

O P M A N D S K E N D E L S E

af

15. juni 2015

i

Faglig Voldgiftssag FV2015.0041 (afskedigelsesnævnssag):

Dansk Sygeplejeråd for A

(advokat Tina Ortega)

mod

Faaborg-Midtfyn Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

INDLEDNING

Den 15. januar 2014 blev A afskediget fra sin stilling som områdeleder ved hjemmeplejen i Faaborg-Midtfyn Kommune. Ved afskedigelsen havde A været ansat i kommunen (tidligere Ringe Kommune) i 30 år. Dansk Sygeplejeråd har på As vegne indbragt spørgsmålet om afskedigelsens saglighed for dette afskedigelsesnævn, der er nedsat i henhold § 18, stk. 5, i overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. mellem KL og Dansk Sygeplejeråd (i det følgende benævnt DS) m.fl. Afskedigelsesnævnet har bestået af juridisk konsulent i DS Lene Vesth og juridisk konsulent i DS Mette Jakobsen, udpeget af DS, chefkonsulent Niels Nørby Pedersen og konsulent Lotte Bryde, udpeget af KL, og – som opmand – forhenværende højesteretsdommer Per Sørensen.

Sagen er forhandlet den 9. juni 2015.

PÅSTANDE

DS har nedlagt påstand om, at Faaborg-Midtfyn Kommune til A skal betale 626.139,24 kr. med procesrente fra indbringelsen af sagen for afskedigelsesnævnet den 4. juli 2014.

DS' krav er et godtgørelseskrav svarende til 12 måneders løn.

Faaborg-Midtfyn Kommune har påstået frifindelse.

Parterne er indforstået med, at denne kendelse ikke indeholder en fuld sagsfremstilling eller fuld gengivelse af forklaringerne og parternes argumenter.

SAGEN

1. As ansættelsesforhold.

A blev i juli 1983 ansat som hjemmesygeplejerske i den daværende Ringe Kommune. I 1986 blev A hjemmehjælpsleder, og senere fik A to andre lederstillinger i kommunen, inden A i 2001 blev leder af ældreområdet.

Efter kommunesammenlægningen i 2007 indgik Ringe Kommune i den nye kommune med navnet Faaborg-Midtfyn Kommune, der har ca. 52.000 indbyggere. I 2007 blev A ledende sygeplejerske inden for sygepleje- og rehabilitering med ansvar for ca. 85 medarbejdere, og efter en sammenlæg-

ning af Sygeplejen og Hjemmeplejen i 2011 blev A områdeleder for Hjemmepleje Øst med ansvar for ca. 250 medarbejdere.

2. Kommunens organisering af sygeplejen og hjemmeplejen – Pleje og Omsorg – frem til 2014

A var én af to områdeledere inden for Hjemmeplejen – den anden var B – mens to andre områdeledere, C og D, var ledere for plejehjemmene. Alle fire områdeledere havde E, der er ældrechef, som chef.

Som områdeleder havde A ansvaret for økonomistyringen og ansvaret for at skabe retning og sikker faglig udvikling. Herudover havde A bl.a. ansvaret for det faglige samarbejde med regionens sygehuse, ligesom A varetog kontakten til relevante uddannelsesinstitutioner i området. As stilling indebar en forpligtelse til at arbejde for og opfylde og implementere de beslutninger, der blev vedtaget for As ansvarsområde.

A og de tre andre områdeledere havde kontor på kommunens adresse i Gislev, mens E havde kontor i kommunes fagsekretariat, Pleje og Omsorg, i Ryslinge.

3. Organisationsændringen ”Fra 4 til 3”

I februar 2013 opsagde C sin stilling som områdeleder for plejehjemmene. C fratrådte med udgangen af februar 2013. I denne forbindelse blev det besluttet, at Cs stilling ikke skulle genbesættes, idet der i stedet skulle foretages en omorganisering af områdelederstrukturen i Pleje og Omsorg. Organisationsændringen, der blev betegnet ”Fra 4 til 3”, blev vedtaget i begyndelsen af maj 2013 og skulle udmøntes ved, at man i stedet for at have 4 områdeledere skulle overgå til 3 områdeledere, der skulle have ansvaret inden for hvert deres geografiske område. De 3 områdeledere skulle således hver for sig have ansvaret for såvel Hjemmeplejen som plejehjemmene inden for deres respektive område.

Ledergruppen i Pleje og Omsorg fik til opgave at implementere den nye organisation, således at den kunne være klar til drift den 1. januar 2014. Som grundlag for beslutningen om organisationsændringen forelå diverse analyser.

4. Forløbet forud for afskedigelsen

4.1 I maj 2013 forelå en rapport med en evaluering af den overordnede organisationsændring i Pleje og Omsorg. I rapporten blev der peget på ledelsesmæssige problemer, og i et brev af 21. maj 2013, der var stilet til alle ledere i Pleje og Omsorg, sygeplejerskernes tillidsmænd og næstformænd i

MED-udvalget, gav et stort antal sygeplejersker i kommunen udtryk for betydelig utilfredshed med den måde, afdelingen blev kørt og ledet på. I brevet anførte sygeplejerskerne indledningsvis, at de med henvendelsen ønskede at få sat fokus på det psykisk dårlige arbejdsmiljø, der havde fået lov til at accelerere siden den fysiske sammenlægning af Sygeplejen og Pleje og Omsorg i sommeren 2012. I brevet hedder det bl.a.:

”Vores kolleger giver daglig udtryk for frustrationer omkring den usynlige områdeledelse og mangel på daglig sygeplejefaglig ledelse.

...

Områdelederne ser vi aldrig, og vi har en klar oplevelse af, at de ikke ved, hvad der foregår i praksis. De er ledere for henholdsvis område vest (Faaborg) og Øst (Ringe), men har valgt at sidde et helt tredje sted i Gislev (Førerborgen som de har valgt at kalde det). Hvad de har gjort sig af tanker ifm. med sygeplejen, og hvilke rammer sygeplejen skal agere i, blev på opfordring præsenteret på 20 min i april 2013. Den videre plan for, hvordan de tænker det ind i vores hverdag, vides ikke, og her må tilføjes, at ikke ret mange fik noget ud af det møde, fordi A og B startede mødet med at skælde kollektivt ud. ...

Før sammenlægningen sad der arbejdsgrupper og lavede skabeloner for bla. vidensdeling (et af de centrale områder, som E så som væsentlige ifm. omorganiseringen). Der var mange møder, hvor mange ressourcer og meget fagpersonale skulle undværes i plejen. I dag kan vi konstatere, at arbejdet er overset/ikke brugt/ikke implementeret.)

...

I efteråret 2012 blev der holdt flere møder med mange medarbejdere fra forskellige faggrupper. Der var til disse møder 'indkøbt' en konsulent fra Århus, der var tovholder på møderne, og her blev der flere gange kigget direkte på A og B og de fik at vide, at De havde et stort stykke arbejde i at få tydeliggjort ledelsesfunktionerne, og helt tilfældigt opdager vi løbende, at funktionerne bliver lavet om, bare sådan uden videre. Hvordan kan man overhovedet tænke ledelse, når man ikke har gjort sig tanker om, hvilke ledelseskompetencer man har brug for??

Man mister tillid, og det skaber stor utryghed og vrede, når ledelsen er usynlig, og ikke ved, hvad der foregår i praksis. Når vi ikke ved, hvad I vil som ledere ift. Sygeplejen, så bruger vi rigtig meget tid på at tolke og gætte på jeres intentioner og adfærd., og som cand. Psych. Mads Schramm bla. skriver, *at hvis ens grundvilkår er ledelse på afstand, så er det afgørende, at der er skabt fælles retning, fælles mål og klare aftaler!!!*

<http://www.lederweb.dk/Strategi/Kommunikation/Artikel/93263/Narvarende-ledelse-pa-afstand>

I det hele taget er kommunikationen ekstrem dårlig, når vi har møde med områdelederne, og vi oplever ikke at blive medinddraget eller hørt, og det passer rigtig dårligt til Kommunens eget projekt omkring *flere gode arbejdsdage*. En af indsatserne er her ”inddragelse og involvering af arbejdspladsens medarbejdere.

Jf. 'indblik' Februar 2013.

Vi vil gerne sygepleje på et højt fagligt niveau, da vi brænder for sygeplejen. Vi vil gerne udvikling. Vi vil gerne dialogen, og vi ønsker sygeplejefaglig ledelse.”

Områdeledernes umiddelbare ønske efter modtagelsen af brevet var, at kommunen skulle sanktionere sygeplejerskerne som følge af henvendelsen. Dette blev dog afslået af E og HR-chef Charlotte Hervit, da de fandt, at henvendelsen indeholdt en legitim kritik af ledernes indsats.

4.2 I den følgende tid blev implementeringen af den nye organisation drøftet ca. hver 14. dag på møder, hvori bl.a. E og de 3 tilbageværende områdeledere, herunder A, deltog. Desuden blev den nye struktur og samarbejdsforholdene drøftet på sommermøder, hvori sygeplejerskerne deltog, ligesom organisationsændringen blev drøftet på en temadag den 3. september 2013.

På et møde den 13. november 2013 med deltagelse af E, de 3 områdeledere og HR-chefen fremlagde E en procesplan af 10. november 2013 for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen, og det blev aftalt, at de 3 områdeledere hver især skulle udarbejde en handleplan for deres område. Disse handleplaner skulle drøftes nærmere på et møde den 22. november 2013, hvorfor områdelederne skulle have oplæg til handleplan færdiggjort senest denne dag. Det var tanken, at planerne skulle fremlægges af områdelederne den 6. december 2013 med henblik på en drøftelse mellem deltagerne på mødet den 13. november 2013. Derefter skulle procesplanerne færdiggøres og foreligge i endelig form den 17. december 2013, således at overgangen til sikker drift af den nye organisation kunne ske pr. 1. januar 2014. På mødet den 13. november 2013 erklærede E, at han var til rådighed, hvis områdelederne var i tvivl om den forestående opgave.

4.3 I en mail af 15. november 2013 til A og de to andre områdeledere, B og D, skrev E bl.a.:

”På ledermødet fredag den 8. november blev nedenstående beslutning truffet:

”Sygeplejersker på plejehjem

I processen med reorganiseringen af sygeplejen til Pleje og Omsorg er det besluttet, at der organisatorisk skal ansættes sygeplejersker på plejehjemmene, hvilket skal finansieres af hjemme- og sygeplejens budget.

...

Beslutning

Organisatorisk bliver der ansat en sygeplejerske på hvert plejehjem (Timeantal ikke endeligt afgjort). Områdelederne fordeler selv hvem der sikrer, at dette sker og for hvilke (**i forhold til deres nye respektive områder pr. 1. januar**).

...

Bemærk venligst den fremhævede parentes. Dette er en central og vigtig del af beslutningen. Det er det fordi, at ansættelser der foretages nu og har virkning ind i 2014 også, og

ganske naturligt har økonomiske konsekvenser for jeres nye aftaleområder pr. 1. januar 2014.

I forlængelse heraf og med henvisning til procesnotatet vedrørende fra 4-3 områdeledere, der blev udsendt søndag den 10. november og gennemgået på møde i HR&I onsdag den 13. november er en af de centrale opgaver, at få styr på økonomien pr. 1. januar 2014, herunder om der er økonomi til de ansatte, der pt og fremadrettet er i jeres nye aftaleområder. Hvis dette skal lykkes for jer, er det en utvetydig betingelse, at der med virkning fra beslutningen fredag den 8. november ikke ansættes personale, hverken på plejehjem eller i hjemme- og sygeplejen, der har indvirkning på økonomien i 2014 og fremadrettet, uden at dette er **godkendt** af den områdeleder, der overtager det geografiske område, hvor ansættelsen er påtænkt. Denne proces er altså nødvendig, hvis det skal lykkes for jer, at få et samlet overblik over jeres økonomi og ansatte i de ny aftaleområder her og nu samt fremadrettet.

Skulle der mod forventning være ansættelser på vej, hvor ovenstående proces og godkendelse af overtagende områdeleder ikke er på plads, skal ansættelsesprocessen stoppes med det samme og kan først og eventuelt videreføres når den overtagende områdeleder har godkendt dette.

Er der spørgsmål til ovenstående er I meget velkommen til at kontakte mig.”

Da flere hjemmesygeplejersker i området Ringe Vest skulle fratræde i efteråret 2013, havde A forud for mailen af 15. november 2013 fra E udarbejdet et stillingsopslag, hvoraf fremgik, at kommunen søgte 2 nye hjemmesygeplejersker til området. De ledige stillinger var inden for det område af hjemmeplejen, som A på det tidspunkt havde ansvaret for, men som D skulle have ansvaret for med virkning fra den 1. januar 2014. A har under sagen forklaret, at A følte, at tonen i Es mail var skærpet i forhold til tidligere, at den var udtryk for ”fuldstændig kontrol”, at A følte sig ramt, og at A fik det fysisk dårligt ved at læse mailen. Umiddelbart forud for afsendelsen af mailen havde E været på kontoret i Gislev, uden at han i den forbindelse mundtligt fortalte A om beslutningen, der fremgår af mailen.

Få minutter efter modtagelsen af Es mail sendte A en mail til D, som E samme formiddag havde besøgt. I mailen hedder det bl.a.:

”...

Hej D

Vi har jo aktuelt slået stillinger op i område Ringe V i stedet for de 2 sygeplejersker

der forlader os, jeg ved ikke hvad du tænker.??

1. Vi kan vel se hvad der kommer ind af refleksioner på stillingsopslaget, og beslutte om der overhovedet skal ansættes.
2. M.h.t. sygeplejersker på plejehjem, har du da en plan for hvordan det skal kunne rummes indenfor din budgetramme??

Kunne vi se på det på mandag.

...”

Den følgende dag, der var en lørdag, svarede D:

”Hej A

Det skal stoppes, der mangler 845.000 på sygeplejerske kontoen
Og samlet omkring 1,9 mill i område Ringe vest
Ringe c mangler 516.600 på sygeplejersker, og Samlet 980.000 kr. I budget 2014
Disse tal er fra jeg har sammenlignet med de medarbejdere der er ansat fra 1. januar 2014 holdt op mod tildelt budget.

Så de 2 stillinger skal pilles af stillings opslaget mandag vil du sørge for det?
Jeg taler med Birthe og Annelise i den komme uge

De 2 sygeplejerske stillinger der bliver slået op på plejehjem, har jeg budget til, de står på områdekontor nord i budget 2014

Fortsat god weekend vi ses mandag”

A har forklaret, at A opfattede tonen i Ds mail som ”totalt kommanderende” og ”nedgørende”. A fandt, at det ikke var en måde at samarbejde på, og A fik det fysisk og psykisk dårligt. Denne tilstand udviklede sig hen over weekenden, og efter at have opsøgt sin læge mandag den 18. november 2013 sygemeldte A sig ved en mail af 19. november 2013 til kommunen (ach), hvori A skrev:

”...

Jeg vil lige fortælle dig at jeg er syg. Jeg var ved lægen i går på grund af forskellige symptomer (hovedpine, kvalme, svimmelhed)

Hun var ikke i tvivl om at det er stressrelateret. Hun anbefalede at jeg blev sygemeldt i 1 uge - 14 dage.

V.h. A.”

A har forklaret, at A aldrig har været sygemeldt på grund af stress i de 30 år, A var ansat i kommunen.

Forud herfor havde også områdeleder B sygemeldt sig den 17. november 2013, ligeledes begrundet med stress.

I tilknytning til Es mail af 15. november 2013 til D selv, A og B har D forklaret, at D opfattede indholdet som en opfordring fra E til, at de nu skulle komme i gang med at færdiggøre deres procesplaner.

4.4 I et brev af 21. november 2013 til A, dvs. 2 dage efter dennes sygemelding, indkaldte E A til en såkaldt fastholdelsessamtale, der blev afholdt den 27. november 2013 med deltagelse af HR-chef Charlotte Hervit. Da A fik en fornemmelse af, at der var ”problemer i luften”, medtog A en repræsentant fra DS til mødet. Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

”...

A redegør, at årsagen til As sygemelding, er bygget op over det sidste halve år. A oplever ikke, at der er dialog eller anerkendelse, der er ingen uformelle møder, hvor der kan opbygges relationer. Der er rigtig mange ting, der skal sættes i værk, og som strækker sig over lang tid. Derudover har der været systemmæssige hindringer i at arbejde med økonomi – styringsredskaberne har ikke været til stede.

Den 7. november 2013 præsenterer ældrechefen i hovedtræk procesplanen for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4-3.

Ældrechefen anerkender, at A kan have den opfattelse, at der ikke er anerkendelse og uformel dialog. A har dog ikke selv taget initiativ til at kontakte ældrechefen m.h.p. dialog.

Spørgsmålet om, hvordan man kommer videre herfra, bliver besvaret med, at ældrechefen har en klar forventning om, at A møder på arbejde torsdag morgen kl. 8.00 og går i gang med at gennemføre procesplanen – se formålet beskrevet i procesplanen.

Iflg. As oplysninger er A ikke stand til at møde ind og gå i gang med opgaven torsdag morgen kl. 8.00 – A har en tid hos egen læge tirsdag den 3. december, hvorefter A vil vende tilbage.

Ældrechefen oplyste, at i givet fald vil man være nødt til at igangsætte en nødplan, så området kan gå i sikker drift pr. 1. januar 2014.

Der blev gjort opmærksom på, at der tale om en væsentlig driftsmæssig forstyrrelse, hvorfor man bliver nødt til at agere i forhold til området.

Det blev aftalt, at A kontakter ældrechefen umiddelbart efter lægebesøget på tirsdag.

...”

A har forklaret, at A på mødet straks fik at vide, at E og Charlotte Hervit ikke anerkendte, at A var syg, og at A fik at vide, at A skulle møde den følgende dag og komme i gang.

4.5 Forud for samtalen den 27. november 2015 havde D på et møde den 22. november 2013, som A og B ikke kunne deltage i på grund af deres sygemeldinger, fremlagt sin procesplan for iværksættelsen af den nye organisation inden for hendes område. D har forklaret, at D selv havde udarbejdet planen, men dog fik hjælp til udarbejdelsen af nogle slides. På mødet redegjorde D for planens indhold, og da hverken A eller B var til stede, var det kun medarbejderne inden for Ds eget område, der følte sig informeret. Flere af medarbejderne inden for de to andre områder gav udtryk for frustration over, at de ikke var blevet bedre informeret. Selv havde D ikke haft kontakt med sine to kolleger i sygeperioden. D fulgte sin procesplan op med en mere detaljeret plan, som D udleverede til ledelsen den 2. december 2013.

4.6 Efter besøg hos sin læge tirsdag den 3. december 2013 raskmeldte A sig ved en e-mail til E samme dag. Som svar herpå skrev E en times tid senere:

”...

Hej A,

Tak for din raskmelding.

Inden du starter op i Gislev i morgen skal vi to have en drøftelse af, hvordan du har tænkt dig, at leve op til de aftaler der er beskrevet i vedlagte notat vedrørende, Procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere:

Du bedes derfor møde på mit kontor kl. 8.00 til en samtale vedrørende ovennævnte.

Vil du venligst bekræfte, at du har modtaget denne mail/mødeindkaldelse.

Der vedlægges yderligere relevante bilag.

...”

De bilag, som E vedlagde mailen, var en job- og personprofil for områdelederne i Pleje og Omsorg og notatet af 10. november 2013 om procesplanen, der blev drøftet på mødet den 13. november 2013.

På mødet den følgende dags morgen, dvs. den 4. december 2013, deltog kun E og A. Her forelagde han 9 punkter, der var oplyst i et mødereferat, som han havde udfærdiget på forhånd, idet han bad A om straks at tage stilling til punkterne. Af mødereferatet fremgår, at punkt 4 handlede om procesplanen, som han havde nævnt i mailen den foregående dag. Til hvert af de øvrige 8 punkter udleverede han forskellige bilag, som A enten skulle erklære sig enig i eller tage ansvaret for. I referatet hedder det bl.a.:

”...

Tema: Gennemgang af områdeleder A's skriftlige oplæg vedrørende udmøntning og implementering af; procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere.
Endvidere en drøftelse af en række ledelsesmæssige forhold jf. nedenstående punkter herunder en afklaring af den formelle ledelsesmæssige kompetencefordeling jf. notat om Faaborg-Midtfyn Kommune som organisation samt job- og personprofil for områdeledere i Pleje og Omsorg.

Deltagere: Områdeleder A, Ældrechef E.

Pkt. 1. Indledning

A sygemeldte sig tirsdag den 19. november 2013 til E af følgende årsag: ”Jeg vil lige fortælle dig, at jeg er syg. Jeg var ved lægen i går på grund af forskellige symptomer (hovedpine, kvalme, svimmelhed) Hun var ikke i tvivl om at det er stressrelateret. Hun anbefalede at jeg blev sygemeldt i 1 uge - 14 dage” – citat fra mail jf. sygemelding fra A.

Beslutning

A erklærer sig enig i dette punkts formuleringer.

Pkt. 2. Ledelsesmæssig kompetencefordeling i Faaborg-Midtfyn Kommune

Notat om Faaborg-Midtfyn Kommune som organisation, afsnittet vedrørende de forskellige ledelsesniveaues rolle og kompetencer blev gennemgået.

Beslutning

A erklærer sig enig i dette punkts formuleringer, hvilket indebærer at der er forståelse og accept af de forskellige ledelsesniveaues roller og kompetencer.

Pkt. 3. Job- og Personprofil for områdelederne i Pleje og Omsorg

Job- og Personprofil for områdelederne i Pleje og Omsorg er senest revideret den 12. november 2013, og har været forelagt A til orientering. Den oprindelige udgave har været A bekendt siden ansættelsen i Pleje og Omsorg pr. 1. januar 2011.

Beslutning

A erklærer sig enig i dette punkts formuleringer, hvilket indebærer at der er forståelse og accept af job- og personprofilens indhold.

Pkt. 4. Gennemgang af; Procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere

A gennemgik sit skriftlige rå-notat vedrørende udmøntning og implementering af; procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til områdeledere.

Allan orienterede fra fælles ledermøde den 22. november 2013, hvor A skulle have fremlagt sit oplæg om sikker drift pr. 1. januar 2014 for mellemlederne i sit nye aftaleområde. Pga. A's sygemelding skete dette ikke.

Fsv. angår reaktionerne på det fælles ledermøde, er det E's vurdering, at der hersker en del usikkerhed blandt A's mellemledere mht. at nå processen med sikker drift pr. 1. januar 2014.

Beslutning

Jf. notat om; procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere er der aftalt møde på E's kontor, fredag den 6. december 2013 kl. 10.30, hvor A skriftligt gør status på sit arbejde med sikker drift pr. 1. januar 2014. Der henvises til notatet, hvor de konkrete forventninger er præciseret.

A erklærer sig enig i, at ovenstående skal være på plads til mødet den 6. december 2013. Indtil mødet fredag den 6. december 2013 arbejder A placering fra sin hjemmearbejdsplads.

Som følge af A's sygemelding er denne proces nu 14 dage forsinket. Der er i notatet aftalt møde den 17. december 2013, hvor der skal foreligge et endeligt administrationsgrundlag. For at sikre, at dette mål opfyldes, aftales der følgende proces mellem A og E;

Procesplan frem mod 17. december 2013:

Mandag den 9. december 2013, kl. 8.00 – 9.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen. Ligeledes redegøres skriftligt for, hvad der er planlagt indtil torsdag den 12. december.

Torsdag den 12. december 2013, kl. 13.00 – 14.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen. Ligeledes redegøres skriftligt for, hvad der er planlagt indtil tirsdag den 17. december 2013.

Tirsdag den 17. december 2013, kl. 15.00 – 16.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen jf. notat om; procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere.

Pkt. 5. Drøftelse af dialog mellem områdelederne og hjemmeplejelederne jf. mail af 11. september 2013, bilag udleveret til A på mødet dags dato
Dialogen mellem områdelederne og hjemmeplejen drøftet.

Beslutning

A tager punktet til efterretning.

Pkt. 6. Drøftelse af; analyse af de sygeplejefaglige indsatser, dokumenteret i Care, jf. notat af 29. november 2013, bilag udleveret til A på mødet dags dato

Notatet gennemgået og drøftet

Beslutning

A tager det fulde ansvar for, at dokumentationen er særdeles mangelfuld i hjemmesygeplejen.

Pkt. 7. Drøftelse af notat af 3. december 2013 vedrørende diverse ledelsesmæssige forhold i perioden 10. oktober 2011 – 9. oktober 2013, fsv. angår budget- og ressourcestyring og organisationsændringer, bilag udleveret til A på mødet dags dato

Notatet skal gennemgås.

Beslutning

A tager notatet til efterretning og erkender samtidig, at A ikke har været dygtig nok til, at opsøge mere viden om ressource- og budgetstyring herunder den nødvendige ledelsesinformation.

Pkt. 8. Drøftelse af A's anvendelse af hjemmepleje/kommunebil

A finder at bilen bliver benyttet efter gældende spilleregler, dog findes der ikke noget skriftligt administrationsgrundlag. Og A kan ikke forklarer, hvorfor at denne bil er den eneste blandt hjemmeplejens biler, der ikke er FMK-logo på.

Pkt. 9. Konkrete aftaler for A's opgaver frem mod sikker drift pr. 1. januar 2014

Beslutning

1. Indtil mødet fredag den 6. december 2013 arbejder A med en fysisk placering fra sin hjemmearbejdsplads.
2. A meddeler til relevante interessenter, at A indtil videre arbejder hjemme, idet der er presserende opgaver, der skal beskrives mht. sikker drift pr. 1. januar 2014.
3. A beskæftiger sig udelukkende med opgaver, der relaterer sig til procesnotatet.
4. Procesplan frem mod 17. december 2013:

Mandag den 9. december 2013, kl. 8.00 – 9.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen. Ligeledes redegøres skriftligt for, hvad der er planlagt indtil torsdag den 12. december.

Torsdag den 12. december 2013, kl. 13.00 – 14.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen. Ligeledes redegøres skriftligt for, hvad der er planlagt indtil tirsdag den 17. december 2013.

Tirsdag den 17. december 2013, kl. 15.00 – 16.00; A møder på E's kontor og afrapportere skriftligt for, hvor langt A er nået i processen jf. notat om; procesplan for områdeledernes opgaver i forbindelse med organisationsændringen fra 4 til 3 områdeledere.”

Af As forklaring fremgår, at A oplevede mødet som meget ubehageligt, forvirrende og ydmygende. A havde aldrig før oplevet den form for kontrol, som bemærkningerne under referatets punkt 4 var udtryk for. Som det fremgår af punkt 6, fik A først på mødet udleveret analysen af 29. november 2013, som A ikke tidligere havde set. A nåede at gennemse notatet, uden at A dog fik noget overblik over indholdet. Heller ikke notatet af 3. december 2013, der er nævnt under punkt 7, havde A set. Det var ledsaget af 31 bilag, som A heller ikke kunne få overblik over. Under hele mødet følte A sig meget presset. A var overbevist om, at A ville blive fyret, hvis A ikke erklærede sig enig i alle punkterne, og det var også baggrunden for, at A underskrev det allerede udfærdigede mødereferat.

Den 5. december 2013, dvs. dagen efter mødet med E, sygemeldte A sig på ny. A gjorde det i en mail kl. 8.00, hvori A oplyste, at sygemeldingen var sket i samråd med hendes læge.

5. Afskedigelsen

Den 11. december 2013 indstillede E, at der blev indledt en afskedigelsessag mod A. I indstillingen hedder det bl.a.:

”...

Begrundelsen for dette er, at organisationsændringen ”Fra 4 til 3”, som skal gå i sikker drift pr. 1. januar 2014 ikke kan gennemføres med A som områdeleder, idet A sygemeldte sig den 19. november 2013 begrundet i stress. Sygemeldingen kom en uge efter, at de tre områdeledere havde fået præcenteret et notat med klare forventninger til deres gennemførelse af organisationsændringen med stort fokus på sikker drift pr. 1. januar 2014.

...

Ældrechefen gjorde klart, at organisationsændringen er en så vigtig driftsmæssig udfordring, der SKAL være løst den 1. januar 2014, så han opfordrede A til at komme tilbage snarest og løse opgaven. I modsat fald ville han være nødt til at sætte andre til at sikre driften, og dermed ville tilliden til, at A kunne gennemføre ændringen være væk.

...

Sygemeldingen er en så alvorlig driftsmæssig forstyrrelse under hensyntagen til kravet om sikker drift pr. 1. januar 2014 i de tre nye områder, at ældrechefen ser sig nødsaget til at indlede en afskedigelsessag.

Derudover har det forudgående forløb jf. referat af 4. december 2013 også gjort, at tilliden til at A kan gennemføre organisationsændringen og løfte ledelsesopgaven i det nye område, er væk.

...

I et brev af 17. december 2013 til A meddelte kommunen herefter, at den påtænkte at afskedige A. Begrundelsen herfor lyder således:

”Partshøring i forbindelse med påtænkt afskedigelse.

...

Begrundelsen for den påtænkte afskedigelse er, at man har mistet tilliden til, at du kan gennemføre organisationsændringen ” Fra 4 til 3 ” og driftsmæssige årsager begrundet i dit fravær siden den 19. november 2013.

Der **vedlægges** følgende dokumenter som bilag:

- Notat af 10. november 2013 vedr. Procesplan
- Mødereferat af 27. november 2013
- Analyse af sygeplejefaglige indsatser af 29. november 2013.
- Mødereferat af 4. december 2013
- Indstilling om afskedigelse af 11. december 2013,
-

således, at der er givet dig fuldstændig aktindsigt i det materiale, der danner grundlag for den påtænkte opsigelse. I det omfang du har brug for uddybende oplysninger, er du velkommen til at kontakte fagchef E.

...”

I brev af 9. januar 2014 til kommunen protesterede A mod den påtænkte afskedigelse. I skrivelsen hedder det bl.a.:

”...

Begrundelsen for opsigelsen kan ikke accepteres.

Ledelsesmæssigt er den planlagte organisationsændring ”fra 4 til 3” ikke en anderledes opgave end den jeg tidligere havde som ledende sygeplejerske i Ældreområdet i Ringe Kommune, inden kommunesammenlægningen. Jeg vil gerne præcisere at jeg ikke var modvillig i forhold til den planlagte organisationsændring, og havde sammen med D og B planlagt et møde hvor vi sammen skulle udarbejde handleplan, så den forelagte handleplan ville være et godt redskab på vej mod ny organisering.

Fra maj 2011 til juni 2012 var jeg konstitueret områdeleder i hele hjemmeplejen i Faaborg-Midtfyn Kommune. Denne ledelsesopgave har jeg på intet tidspunkt fået kritik af, tværtimod udarbejdede E og jeg i fællesskab et oplæg til direktionen om at jeg alene skulle fortsætte som områdeleder for hjemme- og sygeplejen i hele kommunen, dette oplæg forelagde E alene for direktionen.

Grunden til mit sygefravær, som har givet sig udslag i stresssymptomer med svimmelhed og kvalme, og efter lægekontakt er anmeldt som arbejdsskade til arbejdsskadestyrelsen, beror alene på E's psykiske nedgørelse og mangel på anerkendelse af mig som person og hele mit virke, et job som jeg har varetaget i mange år og som jeg har været glad for, hvilket jeg gav udtryk for på mødet den 27. november 2013.

I forbindelse med begrundelsen for den påtænkte afskedigelse har jeg følgende bemærkninger:

Notat af 10. november 2013 vedrørende procesplan

- På grund af sygdom har jeg ikke haft mulighed for at udarbejde et færdigt oplæg til procesplan og derfor heller ikke haft mulighed for at fremlægge denne.

Analyse af sygeplejefaglige indsatser af 29. november 2013.

- Der har igennem de sidste år talrige gange været drøftet på ledermøder med fagchefen for ældreområdet E, hvorledes vi kunne sikre valid ledelsesinformation, og dermed også information om de sygeplejefaglige indsatser, der har været problemer med at fremskaffe disse undervejs, det ser nu ud til at være lykkedes.

Den forrige organisationsændring har påvirket sygeplejerskerne og dermed også deres indsats. For at støtte op om deres sygeplejefaglige indsatser, og sikre et niveau og en kvalitet der er den samme i hele kommunen, har vi i områdeledelsen drøftet og udarbejdet oplæg til en koordinator som blandt andet skulle følge op på sådanne analyser, og sikre at niveauet for de sygeplejefaglige indsatser er det samme i hele kommunen. Dette var planlagt til at starte i 2014. På grund af den nuværende situation har der ikke været mulighed for at iværksætte handling på dette.

Mødereferat af 4. december 2013

Min forventning til mødet den 4. december var at jeg inden jeg skulle starte på min arbejdsplads i Gislev skulle have en drøftelse af vores fremadrettede samarbejde, på baggrund af de udtalelser jeg var kommet med på mødet den 27. november 2012.

Jeg blev mødt med en dagsorden, et notat samt diverse bilag, jeg ikke på forhånd var gjort bekendt med, og som jeg i essensen ser som oplæg til en tjenstlig samtale jeg ikke var indkaldt til.

Jeg anser dette som chikane og et direkte angreb på mig.

Referatet fra samtalen anser jeg som udarbejdet på forhånd og jeg har en oplevelse at jeg blev presset til at underskrive.

Derudover kan jeg undre mig over, at der ikke tidligere er nævnt for mig at der ikke er tillid til mig, idet der er henvises til mødereferater der går tilbage til 2011.

Jeg er af den opfattelse at de retningslinjer der kommer fra HR om personale og ledelsesværdier, i den grad er trådt under fode, og åbenbart ikke er gældende for områdeledere i hjemmeplejen.”

Den 15. januar 2014 blev A afskediget med 6 måneders varsel til endelig fratreden den 31. juli 2014. Begrundelsen for afskedigelsen var i overensstemmelse med det, der var anført i kommunens høringsskrivelse af 17. december 2013.

Da også B blev afskediget, var D den eneste tilbageværende områdeleder ved årsskiftet 2013/2014, hvor organisationsændringen skulle gennemføres. E har forklaret, at det på grund af den manglende ledelse inden for As og Bs områder reelt kun blev muligt at gennemføre ændringen pr. 1. januar 2014 inden for Ds område. Først omkring den 1. september 2014 var ændringen i det hele på plads.

Den 27. februar 2014 kontraopsagde A selv sin stilling med 1 måneds varsel, og fratrådte endeligt den 31. marts 2014 for derefter at tiltræde en ny stilling i en anden kommune.

FORKLARINGER

Foruden A er der under forhandlingen afgivet forklaring af B, Irmgard Birkegaard, E og D.

I overensstemmelse med det, der er anført i indledningen, gengives forklaringerne ikke i videre omfang end det, der fremgår ovenfor.

PARTERNES ARGUMENTER

DS har gjort gældende, at afskedigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i As eller kommunens forhold. Begrundelsen for afskedigelsen var ifølge brevet af 15. januar 2014, at kommunen havde mistet tilliden til, at A kunne gennemføre organisationsændringen ”Fra 4 til 3”, og at As fravær siden den 19. november 2013 medførte, at A måtte afskediges af ”driftsmæssige årsager”. Imidlertid har kommunen ikke på nogen måde bevist, at det var nødvendigt at afskedige A af driftsmæssige årsager, ligesom kommunen ikke har sandsynliggjort, at A ikke ville kunne gennemføre organisationsændringen. Reelt er begrundelsen for afskedigelsen helt indholdsløs. Det må herved tages i betragtning, at afskedigelsen skete uden nogen form for dialog med A og uden nogen konkretisering af, hvori den manglende tillid bestod. Allerede den 11. december 2013, dvs. kort tid efter den første sygemelding den 19. november, indstillede E, at A skulle afskediges. Det skete, uagtet at det måtte

forventes, at A kunne være tilbage på sit arbejde i hvert fald lige efter nytår, og afskedigelsen skete derved helt i strid med de principper om rummelighed og omsorg for medarbejderne, som indgår i kommunens personalepolitik.

I vurderingen af, om afskedigelsen var rimelig, må desuden indgå, at A havde været ansat i kommunen i i alt 30 år, og at A i alle årene har været anset for at være en omhyggelig og loyal medarbejder, der aldrig har modtaget nogen form for advarsel eller kritik og ikke har haft nogen sygeperioder af nævneværdigt omfang. På denne baggrund var afskedigelsen helt ude af proportionalitet. Det må tillige tages i betragtning, at Es egen håndtering af sagen bidrog til at forværre hele situationen for A.

På denne baggrund må der tillægges A en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Ved afskedigelsen tilsidesatte kommunen som nævnt sine egne regler for behandlingen af sager af denne karakter, og i det hele blev A – som den mangeårige og trofaste medarbejder A var – ikke behandlet på en værdig og ordentlig måde. Tværtimod blev A under det sidste forløb nærmest ydmyget af E.

Faaborg-Midtfyn kommune har anført, at As manglende opgaveløsning i forhold til implementeringen af organisationsændringen ”Fra 4 til 3” påførte kommunen betydelige driftsmæssige problemer. Gennem hele forløbet efter beslutningen om organisationsændringen blev A opfordret til at søge hjælp, hvis der var behov herfor, men på trods heraf blev A ved med at fastholde, at A kunne løse opgaverne i overensstemmelse med den planlagte proces og de fastsatte deadlines. Efter As raskmelding den 3. december 2013 hjalp E A med at tilrettelægge løsningen af opgaverne på bedst mulig vis, og A blev opfordret til at sige fra, såfremt A mente sig ude af stand til at løse opgaven. Kommunen havde behov for en hurtig løsning på den akutte situation, ligesom den havde behov for at få en stabil og permanent løsning fremadrettet. Forløbet illustrerede meget klart, at A ikke kunne leve op til disse krav. Dette skal også ses i lyset af brevet af 21. maj 2013 til ledelsen, der indeholdt en usædvanlig stærk kritik af ledelsen. Det forekom utvivlsomt, at A ikke magtede at løse den meget store opgave, som organiseringen af de mange medarbejdere indebar.

Kommunen har endvidere anført, at A havde en stilling på et niveau, hvor det ville være uden mening at komme med en formel advarsel inden iværksættelsen af afskedigelsen. Af de forskellige notater og mødereferater fremgår i øvrigt, at der undervejs fremkom mange udsagn fra Es side, der måtte forstås som ”advarsler” om, at A skulle overholde tidsfristen for indgivelsen af sit bidrag til

organisationsændringen inden ikrafttrædelsen den 1. januar 2014. I kommunens beslutning om afskedigelsen indgår således en betydelig grad af egen skyld fra As side.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet har kunnet opnå flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Som anført af DS havde A under sin ansættelse gennem 30 år først i Ringe Kommune og fra 2007 i Faaborg-Midtfyn Kommune ikke modtaget nogen form for advarsel eller kritik fra ledelsens side. Efter det oplyste medførte heller ikke medarbejdernes ret alvorlige kritik af A og B i brevet af 21. maj 2013 nogen særlig reaktion i forhold til A.

Organisationsændringen af Pleje og Omsorg, der blev besluttet i foråret 2013, indebar utvivlsomt store faglige udfordringer for såvel E som de andre ledere i organisationen, og af bevisførelsen fremgår, at det på de løbende møder mellem E og de 3 områdeledere blev drøftet, hvordan ændringen skulle gennemføres. Bortset fra nogle enkelte noter blev der tilsyneladende ikke udfærdiget noget skriftligt herom, hverken af E eller af de 3 områdeledere, før notatet af 10. november 2013 blev fremlagt på mødet den 13. november 2013. Reelt var der derved ikke lang tid tilbage til at sikre, at ændringen af strukturen kunne komme godt i gang ved årsskiftet 2013/2014.

Es mail af 15. november 2013 til de 3 områdeledere bevirkede, at A følte sig dårlig, og den 19. november 2013 meldte A sig syg på grund af stress. Allerede 2 dage senere, den 21. november 2013, indkaldte E A til en fastholdelsessamtale, der blev afholdt den 27. november 2013. Her udtrykte E ”en klar forventning” om, at A mødte på arbejde den følgende morgen, hvilket A dog ikke ønskede, fordi A først ville konsultere sin læge. Ifølge As forklaring anerkendte E og Charlotte Hervit ikke, at A var syg.

Efter lægebesøget den 3. december 2013 meldte A sig rask, og den følgende dag blev mødet mellem A og E afholdt uden andres deltagelse. I betragtning af den måde, mødet forløb på – herunder Es forelæggelse af en række notater og bilag, som A ikke tidligere havde haft lejlighed til at se, og hans krav om, at hun erklærede sig enig i alle de punkter, der blev forelagt for hende – er det forklarligt, at mødet bidrog til at forværre den stress-situation, A havde befundet sig i, og at A straks derefter måtte sygemelde sig igen af samme grund.

Uanset at kommunen var kommet i en vanskelig situation på grund af forsinkelsen med den fulde implementering af organisationsændringen, finder jeg på den anførte baggrund, at kommunen ikke har godtgjort, at den havde det fornødne grundlag for – uden nogen særlig hensyntagen til As helbredsituation – at træffe en så vidtgående beslutning som at afskedige A med den begrundelse, der er anført i afskedigelsesbrevet. Afskedigelsen var således ikke rimeligt begrundet i As eller kommunens forhold.

Jeg finder endvidere, at A ikke har udvist egen skyld, der kan begrunde, at A ikke er berettiget til en godtgørelse. Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder ansættelsens varighed, As lønniveau og den forstyrrelse af As forhold, afskedigelsen må anses for at have medført, fastsættes godtgørelsen til 200.000 kr.

THI BESTEMMES :

Inden 14 dage fra afsigelsen af denne kendelse skal Faaborg-Midtfyn Kommune til A betale 200.000 kr. med procesrente fra den 4. juli 2014.

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

Skodsborg, den 15. juni 2015

Per Sørensen