

har ansvar for, for at kunne imødegå, at personer, der er stået frem, bliver isoleret på arbejdspladsen.

Det er særdeles vigtigt at skabe rammerne for en løsning af konflikterne i de tilfælde, hvor dårlig ledelse eller et arbejdsmiljø præget af mangel på solidaritet umuliggør en løsning inden for institutionens egne rammer. Med stigende problemer med rekrutteringen til den offentlige sektor er et godt arbejdsmiljø helt centralt. Beslutningsforslaget tilsigter ikke at skabe en angiverkultur blandt offentligt ansatte, men at skabe et forum til fremme af den åbne dialog og muligheden for kritik inden for det offentlige samt skabe rum for konfliktløsning gennem uvildig eksternt rådgivning og støtte, både under og efter en offentligt ansat er stået frem. Samtidig har offentligheden brug for tilstrækkelig information til at kunne sikre, at den offentlige sektors effektivitet ikke begrænses ved, at kolleger dækker over hinanden af loyalitet eller frygt for sanktioner eller et ry som sladrehanke.

I tilfælde af uansvarlige forhold på arbejdspladsen bør en ansat selvfølgelig først og fremmest kontakte den berørte person eller sin umiddelbart foresatte. Ideelt set bør problemer i offentlige institutioner altid kunne løses ved, at man går den reglementerede kommandovej. Det er imidlertid fuldt forståeligt, at offentligt ansatte holder sig tilbage fra at protestere til ledelsen eller til offentligheden over dårlige dispositioner fra ledelsens side af frygt for represalier eller forbigåelse på arbejdspladsen.

Offentligt ansatte er ansat af os alle, og de har derfor egentlig en pligt til at holde offentligheden orienteret, hvis de vurderer, at der er uforsvarlige forhold på arbejdspladsen. Som tingenes tilstand er i dag, kan det være særdeles svært for offentligt ansatte at leve op til deres ansvar for deres arbejdsopgave, idet overordnede eller politikere forsøger at ændre deres loyalitet til at gælde systemet og ikke opgaven og borgerne. Nogle steder i hospitalssystemet, f.eks. på psykiatriske afdelinger, der ikke længere er bemandede i weekenderne, har man således i dag en opfattelse af, at hvor man tidligere sendte patienterne hjem for patienternes skyld, sender man dem nu hjem for hospitalets skyld.

Egentlig mener forslagsstillerne, at man burde overveje, om offentligt ansatte ikke bare har ytringsfrihed, men nærmest pligt til at fortælle om uforsvarlige forhold på deres arbejdsplads, fordi deres loyalitet over for de borgere, de tager sig af, og over for os alle som borgere i det samfund, der betaler for den offentlige sektor, bør stå højere end loyaliteten over for den nærmeste chef. Men mange af de offentligt ansatte, forslagsstillerne har talt med, er meget nervøse for,

at en eventuel pligt vil blive brugt som endnu en mulighed for at prøve at knægte de offentligt ansatte.

I den forbindelse offentliggjorde FTF den 18. oktober 2006 en undersøgelse, der byggede på svar fra 2700 offentligt ansatte, herunder blandt andet ansatte fra Politiforbundet i Danmark, Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL, Flyvevåbnet, Socialrådgiverforeningen m.fl. De adspurgte havde fået oplyst, at undersøgelsens spørgsmål ikke omhandlede de områder, der er omfattet af tavshedspligt. Der henvises om undersøgelsen og resultatet heraf til: Er det farligt at stå frem? FTF-undersøgelse om offentligt ansattes ytringsfrihed, oktober 2006 samt artiklen »Hver anden offentligt ansatte er bange for at udtale sig«, Magasinet Resonans nr. 16, 18. oktober 2006.

Undersøgelsen viste, at hele 65 pct. af de adspurgte frygter at blive opfattet som illoyale af deres arbejdsgiver, hvis de udtaler sig, 53 pct. venter at blive kaldt til »kammeratlig samtale« hos arbejdsgiveren, 43 pct. forventer, at det vil påvirke deres arbejdsforhold negativt, hvis de udtaler sig, og knap 25 pct. frygter en fyring.

Ganske mange – 63 pct. – har oplevet at stå i en uholdbar situation på sit nuværende eller tidligere arbejde, som de mente, at offentligheden burde kende til. Kun 13 pct. påtalte dette over for offentligheden. For 33 pct. af dem, der påtalte situationen over for offentligheden, fik det negative konsekvenser. 11 pct. blev indkaldt til »kammeratlig samtale«. 10 pct. blev opfattet som illoyale af arbejdsgiveren. 3 pct. blev afskediget, og 23 pct. fik forbud mod at udtale sig offentligt, f.eks. til møder eller i medierne.

Pressejurist og afdelingsleder på Danmarks Journalisthøjskole, Oluf Jørgensen, er rystet over tallene og mener, »at reglerne er gode nok, men at de ikke fungerer efter hensigten«. Advokat Helle Bang Hjort efterlyser politiske tiltag og fastslår, at »der er et alvorligt forståelsesproblem, når man f.eks. ikke kan skelne mellem illoyalitet og ytringsfrihed«. (Artiklen »Hver anden offentligt ansatte er bange for at udtale sig«, Magasinet Resonans nr. 16, 18. oktober 2006.)

I marts 2006 afgav Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret en betænkning om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte (Betænkning nr. 1472/2006). Udvalget anbefalede bl.a., at der udstedes en vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Men oplysning alene gør det ikke. Således siger formand for LederForum Danmark (Landsforeningen af forsorgsledere), Erik Lehm: »En vejledning!!! Fortæl det til alle de mennesker, der frygter at blive mobbet, chikaneret eller direkte truet, hvis de står frem. Det