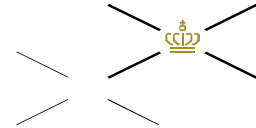


FORSVARSMINISTERIET  
MINISTRY OF DEFENCE



DET TALTE ORD GÆLDER  
Forsvarsudvalget

## Samråd A – Genoprettelse af tilliden til Forsvarets top

### Taleseddel

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jeppe Jakobsen (DF).

### FOU samrådsspørgsmål A

*Set i lyset af den seneste tids afsløringer af sager om nepotisme i og dårlig dømmekraft i forsvarets top i forbindelse med ansættelser, bedes forsvarsministeren redegøre for, hvilke tiltag der vil blive gjort for at sikre imod gentagelser samt hvilke tiltag, der vil blive gjort for at genoprette tilliden til forsvarets top.*

### Besvarelse af samrådsspørgsmålet

Lad mig starte med at slå fast: Inhabilitet er ikke i sig selv ulovligt.

Når jeg nævner det, er det fordi man kan få det indtryk, hvis man har fulgt skrivelserne om Forsvarsministeriets håndtering af reglerne om inhabilitet.

Inhabilitet er ikke ulovligt eller nødvendigvis et problem i sig selv. Problemet opstår i det øjeblik, man ikke overholder de regler, der gælder, hvis man er inhabil.

Så det er både i orden og uundgåeligt, at der er chefer og medarbejdere i Forsvarsministeriet og Forsvaret, der er inhabile.

Det er sådan set helt naturligt på et område med mere end 20.000 ansatte. På en arbejdsplads, hvor mange har været ansat i årevis, og hvor der dannes relationer på kryds og tværs af ministerområdet.

Man må gerne være inhabil, men så må man ikke deltage i behandlingen af den pågældende sag.

Det er således **håndteringen** af, at man er eller kan være inhabil, der er udfordringen.

Som I nok er bekendt med, er der på Forsvarsministeriets område en række sager, der alle har det til fælles, at de har forvaltningslovens regler om håndtering af inhabilitet som omdrejningspunkt.

Og derfor har det været let at skære alle sagerne over én kam og efterlade indtrykket af en organisation, der – for nu at sige det ligeud – beskrives som rådden.

Men når vi ser på det indholdsmæssige i de tre sager, der er blevet undersøgt, er vi meget langt fra det billede, der tegnes i medierne.

For hvad er det egentlig, det her handler om? I sagen vedrørende direktøren for Personalestyrelsen, Laila Reenberg, har anklagerne vist sig grundløse.

Og sagerne vedrørende Forsvarschef Bjørn Bisserup og Departementschef Thomas Ahrenkiel er i mine øjne i småtingsafdelingen – ja simpelthen bagatelagtige.

For jo, selvfølgelig er der sket fejl de to sager. Man har ikke fået orienteret de rette instanser, og i departementschefens tilfælde deltaget i et møde, han ikke burde.

Men ingen har gjort deres indflydelse gældende, hvor de ikke burde.

Nu kender ingen af os endnu resultatet af de to tilbageværende undersøgelser, der fortsat er i gang.

Men uanset, hvordan de falder ud, så er det klart, at der ikke har været godt nok styr på reglerne om inhabilitet. Det kan vi ikke være tjent med. Det vil der nu blive taget fat på.

Tilsvarende skal der skabes større gennemsigtighed i bemandingssystemet, så vi kan få gjort op med den rygtedannelse, som systemet i sin nuværende form er med til at nære.

Det vil jeg gerne uddybe.

### **[Konkrete tiltag]**

Konkret er der særligt tre tiltag, som vi på nuværende tidspunkt arbejder videre med.

**For det første** ser vi på, hvordan personlige relationer på arbejdspladsen skal håndteres. Det er ikke nødvendigvis helt så enkelt, som det måske lyder. Vi kommer derfor til at vejlede medarbejdere og chefer i koncernen både om reglerne og om, hvordan man konkret skal agere, når man står i en situation, hvor man risikerer at blive involveret i en sag, der vedrører en nærtstående.

Det skal således gøres klart, hvordan ansatte skal agere, når en personlig relation mellem to personer giver anledning til overvejelser om inhabilitet. Klarhed om reglerne og procedurerne vil ikke kun være med til at sikre, at der ikke opstår tvivl om, at beslutninger i Forsvarsministeriets koncern træffes sagligt og korrekt – det vil lige så vigtigt være med til at beskytte den enkelte medarbejder.

Dette tiltag er vi ved at se på i samarbejde med Kammeradvokaten.

Ledelsen og medarbejderne skal inddrages, ligesom vi inddrager de faglige organisationer.

**Det andet tiltag** omhandler vores eksisterende ordninger, hvor medarbejdere har mulighed for at henvende sig, hvis de oplever fx overtrædelse af reglerne i forbindelse med deres arbejde.

Det naturlige udgangspunkt er, at man går til sin chef. Men der findes i dag også andre muligheder inden for ministerområdet. Man kan som ansat i dag kontakte **Forsvarsministeriets Auditørkorps** eller **Forsvarsministeriets Interne Revision**, hvis man fx har mistanke om misbrug af offentlige

midler eller andre strafbare forhold. Man kan også henvende sig til de faglige organisationer.

Derudover har forsvaret den såkaldte **Medarbejderlinje**, hvor man kan henvende sig om kritiske forhold, herunder hændelser der er "uhensigtsmæssige, urimelige eller ulovlige". Ansatte kan henvende sig uden at orientere deres chef, og henvendelsen behandles med diskretion

For at brede medarbejderlinjen ud fra alene forsvarets område til at dække hele ministerområdet påtænker vi at flytte Forsvarets medarbejderlinje, så den fremover ligger hos Forsvarsministeriets Interne Revision, der er en selvstændig afdeling i Forsvarsministeriet.

Den interne revision vil få til opgave at sikre ordentlig visitering af henvendelser, så de bliver videreformidlet til de kompetente myndigheder. Det kunne eksempelvis være til Forsvarsministeriets Auditørkorps, hvis henvendelsen relaterer sig til et forhold, der skal efterforskes som en militær straffesag.

Dette synes jeg vil være en hensigtsmæssig ordning på Forsvarsministeriets område.

**Det sidste og formentligt mest komplekse tiltag** omhandler vores måde at rekruttere chefer på. Den seneste kritik har bl.a. lydt på, at vores måde at rekruttere chefer på har givet anledning til mistillid til systemet.

På nuværende tidspunkt gælder det, at stillingerne enten slås op, og at alle dermed kan søge, eller at Forsvarsministeriet rokerer chefer i stillinger. Der

er ikke noget galt med at rokere eller beordre, som det hedder i det militære system. Det gjorde man tidligere for alle militære medarbejdere. Rokering (eller beordring) af chefer i stillinger kan eksempelvis være nødvendigt, hvis der er stillinger, hvor der ikke er kvalificerede ansøgere. Dette kan ligeledes gøre sig gældende, hvis det ikke er lykkedes chefer i tidsbegrænsede stillinger – f.eks. i udlandet – at få en ny stilling via ansøgning.

Man skal endvidere være opmærksom på, at Forsvaret ikke bare kan rekruttere nye medarbejdere uden for systemet, da de fleste stillinger kræver en militær baggrund, og da vi selv uddanner vores militære medarbejdere.

Vores system kan desuden virke uigennemsigtigt, når man ser det udefra, fordi det ikke altid er til at forstå, hvornår stillinger slås op, og hvornår der sker beordring og rokering.

Fokus for ændringerne i det nye system skal være gennemsigtighed og legitimitet, så man kan finde rundt i, hvad baggrunden er for vores handlinger. Og det klare udgangspunkt må være, at vi slår stillinger op.

Uanset hvordan systemet ender med at se ud, skal vi have fokus på gennemsigtighed. Vi skal også have fokus på, at chefstillinger skal besættes ud fra både Forsvarets og koncernens bedste og ud fra hensynet til den enkeltes ønsker og udvikling.

De to ting går ikke i alle tilfælde hånd i hånd, og så må vi vælge.

Alle kan ikke få deres drømmestilling hver gang, men der kan og skal være åbenhed og gennemsigtighed.

Ved fastlæggelsen af det nye rekrutteringssystem vil vi naturligvis også ind-  
drage medarbejderne og de faglige organisationer.

### **Afslutning**

Afslutningsvis vil jeg stilfærdigt opfordre til, at vi er påpasselige med at bi-  
drage til den desværre ret fremherskende opfattelse af, at ministerområdet  
er gennemsyret af nepotisme, eller hvad der ellers bruges af udtryk.

Sådanne beskrivelser er der i mine øjne ikke belæg for.