

Sig det højt – gør det fagligt!

Sig din mening og del din viden
på dit arbejde – det gør en forskel



**SIG DET
HØJT**
- GØR DET FAGLIGT

Indhold

Udtal dig trygt	3
Grundloven giver dig ytringsfrihed	4
Din personlige mening	6
Hvad med min tavshedspligt?	8
Tal sandt og hold den gode tone	10
Hvad må du sige fra MED-/HSU-udvalgsmøder?	11
Brug din TR og AMR	12
Arbejdspladskultur	12
Gode råd inden du går til pressen	13
Pligt til at sige det højt?	14
Gør en forskel	15

Politisk ansvarlig: Mona Striib **Redaktion:**
Sidsel Boertmann Brüel, Sune Rosdahl,
og Lene Hald **Illustration:** Rasmus Meisler
Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs
og FOAs trykkeri

IN_Sigdethoejt_Ytringsfrihed_A5_13102020

Læs mere på foa.dk/sig-det-hoejt

Udtal dig trygt

Med denne pjeces ønsker FOA at støtte dig som medlem i at bruge din ytringsfrihed og sige din mening. Som offentligt ansat har du en vigtig viden om servicen i vores fælles velfærdssamfund. Du kan gøre en forskel, når der skal tages beslutninger på din arbejdsplads, eller når medborgere og offentligheden skal holdes orienteret om forholdene i den offentlige sektor.

I FOA synes vi, at ytringsfriheden både er en ret og en pligt. Det er vigtigt, at du siger din mening og deler din viden om forholdene på din arbejdsplads. Men vi ved også, at mange er bange for at sige tingene højt – af frygt for at blive fyret, for at skabe dårlig stemning eller for at overtræde tavshedspligten.

Vi håber, denne pjeces vil gøre dig mere tryk ved, hvor grænserne går, og at du kan bruge de gode råd, om hvordan du bedst kan bruge din ret til at sige det højt.

Det er heldigvis sjældent, men indimellem oplever vi, at et medlem, der har været kritisk overfor ledelsen, får problemer på arbejdspladsen. Det sker også, at medlemmer får at vide, at de ikke må udtale sig. Det er alvorligt, når ytringsfriheden krænkes eller indskrænkes!

Hvis du oplever dette, skal du ikke tøve med at søge støtte og hjælp hos din tillidsvalgte eller i din lokale FOA-afdeling.

OBS

Offentlig versus privatansat

Ytringsfriheden til at tale om forholdene på din arbejdsplads gælder kun, hvis du er offentligt ansat. Det skyldes, at kontrollen med det offentlige er i alle borgers interesse. Privatansatte har ikke samme ret til at kritisere deres arbejdsgiver offentligt.

Grundloven giver dig ytringsfrihed

Den danske grundlov beskytter din ret til at sige din mening. Ytringsfrihed er en såkaldt frihedsrettighed ligesom foreningsfrihed og religionsfrihed.

Retten til at sige sin mening frit er vigtig i et demokrati, hvor åbenhed og debat er en afgørende faktor.

Din viden er vigtig, når der skal tages beslutninger og prioriteres på arbejdspladsen, så dem, der skal tage beslutningerne, kender konsekvenserne af dem. Denne viden går oftest via de tillidsvalgte og MED-/HSU-systemet.

Som offentligt ansat har du herudover en vigtig og nyttig viden om forhold og vilkår på din arbejdsplads. Den viden kan have offentlighedens – alle borgeres – interesse, så vi fx kan diskutere, om serviceniveauet på sygehuset, omsorgen på plejehjemmet eller normeringen i børnenes vuggestue er i orden eller ej.

Eksempler på din vigtige viden

- Det kan være, kommunen har planer om generelle besparelser på plejehjemmet – du mener, det vil gå ud over plejen og omsorgen for de ældre.
- Det kan være, der er skåret ned på bemandingen om aftenen på hospitalet – du mener, det har skabt en uforsvarlig situation.
- Det kan være, legeredskaberne på børnenes legeplads er i meget dårlig stand – du frygter en ulykke.
- Det kan være, rengøringen i vuggestuen er for dårlig – du mener, den er skyld i det høje sygefravær blandt børnene og dine kolleger.
- Det kan være, at hospitalskøkkenet skal centraliseres – du mener, det vil forringe madens kvalitet.
- Det kan være, busdriften står over for udlicitering – du frygter ansættelsesmæssige konsekvenser.



Din personlige mening

Det er din personlige mening og holdning, der er beskyttet af grundloven. Når du siger noget på egne vegne, kan din leder altså ikke bestemme hvad og på hvilken måde, du skal sige det.

Det forholder sig anderledes, når der skal siges noget på arbejdspladsens/ myndighedens vegne. Her bestemmer lederen, hvem, hvad, hvor og hvordan, man kan og skal udtale sig.

OBS

Din mening som privatperson

Du har ansvaret for, at der ikke opstår tvivl om, hvorvidt du udtaler dig på egne vegne eller på myndighedens vegne. Det gælder også, hvis du udtaler dig som enkeltperson.

Du skal derfor sikre dig, hvis du udtaler dig til offentligheden – f.eks. til en journalist eller i et læserbrev – at det er klart, at det er din mening som privatperson.

Du må altid gerne stå frem med navn, uddannelse, stilling og arbejdsplads.



Fakta**Eksempel**

I må gerne sige eller skrive offentligt: Vi - 5 ansatte på Plejecentret Rosenfryd - er bekymrede for udviklingen ...

I må IKKE sige eller skrive offentligt: På vegne af Plejecentret Rosenfryd vil vi gerne udtrykke vores bekymring for ...



Hvad med min tavshedspligt?

Reglerne om tavshedspligt har til formål at beskytte os – som borgere – mod at fortrolige og følsomme oplysninger bliver givet videre til andre. Som offentligt ansat har du tavshedspligt om denne type oplysninger.

I dit daglige arbejde kommer du i besiddelse af mange og meget forskellige oplysninger om andre mennesker. Tavshedspligten gælder typisk i forhold til oplysninger om helbredsmaessige, religiøse, seksuelle og forretningsmaessige forhold.

Strafbare forhold hos en borger er ogsaa belagt med tavshedspligt. Her kan du dog have en pligt til at indberette det til din ledelse.

Derudover ma oplysninger om interne familieforhold/-stridigheder, selvmordsforsog og ulykkestilfaelde heller ikke videregives. Ogsaa oplysninger om borgeres oekonomi kan vaere fortrolige.





Fakta

Eksempel

Hvis du vil kritisere, at der er skåret ned i bemanningen om aftenen på hospitalet – f.eks. i et læserbrev – må du ikke nævne konkrete patienter og deres sygdom. Men du må gerne beskrive, at en større andel af patienterne er blevet mere pasningskrævende. Et generelt forhold eller en effektiv anonymisering er således i orden at viderebringe.

OBS

Sager kan være forskellige ...

Hverken din leder, din tillidsvalgte eller din kollega kan bestemme, at andre oplysninger end dem, der er nævnt her, er omfattet af tavshedspligten.

Hvis der er en god grund til det, kan du aftale med din ledelse, at nogle oplysninger som du f. eks. får som medlem af MED-/HSU-udvalget, holdes hemmelige i en periode.

Der kan også være sager, hvor du selv vurderer, at det vil være mest hensigtsmæssigt at vente med at fremsætte en kritik.

Tal sandt og hold den gode tone

Ud over at du skal overholde din tavshedspligt, skal du selvfølgelig tale sandt. De oplysninger, du kommer med, må ikke fordreje sandheden. Du skal derfor undgå at komme med urigtige eller utilstrækkelige oplysninger.

Er du i tvivl om noget, bør du undersøge det, inden du udtaler dig. Det kan eksempelvis være oplysninger om personalesammensætningen på din afdeling eller antallet af nyanættelser indenfor det seneste år.

Du må heller ikke fremsætte injurier i dine ytringer – altså nedsættende og ærekrænkende udtalelser.

Hvis du fremsætter urigtige oplysninger eller 'smører for tykt på', kan du risikere, at din ledelse betragter det som et samarbejdsproblem – og så kan det få konsekvenser. Men dine udtalelser skal være meget grove, før det bliver fyringsgrund.

Det er naturligvis altid en god idé, at du holder dine ytringer i en saglig og ordentlig tone og form. Og at du ikke kommer med nedladende eller grove udtalelser. Det gode råd er, at du skal lange ud efter sagen, ikke efter ledelse eller kolleger personligt. En udtalelse, der er velovervejet og seriøs, bliver taget mere alvorligt, end hvis den er skinger og følelsesladet.



Hvad må du sige fra MED-/HSU-udvalgsmøder?

Som udgangspunkt kan du frit referere, hvad der er blevet talt om i MED-/HSU-udvalget, for der vil som regel ikke være noget, der er omfattet af tavshedspligten.

I kan dog aftale i MED-/HSU-udvalget, at nogle informationer skal holdes 'tæt' i en periode, hvis der er en god grund til det. Det kan f.eks. være med til at skabe unødigt uro på arbejdspladsen at fortælle om kommende spareplaner på et tidligt tidspunkt i processen, hvor der stadig foregår undersøgelser af alternativer. Men den periode, I aftaler tavshed omkring, bør ikke være længere, end der er god grund til. Du har også et hensyn til dit bagland - altså dem, du repræsenterer - og en interesse i at kunne drøfte sagen der.

Alle emner af interesse for dig og dine kolleger kan og bør du bringe videre til diskussion i MED-/HSU-udvalget - oftest via din TR eller AMR. MED-/HSU-udvalget er jeres mulighed for at få taget problemer og gode idéer op.



Brug din TR og AMR

Du har en vid ret til at udtale dig om rigtig meget. Når det er sagt, så kan der være sager, der er så følsomme, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen eller med ledelsen kan blive belastet af, at en sag bringes på banen.

Tillidsvalgte har en særlig beskyttelse bl.a. mod at blive afskediget. Det har de, fordi ledelsen skal have 'tvingende årsager' til at foretage dette skridt. Det kan derfor være en god idé, at du går til din TR eller AMR, som så kan gå videre med sagen.

Arbejdspladskultur

Det er vigtigt også at arbejde for, at I på arbejdspladsen har en kultur, hvor I kan diskutere og forholde jer til jeres arbejde – dvs. det faglige niveau, jeres vilkår, generelle arbejdsmiljøforhold m.v. På den måde kan I bedre prioritere, at de problemer, frustrationer, besparelser m.m., I præsenteres for, håndteres i et støttende fællesskab. Er dette ikke muligt, har I allerede den første sag at gå videre med på arbejdspladsen og i MED-systemet.

Dine kollegers opbakning og sympati for dine ytringer har stor betydning for, hvordan synspunkterne opfattes.

Det er derfor en god idé at vejlede stemningen på arbejdspladsen og have en dialog med dine kolleger, før kritiske ytringer fremsættes overfor ledelsen eller i offentlighed. Dine ytringer skulle jo gerne skabe positiv opmærksomhed og ikke splid på arbejdspladsen.

OBS

Alene eller flere sammen

Du kan ytre dig alene, men det vil oftest øge effekten, at I er flere, der står bag synspunktet.

Gode råd inden du går til pressen



Din arbejdsgiver kan ikke kræve, at du skal orientere din leder eller følge en anden intern kommandovej, inden du bruger din ytringsfrihed og fx udtaler dig til pressen.

Når det er sagt, kan det ofte være en god idé at fortælle den nærmeste leder og din tillidsvalgte, at du agter at gå til pressen.

På den måde sikres den interne dialog og muligheden for at løse et problem eller en sag internt. Men din leder må ikke kalde det illoyalt, hvis du ikke er gået til ham/hende, før du går til pressen.

Formålet med at ytre sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen vil ofte være at ændre på tingenes tilstand eller i det mindste at påvirke dem i positiv retning – at gøre en forskel. Derfor er det også

vigtigt, at ytringerne medvirker til dette og ikke skaber andre konflikter.

Fakta

Gode råd

- Snak med dine kolleger, din TR og/eller AMR om de forhold, du synes er kritisable. Måske kan I stå sammen?
- Tal med din leder om din kritik eller forslag til forandring.
- Overvej at fortælle din leder, at du vil udtale dig offentligt – men du skal ikke bede om lov!
- Præciser i artiklen, læserbrevet eller dine udtalelser i pressen, at du ikke udtaler dig på vegne af din arbejdsplads eller myndigheden, men som privatperson.
- Sørg for, at de faktuelle oplysninger, du giver, er korrekte og ikke er tavshedsbelagte.

Pligt til at sige det højt?

Som offentligt ansat er du tit den, der er tættest på til at vurdere, om borgerne får den service, pleje og omsorg, som politikerne ønsker eller loven kræver. Du har derfor også et medansvar for, at tingene kommer frem i lyset.

I nogle situationer har du også en juridisk pligt til at sige til, hvis du oplever noget, der ikke er i orden. Det gælder f.eks. i forhold til børn og unge, der mistrives eller lider overlast, eller hvis du som sundhedsperson oplever utilsigtede hændelser, der forvolder skade eller kunne forvolde skade på patienter.

Derudover har du mulighed for at lave en bekymringshenvendelse, hvis du oplever noget, der ikke er i orden. Det er altid en god idé at gå til ledelsen, men afhængig af alvoren kan du også gå højere op i systemet, til politikerne, til medierne, til myndigheder eller tilsyn. Bekymringshenvendelser står stærkest, hvis du vil lægge navn til, men de kan i mange tilfælde også sendes anonymt. I kan også gå flere sammen om en henvendelse.



Gør en forskel

Hvis du holder dig til retningslinjerne i denne vejledning, vil dine ytringer være lovlige, og du vil ikke lovligt kunne blive mødt med sanktioner i form af advarsel, afskedigelse el. lign. Du kan således trygt – og gerne sammen med dine kolleger – kaste dig ud i at bruge din viden og din ytringsfrihed til at skabe forandringer og gøre en forskel.

Vi håber med denne pjece at have givet dig mod på og tryghed til at bruge din viden til at få indflydelse og inddrage offentligheden, så vores arbejdspladser og vores velfærds-samfund bliver bedst muligt.

T
T
LIGT!



Sig det højt – gør det fagligt!

**Sig din mening og del din viden på
dit arbejde – det gør en forskel**

Du har en vigtig viden, som kan og bør bruges til at få indflydelse på beslutninger, udvikling af vores samfund og velfærd, arbejdsforhold m.m.

Den danske grundlov beskytter din ret til at sige din mening. Den ret skal bruges.

Læs her bl.a. om:

- Hvad må du sige som offentligt ansat?
- Må du udtale dig på vegne af din arbejdsplads?
- Har du altid yringsfrihed?
- Hvor går grænsen for din tavshedspligt?
- Kan du blive opfattet som illoyal?
- Hvordan kan du bruge din TR og AMR?
- Hvad skal du tænke over, når du går til pressen?



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.