

re videre og derved give andre mulighed for at tage forholdsregler. En forudsætning for forhåndsorienteringen af chefen måtte være, at denne var loyal over for medarbejderen og ikke uden aftale brugte forhåndsorienteringen.

### *Sanktioner*

*NH* fandt det væsentligt, at medarbejderne kendte de kodekser, der gælder. Hvis der var knyttet sanktioner af en eller anden art til, var det regler.

*EBN* svarede, at der ikke kunne peges på bestemte sanktioner. Det var op til ministeren/departementschefen i den konkrete sag, hvordan disse ville forholde sig.

*JUM* mente, at man i diskussionen reelt rejste det fundamentale politiske spørgsmål, om embedsmænd skal kunne betjene skiftende ministre fra forskellige partier, eller om embedsmænd skulle træde tilbage sammen med ministrene.

*NH* fandt, at konsekvensen af ledelsens synspunkter kunne blive, at den offentlige sektor ville blive ministerens »rygklappere«. Han spurgte, om ledelsen havde spurgt ministeren om hvilken holdning denne har til spørgsmålet.

*EBN* svarede, at det havde man ikke. Det hørte også med til systemet, at ingen tvinges til i eget navn at skrive for ministeren.

### *Operationel ledelse*

*CTJ* mente, at det i konfliktsituationer viste sig, at der eksisterer to forskellige sæt regler, forstået således, at medarbejderne har én og ledelsen måske en anden opfattelse af eksisterende kodekser eller regler.

*JUM* understregede, at departementet har brede kontakter, hvorfor afgrænsningen af »eget område« altid vil være bred. Det var anderledes i andre departementer. Han fandt det mindre betænkeligt at skrive politisk kontroversielle artikler, jo længere væk skribenten befinder sig fra et departement.

*HJ* ønskede at drøfte spørgsmålene nærmere med sin gruppe og bad derfor om, at sagen blev taget op på det næste møde.

*NH* var enig heri. Grupperne havde nu fået ledelsens udmelding, og den måtte man diskutere igennem.

*EBN* ville dog på forhånd tilkendegive, at man ikke skulle forvente en anden eller mere præcis udmelding fra ledelsen i dette spørgsmål, idet det efter hans opfattelse ikke var muligt. Det operationelle var, at man altid kunne drøfte eventuelle konkrete sager med ledelsen, hvis en medarbejder var i tvivl.

--

*(Referatet fra samarbejdsudvalgsrådet er minutløst gennemgået og godkendt af ledelsen).*