

Takt og tone for offentligt ansatte

*Af professor Lars Bo Langsted
Aalborg Universitet*

I sidste måned kom den så – den længe ventede publikation: »God adfærd i det offentlige«, udgivet af Personalestyrelsen, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner. Her har udgiverne i samarbejde med DJØF, Justitsministeriet og Indenrigs- og Sundhedsministeriet lavet en vejledning i en række af de emner, der ofte kan give anledning til tvivl hos såvel de offentligt ansatte som hos deres samarbejdspartnere.

I pjecen hedder det indledningsvist, at vejledningen også »skal ses som et middel til at undgå, at der opstår sager, som bl.a. i medierne kan rejse tvivl om offentligt ansattes adfærd.« I det omfang vejledningen lever op til sine målsætninger, er der således tale om en win-win situation, hvor den offentligt ansatte selv føler sig sikrere på, hvad han eller hun må og ikke må samtidig med at det offentlige undgår »sager«, der ofte kan være eller i hvert fald opleves som pinlige for den myndighed, hvor »sagen« er opstået.

Pjecen kommer vidt omkring og behandler over 38 ikke alt for tætskrevne sider følgende emner:

- Grundlæggende værdier og principper for det offentlige
- Instruktionsbeføjelse (= den overordnede ret til at give ordrer til underordnede)
- Ytringsfrihed
- Tavshedspligt
- Habilitet
- Modtagelse af gaver m.v.
- Bibeskæftigelse
- Ansvar
- Ansattes reaktionsmuligheder

I myndighedernes og de offentligt ansattes forhold til omverdenen er det især ytringsfriheden og tavshedspligten, der er relevant, men også punkterne bibeskæftigelse og modtagelse af gaver kan have en umiddelbar interesse og betydning for myndighedens samarbejdspartnere. I det følgende vil jeg derfor kort se på disse emner. Hele publikationen kan findes på Internettet, f.eks. på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk under punktet publikationer.

At offentligt ansatte deltager i den offentlige debat er desværre ikke nogen selvfølge. Slet ikke indenfor de områder, som de pågældende selv ved rigtig meget om. Det er en stor skam og det er med til at overlade debatfladen til personer uden indsigt og/eller med en helt bestemt (politisk) dagsorden. Hvis den offentligt ansatte derimod kvalificerer debatten med sin viden, bliver debatten ikke alene ulige mere interessant, den bliver som regel også mere afbalanceret og den er forudsætningen for et velfungerende demokrati.

De fleste er på et overordnet plan enige i disse betragtninger, men når det kommer til udtalelser om lige netop en enkelt myndigheds muligheder for at varetage sine opgaver eller beslutninger, der er funderet på et mangelfuldt grundlag m.v. synes de berørte politikere og topembedsmænd sjældent godt om ytringsfriheden. De sidstnævnte kan således præventivt finde på at udstikke retningslinjer om, at det kun er én person i myndigheden der må udtale sig til pressen og at private udtalelser, der er negative over for den ansattes egen myndighed, er i strid med den ansattes loyalitetsforpligtelse.

Den nu foreliggende publikation tager hul på alle disse aspekter og med følgende eksempel illustrerer den udmærket, hvor vide rammer der er for at offentligt ansatte kan udtale sig om forholdene på deres arbejdsplads: *»En fængselsfunktionær agter at udtale sig offentligt med kritik af de fysiske rammer i fængslet. Den ansattes chef gør opmærksom på, at kritiske ytringer om forholdene på arbejdsstedet vil blive betragtet som et brud på loyalitetsforpligtelsen over for arbejdsgiveren. Den påtænkte ytring vil være lovlig og vil ikke være et brud på loyalitetspligten«.*

Publikationen fremhæver helt korrekt, at den grundlovssikrede ytringsfrihed gælder alle borgere inklusive offentligt ansatte, men at den kun beskytter deres frihed til at udtale sig som privatpersoner. Der er således intet i vejen for at en myndighed har udpeget en og kun en person til at udtale sig på myndighedens vegne i forskellige spørgsmål, men det forhindrer ikke at medarbejderne som privatpersoner skriver læserbreve eller lader sig interviewe (under fremhævelse af, at det udelukkende er deres personlige mening) om forhold og spørgsmål, der vedrører deres arbejdsplads eller –område.

Når det alligevel er så få offentligt ansatte, der udtaler sig trods de ovennævnte, ret klare juridiske spilleregler, skyldes det flere ting. Den enkelte kan føle sig illoyal eller være bange for at komme til at røbe tavshedsbelagte oplysninger, men den enkelte kan også undlade at ytre sig af mindre prisværdige grunde. Det er således ingen hemmelighed at embedsmandens rolle – også nedadtil i hierarkiet – er blevet mere politisk end det var tilfældet for 25 år siden. En af de mere uheldige sider af dette kan være, at den øverste embedsmand i kommunen, regionen eller ministeriet »bestiller« et notat længere nede i systemet med et givent indhold og frem for alt med en konklusion som den politiske chef kan bruge. Fuldmægtigens eller kontorchefens eventuelle fagligt modsatrettede synspunkter er ikke velsete og vil eventuelt blive luget ud i notatets vej op igennem systemet. Dette kan meget vel af de ansatte – naturligvis helt ubegrundet – blive oplevet som en mangel på sympati for anvendelse af den interne ytringsfrihed, der bør være en selvfølge på enhver arbejdsplads. Og er den interne ytringsfrihed ikke velset, kan man let forestille sig den ansattes overvejelser m.h.t. ledelsens begejstring over embedsmandens anvendelse af den eksterne ytringsfrihed og de der ovenpå byggende overvejelser om den fremtidige karriere. Publikationen skal have ros for at fremhæve vigtigheden af ytringsfriheden og den tyngde dette princip skal have også i forhold til en række andre hensyn.

Om *tavshedspligten* er der ikke meget at sige. Publikationen henviser helt rigtigt til, at de primære kilder i relation til tavshedspligten er straffeloven, forvaltningsloven og persondataloven. Derudover gør publikationen det meget fornuftige, at den indledningsvist fremhæver, at ansatte i den offentlige sektor »i almindelighed gerne må fortælle andre om de opgaver og funktioner, som de varetager«. Dernæst ser publikationen på tavshedspligtens genstand, der her er »fortrolige oplysninger«. Publikationen fremhæver også meget fornuftigt, at tavshedspligten ikke kan udvides blot ved ordre fra en overordnet. Den overordnede kan præcisere grænserne for tavshedspligt og kan oplyse den ansatte om, hvilke forhold ledelsen mener, er omfattet af tavshedspligten – men udvide grænserne – det kan den ikke.

Indledningsfanfaren under punktet er *bibeskæftigelse* er: »Offentligt ansatte har ret til at have bibeskæftigelse«, hvilket jo ikke blot er meget sandt, men også meget sundt. Mange offentligt ansatte supplerer således en for lille løn gennem forskellige private aktiviteter. For

universitetsansatte kan det være skrivning af bøger, udarbejdelse af responsa eller afholdelse af foredrag. For andre kan det være arbejde som taxi-chauffør, regnskabskonsulent, ejendomsmægler eller andet hæderværdigt arbejde.

De eneste rigtige betingelser, der er, er følgende:

- 1) bibeskæftigelsen må ikke indebære risiko for interessekonflikter med hovedbeskæftigelsen
- 2) Bibeskæftigelsen må ikke lægge for stort beslag på den ansattes arbejdskraft
- 3) Bibeskæftigelsen må ikke stride mod det »værdighedskrav«, som offentligt ansatte er undergivet.

Publikationen giver desværre ingen eksempler på krænkelse af værdighedskravet udover kriminalitet og at man skal følge ordrer. Et eksempel kunne måske være at kommunaldirektøren havde bibeskæftigelse som massage-pige.

Endelig er der skrevet meget på det seneste om offentligt ansattes modtagelse af gaver. Hertil føjer publikationen ikke meget nyt.

Men alt i alt et prisværdigt initiativ til at få bragt noget lys ind i gråzoneområderne for offentlig ansattes gøremål og laden.