Organisation og Politik
Børne- og Ungdomsforvaltningen

Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Opdateret vejledning og information om ansattes ytringsfrihed på intra og Bedst Sammen

22-10-2026

Sagsnummer I F2
2026 - 8483

Dokumentnummer i F2
12397927

Sagsnummer i eDoc
2026-0141031

Sagsbehandler
Tina Bo Kristiansen

Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) besluttede den 10. juni 2026, at forvaltningen skulle udarbejde information om ytringsfrihed og dialogkultur, som kan bruges på de enkelte arbejdspladser.

Notatet orienterer om det materiale, der er sendt ud i sektoren.

Status
Forvaltningen har opdateret vejledning om ytringsfrihed, så den er tilgængelig for de lokale dialoger. Vejledningen blev drøftet og godkendt af HovedMED den 23. september 2026.

I drøftelsen lagde HovedMED blandt andet vægt på, at vejledningen skal bidrage til at forebygge tvivl om medarbejdernes muligheder for at ytre sig. Der blev desuden peget på betydningen af en bred kommunikation og på muligheden for at drøfte vejledningen i MED-systemet.

Den godkendte vejledning formidles til alle ledere via *Ugens Lederopgaver* og bliver tilgængelig på Intra for ledere og administrativt personale samt på Bedst Sammen for øvrige medarbejdere. På begge platforme offentliggøres vejledningen som en printvenlig PDF (bilag 1), der kan udskrives og foldes til en folder. Læs materialet her.

Som led i den videre opfølgning bliver der i vinteren 2027 et fælles dialogmøde mellem HovedMED og BUU om ansattes ytringsfrihed.

Bilag
1. Vejledning om ytringsfrihed for ansatte i BUF (2026)

Organisation og Politik
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

Organisation og Politik
Børne- og Ungdomsforvaltningen

Notat

Vejledning om ytringsfrihed for ansatte i BUF

23. oktober 2026

Sagsnummer
2026-0384225

Dokumentnummer
2026-0384225-2

Følgende vejledning er opdateret og godkendt i september 2026.

Indledning

Ansatte i BUF har ytringsfrihed som en grundlovssikret ret til at deltage i debatten. De ansatte har i kraft af deres faglige viden og erfaring mulighed for at være med til at bidrage kvalificeret i den offentlige debat og ikke mindst derigennem højne det faglige niveau i debatten.

Denne vejledning beskriver omfanget af ytringsfrihed, så medarbejdere og ledere kan være trygge ved at bruge deres ytringsfrihed og deltage i den offentlige debat, og der ikke er tvivl om, hvordan rammerne for ytringsfrihed skal forstås.

Overordnede rammer

Der er 4 opmærksomhedspunkter der skal iagttages, når man som ansat i BUF vil bruge sin ytringsfrihed:

1. Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på BUFs eller arbejdspladsens vegne

2. Man må ikke bryde sin tavshedspligt

3. Man må ikke udtale sig på en freds- eller æreskrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier

4. Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde

Hvis man holder sig inden for de rammer, kan man frit ytre sig.

Hvad betyder ytringsfrihed?

Ytringsfriheden er en grundlovssikret ret, som fremgår af grundlovens § 77:

"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".

Organisation og Politik
Jura og Forhandling
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

EAN-nummer
5798009373861

Ytringsfriheden er også beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og Lov om offentligt ansattes ytringsfrihed, som lovfæster, at ansatte i det offentlige frit kan ytre sig på egne vegne, også kritisk, uden at frygte ansættelsesretlige konsekvenser.

At man som offentlig ansat har ytringsfrihed betyder, at ytringer som udgangspunkt ikke må komme en ansat til skade, så der kan ikke ske afskedigelse, forflyttelse, degradering m.v. pga. ytringer, en ansat er kommet med.

Når der i grundloven står, at der ikke må censureres, betyder det i praksis, at der for en ansat i BUF ikke skal indhentes tilladelse, før man ytrer sig eller lægges andre former for forhindringer for ytringer. Når man udtaler sig som privatperson på egne vegne, har ledelsen ingen ret til at begrænse den ansattes ytringsfrihed.

Hvordan, hvad og hvilke begrænsninger

Ytringsfriheden gælder alle former for udtalelser. Man kan ytre sig om faglige beskrivelser og synspunkter, udtalelser, der udtrykker en politisk holdning, gengivelse af faktiske forhold, praktiske anvisninger osv.

Ytringsfriheden gælder enhver form for formidling af ytringer. Man kan ytre sig i tekst, tale billeder, billedsprog m.v. og i forbindelse med taler, møder, interviews, læserbreve, debatindlæg, kunstneriske udtryksformer osv.

Er man i tvivl om en ytring holder sig inden for rammerne af ytringsfriheden, vil det være en god idé at søge rådgivning hos sin leder eller faglige organisation.

Ytringer på egne vegne

Retten til frit at udtale sig gælder kun, når der udtales på egne vegne. Der er derfor en pligt til at gøre opmærksom på, at den personlige mening/holdning som udtales på egne vegne, hvis der er risiko for, at offentligheden fejlagtigt kan opfatte en ytring som udtryk for arbejdspladsens synspunkt.

Der kan være en risiko for, at ytringer kan blive taget til indtægt for at være arbejdspladsens holdning, når man udtaler sig, mens man er på sin arbejdsplads. I mødet med forældre eller andre borgere skal man derfor være bevidst om at der skal være et tillidsforhold i samarbejdsrelationerne og til arbejdspladsen.

Loyalitetsforpligtelse og meddeleret

Begrebet loyalitetsforpligtelse kan blive brugt til uretmæssigt at begrænse ytringsfriheden. Der kan ikke under henvisning til en lydigheds- eller loyalitetsforpligtelse mellem en ansat og dennes arbejdsplads pålægges den ansatte begrænsninger i ytringsfriheden.

Således kan en medarbejder frit udtale sig om arbejdspladsens ressourcer i forbindelse med f.eks. nedskæringer eller oplevelser med fx ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning. Denne rettighed indebærer således ingen pligt til først at rejse kritikken internt på arbejdspladsen.

Det kan være hensigtsmæssigt og fornuftigt først at påpege kritik internt både af hensyn til muligheden for at forbedre forholdene og af hensyn til de fremtidige samarbejdsforhold på arbejdspladsen. Men det kan ikke stilles som krav, da det vil være en uretmæssig begrænsning af ytringsfriheden.

Hvis en offentligt ansat bliver pålagt ulovlige ordrer, har vedkommende en ret – og i visse tilfælde også pligt - til at underrette internt eller eksternt om ulovlige, herunder fagligt uforsvarlige forhold. Dette kaldes meddeleretten.

Debat og åbenhed bør også fremmes internt på den enkelte arbejdsplads. Her spiller ledelsen en væsentlig rolle for, at der skabes en kultur, hvor det er både legitimt og velset, at man viser interesse for og debatterer arbejdspladsens forhold. Både ledere og medarbejdere bør være bevidste om, at loyalitet mod arbejdspladsen ikke blot betyder, at man udviser respekt for de trufne beslutninger, men også at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold.

Det anbefales derfor, at man på den enkelte arbejdsplads åbent drøfter de offentligt ansattes ytringsfrihed og i øvrigt søger at skabe de rette vilkår for en konstruktiv debat om arbejdspladsens forhold.

Se i øvrigt BUF MED aftale 2024. Det er et af formålene med MED-aftalen at skabe grundlag for en åben, aktiv og fordomsfri meningsudveksling mellem ledere og medarbejdere, hvor der er plads til en professionel uenighedskultur, der kan medvirke til en udvikling af organisationen.

Indflydelse i arbejdet er en vigtig faktor for trivslen på arbejdspladser. I BUF er indflydelse i arbejdet et særligt fokus i 2024-2027. Der er derfor udviklet læringsmateriale, som giver ledere, LokalMED og Trio konkrete værktøjer til at arbejde med, hvordan man giver medarbejdere reel indflydelse uden at miste retning og fremdrift: Læringsmaterialer om indflydelse i arbejdet | Intra.

Særligt vedr. ledere

For ansatte, der er tæt på den øverste politiske og administrative beslutningsproces, kan der være tilfælde, hvor man må udvise tilbageholdenhed af hensyn til den interne beslutningsproces. Hvis en leder, der vil ytre sig, er i tvivl om, hvorvidt der skal udvises tilbageholdenhed, vil det være en god idé at søge rådgivning hos sin leder eller faglige organisation.

Tavshedspligt

Ansatte i BUF har tavshedspligt. Det indebærer bl.a. at den ansatte ikke må dele fortrolige oplysninger med uvedkommende, som man har fået kendskab til i forbindelse med sit arbejde i den offentlige forvaltning. De grundlæggende regler om tavshedspligt findes i forvaltningslovens § 27 og databeskyttelseslovgivningen. Et brud på tavshedspligten er ligeledes strafbelagt efter straffelovens § 152.

En oplysning er fortrolig, hvis det fremgår af lovgivningen eller når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til private eller offentlige interesser. Tavshedspligten gælder blandt andet oplysninger om børn, forældre og ansattes private forhold såvel som kommunernes økonomiske interesser.

Private forhold er oplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger samt helbredsoplysninger og oplysninger om seksuelle forhold eller seksuel orientering (databeskyttelsesforordningens artikel 9). Også oplysninger om strafbare forhold er private forhold (databeskyttelseslovens § 8).

Ud over de private forhold kan der være tale om andre fortrolige oplysninger. Det er fx oplysninger om samlivsforhold, økonomiske herunder skattemæssige forhold.

Ophængning af protestplakater og bannere på institutionen

Faglige organisationer, ansatte, forældregrupper eller forældreorganisationer, der ønsker at få omdelt/opsat plakater og pjecer til forældrene, har mulighed for at anvende den opslagstavle, som normalt bruges til kommunikation med og mellem forældrene.

Det er ikke muligt at få tilladelse til at hænge plakater og bannere op på institutionens bygninger og udearealer, da budskaberne kan blive anset som dækkende for kommunens holdning.

Adgang til anvendelse af kommunens IT-værktøj

Medarbejderne kan have adgang til forskellige IT-værktøjer, som er stillet til rådighed af kommunen med specifikke formål. Medarbejderne skal anvende IT-værktøjerne i arbejdsmæssig sammenhæng og alene med de specifikke formål for øje.

Københavns Kommune ejer alle informationer, som lagres i kommunens it-systemer, herunder på medarbejdernes it-udstyr, og forbeholder sig ret til inden for lovens grænser frit at anvende disse informationer.

Kommunens IT-værktøjer må således ikke anvendes til at ytre ens private holdninger over for forældre eller andre borgere.

Involvering af børn

Selv om forældrene har givet tilladelse, må børnene ikke medvirke i protester, aktioner eller lignende, som medarbejderne deltager i.

Whistleblower-ordning

Som ansat i Københavns Kommune kan man gennem whistleblowerordningen gøre opmærksom på kritisable forhold eller eventuelle ulovligheder uden at frygte negative konsekvenser.

Formålet med whistleblower-ordningen er:

- at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i kommunen
- at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til ordningen, samt
- at sikre, at de indgivne oplysninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i Københavns Kommunes borgerbetjening og administration

Formålet med whistleblower-ordningen er ikke at gå efter personer, men efter uacceptable forhold i kommunens borgerbetjening og administration.

Se yderligere information på Whistleblowerordningen | Medarbejder i Københavns Kommune

Yderligere info

Du kan læse mere om offentligt ansattes ytringsfrihed her:

Justitsministeriets vejledning af juli 2025: Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed

Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioners vejledning om God adfærd i det offentlige af december 2017: god adfaerd-i-det-offentlige_web.pdf

Folketingets Ombudsmands myndighedsguide: #17 Offentligt ansattes ytringsfrihed | Folketingets Ombudsmand

Godkendt i HovedMED d. 23. september 2026