



Besvarelse af 10-dages forespørgsel fra DD vedr. gråzonemægling og habilitet

26. maj 2025
Side 1 af 4

Jakob Søgaard Clausen, Danmarksdemokraterne, har stillet spørgsmål til Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) angående kommunalt ansatte og deltagelse i konfliktmægling/shariaråd i Aarhus Kommune. Dette notat svarer på spørgsmålene.

Indledende bemærkninger

Indledningsvis bemærkes det, at spørgsmålene tager udgangspunkt i TV2-dokumentaren 'Ghetto'. I dokumentaren og den tilhørende dækning fremstilles og sammenkædes flere elementer, der kan give anledning til tvivl og potentielle misforståelser. På den baggrund indledes besvarelsen her med en kort beskrivelse af et centralt begreb omkring mæglinger, som vil danne udgangspunkt for den efterfølgende besvarelse.

I mediedækningen omtaltes forskellige former for råds- og konfliktmæglinger. Her er det centralt at skelne mellem *illegitime mæglinger* som en form for parallel retsudøvelse og almindelige *konfliktmæglinger*. Medarbejdere i Sociale Forhold og Beskæftigelse har en opgave i at mægle, konflikthåndtere og finde løsninger – også i udsatte boligområder. *Konfliktmægling* er derfor i sig selv en eksisterende og vigtig opgave i det præventive arbejde. Et eksempel på konfliktmægling kan være uenigheder i forbindelse med teenageproblematikker, hvor der kan tages en dialog med forældrene, børn der er i konflikt eller chikanerer hinanden, hvor forældre står på hver sin side. Derimod må man som medarbejder aldrig mægle i en sag med strafferetslige elementer. Disse vil herefter omtales som *illegitime mæglinger*, som fællesbetegnelse.

Spørgsmål 1: Hvor mange konkrete sager er Aarhus Kommune bekendt med, hvor kommunalt ansatte har deltaget i konfliktmægling eller shariaråd?

Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) er ikke bekendt med konkrete sager, hvor kommunalt ansatte har deltaget i illegitim mægling eller i shariaråd. Forvaltningen bliver af Østjyllands Politi orienteret om, at kommunale medarbejdere har befundet sig i gråzonen for, hvornår det er en god idé at mægle. Forvaltningen efterspurgte derfor om uddybende informationer; navne, specifikke tilfælde etc. Disse oplysninger kunne Østjyllands Politi ikke dele, da der ifølge politiet ikke har været mistanke om noget direkte ulovligt, og at man ikke har haft grundlag for at påbegynde en efterforskning eller at sigte de pågældende kommunalt ansatte.

MSB har derfor i forlængelse af politiets orientering valgt at tage en række forholdsregler, som blev implementeret i løbet af 2023. De omfatter:

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Organisation og Ledelse
Aarhus Kommune

MSB Ledelsessekretariat og Organisation

Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 41 87 22 88

Sag: EMN-2025-005904
Dokumentnummer:
14795448

Sagsbehandler:
Martin Krogsgaard Christensen





- Konfliktmægler-uddannelse til vores medarbejdere
- Sikkerhedsgodkendelse af medarbejdere, der indgår i kriminalpræventive fora
- Klare og indskærpede retningslinjer til medarbejderne – herunder, at man skal have en ledelsesmæssig godkendelse i hver enkelt sag, hvor der konfliktmægles
- Et skærpet ledelsesmæssigt fokus på inhabilitet

26. maj 2025
Side 2 af 4

Spørgsmål 2: Hvilke afdelinger har de pågældende medarbejdere haft tilknytning til?

Som redegjort for i besvarelsen på spørgsmål 1 har forvaltningen i Sociale Forhold og Beskæftigelse ikke kendskab til navngivne medarbejdere, som har deltaget i illegitime mæglinger eller shariaråd. Dermed har forvaltningen heller ikke kendskab til konkrete afdelinger.

Spørgsmål 3: Er der taget tjenstlige eller ansættelsesretlige skridt over for medarbejdere, som har været mistænkt for at deltage i parallelle råd? I givet fald – hvor mange?

Der ligger til grund for svaret, at begrebet 'parallelle råd' her er at forstå som det samme som illegitime mæglinger og/eller shariaråd. Forvaltningen i Sociale Forhold og Beskæftigelse har ikke kendskab til navngivne medarbejdere, der skulle have været mistænkt for at deltage i parallelle råd, jf. svarene på spørgsmål 1 og 2.

Spørgsmål 4: Er der taget tjenstlige eller ansættelsesretlige skridt over for medarbejdere, som har haft habilitetsudfordringer? I givet fald – hvor mange?

I relation til *illegitime mæglinger* har forvaltningen ikke kendskab til konkrete medarbejdere, hvor der har været mistanke om habilitetsproblemer, jf. besvarelsen af spørgsmål 1.

I 2022 var der imidlertid en meget omtalt sag, hvor der på baggrund af en samlet vurdering af sagen, blev truffet afgørelse om en række tjenstlige sanktioner på en kommunal arbejdsplads i Gellerup, UC Gadeplan og Kontaktstedet. Disse medarbejdere kan godt have deltaget i *konfliktmæglinger*, som en del af deres almindelige kriminalpræventive arbejde, men de tjenstlige sanktioner kan ikke kobles til *illegitime mæglinger*. Der er fremlagt en samlet redegørelse for sagsforløbet for Social- og Beskæftigelsesudvalget i december 2022, jf. link.

[Dokumentvisning](#)





<https://dagsordener.aarhus.dk/vis?id=aede23de-3249-4707-92e4-c0f56ac53072&punktid=1db8f040-0b3e-40da-b7a0-0725fe0d2b31>

26. maj 2025
Side 3 af 4

MSB har haft en skærpet ledelsesmæssig opmærksomhed på potentielle habilitetsudfordringer generelt i det kriminalpræventive arbejde.

Tidligere har det været en tilgang i det kriminalitetsforebyggende arbejde, at relationer og en lokal forankring er vægtet højt som redskaber i det pædagogiske arbejde. De senere år er fokus dog skærpet på, at lokalkendskab i nogle tilfælde kan være en udfordring, fx når man skal agere i socialfaglige sager i det samme område, som man selv bor i. Derfor har MSB med inspiration fra forskellige forskere, andre myndigheder indenlandsk og fra udlandet gentænkt det kriminalpræventive område.

Som en del af arbejdet med netop at undgå potentielle inhabilitet og interessekonflikter, har MSB desuden besluttet at sikkerhedsgodkende medarbejdere, som sidder med i samarbejder, hvor der bliver delt fortrolige oplysninger om kriminelle forhold. Det er en ekstra forholdsregel, som tages lokalt i det kriminalpræventive arbejde i Aarhus.

Spørgsmål 5: Har kommunen modtaget underretninger fra Østjyllands Politi om specifikke ansatte med mulig tilknytning til parallelle retssystemer? I så fald – hvornår, hvor mange og hvordan er der reageret?

Forvaltningen i MSB blev - som beskrevet i spg. 1 ovenfor - via Østjyllands Politi gjort bekendt med, at der har været medarbejdere, som har befundet sig i en gråzone i forhold til, hvornår det var en god idé at mægle. Men da Østjyllands Politi hverken har ment, at der var konkrete ulovlige tilfælde, der kunne forfølges eller navne, der kunne udleveres til forvaltningen på baggrund heraf, så har der ikke været personalesager at forfølge på forvaltningsniveau.

MSB har til gengæld, som tidligere oplyst, sat en række tiltag i gang, der skal sikre en absolut klarhed i forhold til opgavevaretagelsen. På samme måde er de ekstra foranstaltninger en beskyttelse af medarbejderne i forhold til, at der ikke kan sås tvivl om deres habilitet og evne til at deltage i arbejde, hvor politiets opgaver krydser det socialfaglige arbejde. Det handler som nævnt om uddannelse i retningslinjer, konfliktmægling samt sikkerhedsgodkendelse ved særlige opgaveløsninger.

Spørgsmål 6: Er det forvaltningens vurdering, at der i stadig er kommunalt ansatte, som er i politiets "kikkert"?

Forvaltningen i MSB er ikke bekendt med nogen aktuel bekymring fra Østjyllands Politis side. Der er taget en lang række forholdsregler for at undgå netop dette. Det er derfor også forvaltningens opfattelse, at det store fokus





på området i MSB, og de mange tiltag, der er sat i gang, som der fortsat arbejdes aktivt med, tilsammen har resulteret i, at det kriminalpræventive arbejde er bedre rustet til opgaven i dag. MSB er i tæt kontakt med Østjyllands Politi, og det er fortsat forvaltningens forventning og opfattelse, at Østjyllands Politi deler eventuelle bekymringer med MSB, hvis de findes.

26. maj 2025
Side 4 af 4

