

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2015.0132 (afskedigelsesnævn)

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL)

for

A

(advokat Maria Muñiz Auken)

mod

Vejen Kommune

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen angår, om der har været den fornødne saglige begrundelse for at opsige en daglig pædagogisk leder på grund af dårligt samarbejde med områdelederen.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Vejen Kommune skal betale en af afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse svarende til maksimalt 12 måneders løn.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. november 2015 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tidligere dagtilbuds- og skolechef Ivar Bak, tidligere områdeleder B og ledersagsbehandler Hans-Peder Nielsen.

Efter afslutningen af den mundtlige forhandling var der mellem organisationerne enighed om at afslutte sagen med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen i hovedtræk

I 2011 vedtog Vejen Kommune en helhedsplan for omstrukturering af dagtilbudsområdet, således at kommunens forskellige dagtilbudsinstitutioner, der hidtil havde haft hver sin institutionsleder, pr. 1. august 2012 skulle samles i en række områder forestået af områdeledere og i øvrigt med daglige pædagogiske ledere.

A havde siden 2001 været leder af en daginstitution i kommunen. Hun søgte, men fik – efter sin forklaring til sin store skuffelse – ikke stillingen som områdeleder i det område, hvor daginstitutionen var beliggende. Da stillingerne som daglig pædagogisk leder efterfølgende blev opslået, søgte og fik hun stillingen som daglig pædagogisk leder af naturbørnehaven, der sammen med institutionen Askov-Malt udgjorde det område, som B var blevet udnævnt som områdeleder for. Stillingerne som områdeleder var blevet besat i januar 2012, og stillingerne som daglig pædagogisk leder blev besat omkring den 1. april 2012 til tiltræden den 1. august 2012.

Om naturbørnehaven er det under sagen oplyst, at den er en af Vejen Kommunes store institutioner. Naturbørnehaven består af 4 separate huse, og der havde i længere tid været samarbejds-mæssige udfordringer på institutionen, både internt i et af husene og generelt husene imellem.

Allerede i maj 2012 opstod der problemer i forbindelse med det forestående samarbejde mellem B og A, navnlig med hensyn til den ledelsesmæssige rollefordeling. Under et møde i maj måtte dagtilbudschefen, Ivar Bak, over for A præcisere de begrænsede ledelsesopgaver, der administrativt var lagt hos daglig pædagogisk leder, og hvad denne stilling i øvrigt i henhold til den vedtagne helhedsplan indebar, og også B fandt anledning til nærmere at beskrive, hvilke opgaver den daglige pædagogiske leder skulle varetage – alt i overensstemmelse med helhedsplanen for omstruktureringen.

Samarbejdsproblemerne mellem A og B forstærkedes imidlertid efter As tiltræden den 1. august 2012, og aftalte opfølgningssamtaler med Ivar Bak i september resulterede ikke i en bedring af forholdene. Efter forslag fra personaleafdelingen blev det derefter på et møde med Ivar Bak den 9. oktober 2012 med fuld tilslutning fra både A og B besluttet at søge bistand hos en ekstern konsulent, privatpraktiserende psykolog Lea Linnet, Esbjerg, efter dennes forslag indledende med en bredere erhvervs personlighedstest via pc.

Umiddelbart derefter sygemeldte A sig på ubestemt tid, men var fortsat fuldt indforstået med at deltage i den besluttede test. Kontaktsamtale med A om hendes sygefravær blev foretaget på Ivar

Baks kontor den 8. november 2012, hvor hun som årsag til sygefraværet angav samarbejdsproblemerne.

Psykolog Lea Linnets forelagde på et møde den 7. december 2012 med hhv. A og B og i øvrigt med deltagelse af Ivar Bak resultatet af sin undersøgelse, der fastslog, at deres "erhvervspersonlighedsprofiler er så grundlæggende forskellige, at deres samarbejde sandsynligvis ville ende i konflikt og hårdknude", og endvidere bl.a. "entydigt" konkluderede, at det "aldrig ville lykkes de 2 kvinder at få etableret et reelt SAMarbejde". B' personlighedsprofil blev betegnet som "rigtig stærk i samarbejdes øjemed", mens As personlighedsprofil udviste "en markant tendens til mere ufleksibel og kølig adfærd i samarbejdsrelationer".

Opfølgning på sygesamtalen den 8. november blev foretaget den 11. december 2012 med deltagelse af bl.a. Ivar Bak og B. A, der mødte med Hans-Peder Nielsen som bisidder, meddelte, at hun p.t. ikke var i stand til at genoptage arbejdet. På BUPL's forespørgsel blev det oplyst, at der ikke var nogen lignende stilling ledig i kommunen, idet alle disse stillinger var blevet besat tidligere på året. Ivar Bak rejste spørgsmål om hendes mulige overgang til en pædagogisk stilling andetsteds i kommunen, men dette blev af både A og hendes bisidder afvist som uinteressant. Det blev herefter konkluderet, at kommunen snarest muligt ville sende brev om påtænkt ophør af hendes ansættelse, hvilket derefter skete ved brev af 21. december 2012. Ved brev af 22. januar 2013 blev hun derefter opsagt til fratræden den 31. juli 2013. Hun var fortsat sygemeldt indtil sin fratræden.

Det er endelig oplyst, at B, der i overensstemmelse med omstrukturingsplanen dels var områdeleder for Askov-Malt og naturbørnehaven, dels tillige var daglig pædagogisk leder i Askov-Malt, efter opsigelsen af A flyttede til naturbørnehaven, og at der derefter blev konstitueret en pædagogisk leder i Askov-Malt.

Opmandens begrundelse

Indledningsvis bemærkes, at bevisførelsen ikke har givet noget grundlag for at pålægge Agnete Hvass som områdeleder et medansvar for de betydelige samarbejdsproblemer, der meget hurtigt opstod mellem hende og A.

Efter bevisførelsen kan det vel lægges til grund, at A, efter at hun ikke have fået stillingen som områdeleder i sit hidtidige distrikt, også som pædagogisk leder i naturbørnehaven ønskede at virke på et ledelsesmæssigt hovedspor, og at hun uanset dagtilbudschefens og områdelederens præciserin-

ger af forventninger og krav til indehaveren af stillingen som daglig pædagogisk leder havde svært ved at affinde sig med denne ledelsesmæssigt stærkt reducerede rolle i forhold til sin hidtidige stilling som institutionsleder. A findes dog hverken på dette grundlag eller efter det i øvrigt oplyste at kunne pålægges hovedansvaret for de alvorlige og for så vidt uløselige samarbejdsproblemer hende og B imellem. Den væsentligste faktor i så henseende må som anført af psykolog Lea Linnet antages at være deres grundlæggende forskellige erhvervs-personlighedsprofiler.

Samarbejdsproblemerne viste sig, allerede inden den nye struktur skulle realiseres pr. 1. august 2012. De forstærkedes, efter at A havde tiltrådt stillingen som daglig pædagogisk leder i naturbørnehaven. Mindre end 2½ måned efter sin tiltræden meldte hun sig syg på ubestemt tid, og under opfølgingsmødet den 11. december 2012 meddelte hun, at hun ikke var i stand til at genoptage arbejdet.

Dagtilbudschefen havde ved flere møder med A og B både før og efter den 1. august 2012 søgt at løse samarbejdsproblemerne, og der var allerede på mødet den 9. oktober 2012 mellem alle de implicerede enighed om at få en ekstern evaluering mv. heraf under medvirken af praktiserende psykolog Lea Linnet.

Hertil kommer det meget vægtige hensyn til børnene i naturbørnehaven, der forstærkedes af de nævnte særlige problemer i denne store institution, og som i sig selv gjorde en hurtig løsning af ledelsesproblemerne påkrævet.

I hvert fald på denne baggrund findes der intet grundlag for at kritisere forvaltningens beslutning om, at samarbejdet mellem A og B måtte bringes til ophør, og om, at dette nødvendigvis måtte ske ved at afskedige naturbørnehaven, som det ikke var muligt at tilbyde en lignende stilling, og som ikke ønskede at fortsætte sin ansættelse i en stilling som pædagog.

Opsigelsen af naturbørnehaven var således rimeligt begrundet i institutionens forhold – jf. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne § 16, stk. 8 – og der findes heller ikke i øvrigt grundlag for ikke at anse opsigelsen for rimeligt begrundet. Herved bemærkes også på given foranledning, at en advarsel til A under de foreliggende omstændigheder, hvor hun var sygemeldt og havde meddelt, at hun ikke var i stand til at genoptage arbejdet, hverken var en relevant eller egnet sanktion.

Indklagedes påstand om frifindelse må herefter tages til følge.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar og omkostninger.

København den 16. november 2015

Poul Sørensen