

ORDET ER  
**FRIT**

ORDET ER  
**DIT**

GUIDE TIL YTRINGSFRIHED

**SOCIAL**PÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

# BRUG DIN YTRINGSFRIHED

Det er vigtigt, at vi socialpædagoger kan ytre os om vores arbejdsvilkår og rammerne for vores arbejde. Når vi ytrer os som socialpædagoger, har vi mulighed for at kvalificere den offentlige debat med vores viden og erfaring. Det er med til at udvikle rammerne for vores arbejde, vores arbejdsmiljø og vores fag.

Vi arbejder med nogle af de mest udsatte borgere i samfundet, som ofte ikke selv kan sige fra. Derfor har vi også en særlig etisk forpligtelse til at ytre os, hvis vi oplever, at borgerne bliver behandlet uværdigt eller deres rettigheder bliver knægtet.

Men det er ofte lettere sagt end gjort. For selvom vi har ret til at ytre os, kan vi ikke altid gøre det uden, at det får konsekvenser. Halvdelen af de socialpædagoger, der har ytret sig om kritisable forhold på deres arbejdsplads, har oplevet, at det fik negative konsekvenser. Det viste en undersøgelse, som Socialpædagogerne Nordjylland offentliggjorde i 2018.

Der er ingen tvivl om, at det bør være en ret at kunne ytre sig uden, at det får negative konsekvenser for ens arbejdsforhold. I Socialpædagogerne Nordjylland vil vi meget gerne støtte vores medlemmer, når de bruger deres ytringsfrihed. Derfor har vi lavet denne guide, som fortæller om dine rettigheder, og som gør dig klogere på rammerne for din ytringsfrihed.

Som faglig organisation vil vi også gerne støtte dig både før, under og efter, at du har ytret dig. Hvis du er det mindste i tvivl om, hvordan du kan bruge din ytringsfrihed, anbefaler vi, at du kontakter os. Så tager vi en snak om det, og du kan få en personlig kontakt, som støtter dig gennem forløbet.

**Med venlig hilsen**  
**Socialpædagogerne Nordjylland**



# YTRINGSFRIHEDEN GÆLDER ALLE – OGSÅ DIG

Vi har ytringsfrihed i Danmark. Grundloven bygger på et ideal om, at retten til at udtale sig frit ikke kan tages fra borgerne – heller ikke personer beskæftiget i den offentlige sektor.

Som offentligt ansat er du derfor i din gode ret til at deltage i den offentlige debat og fx skrive læserbreve eller gå til pressen og fremføre personlige meninger og synspunkter – det gælder også kritik af forholdene på din arbejdsplads.

## Det vigtige er:

- **at du udtaler dig på egne vegne og gør det klart, at du udtrykker din egen opfattelse af tingene og ikke arbejdspladsens.**
- **at du ikke krænker din tavshedspligt.**
- **at du ikke udtrykker dig urimeligt groft fx ved injurier.**
- **at du ikke giver forkerte oplysninger.**



Holder du dig inden for disse rammer, må du grundlæggende sige, hvad du vil. Selvom dine kolleger eller ledelsen ikke deler dine synspunkter, og selvom du ikke har rejst din kritik internt eller orienteret din chef på forhånd. Det er selvfølgelig fornuftigt, hvis du forsøger at finde en løsning internt, før du går til pressen. Men en juridisk pligt er det ikke.

Offentligt ansatte har loyalitetspligt over for deres arbejdsgivere, men det giver ikke arbejdsgiverne ret til at begrænse deres ansattes ytringsfrihed.

Hvis du holder dig inden for rammerne af din ytringsfrihed, må din arbejdsgiver heller ikke lade udtalelsen komme dig til skade. Din arbejdsgiver må fx ikke fyre dig for udtalelsen, forbigå dig med løntillæg, forflytte dig eller ændre dine opgaver.

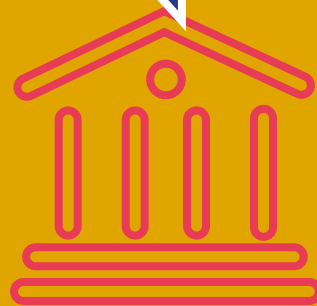
# DET SIGER LOVEN

- Loyalitetspligten giver ikke arbejdsgiverne ret til at begrænse deres ansattes ytringsfrihed.
- En lovlig fremsat ytring må ikke føre til negative reaktioner fra ledelsen som fx afskedigelse, forbigåelse i forbindelse med løntillæg, ændringer i opgaver eller forflyttelse.
- Det er ikke et krav, at kritik fremsættes internt først, men det er ofte fornuftigt at rejse kritikken internt, før man går til pressen.

## **Grundlovens §77 siger bl.a.:**

”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres.”

Derudover er din ytringsfrihed også beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 og EU's chartre om grundlæggende rettigheder.



# GODE RÅD

## NÅR DU VIL YTRE DIG

Det er en god idé at være velforberedt, når du vælger at deltage i den offentlige debat. Selvom din ytringsfrihed er næsten ubegrænset, er der nemlig nogle rammer, som du skal holde dig indenfor.

### **Gør det klart, at du udtaler dig på egne vegne og ikke på vegne af din myndighed:**

- Brug 'jeg' i dine sætninger.
- Brug dit navn og ikke din titel, hvis du har en form for lederstilling.
- Sørg for at have fællesskabet bag dig, hvis du udtaler dig på vegne af dine kolleger.

### **Bryd ikke din tavshedspligt:**

- Udtal dig ikke om fortrolige oplysninger, som du har fået kendskab til via dit arbejde.

- Det gælder fx oplysninger om en borgers helbred, økonomi eller strafbare forhold, og oplysninger om statens sikkerhed eller rigets forsvar og væsentlige oplysninger om private og offentlige virksomheders drifts- og forretningsforhold.
- Få skriftligt tilsagn, hvis du inddrager oplysninger om en borger direkte.

### **Udtal dig ikke på en freds- eller æreskrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier:**

- Anklag ikke andre for strafbare forhold med mindre du kan bevise, at det er rigtigt.
- Kom ikke med udtalelser, som er egnet til at krænke en andens ære.
- Tal om sagen og ikke personerne.

### **Udtryk dig ikke på en urimelig grov måde og fremsæt ikke åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold på dit eget arbejdsområde:**

- Sørg for ikke at håne eller latterliggøre andre.
- Sørg for at din retorik er respektfuld.
- Sørg for at have styr på fakta.
- Tal sandt.

## TAVSHEDSPLIGTEN LIGGER FAST

Manglende kendskab til reglerne om tavshedspligt kan føre til, at offentligt ansatte overfortolker hensynet til tavshedspligten og er mere lukkede end nødvendigt.

Det er en udpræget misforståelse, at tavshedspligt er noget, som offentlige ledere kan fastlægge fra sag til sag. Sådan er det ikke. Tavshedspligten ligger helt fast.

Hvis der er tavshedspligt omkring nogle oplysninger, vil det fremgå af de generelle regler i henholdsvis forvaltningsloven, straffeloven eller en anden lov eller gyldig bestemmelse.

Tavshedspligten gælder med andre ord kun, hvis den falder inden for rammerne af den ene eller den anden lovgivning: Det betyder, at ingen – hverken ansatte, tillidsrepræsentanter eller chefer – kan beslutte, at bestemte oplysninger skal være omfattet af tavshedspligten.

*(Kilde: Håndbog om åbenhed – for offentligt ansatte.)*

## VI ER HER FOR AT HJÆLPE DIG

Overvejer du at ytre dig om dine arbejdsforhold, eller har du besluttet dig for at gøre det? Måske er du i tvivl om, hvad du kan ytre dig om i en konkret sag og hvordan. Socialpædagogerne Nordjylland er klar til at hjælpe dig med sparring, råd og vejledning.

**Ring 72 48 61 00 eller skriv til: [nordjylland@sl.dk](mailto:nordjylland@sl.dk)**





## **MERE INFORMATION**

Du kan læse mere om offentligt ansattes yringsfrihed  
i Justitsministeriets vejledning:

[http://bit.ly/ytringsfrihed\\_SL\\_2019](http://bit.ly/ytringsfrihed_SL_2019)