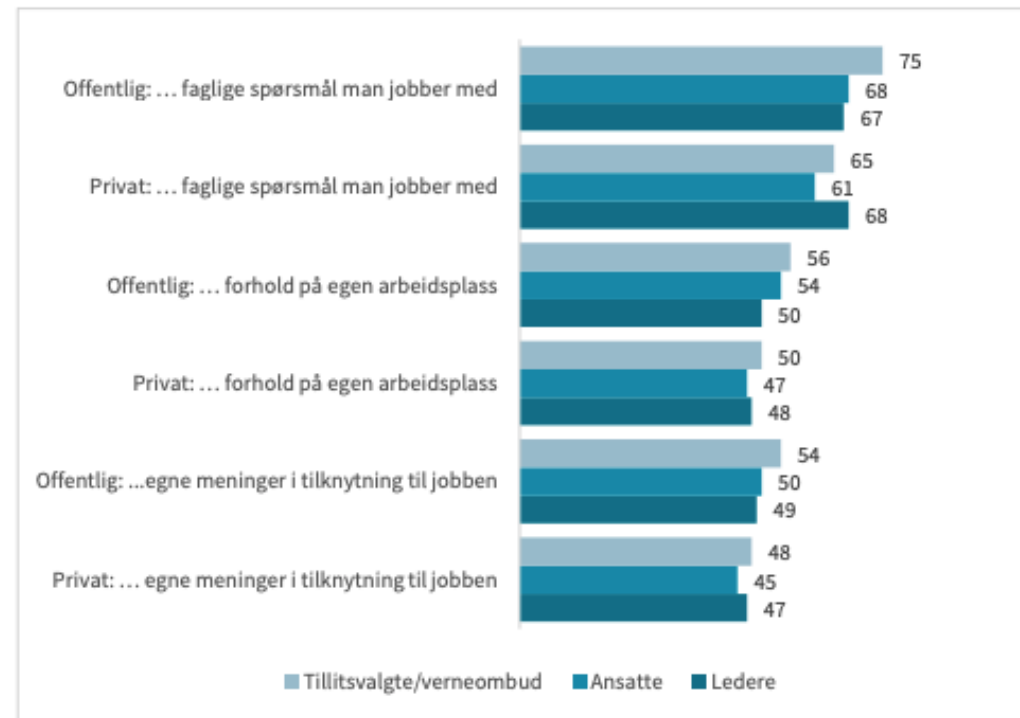


Figur 12.6 Arbeidstakeres vurderinger av sine ytringsbetingelser der de jobber. Andel som svarer «helt enig» og «ganske enig». Breddeutvalget. Prosent.



I figur 12.5 ser vi hvordan ledere og ansatte med og uten tillitsverv vurderer følgende spørsmål: «Hvordan mener du ansattes spillerom bør være når det gjelder å ytre seg offentlig om [...]?».

Figur 12.5 Vurderinger av ansattes spillerom til å ytre seg offentlig. Breddeutvalg samt utvalg av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Andel som sier svært/ganske bredt. Prosent.



Ytringsfridom i arbeidslivet – status

Fafo-rapport 2021:10

Ytring eller varsling?

- Viktig å skilje mellom ytring og varsling
 - Påstandar om lovbrøt må takast opp internt først
 - Ingen slike krav til ytring
 - Vi ser ofte at reglane for varsling vert overført til også å gjelde ytringar.
- NOU 2022:9: Disse kravene til offentlig varsling gjør at det er viktig å skille mellom når en arbeidstaker varsler, og når en arbeidstaker ytrer seg i kraft av sin alminnelige ytringsfrihet.



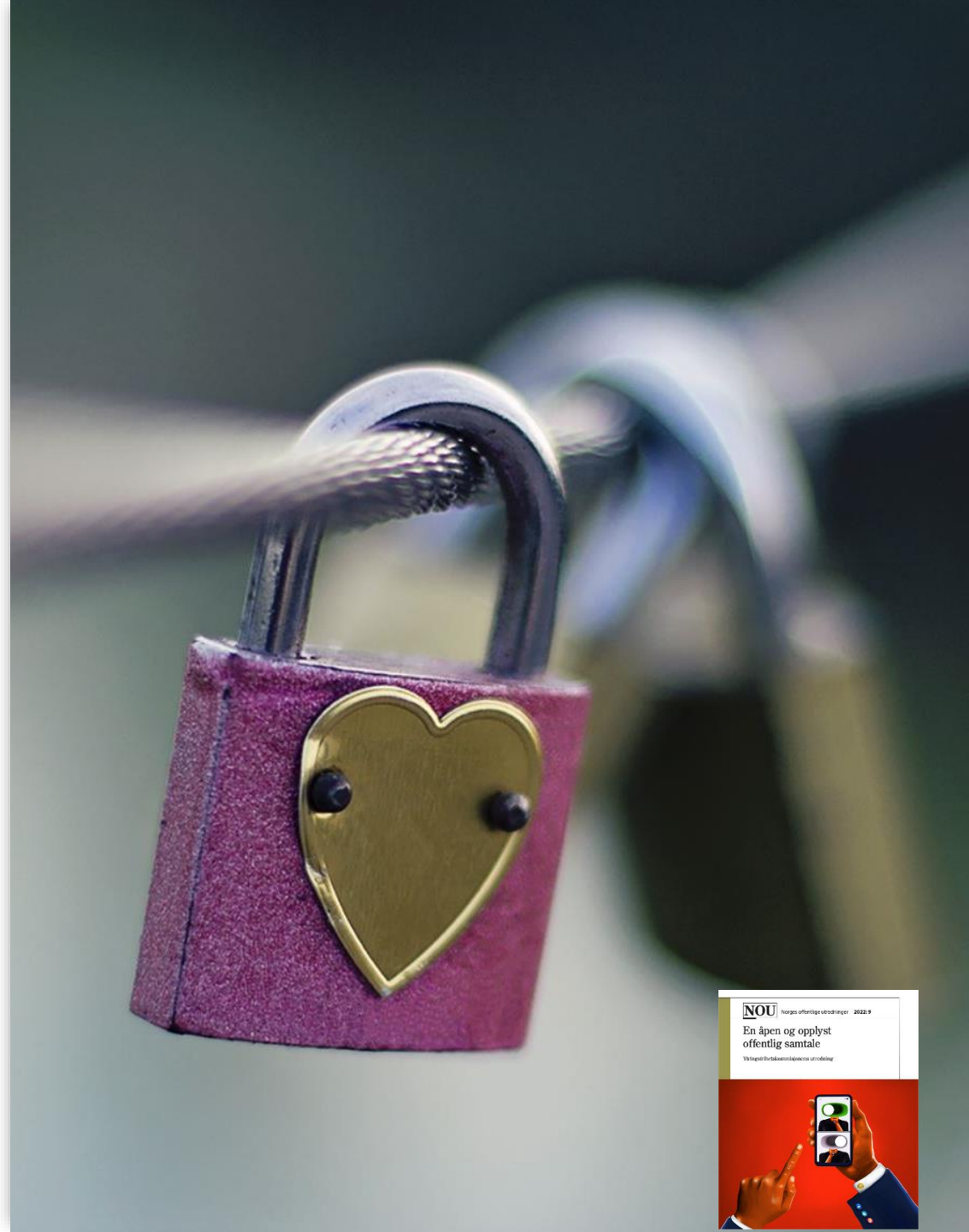
Grunnlag for å avgrense tilsette sin ytringsrett

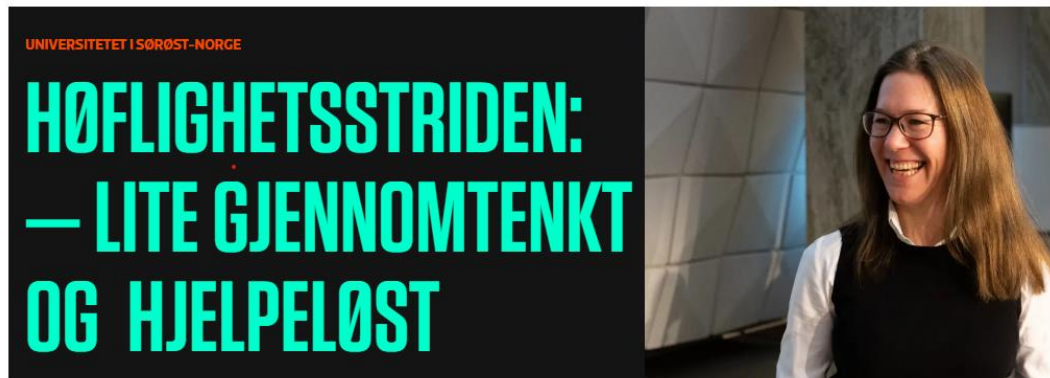
- Teieplikt
- **Ulovfesta lojalitetsplikt**
- Ytringar på vegne av verksemda eller arbeidsgjevar
 - Tillitsvalde vil ha rett til å ytre seg på vegne av medlemmane
- Lovbrot:
 - hatefulle og diskriminerande ytringar
 - Oppfordring til straffbare handlingar
 - Ulovlege inngrep i privatlivet



Forhold som avgrensar ytringsrommet

- Ytringskultur
- Omdømetenkning
- Kommunikasjonsstrategiar og retningslinjer
- Profesjonalisering av kommunikasjon
- **Misforstått lojalitet**
- Jobbtryggleik og arbeidsvilkår





Ansatte reagerer på krav om høflighet på jobben i Sørøst

— Signaliserer mistillit, sier ansatte. — Kulturbygging, sier ledelsen om de nye retningslinjene der ansatte blir bedt om å være høflige mot hverandre.



Ytringskultur og lojalitetsplikt

Vestland fylkeskommune

- **2.10. Ytring og lojalitet**

- [Grunnlova § 100](#) slår fast at ytringsfridom skal finne stad. Offentleg tilsette har rett til å uttale seg om alle tilhøve som ikkje er underlagt teieplikt. Dette gjeld også i saker om eigen arbeidsplass og/eller som kan oppfattast som ubehageleg eller uønskt for arbeidsgjevar. Det må vere tydeleg at ein ytrar seg på eigne vegner.
- Det å ytre seg i offentlege diskusjonsgrupper eller sosiale medium kan reknast som offentlege ytringar.
- Sakleg og god kritikk kan vere av stor verdi for samfunnet. Samstundes skal ein alltid vere medviten si rolle som offentleg tilsett. Kritikkverdige forhold i verksemda bør takast opp internt først, slik at tilhøva kan betrast. Sjå [arbeidsreglement](#) og [varslingsrutinane](#) for nærare rettleiing.

- **2.1. Lojalitet**

- I eit arbeidstilhøve er det ein viktig verdi at partane er lojale mot kvarandre. Lojalitet handlar om meir enn berre å jobbe etter instruks og å betale ut og ta i mot løn.
- Alle tilsette i fylkeskommunen er med på å løyse viktige samfunnsoppdrag. Det er viktig å vere medvitne om korleis vi omtalar arbeidsgjevar og kollegaene våre. Ikkje berre i arbeidstida, men også elles, skal ein vere medviten si rolle som offentleg tilsett. For leiarar på alle nivå er det viktig å omtale underordna på ein profesjonell måte. Dette er viktig for å skape tillit og sikre eit godt omdømme.
- Arbeidsgjevar har plikt til å vere lojal mot sine arbeidstakarar og vise omsorg, særleg i krevjande situasjonar.
- Alle tilsette i fylkeskommunen må vise lojalitet til systema våre, anten det er rutinar, avtaler eller kvalitetssystemet. Det er lojalt å sende inn avvik når ein oppdagar uønskete hendingar eller forhold som kan betrast.
- I fylkeskommunen ønsker vi at ein opptrer høfleg og omsynsfullt.

Omdømetenkning

- «Utvikling og ledelse av merkevaren Rælingen kommune handler om å skape felles forståelse, motivasjon og klare rollemodeller internt i virksomheten. Konseptet til merkevaren Rælingen kommune må være kjent slik at alle ansatte tilstreber å leve i pakt med merkevaren i sin hverdag.»
- Offentlege verksemder har tilnærma seg det private selskap som idealtipe. Utviklinga har skapt ein logikk der offentlege verksemder har eit incentiv til å opptre som marknadsaktørar som skal vedlikehalde ei merkevare og eit omdøme i offentlegheita.
- Ytringskultur vs omdømekultur



Inngrep i ytringsfriheten?

- Kan være begrenset av straffelov, diskrimineringsvern, regler om taushetsplikt - arbeidsrettslige regler – psykososialt arbeidsmiljø, hindre trakassering.
- "Skikkethet" – kan begrense hva en arbeidstaker kan si
- Polititjenestemann – avskjed på grunn av ytringer på Facebook



«Død over distriktene» Ytringskultur vs Sivilombodet

- Ingen konkrete sanksjonar eller konsekvensar for arbeidsforholdet, verken skriftleg eller munnleg åtvaring.

LIKEVEL:

- Kommunen krenka den tilsette sin ytringsfridom
 - Først ved at formannskapet i kommunen vedtok å ta avstand frå den tilsette sin ytringsform
 - Deretter ved at ordførar uttalte seg til media på ein slik måte at det kunne framstå som at den tilsette ikkje burde uttalt seg på den måten ho gjorde
- Vidare vart den tilsette sin ytringsfridom ytterlegare krenka ved at kommunen sin administrasjon kalla ho inn til eit møte om saka, samt oppmoda ho til å unngå å ytre seg på ein slik måte i framtida.

RÅDMANN: Ann Kristin Olsvik, venninnen til Marita Kvanli, kledde seg på halloween i fjor ut som rådmannen i Tjeldsund kommune, noe Kvanli bilde av.

Nedkjølende?

- Arbeidstakere skal ha vid adgang til å komme med kritiske ytringer om egen virksomhet. Likevel viser undersøkelser at en betydelig andel av arbeidstakerne opplever vesentlige begrensninger av hva de bør ytre seg om offentlig. En fellesnevner er at kritiske ytringer oppleves lite velkomne. De etablerte normene og praksisen – kulturen – legger ikke til rette for offentlig kritikk. Dette kan virke nedkjølende.
- I en undersøkelse fra Norsk Lektorlag i 2011 svarte bare 13 prosent av lærerne at de fritt kunne uttale seg til journalister om forhold ved egen skole



Kommisjonen sine vurderingar

- Skal ytringsfridomen fungere betre i arbeidslivet må ein arbeide systematisk med ytringskulturen på tre område:
 - Kunnskapsheving og kampanjar
 - [Ytringsklima på arbeidsplassen \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)
 - Arbeidstilsynet gjennomfører rettleiingsseminar for arbeidsgjevarar
 - Partssamarbeid
 - Kommisjonen oppmodar fagrørsla til å prioritere kursing og auka medvit rundt ytringsfridomen i arbeidslivet
 - Utdanning
 - Grunnopplæring og yrkesopplæringa



2018/4777 – Skriftlig advarsel etter ytring på sosiale medier (Facebook)

- En lærer skrev «Fjern bildet til venstre vær så snill...!! Jeg blir dårlig av den skapningen-!» under et bilde av Sylvi Listhaug til høyre og Sumaya Jirde Ali til venstre
- Læreren var medlem av FrP, og ytringen var en reaksjon på at Ali tidligere hadde uttrykt seg sterkt kritisk mot Listhaug – altså en politisk ytring, som er i kjernen av ytringsfriheten
- Enighet om at ytringen ikke var hatefull eller rasistisk motivert (altså ikke i strid med straffeloven §185) – den var ikke fremsatt mot muslimer generelt
- Hadde tidligere uttalt seg negativt om en kvinne som hadde fått sydd hijab til bunaden sin
- Arbeidsgiver kan ikke reagere mot ytringer som den ansatte fremmer på egne vegne
- også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige
- også agiterende politiske ytringer, og karakteristikk som appellerer til både følelser, fantasi og fornuft i utgangspunktet er like beskyttelsesverdige som mer akademisk pregede, velbegrunnede standpunkter
- Noe strengere for lærere – men lojalitetsplikten gjelder i lærergjerningen
- Spørsmålet er om ytringen er «egnet til å bryte ned det omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har», noe som ikke var tilfellet i denne saken

Kommunikasjonsstrategiar og retningslinjer

- Ofte god intensjon, men bidreg likevel til å skape usikkerheit rundt ytringsrommet.
 - Slår fast ytringsretten for tilsette
 - Ramsar deretter opp alle avgrensingane og atterhalda
 - Understrekar lojalitetsplikta og skriv fyldig om denne
 - Avsluttar med konsekvensane av lojalitetsbrot
- Sivilombodet rapport 2015 om ytringsrett i offentlig sektor:
 - Stor uvisse om kvar grensene for ytringsfridom går
 - Uheldig at ein omtalar lojalitetsplikta rett etter den generelle innleiinga, medan ytringsfridomen vart omtalt seinare.



Vestland fylkeskommune

- **2.10. Ytring og lojalitet**

- [Grunnlova § 100](#) slår fast at ytringsfridom skal finne stad. Offentleg tilsette har rett til å uttale seg om alle tilhøve som ikkje er underlagt teieplikt. Dette gjeld også i saker om eigen arbeidsplass og/eller som kan oppfattast som ubehageleg eller uønskt for arbeidsgjevar. Det må vere tydeleg at ein ytrar seg på eigne vegner.
- Det å ytre seg i offentlege diskusjonsgrupper eller sosiale medium kan reknast som offentlege ytringar.
- Sakleg og god kritikk kan vere av stor verdi for samfunnet. Samstundes skal ein alltid vere medviten si rolle som offentlig tilsett. Kritikverdige forhold i verksemda bør takast opp internt først, slik at tilhøva kan betrast. Sjå [arbeidsreglement](#) og [varslingsrutinane](#) for nærare rettleiing.

- **2.1. Lojalitet**

- I eit arbeidstilhøve er det ein viktig verdi at partane er lojale mot kvarandre. Lojalitet handlar om meir enn berre å jobbe etter instruks og å betale ut og ta i mot løn.
- Alle tilsette i fylkeskommunen er med på å løyse viktige samfunnsoppdrag. Det er viktig å vere medvitne om korleis vi omtalar arbeidsgjevar og kollegaene våre. Ikkje berre i arbeidstida, men også elles, skal ein vere medviten si rolle som offentlig tilsett. For leiarar på alle nivå er det viktig å omtale underordna på ein profesjonell måte. Dette er viktig for å skape tillit og sikre eit godt omdømme.
- Arbeidsgjevar har plikt til å vere lojal mot sine arbeidstakarar og vise omsorg, særleg i krevjande situasjonar.
- Alle tilsette i fylkeskommunen må vise lojalitet til systema våre, anten det er rutinar, avtaler eller kvalitetssystemet. Det er lojalt å sende inn avvik når ein oppdagar uønskete hendingar eller forhold som kan betrast.
- I fylkeskommunen ønsker vi at ein opptrer høfleg og omsynsfullt.

Lojalitetsplikt vs ytringsrett

- Ytringsrett og lojalitetsplikt har ulik status:
 - Lojalitetsplikt er eit ulovfesta prinsipp
 - Ytringsretten er ein grunnlovsfesta rettighet
- NOU 2022:9: I samfunnsdebatten og i hverdagsspråket brukes likevel begrepene «lojal» og «lojalitetsplikt» bredere enn den rettslige definisjonen.
- Historieprofessor Ingar Kaldal:
 - Lojalitetsomgrepet har endra seg, frå eit forhold mellom to partar som respekterte kvarandre til å bli synonymt med lydighet
- FAFO 2022: 56 % av tilsette og 81% av leiarar samde i påstanden: «lojalitet til virksomheten veier tyngre enn behovet for å ytre meg offentlig om forhold på arbeidsplassen min.»

Lærere som uttalte seg om skolenedleggelse

Læreren engasjerte seg i offentlig debatt, deltok på folkemøter, skrev leserinnlegg og deltok på foreldremøter i regi av FAU.

Rektor skrev i epost: «Jeg mener som tidligere at lærere ikke aktivt skal delta i kampanjet eller aksjoner for bevaring av «sin» skole.

I et skriv på skolens oppslagstavle: «(...) Lærernes meninger skal høres gjennom personalets kanaler: fagforeninger eller ved engasjement i politiske partier. Skolen som arbeidsplass skal ikke brukes som kamparena.»

Sivilombudet – kritiserer kommunen

Skolenedleggelse har store konsekvenser for de ansatte, og spillerommet for å ta del i ordskiftet må derfor være stort.

En arbeidsgiver bør bestrebe seg på å være presis og forsiktig når han uttaler seg om kva en ansatt, eller en gruppe ansatte bør, og ikke bør gjøre.

Ytringene vil ikke virke negativt inn på hennes undervisningsplikter



2014/379 - Adgang til å tilrettevise en sykehjemslege for å kritisere kommunens budsjett- og økonomiprosess

Sivilombudet uttaler:

- Uttalte seg som fagperson om konsekvensene for sektoren han jobbet i
- Ikke nærhet til beslutningen – altså ingen identifikasjonsfare, selv om han opptrådte som «fastlege og sykehjemslege» i avisen, med fullt navn og bilde
- Faglig begrunnet, saklige og relevante
- Fremgår tydelig at det var egne synspunkter – han uttalte seg ikke på vegne av kommunen
- Ikke i strid med lojalitetsplikten

Sivilombudet, sak 2021/742

-
- En ansatt i Mattilsynet fikk i 2019 en skriftlig advarsel for brudd på lojalitetsplikten etter å ha skrevet en kronikk og avgitt en høringsuttalelse til et lovforslag om pelsdyrhold. Det framgikk av advarselen at arbeidsgiver forventet at den ansatte i framtiden ikke kom med ytringer angående pelsdyrnæring eller andre dyrevernområder som kunne knyttes til Mattilsynets legitime interesser. Videre ble hun fratatt arbeidsoppgaver som følge av ytringene.
 - Da den ansatte året etter ba om en tilbakemelding på om advarselen fortsatt sto ved lag, fikk hun et nytt pålegg om å involvere nærmeste leder før hun i framtiden uttalte seg offentlig. Det ble presisert at dette gjaldt «selv den minste sak, selv det å trykke «liker» på et innlegg», og at vurderinger av om et innlegg kunne ha betydning for Mattilsynets legitimitet, skulle gjøres i fellesskap der nærmeste leder lyttet til den ansatte, men der leder tok beslutningen.
 - Sivilombudet konkluderte i 2021 med at den ansattes ytringer var beskyttet av ytringsfriheten, og at advarselen var et ulovlig inngrep. Anmodningen om å lese gjennom klagers tekster før publisering framsto som forhåndssensur i strid med forbudet i Grunnloven § 100 fjerde ledd. Det var heller ikke adgang til å endre arbeidsoppgavene hennes som følge av ytringene.



Det er **arbeidsgiver** som må **begrunne** hvorfor en sanksjon er et **lovlig inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet**

Det må hjemles i rett

Ytringer fra en **tillitsvalgt**, som naturlig hører inn under en tillitsvalgts mandat, nyter et **særlig sterkt vern**

Sterkere lojalitetsplikt i det private?

Offentlig ansatte – dobbel
lojalitetsplikt?

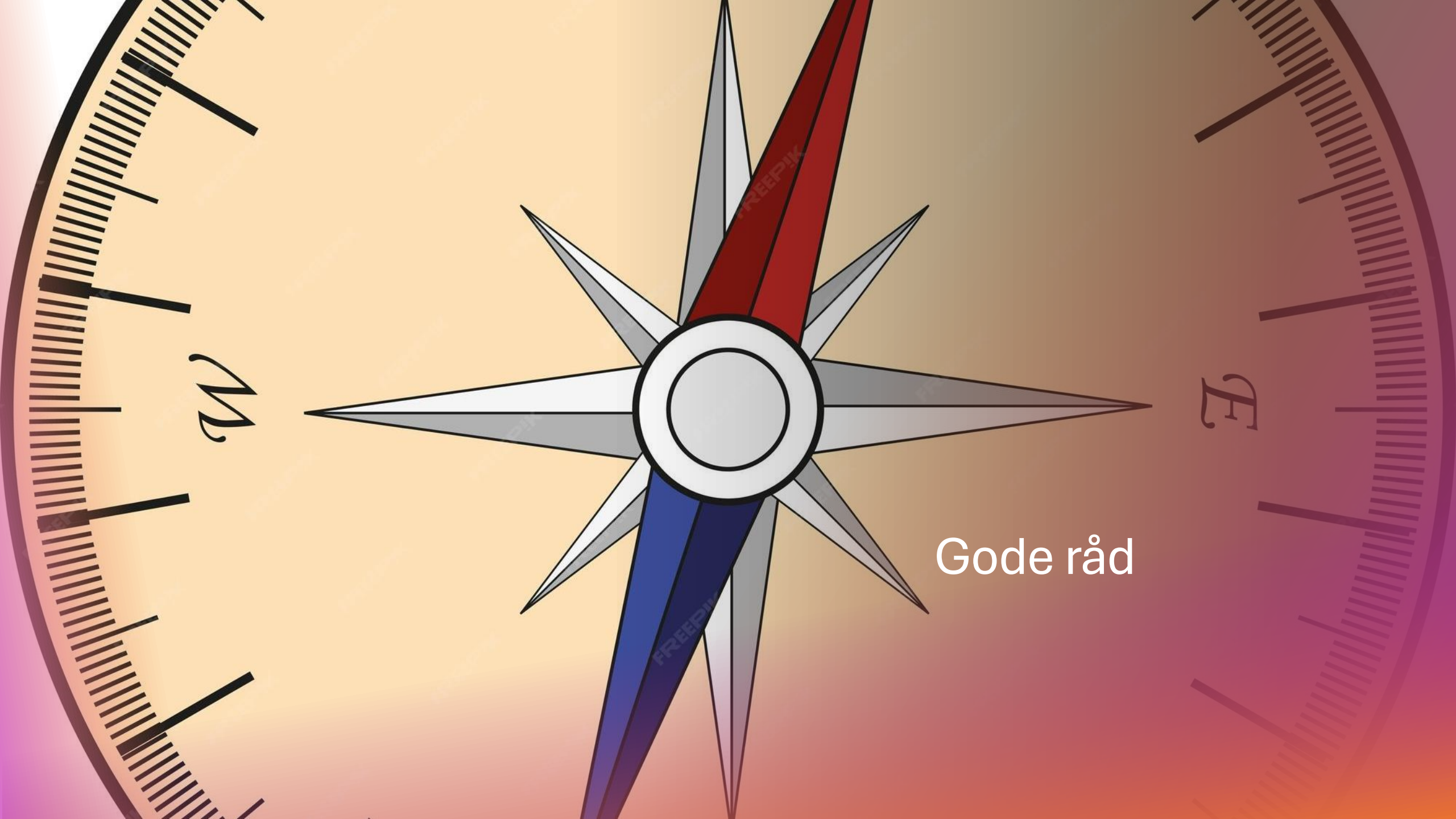
Demokratiet og arbeidsgiver

Utgangspunktet uansett at
arbeidstaker har rett til å ytre seg.

Sterk kritikk av det offentlige

- Sivilombudet har vært svært kritisk
- Har det blitt bedre?



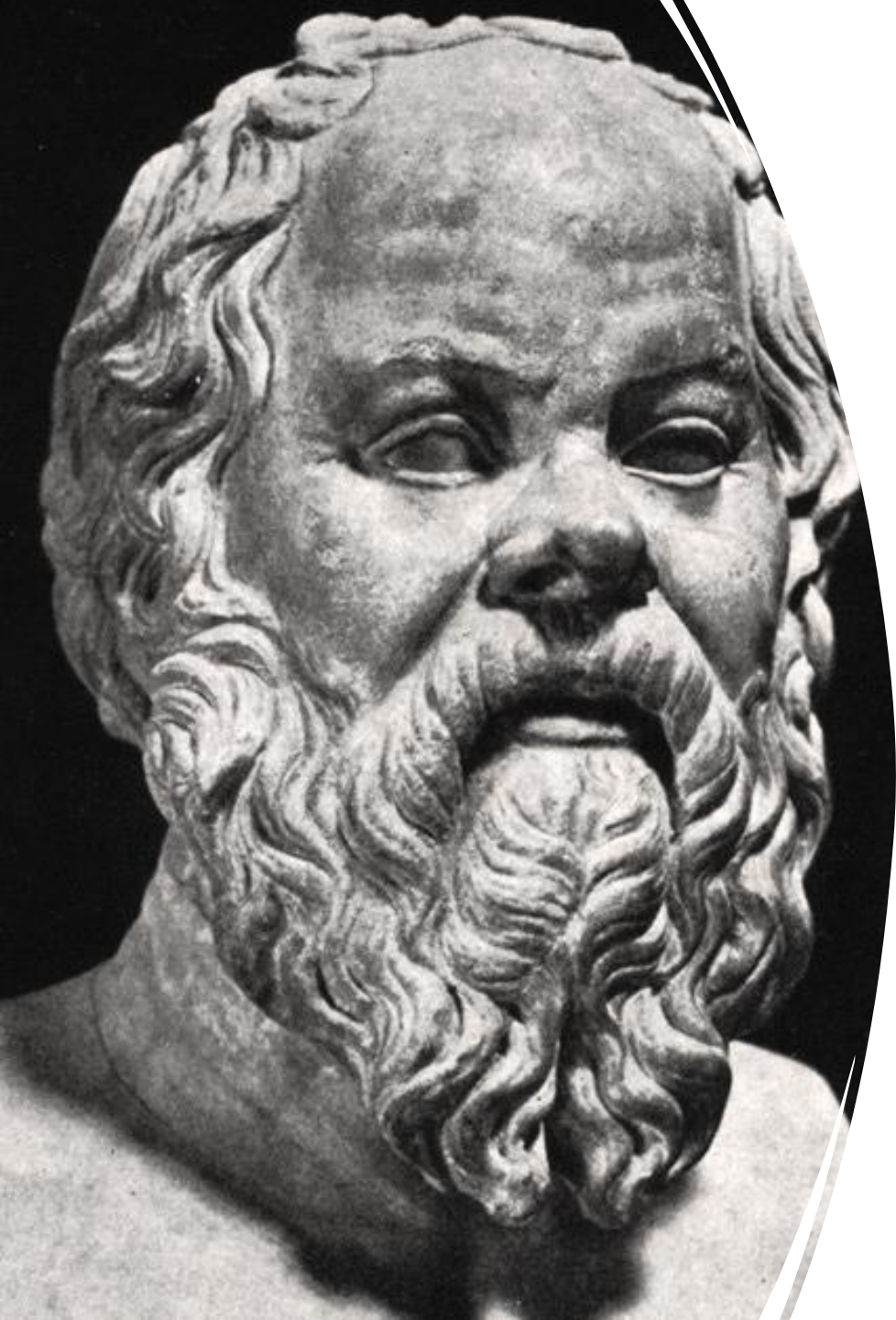


Gode råd

Noen gode råd

- Saklighet og faglighet er sjelden feil
- Form og sted er også relevant – samtidig er det summen som er avgjørende. Hvis en ytring er vernet av ytringsfriheten, så er den vernet.
- Ytringsfrihet starter med ytringsrom
- Hvor nær er personen til beslutningen som er tatt
- Identifikasjonsfare – hvor stor fare er det for at man vil bli identifisert med arbeidsgiver selv om man uttaler seg som privatperson
- Forskjell på «omkamp i media» og faglig kritikk
- En ytring kan møtes med en annen ytring
- Det er helt greit å si at man ikke er enig

**Det er de ubehagelige ytringene som trenger vern.
Ikke de vi er enige i.**



Sant, godt og nyttig?

- Snakkar du sant?
 - Må ikkje vere heilt sikker på at alt vi seier er sant, men må vere heilt sikker på at det ikkje er lygn
- Snakkar du godt? Har du gode intensjonar?
 - Inhabilitet eller skjulte intensjonar?
 - Vil du hjelpe eller skade?
- Har du nyttig informasjon?
 - Har du informasjon eller kunnskap som andre treng?

Ytringsvett på jobben: Ni bud for 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.

Ytringsvett på jobben: Lederens ni bud

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres 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 arbeidstakerens 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 arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere 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 arbeidstakere 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.

- <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ytringsklima-pa-arbeidsplassen/>
- [Ytringsfrihet i arbeidslivet – en litteraturstudie | Fafo-notat 2024:18](#)
- [NOU 2022: 9 - regjeringen.no](#)
- [Altinn - Arbeidstakers ytringsfrihet, varslingsrett og lojalitetsplikt](#)