

Moderniseringsstyrelsen



07-06-2017

EMN-2017-02569

1057859

Ulla Fehrenkamp

Høring over udkast til revideret vejledning om god adfærd i det offentlige

Ved brev af 11. maj 2017 har ministeriet udsendt ovennævnte vejledning i høring.

Danske Regioner har haft udkastet til udtalelse i de fem regioner, og har på baggrund af høringsvarende følgende bemærkninger til udkastet.

Generelt vurderes, at der er tale om en god og brugbar vejledning, og revideringen af vejledningen hilses velkommen af regionerne.

Det anerkendes, at der er blevet foretaget en sproglig tilpasning af den tidligere vejledning. Særligt er brugen af de gule opsummerende bokse med til at give et overblik. Dog bemærkes det, at sproget i vejledningen fortsat for nogle medarbejdergrupper vil være svært tilgængeligt, hvorfor læsevenligheden bør øges. Fx kunne der i steder for begrebet "ansatte" anvendes "medarbejder", når det står i modsætning til "leder".

Vejledningen bør være anvendelig for samtlige offentligt ansatte uanset organisatorisk placering og faggruppe. Eksemplerne i vejledningen bidrager positivt til forståelsen, og i den forbindelse kunne anvendelse af flere eksempler være ønskeligt. Specielt i kapitel 8 om pligter, ansvar og rettigheder kunne med fordel underbygges med eksempler.

Begrebet "Myndigheder" anvendes som generelt begreb for den offentlige forvaltning, hvilket kan give uklarheder i forhold til de store driftsorganisationer, der ikke har myndighedsopgaver. F.eks. kunne "offentlige organisationer" være et bedre begreb.

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Forordet

I forordet foreslås skrevet ind det væsentlige hensyn, at vejledningens formål også er at tage hensyn til medarbejderne, så de ikke utilsigtet bliver bragt i situationer, hvor de overtræder gældende regler og normer.

Kapitel 1: Grundlæggende værdier

Der bør i afsnittet "retningslinjer på den enkelte arbejdsplads" være henvisning til, at man som ansat skal søge information om og orienterer sig i reglerne, der er gældende på arbejdspladsen.

Professionalisme er et særdeles vigtigt element i god offentlig forvaltning. Det bør derfor overvejes, om denne værdi ligeledes bør indgå i vejledningen.

Kapitel 2: Instruktionsbeføjelse

En ændring af "i strid med almindelig faglighed" til "faglige standarder" kunne medvirke til at undgå den individuelle oplevelse af faglighed.

Kapitel 3: Offentligt ansattes ytringsfrihed

Et eksempel på offentlige ytringer, der fejlagtig kan opfattes som myndighedens synspunkter, kunne eksemplificeres med overlægen der står i arbejdstøj med hospitalet i baggrunden og udtaler sig som privatperson om forhold på hospitalet.

Kapitel 6: Gaver og andre fordele

Side 1, 2. nederste afsnit, har følgende ordlyd:

"Der findes ikke herudover lovgivning, som udtrykkeligt regulerer offentligt ansattes adgang til at modtage gaver og andre fordele i forbindelse med deres arbejde. Forholdet er i stedet reguleret af almindelige forvaltningsretlige principper."

Der gøres opmærksom på, at der findes eksempelvis følgende regler:

bekendtgørelse nr. 1153 af 22/10/2014 om reklame mv. for lægemidler § 26

bekendtgørelse nr. 1155 af 22/10/2014 om reklame mv. for medicinsk udstyr § 13

Henset til sundhedssektorens størrelse vil det helt klart gøre vejledningen mere brugbar, hvis ovennævnte regelsæt indarbejdes i vejledningen.

I afsnittet "Kurser" side 6 og afsnittet "Forplejning i forbindelse med faglige arrangementer" side 8 kunne det præciseres at der er tale om deltagelse uden betaling ved at sætte "gratis" ind i teksterne:

".... nødvendigt omfang gratis deltager under kurser mv...."

"... integreret element i det faglige arrangement indgå en gratis frokost, middag eller lignende forrplejning eller gratis kulturelt indslag. Der er en vid adgang for offentligt ansatte til at tage imod et gratis måltid eller deltage i et kulturelt indslag...."

Redaktionelt.

Der er nederst på første side i kapitel 7 "Bibeskæftigelse" en henvisning til kapitel 9. Dette skal ændres til kapitel 8.

Venlig hilsen



Ole Lund Jensen