

”Yttrandefriheten begränsar vi aldrig”

Hur har man rätt att uttrycka sig som medarbetare och ledare på Migrationsverket?

– Vi begränsar aldrig yttrandefriheten, den är lagstadgad precis som meddelarfriheten. Däremot kan man förstås diskutera vad som är lämpligt att göra som chef, säger Mikael Ribbenvik, rättschef.

TEXT: MARIA OTTOSSON BILD: TORBJÖRN LARSSON

De senaste dagarna har det pågått diskussioner både i media och bloggvärlden om ett uppmärksammat fall, där en enhetschef i Göteborg hävdar att hans privata blogg varit skäl för uppsägning från Migrationsverket. Det har i sin tur lett till diskussioner om yttrandefrihet och vad medarbetare och chefer får göra.

– Yttrandefriheten kan aldrig begränsas förutom vad som anges i lag. Migrationsverket kan inte lägga några ytterligare begränsningar. Det är klart att man får blogga och uttrycka sig som man vill. Det är inte heller orsaken till uppsägningen i Göteborg, utan där finns det andra skäl, poängterar Mikael Ribbenvik, rättschef.

Den lagstadgade yttrandefriheten innebär alltså att statligt anställda har rätt att uttala sig offentligt i vilka frågor som helst, även det som rör arbetsplatsen. Dessutom finns ju meddelarfriheten, som omfattar alla offentligt anställda i Sverige.

– Den innebär att alla myndighetsanställda har rätt att lämna uppgifter för publicering till media. Personen som lämnar uppgifterna har rätt att vara anonym, och myndigheten får inte efterforska källan, alltså vem som lämnat ut uppgifterna, säger Mikael Ribbenvik.

Meddelarfriheten innebär att anställda har en långtgående rätt att uttrycka sin mening och även att kritisera sin arbetsgivare offentligt.

– Det är fastställt att meddelarfriheten väger tyngre än till och med



Rättschef Mikael Ribbenvik.

lojalitetsplikten. Däremot kan man förstås ställa sig frågan vad som är lämpligt att göra. Avgörande för ett bra ledarskap är ett gott omdöme, säger Mikael Ribbenvik.

Högre krav på chefer

Vad innebär det då att vara chef och ledare ur den här aspekten?

Eva Kramér-Jensfelt, personalchef, förklarar hur Migrationsverket ser på ledarskap.

– Som chef och ledare har du flera roller. Du är ledare för dina medarbetare, och du är också företrädare för verksamheten, både utåt och inåt. När det gäller rollen som ledare handlar den mycket om hur du agerar mot andra människor, att du visar respekt och arbetar för delaktighet. Rollen som verksamhetsföreträdare innebär att du ska vara en förebild både utåt och inåt, och att du ska kommunicera verkets värderingar i olika frågor i både ord och handling.

Lojalitetsplikten ställer också högre krav på anställda i ledande och förtroendefulla befattningar, konstaterades i rättsutredningen som gjordes.

Det innebär alltså att verket ställer högre krav på chefer än andra medarbetare?

– Ja, det gör vi. Som chef och ledare är du en del av verkets ledning, och det ställer särskilda krav på dig och hur du agerar både externt och internt. Att ha gott omdöme, ha förmåga att skapa förtroende, vara saklig och lojal är några av de förmågor som vi bedömer när vi väljer ut vilka som ska vara våra ledare, säger Eva Kramér-Jensfelt.

Läs mer

Mer information finns i Utvecklingsrådets skrift ”Bara vi har tydliga regler så...” (om yttrandefrihet och meddelarfrihet för statligt anställda). Klicka på denna länk: <http://www.utvecklingsradet.se/3312>



Personalchef Eva Kramér-Jensfelt.