

# Ytringfrihet og ytringskultur



# Ytring

Hvordan er det på din arbeidsplass?





«Vi krever at PBL holder lektene sine og gir oss en pensjon å leve av, skriver Toril Kalsås i UDF Bergen. Ill.foto: Mostphotos

Vis mer

## Gi oss en pensjon å leve av!

Debatt: – PBL må slutte å bruke oss som gisler i deres kamp mot politikerne.



Toril Kalsås  
ORGANISASJONSTILLTVALGT, UTDANNINGSFORBUNDET BERGEN

Publisert onsdag 19. oktober 2022 - 12:01

Sist oppdatert onsdag 19. oktober 2022 - 12:01

PBL-barnehagene er i streik. Utdanningsforbundet, Delta og Fagforbundet leverte krav som i stor grad handlet om å følge opp tidligere protokoller om pensjon og å få gjennomført det som var intensjonene da pensjonsavtalen ble inngått i 2019, blant annet at vi skulle fortsette med 7 prosent

ANBUDSGRUE

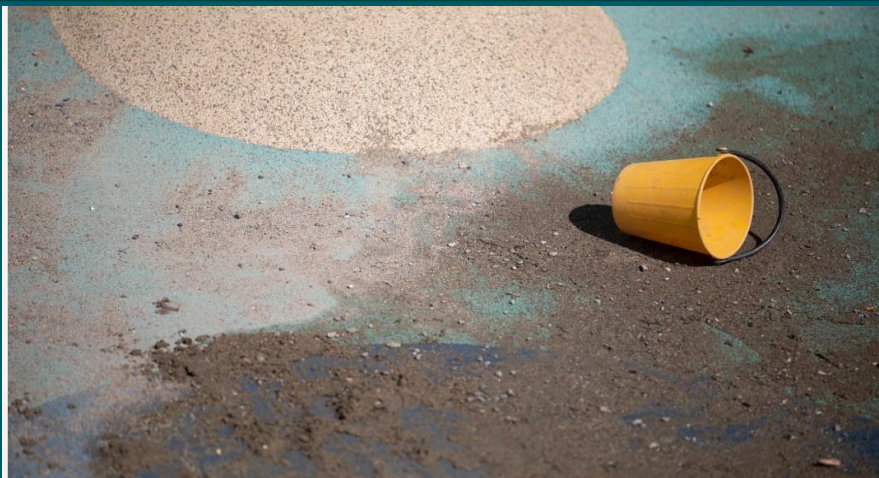
Tid for

## Manglar alt frå fargestiftar til vikarar etter oppvekst-kutt

Vestnytt har spurt alle skuleleiarane i Øygarden om kva kutt dei har gjort.



- Svømmeopplæring utsett til neste år
- Julegudstenester
- Transport
- Innkjøp til juleverkstad



Illustrasjonsfoto: Maja Ljungberg Bjaaland

Vis mer

## Jeg vil gå hjem uten vondt i magen

Debatt: Vi som jobber i barnehage er utrolig tilpansningsdyktige. Det er ikke alltid jeg er sikker på om det er verdt det.



Toril Kalsås  
ORGANISASJONSTILLTVALGT, UTDANNINGSFORBUNDET BERGEN

DEBATT



«Jeg er oppriktig bekymret for fremtiden for barna og de ansatte i barnehagene, når regjeringen velger å ikke lytte til dem som har kunnskapen: BARNEHAGESEKTOREN» skriver barnehagelæreren. Foto: Getty Images / Privat

«Jeg er oppriktig bekymret for fremtiden for barna og de ansatte i barnehagene, når regjeringen velger å ikke lytte til dem som har kunnskapen: BARNEHAGESEKTOREN» skriver barnehagelæreren. Foto: Getty Images / Privat

«Ny barnehagestrategi er en lovnad om en uholdbar jobbsituasjon og mindre tilstedeværelse»

«Hvis jeg måtte velge mellom 60 prosent barnehagelærere i grunnbemanningen eller ekstra assistenter, ville jeg selvfølgelig velge ekstra hender og øyne» skriver artikkelforfatteren.

## Her testa dei større barnegrupper, men snudde raskt



GJEKK TILBAKE: – Det er utrolig viktig med godt samspel med barna heilt på mikronivå. Det glepp når ein har så mange ungar samla, seier einingsleiar Sissel Eline Årdal. Etter eitt år med fleire barn på avdeling, gikk dei tilbake til makstal på ni og 18. Foto: Eline Kirkebe

## Lut lei av forskjellsbehandling - nå krever de opprydning i kommunen

Store lønnsforskjeller mellom ansatte i kommunen:



– Sånn kan vi ikke ha det lenger.



# Arbeidstakers ytringsfrihet

- Grunnlovfestet rettighet i Norge (Grunnloven §100)
- Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK artikkel 10)
- Arbeidsmiljøloven §1-1 c)
- Arbeidsmiljøloven kap. 2A (varsling)
- Gjelder også arbeidstakere om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass/virksomhet

# Ytringsfrihetskommisjonen, NOU 2022

- Det står bra til med ytringsfriheten i Norge
- Med ett unntak: arbeidslivet
  - Arbeidstakere kvier seg for å delta i et offentlig ordskifte
  - Ytringsrommet oppleves trangere enn ytringsfrihetens grenser og arbeidslivets regler.
- «mange arbeidstakere og fagpersoner legger bånd på seg eller helt lar være å delta i den offentlige debatten i kraft av sitt arbeid. Det har vært en negativ utvikling de siste årene.»

# Ytringsfrihetskommisjonen, NOU 2022:20

## Hvorfor ytringsfriheten bør brukes i arbeidslivet?

- Hensynet til det enkelte individ: bruke og synliggjøre kompetanse
- Hensynet til åpen og opplyst samtale: de som gjennom sitt arbeidsforhold har konkret innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten.
  - Hvis ikke går jo samfunnet glipp av viktig informasjon, faglig begrunnede synspunkter og verdifulle erfaringer
  - Et arbeidsliv med rom for meningsutveksling og kritikk: bedre beslutninger på arbeidsplassen og avdekkes feil og mangler

# Utgangspunktet for arbeidstakers ytringsfrihet

Arbeidstakere er innenfor ytringsfriheten så lenge den ansatte:

1. Ytrer seg på vegne av seg selv(som privatperson/fagperson) og ikke på vegne av arbeidsgiver
2. Ikke bryter taushetsplikten
3. Ordlegger seg saklig og unngår hatske, krenkende og diskriminerende utsagn
4. Tar opp påstander om kritikkverdige forhold internt først

# 1. Ytrer seg på vegne av seg selv(som privatperson/fagperson) og ikke på vegne av arbeidsgiver

- Arbeidsgiver bestemmer **hvem som uttaler seg på vegne av virksomheten**
- Retten til å ytre seg er retten til å ytre seg på **vegne av seg selv**(som privatperson/fagperson)
- Kan alltid skrive under med opplysning om utdanning
- Kan skrive under med arbeidssted og tittel
- Må ikke presisere at man uttrykker seg som privatperson, men unntak for noen lederstillinger
  - Råd: styrer bør presisere at dette er egne meninger eller egne uttalelser, skrive i «jeg-form»



## 2. Ikke bryter taushetsplikten

- Ikke bryt taushetsplikten, «noens personlige forhold»(barn, foresatte, ansatte)
  - Opplysninger om fysisk og psykisk helse, personlig karakter, mobber/er urolig
- Ikke identifiser barn, kollegaer eller foresatte
- I uttalelser om barn/foresatte/ansatte: forsøk å beskriv det generelt og anonymisert

### 3. Ordlegger seg saklig og unngår hatske, krenkende og diskriminerende utsagn

#### «Lojalitetsplikten»

- En arbeidstaker har en generell forpliktelse til lojalt å fremme arbeidsgivers interesser
  - Misforstått «lojalitet»: kun positive ytringer om arbeidsplassen?
- Arbeidstakers ytringsfrihet kan bare begrenses av lojalitetsplikten:
  - Ytringer som på en illojal måte **åpenbart** vil skade arbeidsgivers **legitime** og **saklige** interesser
  - Arbeidsgiver må akseptere ytringer som oppfattes om **uønskede, uheldige** eller **ubehagelige**

# Ulike retningslinjer, veiledere osv.

- «Du er en ambassadør for kommunen»
- «Vær varsom i dine uttalelser»
- «Der du ønsker å uttale deg i en sak, sørg for å involvere nærmeste leder»»
- «Du snakker aldri negativt om barn, foresatte, kollegaer eller ledelse. Du kan være uenig innad, men utad står du fjellstøtt på det vi er enige om»

# Våre råd:

---

Ikke lyve

---

Ikke være usaklig

---

Ikke vær hatsk, diskriminerende

---

Ikke gå til personangrep

# Sivilombudet

- All negativ kritikk kan medføre 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.»*
- Kommunen: kan komme med motytringer



- 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

# Tillitsvalgte og verneombud

- Ytringsfrihet som privatpersoner/fagpersoner
- Ytringsfrihet som tillitsvalgt: på vegne av medlemmene
- Ytringsfrihet som verneombud: "på vegne av arbeidstakerne-  
«ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår  
arbeidsmiljøet»"
- Akkurat som andre arbeidstakere- men trolig sterkere vernet?
- Bruke partssamarbeidet til å jobbe sammen: om ytringsfrihetens verdi og for å oppmuntre til mer ytring i arbeidslivet



- Vi krever at PBL holder leilene sine og gir oss en pensjon å leve av, skriver Toril Kalsås i UDF Bergen. Ill.foto: Mostphotos

Vis mer

## Gi oss en pensjon å leve av!

Debatt: - PBL må slutte å bruke oss som gisler i deres kamp mot politikerne.

 **Toril Kalsås**  
ORGANISASJONSTILLVALGT, UTDANNINGSFORBUNDET BERGEN

Publisert onsdag 19. oktober 2022 - 12:01

Sist oppdatert onsdag 19. oktober 2022 - 12:01

PBL-barnehagene er i streik. Utdanningsforbundet, Delta og Fagforbundet leverte krav som i stor grad handlet om å følge opp tidligere protokoller om pensjon og å få gjennomført det som var intensjonene da pensjonsavtalen ble inngått i 2019, blant annet at vi skulle fortsette med 7 prosent

ANBUDSGR

Tid for

## Manglar alt frå fargestiftar til vikarar etter oppvekst-kutt

Vestnytt har spurt alle skuleleiarane i Øygarden om kva kutt dei har gjort.



- Svømmeopplæring utsett til neste år
- Julegudstenester
- Transport
- Innkjøp til juleverkstad



Illustrasjonsfoto: Maja Ljungberg Bjaaland

Vis mer

## Jeg vil gå hjem uten vondt i magen

Debatt: Vi som jobber i barnehage er utrolig tilpasningsdyktige. Det er ikke alltid jeg er sikker på om det er verdt det.

 **Toril Kalsås**  
ORGANISASJONSTILLVALGT, UTDANNINGSFORBUNDET BERGEN

DEBATT



«Jeg er oppriktig bekymret for fremtiden for barna og de ansatte i barnehagene, når regjeringen velger å ikke lytte til dem som har kunnskapen: BARNEHAGESEKTOREN» skriver barnehagelæreren.

«Jeg er oppriktig bekymret for fremtiden for barna og de ansatte i barnehagene, når regjeringen velger å ikke lytte til dem som har kunnskapen: BARNEHAGESEKTOREN» skriver barnehagelæreren. Foto: Getty Images / Privat

«Ny barnehagestrategi er en lovnad om en uholdbar jobbsituasjon og mindre tilstedeværelse»

«Hvis jeg måtte velge mellom 60 prosent barnehagelærere i grunnbemanningen eller ekstra assistenter, ville jeg selvfølgelig velge ekstra hender og øyne» skriver artikkelforfatteren.

## Her testa dei større barnegrupper, men snudde raskt



GJEKK TILBAKE: - Det er utrolig viktig med godt samspel med barna heilt på mikronivå. Det glepp når ein har så mange ungar samla, seier einingsleiar Sissel Eline Årdal. Etter eitt år med fleire barn på avdeling, gikk dei tilbake til makstal på ni og 18. Foto: Eline Kirkebe

## Lut lei av forskjellsbehandling - nå krever de opprydning i kommunen

Store lønnsforskjeller mellom ansatte i kommunen:



- Sånn kan vi ikke ha det lenger.



## 4. Tar opp påstander om kritikkverdige forhold internt først

- Gjelder bl.a. lovbrudd
- Varsel (aml. Kapittel §2 A)
- Offentlig myndighet kan alltid varsles
- Medier m.m dersom
  - Aktsom god tro om innholdet i varselet
  - Kritikkverdige forhold som har allmenn interesse
  - Grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig(f.eks. gjengjeldelse)

# Ytringsfriheten gjelder...

- Ytringer om faglige temaer
  - Bør elever ha lekser? Bruken av digitale verktøy? Hensiktsmessigheten av prøver – nasjonale prøver, kommunale prøver? Kartleggingsverktøy i barnehagen?
- Ytringer om økonomiske prioriteringer
  - Nedleggelse av barnehager og skoler, omorganisering, lærebøker, bygg: arbeidsmiljø, uteområder, trange budsjetter
- Ytringer om hverdagen i skolen og barnehagen (husk på taushetsplikten)
  - Vold og trusler
  - Uro blant elever –sårbare elever
  - Bemanning ved sykdom, fravær



# Oppsummeringsvis

- Ansatte i barnehage har ytringsfrihet til å uttrykke sine meninger om arbeidsplassen og sitt arbeidsområde offentlig!

# 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.

Tenke sjæl og mene, måtte stå for det du sa  
Ikke vri deg unna, ikke være likeglad  
Ikke late som du ikke mente det du sa  
Ikke si som andre  
Du må tenke sjæl

Trond-Viggo Torgersen



[vestland@utdanningsforbundet.no](mailto:vestland@utdanningsforbundet.no)

23 13 85 50

[www.utdanningsforbundet.no/vestland](http://www.utdanningsforbundet.no/vestland)