

Dato 8. december 2016 J. nr.:
Initialer STHE & HAKO

HR

Koncernadministration
Tagensvej 18
2200 København N
Tlf. nr. 72 48 75 00
info@phmetropol.dk
www.phmetropol.dk
CVR. 3089 1732

Drøftelse af ytringsfrihed i Metropol

FTF har de seneste 10 år sat et betydeligt fokus på offentligt ansattes ret og frihed til at ytre sig – såvel internt på deres arbejdsplads, som i den offentlige debat, herunder også når det handler om forhold på deres egen arbejdsplads. Anledningen har bl.a. været en række sager, hvor medarbejdere angiveligt er blevet bedt om at stikke piben ind eller har været genstand for personaleretlige skridt i forbindelse med kritiske ytringer. Og det er en problemstilling, der også i megen samfundsvidenskabelige forskning og i andre undersøgelser rejses hyppigere og hyppigere.

Ombudsmanden har udtalt sig i utvetydige vendinger om ytringsfriheden for offentligt ansatte. I en kronik i Jyllands-Posten tidligere i år lød det sådan her fra ombudsmanden:

”Så længe man ikke sidder tæt på myndighedens ledelse, gælder i store træk følgende: man skal gøre det klart, at det er ens egen opfattelse, man udtrykker, ikke myndighedens. Man må ikke krænke sin tavshedspligt. Man må ikke give klart forkerte oplysninger. Og man må ikke udtrykke sig urimeligt groft, f.eks. ved injurier. Holder man sig inden for disse rammer, må man grundlæggende sige, hvad man vil. Selv om det er kritisk. Og selv om man ikke har rejst sin kritik internt eller i øvrigt orienteret sin chef på forhånd. Det er ikke i strid med nogen loyalitetspligt.”

Men hvad betyder det konkret? Hvordan sikrer man sig som organisation og arbejdsfællesskab, at medarbejdere kan ytre sig uden at skulle stå ret for anden domstol end samtalens? Her må man sondre mellem den kommunikation, der pågår i et offentligt rum, som citatet fra ombudsmanden refererer til, og den der foregår internt på arbejdspladsen.

Trods en sondring mellem kommunikationen i det offentlige rum, og den der foregår internt på arbejdspladsen, er der også visse sammenhænge. Forudsætningen for at tage bladet fra munden og ytre sig kritisk i arbejdspladsrelaterede sager, såvel internt på arbejdspladsen som i det offentlige rum, er en kultur, der bygger på tillid, respekt og nysgerrighed, samt at beslutninger og prioriteringer sker på et ordentligt og transparent grundlag. Der kan næppe heller være tvivl om, at der i perioder med besparelser og reduktioner skal gøres en særlig indsats for at opretholde en stærk kultur.

I forhold til den offentlige kommunikation er det sådan, at enhver medarbejder på Metropol skal kunne ytre sig - også kritisk - om Metropol og om Metropolis ledelse. Det er sket mange gange, og det er der intet galt med. Man vil faktisk kunne gå så vidt som at sige, at det følger naturlig af, at vi er en offentlig institution og dermed et offentligt anliggende. Ingen skal derfor frygte for konsekvenserne, hvis de kritiserer Metropol i offentligheden.

Man skal naturligvis kunne tåle at blive sagt i mod, ligesom det kan være sund fornuft og god stil, hvis man kritiserer Metropol i offentligheden, at orientere om det på forhånd. Men det er ikke et krav, og der kan være sammenhænge, hvor en sådan orientering ikke er relevant eller vigtig.

Dette synspunkt ligger i tråd med ombudsmandens udtalelse i samme kronik, hvor han siger:

"... det kan være sund fornuft og god stil ikke som det første at gå til medierne med sin utilfredshed, men søge at finde en løsning i myndigheden. Men en juridisk pligt er det ikke".

Et andet spørgsmål, der bør nævnes, er forholdet mellem synspunkter i offentligheden fremsat af ledende figurer på Metropol og synspunkter fremsat af medarbejdere om samme emne, som ikke direkte har noget med arbejdspladsen som sådan at gøre. Hvis fx Metropols rektor udtaler sig om et tiltag i folkeskolen, kan en medarbejder så korrigere synspunktet i samme offentlighed? Svaret på det spørgsmål er et klar og tydeligt: Ja! Det er afgørende, at ingen er i tvivl herom.

I forhold til den interne kommunikation er det HSU's synspunkt, at vi på Metropol skal have vide grænser for kommunikationen. Og ledelsen skal kunne stå model til meget og til mere end medarbejderne. Vi skal have en kritisk kultur, men også en kultur præget af ordentlighed, kollegialitet og saglighed – og det gælder ikke mindst, når vi påpeger kritiske forhold hos hinanden eller hos ledelsen. Man har ikke frihed til at rakke ned på sine kolleger, mobbe andre etc., ligesom ledelsesbeslutninger skal følges, selvom man kan være kritisk over for dem og det grundlag, de er truffet på.

I videre forstand stimulerer vi en kritisk kultur ved at gøre inddragelse og kritik obligatorisk, når det omhandler rammer og retning for medarbejderes arbejdsopgaver og herudover at appellere til, at medarbejdere og kolleger tager del i fælles anliggender i møder, på IntraPol etc.

At rejse kritiske spørgsmål indebærer ikke, at man har en forpligtelse til selv at have svarene på forhånd, ligesom det er klart, at der kan være kritik eller spørgsmål, som ikke uden videre lade sig besvare entydigt eller tilfredsstillende for den, der rejser spørgsmålet eller kritikken.

Kritik skal ikke gøres til et individuelt problem. Den er derimod en fælles faglig og organisatorisk opgave, der sammen skal søges et svar på. I en sådan faglig og kritisk kultur skabes der et langt bedre grundlag for, at beslutninger følges og opleves som legitime. Og det gør formentlig Metropol til et mere stimulerende sted at være ansat.