

ramme. Der foreslås derfor en modifikation – om end med meget begrænset rækkevidde – for disciplinære reaktioner mod topchefer. Arbejdsgruppen overser, at behovet for offentlighed kan være lige så stærkt andre steder. For elever og forældre i et lokalsamfund kan en tjenstlig påtale til en lærer eller en skoleleder faktisk være nok så interessant som påtale til en ukendt kontorchef i et ministerium. For ældre og pårørende kan en afskedigelse af lederen på et plejehjem være nok så interessant som afskedigelse af kommunens socialchef.

3.3. Ledelse og åbenhed

Umiddelbart bliver det nemmere at træffe visse beslutninger – f.eks. en afskedigelse – hvis der kan sikres fortrolighed herom. Ledelsen kan bl.a. være interesseret i at undgå efterfølgende kritik fra den afskedigede, og med den foreslåede ændring af offentlighedsloven kan det blive nemmere at »lægge låg på« via krav om fortrolighed i en fratrædelsesaftale.

Ved kritiske oplysninger om ledelsen, f.eks. i konsulentrapporter, kan det ligeledes være mest bekvemt at undgå offentlighed og egen acces.

På den anden side kan aftalt fortrolighed stille ledelsen – især den politiske ledelse – i en vanskelig situation. En afskedigelse kan ikke holdes skjult: Kollegaerne vil i alle tilfælde bemærke den, og det vil brugerkredsen ved en offentlig institution typisk også – f.eks. ved afskedigelse af en lærer. I særlige tilfælde vil medierne interessere sig for en afskedigelse, og medieinteressen vil typisk vokse, hvis myndigheden søger at »lægge låg på«. Ledelsen kan blive stillet i en meget dårlig situation, hvis den ikke kan eller vil give en forklaring. Fortrolighed kan betyde, at rygter bliver dominerende.

Undtagelse fra offentlighedsloven udelukker ikke, at information bliver givet, da der fortsat ikke vil være tavshedspligt om tjenstlige forhold. Aktindsigt kan således gives i form af »meroffentlighed«, men oplysninger kan i så fald snarere blive opfattet som ledelsens »udlevering« af den afskedigede og ikke som en naturlig del af den almindelige offentlighed.

Set i et overordnet ledelsesperspektiv er det naturligvis vigtigt, at personalesager bliver afgjort ud fra saglige hensyn og på grundlag af de personalepolitiske mål og retningslinjer, som den politiske eller administrative ledelse har fastsat. Den overordnede ledelse kan ikke i prak-

sis have hånd i hanke med alle personalesager i en omfattende organisation med utallige afdelinger og institutioner. Offentlighedsreglerne er med til at sikre saglighed i forvaltningen og sammenhæng i det politiske ansvar. Afskæring af offentlighed kan derfor medføre større behov for intern kontrol.

3.4. Ansatte og åbenhed

Ved en vurdering af lovforslagets virkninger i relation til de ansatte må der skelnes mellem den enkelte ansatte, som er part i sagen, og de øvrige ansatte.

For den enkelte ansatte, der bliver udsat for negative ledelsesreaktioner, evt. afskedigelse, kan offentlighed være ubehagelig og i nogle tilfælde gøre ondt værre. Undtagelse fra offentlighedsloven giver dog ikke den afskedigede nogen sikring mod, at ledelsen informerer om baggrunden for afskedigelsen. Den ansatte og den faglige organisation kan derfor være interesseret i at aftale fortrolighed med ledelsen.

Den enkelte ansatte kan dog også have interesse i offentlighed for at kunne dementere rygter og myter. Som part vil den ansatte fortsat selv have ret til aktindsigt ifølge forvaltningsloven, og den afskedigede kan ytre sig. En ansat, der befinder sig i en presset afskedigelsessituation, kan dog føle sig presset til at skrive under på fortrolighed om aftalen, evt. som forudsætning for en favorabel godtgørelse.

Den enkelte ansatte mister retten til egen acces – bortset fra afgørelsessager, som er dækket af forvaltningsloven. Det betyder, at ledelsens optegnelser om den enkelte ansatte, f.eks. referater af personaleudviklingssamtaler og personalebedømmelser, kan holdes skjult for den ansatte. En sådan lovændring vil formentlig stærkt reducere mange ansattes motivation for at medvirke i sådanne samtaler, og den vil generelt skabe usikkerhed og mistillid.

De øvrige ansatte har typisk stor interesse i at kende baggrunden for ledelsesmæssige reaktioner mod en kollega eller chef. Begrænsninger i retten til aktindsigt vil også gælde for dem, og de bliver således afhængige af den information, ledelsen giver. Fortrolighed om konkrete personalesager, som kan være hensigtsmæssig set ud fra en snæver betragtning, kan være meget uhenigtsmæssig set i en bredere personalepolitisk synsvinkel. Manglende eller mangelfuld information om ledelsesmæssige reaktioner kan med-