

KENDELSE

afsagt den 17. februar 2025

i afskedigelsesnævns sag 2024-456

Socialpædagogernes Landsforbund

for

A

og

B

(advokat Mette Klingsten for begge)

mod

Kommune 1

(advokat Elsebeth Aes-Jørgensen)

1. Tvisten

Sagen angår,

- 1) om det var sagligt begrundet i As egne forhold, at Kommune 1 den 12. oktober 2023 afskedigede hende med overenskomstmæssigt varsel fra hendes stilling som specialinstitutionsleder for tilbuddene Specialtilbud 1, Specialtilbud 2 og Specialtilbud 3, og
- 2) om det var sagligt begrundet i Bs egne forhold, at Kommune 1 den 12. oktober 2023 afskedigede hende med overenskomstmæssigt varsel fra hendes stilling som specialinstitutionsleder for tilbuddene Specialtilbud 4 og Specialtilbud 5.

2. Påstande

Socialpædagogernes Landsforbund (SL) har nedlagt påstand om, at Kommune 1 til hver af deres to nævnte medlemmer betaler en godtgørelse, for A på 681.912,84 kr. og for B på 681.898,44 kr., svarende til 12 måneders løn, subsidiært et mindre beløb fastsat af Afskedigelsesnævnet, med tillæg af procesrente fra klageskrifternes indgivelse den 2. februar 2024, og til betaling sker.

Kommune 1 har nedlagt påstand om frifindelse over for begge påstande, subsidiært frifindelse mod betaling af mindre beløb end påstået af SL.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27., 28., 29. og 30 januar 2025 i KL's lokaler, Weidekampsgade 10, 2300 København S, med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede kreds næstformand Kathja Ryom og juridisk konsulent Pernille Nørring, begge SL, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Chefkonsulent Lotte Bryde og chefkonsulent Rikke Bay Johansen, begge KL.

Der blev afgivet forklaringer af A, B, direktør for Social, Sundhed og Kultur i Kommune 1 C, kredsformand i SL D, udviklingskonsulent E, personalekonsulent F, tidligere socialfaglig konsulent G, socialpædagog H, leder af Specialtilbud 3 I, tidligere handicapchef i Kommune 1, nu sundhedschef i Kommune 2 J (via Teams), medlem af Kommune 1s Kommunalbestyrelses Social- og Seniorudvalg K (via Teams), leder af Bostedet Specialtilbud 6 L (via Teams), ledelsessupervisor og psykolog M, tidligere socialpædagog på Specialtilbud 3 N, tidligere pædagogisk fagkoordinator på Specialtilbud 3 O, faglig koordinator på Bostedet Specialtilbud 6 P (via Teams) tidligere souchef på Specialtilbud 2 og Specialtilbud 1 Q tidligere arbejdsmiljørepræsentant og socialpædagog på Specialtilbud 2 R, Tidligere arbejdsmiljørepræsentant S, pædagog på Specialtilbud 4 T, tillidsrepræsentant på Specialtilbud 4 U socialpædagog V, værkstedsassistent på Specialtilbud 4 X og områdeleder for Handicap og Botilbud Y.

Efter bevisførelse og procedure voterede Afskedigelsesnævnets medlemmer. Der kunne ikke blandt de partsudpegede medlemmer opnås enighed om eller flertal for noget resultat. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden, som optog sagen til kendelse.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelsen udformes uden fuldstændig sagsfremstilling og uden en fuld gengivelse af forklaringerne og parternes argumenter.

4. Overenskomstgrundlaget

Efter § 17, stk. 10, i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (nr. 69.01 af 20. september 2021) kan Afskedigelsesnævnet, hvis det finder, at en opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, pålægge kommunen/institutionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen skal fastsættes af Afskedigelsesnævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel for den ansatte.

5. Sagsfremstilling

5.1 Kommune 1s vedtagelse i 2021 af en helhedsplan

Kommune 1 havde i 2019 som følge af stigende udfordringer på social- og sundhedsområdet anmodet PwC om at forestå en analyse af hele dette område. PwC's analyserapport forelå den 31. juli 2020, og kommunen udarbejdede på baggrund heraf en helhedsplan for socialområdet, som blev politisk besluttet den 27. september 2021 i forbindelse med Kommune 1s Social- og Seniorudvalgs behandling af budgettet for 2022.

Der er i helhedsplanen anført bl.a. følgende:

”1.1 Formål og baggrund

....

Baggrunden for planen er en længere årrække med et stigende antal modtagere samt en ændring i målgruppens sammensætning, hvilket har udfordret – og også fremover vil udfordre – økonomien og tilbudsviften på området.

...

1.2 Økonomisk udfordret gennem flere år – en national tendens

...

Ifølge VIVEs kommunaltal for marts 2021 springer det specialiserede socialområde frem som den del af de kommunale serviceområder, hvor kommunerne konsekvent har sværest ved at holde budgettet. Både området for udsatte børn og unge og området for funktionshæmmede, misbrugere og andre voksne med særlige behov har på tværs af alle kommuner været præget af budgetoverskridelser hvert år fra 2016-2020.

...

1.3 Behov for optimering af området

...

Derfor udarbejdede Konsulentvirksomheden PwC i første halvår af 2020 en analyse af social- og sundhedsområdet i Kommune 1 med anbefalinger til, hvordan der fremover kan skabes faglig og økonomisk bæredygtighed.

...

Ligeledes pegede analysen på en presset kapacitet grundet:

- Forholdsvis mange små tilbud, som giver udfordringer ift. at opretholde en effektiv drift, idet det generelt kræver mindst 20 beboere, hvis f.eks. et botilbud skal kunne opretholde en effektiv drift.
- ...
- Mange forskellige bostøtteteams koblet til de forskellige botilbud, som udfordrer muligheden for at tilrettelægge bostøtten effektivt.
- ...

På baggrund af dette anbefalede PwC bl.a., at der udarbejdes en samlet plan for udvikling af botilbudsområdet. Herunder anbefales det, at det overvejes at samle botilbuddene i færre større enheder, hvorved der kan etableres et bedre fagligt miljø for medarbejderne og samtidig en mere effektiv daglig drift.

Sammenlægninger eller etablering af nye botilbud i mere tidssvarende rammer skal naturligvis tage højde for målgruppesammensætning og for udviklingen i aldersgrupper, hvor mange borgere i botilbud bliver ældre.

1.4 Helhedsplanen

Med udgangspunkt i PwC-rapportens resultater blev det derfor ifm. budgetforliget for 2021 vedtaget, at der i 2021 skal udarbejdes en helhedsplan for socialområdet. ...

Planen skal:

- se på om socialafdelingen tilbyder de rette tilbud og skitsere idealbillede ift. organisering og fysiske rammer for et bæredygtigt socialområde
- se på kriterier for at modtage ydelser og
- komme med forslag til fremtidig organisering på området, herunder en konkret implementeringsplan, der anviser hvordan, og i hvilken takt det nuværende socialområde forandres. ...

Helhedsplanen skal således give et konkret bud på en tilbudsstruktur, der understøtter faglig og økonomisk bæredygtighed, samt komme med forslag til, hvordan den nye struktur kan indføres over de kommende år.

2.0 Fremgangsmåde

Helhedsplanen er blevet til gennem dels en analytisk proces, der handler om at tilvejebringe et faktisk overblik over området og dets udvikling, og dels en inddragende proces med det formål at kvalificere planen med inputs fra borgere, pårørende, ledere og medarbejdere omkring behov, ønsker og ideer til fremtidens socialområde.

...

7.1 Forslagene i hovedtræk

....

I forlængelse af en evt. godkendelse af helhedsplan, kan det med fordel undersøge, om planen bør give anledning til ændring af den nuværende ledelsesmæssige struktur indenfor socialområdet.

...”

5.2 Ledelsesstrukturen i Handicap og Socialpsykiatri på tidspunktet for helhedsplanens vedtagelse

Kommune 1 er opdelt i tre forvaltninger under ledelse af hver sin direktør, som hver især refererer til kommunens kommunaldirektør. Handicap og Socialpsykiatri henhører under forvaltningen Social, Sundhed og Kultur med C som direktør (indtil 1. februar 2025).

Driftschef for Handicap og Socialpsykiatri (chefniveau 3) var på tidspunktet for handlingsplanens vedtagelse J, som den 1. november 2021 blev afløst af Z, der var driftschef frem til april 2024, hvor Æ blev driftschef.

Chefniveau 4 bestod indtil 1. januar 2024 af 13 specialinstitutionsledere med et vekslende antal institutioner og et vekslende antal medarbejdere under sig, og chefniveau 5 bestod af 14 souschefer, som refererede til en niveau 4-leder.

5.3 Beskrivelse af de institutioner, som A og B var ledere for

A blev den 1. oktober 1995 ansat som leder af institutionen Specialtilbud 1 (niveau 4-leder) og blev senere også institutionsleder for institutionerne Specialtilbud 2 (i 2003) og Specialtilbud 3 (1. december 2020). Hun var leder for ca. 35 medarbejdere. Hun har derudover bistået med opgaveløsning for visse andre institutioner, hvor der var opstået problemer, og har deltaget i forskellige former for ledernetværk.

Specialtilbud 1 var et socialpædagogisk dagtilbud/arbejdstilbud til normalt begavede unge mellem 18 og 35 år, der på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer havde behov for særlig støtte i dagligdagen i forhold til job og uddannelse. Der var tale om tilbud i henhold til såvel servicelovens § 85 som beskæftigelsesindsatslovens § 91, og målsætningen var at gøre de unge parate til at komme ud på arbejdsmarkedet. Der var 20-25 borgere tilknyttet institutionen. Jobcentret opsagde imidlertid samarbejdet, og Specialtilbud 1 blev derfor pr. 1. juli 2023 ændret til at være et tilbud i henhold til servicelovens § 104 målrettet borgere i aldersgruppen 16-66 år med behov for socialpsykiatrisk træning, afklaring og støtte i en midlertidig periode. Henset til det begrænsede antal brugere, der herefter var tilknyttet tilbuddet, blev det i april 2024 besluttet lukket, således at brugerne blev revisiteret til andre tilbud og de tilbageværende 4 medarbejdere omplaceret til andre tilbud i kommunen.

Specialtilbud 2 var et bostøttetilbud, der tilbød socialpædagogisk støtte til normalt begavede yngre voksne mellem 18 og 35 år med psykiske eller sociale vanskeligheder, der havde behov for særlig støtte i dagligdagen. Der var seks-syv medarbejdere, primært pædagoger, tilknyttet Specialtilbud 2, og de agerede kontaktpersoner for de ca. 50-60 unge, der var visiteret til hjælp fra Specialtilbud 2.

Specialtilbud 3 var forud for 2024 et socialpsykiatrisk trænings- og bosted i henhold til servicelovens § 107 bestående af 16 døgndækkede pladser (18-55 år). Ophold på Specialtilbud 3 var midlertidigt, typisk af 2-3 års varighed, og målgruppen var yngre voksne med en sindslidelse og/eller en udviklingsforstyrrelse, der indebar, at de ikke kunne klare sig i egen bolig. Ofte kom beboerne på Specialtilbud 3 som led i udslusning fra psykiatrien. Målsætningen med opholdet på Specialtilbud 3 var, at beboerne efter den massive støtte, som blev tilbudt på Specialtilbud 3, med tiden skulle blive i stand til at klare sig i egen bolig med bostøtte.

De tre institutioner var særskilte enheder, men der var et vist overlap mellem dem i hverdagen. Dette er i indklagedes svarskrift s.3-4 beskrevet således:

” ... Eksempelvis delte Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2, mens A var leder, lokaler, EAN-nummer, P-nummer og tillidsrepræsentantfunktion, ligesom personalemøderne for de to enheder også blev afholdt som fælles møder. I praksis var aktiviteterne Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2 i As tid som leder således blandet så meget sammen, at det var vanskeligt for borgere og personale at skelne mellem, om en given aktivitet hørte til i Specialtilbud 1s eller Specialtilbud 2s regi, uanset at det retlige grundlag for de to enheders aktiviteter var forskelligt. Eksempelvis blev der i regi Specialtilbud 2 afholdt arrangementer i de fælles lokaler, selvom den opgave, der skulle varetages af Specialtilbud 2, grundlæggende var et tilbud om bostøtte. At der i et vist omfang også var sammenfald i personkredsen af borgere tilknyttet de to enheder, bidrog til at forstærke uklarhederne. Herudover var der også et overlap til bostedet Specialtilbud 3, idet nogle af borgerne tilknyttet Specialtilbud 2 boede på Specialtilbud 3,

... Hertil kom, at enhederne i As tid som leder var præget af en vis autonomi i forhold til resten af Kommune 1, hvilket bl.a. førte til, at borgerne indimellem på disse enheder modtog ydelser, som borgerne ikke var visiteret til og ej heller var berettiget til. Der kunne desuden konstateres en tendens til, at borgerne i de pågældende tilbud ikke kom tilstrækkeligt hurtigt videre, idet oplevelsen var, at tilbuddene i As tid som leder gerne ville ”holde på” borgerne, ligesom enhederne var præget af en meget familiær kultur. De nævnte forhold var noget af det, der også indgik i Kommune 1s vurdering af, at der var behov for de strukturændringer, der redegøres for ... nedenfor.”

B blev den 1. maj 2008 ansat som institutionsleder (niveau 4-leder), indtil videre tilknyttet Specialtilbud 4. Hun var ved tidsbegrænsede ansættelsesaftaler tillige ansat som institutionsleder ved Specialtilbud 7 fra 15. august 2012 til 1. august 2014, hvor ansættelsen blev gjort permanent. Ansættelsen ved Specialtilbud 7 ophørte med udgangen af oktober 2017. Hun fortsatte som specialinstitutionsleder ved Specialtilbud 4 og blev i 2021 også leder for Specialtilbud 5, idet hun pr. 1. august 2021 ansattes som centerleder for Specialtilbud 4 og Specialtilbud 5. Hun var leder for ca. 53 medarbejdere.

Specialtilbud 4 er et kommunalt tilbud, der tilbyder beskyttet beskæftigelse i henhold til lov om social service § 103 samt aktivitet og samvær i henhold til servicelovens § 104. Tilbuddet henvender sig til borgere, som pga. nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne ikke kan opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Typisk vil der være tale om borgere, der også bor i et af kommunens botilbud for handicappede. Specialtilbud 4 er opdelt i syv afdelinger, og der er ca. 150 borgere tilknyttet værkstedet. Hver afdeling har fokus på forskellige temaer, herunder pakkeopgaver, madlavning, udeaktiviteter mv. Der er ca. 40 medarbejdere tilknyttet Specialtilbud 4 i form af primært værkstedsassistenter og i mindre omfang pædagoger.

Specialtilbud 5 er et bosted for voksne med fysiske og psykiske handicap. Bostedet – som kan huse 12 voksne – er specialiseret i udviklingshæmning, autisme og borgere med multiple handicaps. Medarbejderne på stedet har pædagogisk eller sundhedsfaglig baggrund.

A og B havde begge, da handlingsplanen blev vedtaget, i en lang årrække siddet som udpegede ledelsesrepræsentanter i Område-MED Handicap og Socialpsykiatri, ligesom de begge som institutionsledere var formand for deres respektive lokal-MED-udvalg.

5.4 Processen omkring udarbejdelsen af planen for og vedtagelsen den 8. marts 2023 af den nye ledelsesstruktur

Det blev på baggrund af helhedsplanen inden for Handicap og Socialpsykiatri besluttet, at der skulle ske en organisatorisk samling af botilbuddene i færre og større enheder, idet de små tilbud udfordrede tilrettelæggelsen af en effektiv drift. Det var samtidig vurderingen, at det i forbindelse med den organisatoriske sammenlægning af botilbuddene var nødvendigt at indføre en ny ledelsesstruktur, som blev planlagt til at skulle træde i kraft 1. januar 2024.

I referat fra Område-MED møde afholdt 29. marts 2022, hvori A og B begge deltog, er om ”Status på ny ledelsesstruktur på Socialområdet” anført bl.a. følgende:

”Den første del af opgaven med ny ledelsesstruktur på socialområdet havde fokus på at afdække, hvilke opgaver de forskellige ledelseslag varetager i dag.

Der er afholdt interview med niveau 4 og 5 lederne, samt koordinatore og Korsgade for at afdække netop dette.

Data fra disse interviews er i gang med at blive kategoriseret og skal danne grundlag for f.eks. fremtidige funktionsbeskrivelser.

Anden del af opgaven har fokus på i fællesskab at tegne de mulige nye linjer i en ny ledelsesstrukturen.

Den 3. marts blev der afholdt møde med niveau 4 lederne igen. Her blev de præsenteret for 4 forskellige modeller for den nye organisering med centerledelse i fokus. Gruppen drøftede efterfølgende fordele og ulemper ved de forskellige modeller. Overordnet set var ledergruppen ikke tilhænger af modellerne med centerledelse. På mødet var der enkelte ledere som havde forslag til en alternativ model. Ledelsen arbejder nu med input fra både første og anden del i forhold til den videre proces.

Inddragelse af de resterende niveau er udsat til senere i processen.”

Mødet den 3. marts 2022 havde været indkaldt af daværende driftschef for Handicap og Socialpsykiatri Z og blev afholdt i byrådssalen, hvor niveau 4-lederne var blevet præsenteret for 4 forslag til en ny ledelsesstruktur, der alle tog udgangspunkt i område/centerledelse.

I en mail af 16. marts 2022 sendt til niveau 4-lederne – men ikke til Z– havde A anført følgende på sine og Bs vegne:

”Kære alle sammen

Som en forlængelse af vores møde sidst i mødesalen bad Z os om at gå hjem og tænke over en ny ledelsesstruktur. Z havde lavet 4 oplæg, og ved nærmere gennemgang af B og Jeg, oplever vi ikkelægger de sig ikke op af hvad der er besluttet i helhedsplanen. Derfor gik B og jeg hjem for at prøve og "makke" forskellige forslag sammen, som dels lægger sig op af den sammenhængskraft og bæredygtighed Kommune 1 vil have på vores område, samt opfylder helhedsplanens beslutninger.

Det haster! jeg er blevet ringet op af Ø fra HR, og hun ville lige sikre sig at vi havde noget på tegnebrættet, så processen ikke kom til at køre os af sporet.

B og jeg har mødtes i går, og har 2 forskellige forslag for hvert område Handicap og Psykiatri. Vi skal sende forslag ind hurtigst muligt og i de forslag skal der også være beskrevet fordele og ulemper. B og jeg mødes i morgen formiddag for at færdiggøre forslagene og organisationsdiagrammerne, og vi indkalder jer i morgen eftermiddag fra 15 til 17 til drøftelse, rettelser og gennemgang, *for som sagt har vi travlt.*

Mange hilsner Område-MED repræsentanterne”

De forslag, som kom ud af As og Bs initiativ, er ikke fremlagt under sagen, men ingen af forslagene var efter det oplyste baseret på områdeledelse.

I efteråret 2022 blev på chefniveau udarbejdet en ramme for en ny ledelsesstruktur baseret på, at chefniveauet bestående af niveau 4-ledere skulle reduceres fra 13 til 4, at chefniveauet bestående af niveau 5-ledere skulle bestå af 15 tilbudsledere, og at der skulle være 6 niveau 5b-ledere bestående af assisterende tilbudsledere.

De fire niveau 4-ledere skulle fordeles på fire overordnede områder, nemlig 1) Myndighed, 2) Socialpsykiatri og misbrug, 3) Handicap og botilbud samt 4) Socialpædagogisk støtte og dagtilbud.

De 15 niveau 5-ledere skulle være tilbudsledere for de enkelte institutioner, og på de større tilbud skulle tilbudslederne sekunderes af en niveau 5b-leder, der skulle fungere som assisterende tilbudsleder, således at ledesspændet mellem tilbuddene ville blive ensartet.

Der var samtidig udarbejdet udførlige funktionsbeskrivelser for de tre typer af lederstillinger, hvori var en beskrivelse af lederrollen i relation til fire ledelsesmæssige kompetencer (strategisk ledelse, administrativ ledelse, faglig ledelse og personaleledelse).

For områdelederne indledtes funktionsbeskrivelsen således:

”Ledelsesopgaven for områdeleder handler i høj grad om at anvende indsigt i driften til at bidrage til bedre fælles forståelse af de driftsmæssige udfordringer, og derigennem kvalificere udviklingsprojekter, ønsker fra chef, direktør og politikere, indgå i samarbejde med tværgående udviklingsfunktioner og lignende. ...”

For tilbudslederne indledtes funktionsbeskrivelsen således:

”Tilbudsleder er den primære ansvarlige for hhv. botilbud eller dagtilbud. Tilbudsleder har ansvar for at den enkelte medarbejders trivsel og udvikling varetages, så kerneopgaven løses i tråd med den vedtagne strategiske retning. ...”

For assisterende tilbudsledere indledtes funktionsbeskrivelsen således:

”Ledelsesopgaven for assisterende tilbudsledere handler i høj grad om at varetage ledelse helt tæt på den enkelte medarbejder, så deres trivsel og udvikling understøttes til gavn for borgerne. ...”

Planerne vedrørende den nye ledelsesstruktur blev af driftschefen præsenteret for niveau 4-lederne på et ledermøde den 24. november 2022 og herefter igen på et fællesmøde den 8. december 2022 afholdt både med niveau 4-ledere og niveau 5-ledere. Der var til brug for præsentationerne udarbejdet

en række PowerPoints. Af en af plancherne fremgår, at dagsordenen for møderne bestod af punkterne ”hvorfors ny ledelsesstruktur”, ”præsentation af forslag nye struktur” og ”proces”. Af en anden planche fremgår, at man havde brug for hjælp til følgende punkter: ”Hvordan skal fordelingen af niveau 5b være?”, ”Funktionsbeskrivelser på niveau 4, 5a og 5b”, og ”Hvilke udviklingsfora baseret på målgrupper er der behov for på tværs for at understøtte strukturen?”. Det fremgår endvidere af præsentationsmaterialet, at det var ”i proces”, under hvilke områder de enkelte institutioner skulle placeres, men der var udarbejdet forslag hertil. Af en planche vedrørende ”Økonomi” fremgår, at det daværende budget til ledelse var på 14 mio. kr., at det daværende forbrug var på 16 mio. kr., og at det forventede budget til ny struktur var på 16 mio. kr. Af en planche vedrørende ”Drøftelse” fremgår følgende punkter: ”Hvad kræver særlig opmærksomhed?”, ”Hvordan sikrer vi de faglige specialer fra Helhedsplanen understøttes med den nye struktur?” og ”Hvordan sikrer vi den bedste proces?”.

Den 13. december 2022 blev planerne præsenteret på et møde i Område-MED Handicap og Socialpsykiatri, hvor præsentationen også blev understøttet ved forevisning af PowerPoints. En af plancherne angik ”Spørgsmål til drøftelse” og indeholdt følgende punkter: ”Hvordan sikrer vi gode overgange mellem tilbuddene?”, ”Hvad er særligt vigtigt fremgår af funktionsbeskrivelserne for ledere af medarbejdere?” og ”Hvilke opmærksomhedspunkter skal vi have på medarbejderne i processen?”.

Den 15. december 2022 afholdtes igen ledermøde med niveau 4-lederne, hvorunder bl.a. ”opsamling på ledelsesstruktur” blev drøftet. Z havde forud for mødet lavet et oplæg vedrørende dette punkt, hvoraf fremgår, at intentionen var at have en fælles drøftelse af, hvordan ledelsen fik skabt en god, tydelig og gennemsigtig proces for ledelseskulturen, samt en fælles drøftelse af, hvilke emner, det var nødvendigt at få drøftet sammen for at lande en bæredygtig ledelsesstruktur. Der blev i oplægget lagt op til først at have gruppearbejde og opsamling vedrørende en fælles procesplan og derefter et tilsvarende gruppearbejde om input til workshops. Det er i oplægget under ”Fælles drøftelse af procesplan og Workshop” anført: ”OBS: HR-Arbejdsmiljø er med på sidelinjen gennem hele processen for udarbejdelse og implementering af ny ledelsesstruktur i Handicap og Socialpsykiatri”. Af referatet fra mødet fremgår, at det på mødet blev pointeret, at det for at nå i mål med den nye ledelsesstruktur på Handicap- og Socialpsykiatriområdet var helt essentielt, at ledelsen samarbejdede omkring den fremtidige planlægning af processen.

Den 25. januar 2023 blev der afholdt en workshop med niveau 4-lederne i Handicap og Socialpsykiatri med henblik på drøftelse af strukturen under de fremtidige områdeledere samt af de udarbejdede funktionsbeskrivelser for lederniveau 4, 5 og 5b. Niveau 4-lederne evaluerede deres workshop på deres almindelige ledermøde den 26. januar 2023, og den 27. januar 2023 blev afholdt en tilsvarende workshop med både niveau 4- og niveau 5-ledere.

A afholdt den 7. februar 2023 personalemøde med MED status med nogle af sine medarbejdere. I referatet fra mødet er anført bl.a. følgende:

”Mødeleder: A

...

3. Ledelsen orienterer:

.... Alle ledere og souschefer har været i arbejdstøjet for at give deres bud på, hvordan vi gør den nye struktur, og her har vi peget på, at der skal være et Ungespeciale, fordi dét virker. Der er lagt op til, at vi skal samarbejde med Jobcentret. Vi får en udfordring med de unge, vi har på døgn, fordi vi ikke har beskæftigelsestilbud på Specialtilbud 3.

...

4. Orientering fra TR:

Der er TR netværksmøde den 20. februar. Her vil der forhåbentlig komme noget mere ud om den nye ledelsesstruktur. Det kunne være rart med et fyldigt referat, så medarbejderne vidste, hvad der foregår.

...”

Af referat af ledergruppemøde den 20. februar 2023 fremgår, at ledelsesstrukturen blev drøftet som sidste punkt på dagsordenen, og at der ville blive indkaldt til et ekstraordinært ledermøde den 27. februar 2023.

Den 22. februar 2023 blev afholdt ekstraordinært personalemøde med MED status i Specialtilbud 2 og Specialtilbud 1. Af referatet herfra, som var udarbejdet af G, fremgår bl.a. følgende:

” Grundet ferieperiode er der afbud fra ... A.....

Vi afholder ekstraordinært P-møde med MED status da der den 22.02.2023 er kommet plan for ny ledelsesstruktur.

Dagsorden:

AMR om ny ledelsesstruktur

Inputs fra personale ift. den ny ledelsesstruktur ift. at klæde AMR R på til områdeMED.

....

Referat:

R har informeret omkring den nye ledelsesstruktur. Samtlige medarbejdere er forundret over planen og der er ingen medarbejdere der føler at der bliver lyttet til personalet og de erfaringer vi har herfra. Der er stor bekymring for at den synergi der er oparbejdet i tilbuddene Specialtilbud 3, Specialtilbud 1, Specialtilbud 8 og Specialtilbud 2 går tabt, og at dette går ud over fagligheden, borgerne og at det på den lange bane bliver dyrere for Kommune 1.

Der er stor bekymring for at fagligheden bliver væsentligt forringet, da den nære ledelse fjernes for de medarbejdere der arbejder med borgerne. Der er stor bekymring for at den nære ledelse fjernes fra de faglige medarbejdere til områdelederne.

Der er vil lovgivningsmæssigt være udfordringer med synergier imellem forskellige tilbud, da mange tilbud er baseret på at borger er visiteret til bestemte tilbud.

Der er stor usikkerhed om, hvem der har ansvaret for personalesager, sygemeldinger, faglig opkvalificering, sparring i svære sager, opkvalificering ift. faglighed.

Der er stor bekymring for at man sammenlægninger mellem vidt forskellige målgrupper, som kræver vidt forskellige pædagogiske tilgange.

Hvem skal styre personalemøder, når en enkelt niveau 5 leder har fx 6 forskellige tilbud at skulle varetage. Hvem har ansvaret i visitationssager på de forskellige tilbud? Hvem definerer hvornår og i hvilke sager vi skal samarbejde med fx jobcenter, psykiatri, egen læge mm. (sammenhængskraft). Vi er bekymrede for at Specialtilbud 1 nedlægges selvom socialudvalgsformand, Å har udtalt, at han forventer at Specialtilbud 1 kan eksistere i et andet omfang, efter at jobcenter har opsagt aftale med Specialtilbud 1.

Vi er bekymrede for at beslutningsprocesser bliver lange og tunge, da der er alt for langt imellem ledelse om medarbejdere.

Vi er bekymrede for de borgere der bor på Specialtilbud 3 bliver inaktive, hvis de ikke har noget socialpædagogisk sted og komme og træne færdigheder ift. deres udfordringer.

Der er bekymring for at der er rigtig meget faglig viden der forsvinder med den nye ledelsesstruktur.

Vi er bekymrede for at en enkelt niveau 5 leder skal have ansvaret for ca. 50 medarbejdere og ca. 200-250 borgere, her skal denne niveau 5 leder, have ansvar for faglig ledelse, personalesager, sygdom, trivselssamtaler, vagtplaner, vikarkorps, indkøb, økonomi mm-

Vi er bekymrede ift. bostøtte hvis der ikke eksisterer socialpædagogiske dagtilbud, hvor borgere kan træne struktur, samvær, angsteksponering, mødestabilitet mm. Det er svært at skabe struktur i et menneskes liv, hvis der ikke er noget forpligtigende at stå op til.

Vi frygter at denne øvelse er "som at tisse i bukserne" og at Kommune 1 om få år vil få en markant øgning i udgifter på vores område.

Vi er dybt bekymret for arbejdsmiljøet på vores arbejdsplads og at der er stor risiko for øget sygefravær og at det bliver svært at rekruttere medarbejdere, når fagligheden pilles ud af et tilbud.

Vi er forundret over, at der tages så store og drastiske beslutninger, uden at der er taget hensyn til de tilbagemeldinger der er kommet fra fagpersonale og ledere på de enkelte institutioner.

Og så er der generelt stor utilfredshed med, at mulighed for at lave høringssvar ligger i en ferieperiode, der gør det svært at samle alle personaler ift. at lave et høringssvar som alle personaler har mulighed for at deltage i.

Vi forslår under Socialpædagogisk støtte og dagtilbud team 1 skal være følgende ledelse, hvis der skal oppebæres en faglig forsvarlig indsats: en niveau 5 leder på hhv. Specialtilbud 9/Spe-

cialtilbud 10, Specialtilbud 2/Specialtilbud 1, og Specialtilbud 11. Det vurderes også hensigtsmæssigt at der tilknyttes en niveau 5b leder på hvert af disse steder. Vi mangler fortsat synergieffekter ift. samarbejde ift, hvordan tilbuddene er placeret i søjlerne.

Vi er meget bekymrede for at der ikke er taget højde for de anbefalinger socialstyrelsen kommer med ift. samarbejde ud fra recovery og rehabiliterende tilgang. Vi er bekymret for at der ikke er taget højde for den nye lov om en helhedsorienteret indsats omkring borgere, som er trådt i kraft i 2023.

Vi er generelt bekymrede for at mange arbejdsopgaver fremadrettet vil blive taget fra vores kerneopgave blive brugt på administrative opgaver som, vagtplaner, sygemeldinger, økonomi, mm. Det vil sige at normeringen bliver dårligere for borgerne. ”

Til brug for det ekstraordinære ledermøde den 27. februar 2023 var af driftschefen blevet udarbejdet et begrundet forslag til ny ledelsesstruktur, hvori bl.a. var anført følgende:

”I overordnede træk er formålet med den nye ledelsesstruktur at skabe større rum til både strategisk ledelse og nær personaleledelse.

Ledelsesstrukturen foreslår indførelse af tre ledelsesniveauer i Handicap og Socialpsykiatri under chefniveauet: Niveau 4-ledere, der skal fungere som strategiske ledere for hele området, niveau 5-ledere, som er ledere af de enkelte tilbud og niveau 5b, der er assisterende tilbudsledere på de større tilbud. Følgende titler på de tre ledelsesniveauer foreslås:

Niveau 4	Områdeleder af ... (eksempelvis områdeleder af udviklingshandicap)
Niveau 5	Tilbudsleder
Niveau 5b	Assisterende tilbudsleder”

Efter en uddybning af fordelene ved den foreslåede struktur fulgte herefter en indstilling om, at ledergruppen på mødet godkendte den nye ledelsesstruktur for Handicap og Socialpsykiatri, idet der samtidig blev opremset en række opmærksomheds- og bekymringspunkter, som der i ledergruppen var blevet peget på. Som sidste punkt i denne opremsning var anført ”Ledergruppen understreger, at det ikke er udfordringer med forandring, som medvirker frustrationer. Det handler om behandlingen af de input, som er givet i forløbet”.

Forslaget til den nye ledelsesstruktur blev herefter behandlet på møde den 8. marts 2023 i Område-MED Handicap og Socialpsykiatri, hvori såvel A og B deltog. Af referatet fra mødet fremgår bl.a. følgende:

” *Tidligere besluttet*

Besluttet på Leder møde i Handicap og Socialpsykiatri – den 27. februar 2023:

Følgende blev bemærket i drøftelsen i Handicap og Socialpsykiatris ledergruppe:

- Akuttilbuddet på Specialtilbud 6 indgår ikke i diagrammet over den nye struktur

- Samling af bostøtten giver bekymringer fra både den del, som arbejder med psykiatri og den del, som arbejder med handicap. Bekymringen går på at det ene speciale bliver prioriteret over det andet
- De kommende områdeledere skal arbejde tæt sammen
- Er kriterierne for tildeling af assisterende ledelse de rette? Målgruppens kompleksitet, flere matrikler og lignende kan med fordel medtænkes
- Der skal være en opmærksomhed på arbejdsmiljøet på de arbejdspladser uden assisterende ledelse. Der skal i højere grad arbejdes med distribueret ledelse, hvor nogle af ledelsesopgaverne uddelegeres til koordinatore/medarbejdere
- Bostøtteområdets mange matrikler udfordrer nærved-ledelse. Er der nogle af matriklerne det er muligt at samle?
- Det kan være uhensigtsmæssigt at samle bostøttespecialerne som følge af meget forskellige behov i målgruppen. Det fratager muligheden for stordriftsfordele med de bosteder de i dag er placeret hos
- Der skal være en opmærksomhed de steder hvor medarbejdere fremadrettet vil få to ledere – Specialtilbud 2/Specialtilbud 8 og Specialtilbud 12/Specialtilbud 13.
- Der skal være opmærksomhed på de faglige organisationers rolle i den videre proces
- Specialtilbud 12 og Rusmiddelcentret kan med fordel organiseres under samme område

Beslutning

Medarbejdersiden i Område-MED Handicap og Socialpsykiatri har følgende bemærkninger:

- Nærværende og synlig ledelse forsvinder i den nye struktur, når niveau 5-lederne skal dække flere institutioner, og der forsvinder souschefer/teamledere steder, hvor der er i dag
- Der er en oplevelse af, at lederens tilgængelighed udfordres, når der skal træffes beslutninger i hverdagen
- Tilbud med ens målgrupper bør i højere grad organiseres sammen
- Der skal være fokus på det gode arbejdsmiljø i processen og frem mod 2024
- Der bliver langt til beslutningstager i det daglige
- Den nye struktur påvirker ikke kun ledelse, men også medarbejdere og i sidste ende borgerne
- Der er i dag god faglig sparring på tværs, når borgerne flyttes i andet tilbud, men medarbejderne er de samme, som opleves at gå tabt i den nye struktur
- Der går faglig og viden tabt med den nye struktur og dermed fokus på udvikling
- Der bliver bred målgruppespredning, når den nye struktur samler tilbud efter paragraffer
- Der er en forventning om, at den nye ledergruppe har fokus på former for ledelsen, og hvad der kræves i den nye struktur

Der er følgende bemærkninger til søjlen ”Socialpædagogisk støtte og dagtilbud” :

- Niveau 4-lederen for Socialpædagogiske støtte og dagtilbud skal dække bredt, da der er mange målgrupper i søjlen. Ligeledes skal den niveau 5-leder, som har team 1 gavne bredt, da det er et stort område af faggrupper og målgrupper.

- Der er en bekymring om, at der dannes subkulturer, som kan skabe dårligt arbejdsmiljø, når mange små tilbud samles under en
- Stordriftsfordelene ved bl.a. vagtdækning forringes, når bostøttetilbuddene adskilles fra de botilbud, som de er tilknyttet i dag

Der er følgende bemærkninger fra Rusmiddelscentret:

- Der er bekymring for samarbejdet, når Rusmiddelcentret ligger i en anden søjle end de tilbud, som de samarbejder med i dag

Der er følgende bemærkninger fra Boenheden Specialtilbud 5

- Boenheden Specialtilbud 5 er bekymret for, hvordan medarbejderne understøttes ved lederskift. Bekymringen gør sig gældende i flere tilbud

Der er følgende bemærkninger fra Specialtilbud 2/Specialtilbud 1:

- Der er en undring over, at ungespecialet splittes op

Der er følgende bemærkninger fra Specialtilbud 6:

- Specialtilbud 6 Akuttilbud bruger i dag fælleshuset til deres borgere i det eksterne tilbud, som skilles fra hinanden i den nye struktur
- Der er bekymring for Specialtilbud 6s genbrugsbutik, som i dag drives af både bostedet og de eksterne boliger

Der er følgende bemærkninger fra Specialtilbud 11:

- Specialtilbud 11 er bekymret for fagligheden ved placeringen i Socialpædagogiske støtte og dagtilbud, da de andre tilbud i søjlen er psykiatri-tilbud.

Der er modtaget bekymringskriv fra alle tilbud. Medarbejderne oplever den nye ledelsesstruktur som en organisationsændring. Derfor ønsker medarbejderne at få bekymringsbreve med som bilag. Dog er disse ikke vedlagt referatet, da Område-MED Handicap og Socialpsykiatri opgave er at komme med en samlet udtalelse.”

Chefgruppen for Social, Sundhed og Kultur besluttede samme dag, dvs. 8. marts 2023, at godkende beslutningsoplægget til ny ledelsesstruktur.

A bemærkede i en mail af 9. marts 2023 – stilet til Æ og sendt cc til Z og niveau 4-lederne – følgende til referat fra det seneste ledermøde (afholdt 27. februar 2023):

”Kære Æ

Jeg oplever der er visse mangler i referatet fra ledermødet.

Du skriver: Ledergruppen understreger, at det er ikke udfordringer med forandring, som medvirker frustrationer. Det handler om behandlingen af de input, som er givet i forløbet.

Ledergruppen oplever ikke at der er taget nogen af de input og anbefalinger med som ledergruppen, har anbefalet, det gælder især psykiatrigruppen, og Specialtilbud 11. Idet der stort set

ikke er blevet reduceret i ledelse på Handicapområdet. (Jeg mener det her var ordret hvad der blev sagt)

Det er ikke ført til referat at ledergruppen ønskede at deres bekymringskriv blev vedlagt sagsfremstillingen.

Der blev gjort opmærksom på at ledergruppen ikke bare så en ny ledelsesstruktur, men at ledergruppen også så en organisationsændring.

Der blev gjort opmærksom på at den nye ledelsesstruktur ikke understøtter Helhedsplanen og anbefalingerne i PWC rapporten.

Der blev gjort opmærksom på at fagfagligheden ikke tilgodeses i den nye ledelsesstruktur, men at der kun fokuseres på hvilke paragraffer der kunne ses sammen.

Der var stor bekymring for at blande Handicapområdet med psykiatriområdet.

Der blev problematiseret at rusmiddelsområdet var en meget lille enhed set i forhold til de andre søjler.

Der blev problematiseret at den ene søjle under Socialpædagogisk støtte var sammensat af områder som kom fra 5 forskellige ledere (skraldekassen) var betegnelsen vist.

Jeg mener at følgende udsagn også bør føres til referatet sammen med det der tidligere er skrevet.”

Nogle af de øvrige niveau 4-ledere (AA og efter det oplyste også BB og B) sendte positive tilbagemeldinger på mailen.

Af et referat af et Lokal-MED møde på Specialtilbud 4 den 20. marts 2023 med B som mødeleder fremgår bl.a., at tillidsrepræsentanten på mødet orienterede om, at der havde været en del møder vedr. den nye ledelsesstruktur, og at han i den forbindelse oplyste: ”Der er uro flere steder på den baggrund. SL er inde over ift. om det er en organisationsændring og derfor skal i hoved MED”.

Det er for Afskedigelsesnævnet oplyst, at spørgsmålet herom har været forelagt hoved MED, som har svaret benægtende herpå, ligesom det er oplyst, at der ikke fra de faglige organisationers side er blevet rejst en sag om, at procedurerne efter MED-aftalen for Kommune 1 ikke skulle være blevet fulgt.

5.5 Forløbet i månederne efter vedtagelsen af den nye ledelsesstruktur

Efter vedtagelsen af den nye ledelsesstruktur fik niveau 4- og niveau 5-lederne mulighed for at søge de fire nye områdelederstillinger. Hverken A eller B søgte om at komme i betragtning til disse stillinger, og ved mail af 13. april 2023 orienterede Z de daværende niveau 4-ledere om, at stillingerne ville blive besat med CC (Myndighed), DD (Psykiatri og botilbud), Handicap og botilbud (Y) og BB

(Socialpædagogisk støtte og dagtilbud). De blev samtidig informeret om, at de fire ville afholde samtaler med de øvrige ledere og souchefer med henblik på at få afklaret, hvem der skulle besætte tilbudslederstillingerne, og at de ville få et brev, hvori de ville blive bedt om at indsende deres ønsker.

A – som havde udtrykt ønske om at blive tilbudsleder for Socialpædagogisk Støtte Team 1 eller for Specialtilbud 3 – sendte den 10. maj 2023 en mail ud til alle sine medarbejdere med bl.a. følgende indhold:

” Emne: Vedr. ny ledelsesstruktur Fortroligt

Kære alle sammen

Jeg beklager meget at jeg ikke fik meldt ud i går hvordan den ny ledelsesstruktur kommer til at se ud. Alle ledere var og er stadig ikke informeret ej heller ikke Souscheferne. Jeg kan desværre heller ikke melde noget ud i dag, vi har fået pålagt at der ikke må meldes noget ud før alle har be eller afkræftet om de ønsker den stilling de er blevet tilbudt.

Jeg vil dog i dette forum godt løfte sløret lidt i forhold til hvordan det ser ud hos os.

Alting har en ende, og for mig betyder det at jeg pr. 1/1-2024 ikke er leder på Specialtilbud 3 mere, det bliver I. Jeg er glad og meget stolt og taknemmelig for, det tilbud vi sammen har fået opbygget på 3 år, uden jer var det ikke gået. Jeg forlader et fagligt fyrtårn og overlader det til Is ledelse, det er jeg tryk ved og glad for, for jeg ved at I vil føre Specialtilbud 3 videre i god socialpædagogisk ånd med fokus på udvikling for Specialtilbud 3s unge. Pas godt på det faglige fyrtårn, jeres faglighed, jeres engagement og passion |for at give de mest sårbare borgere "et menneske" der ser, høre og tager dem alvorligt. Jeg vil altid følge jer på afstand.

Og hvad skal der nu blive af mig, jeg skal på nye eventyr. Jeg har fået tilbudt Team 2 i Socialpædagogiskstøtte og Dagtilbud, jeg skal være leder for bostøtte til borgere i eget hjem. Vi skal omlægge alle indsatser hvor vi skal arbejde med mere gruppebaseret støtte, 582 og 885 tilbud. Det betyder at det bliver en opgave der til forveksling vil ligne det jeg startede ud med for 3 år siden på Specialtilbud 3 bare med bostøtte i stedet for Døgntilbud. Der skal ske en del forandringer, jeg regner stærkt med at have Specialtilbud 2 med, så jeg har dygtige kulturbærere med i min flok. ...

Sidst men ikke mindst – så er jeg jeres leder indtil 1/1 2024, det vil jeg nyde, og i den periode vil jeg sammen med I, J, O og Æ få sat holdet på Specialtilbud 3, Specialtilbud 8, Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2. Vi har stadig nogle indsatser som vi skal have styr på i forhold til vores afklaringsenhed, der er mange småting vi mangler at få i hus, det skal vi sammen prøve at få styr på, så vi er så køreklar så muligt når vi kommer til årsskiftet. Samtidig er det en løbende proces at drive et så specialiserede tilbud som Specialtilbud 3 er blevet, og jeg ved at I fremover også vil prioriterer efteruddannelse, supervision m.m. som et must for at i kan blive ved med fortsat at være i udvikling.”

A blev ved brev af 15. maj 2023 hørt over den påtænkte stillingsændring til en stilling som tilbudsleder ved socialpædagogisk støtte team 2 med reference til områdeleder BB med virkning fra 1. januar

2024. Efter at der havde fundet en lønforhandling sted, meddelte A ved mail af 7. juni 2023, at hun tog imod stillingen med de vilkår, der var blevet aftalt med SL, og Kommune 1 fremsendte herefter 11. juni 2023 brev om den endelige stillingsændring.

B blev ved brev af 20. maj 2023 hørt over, at Kommune 1 påtænkte at ændre hendes stilling til en stilling som tilbudsleder ved Dagbeskæftigelse fra 1. januar 2024 med reference til BB. Tilbuddet var i overensstemmelse med Bs ønsker og indebar bl.a., at hun fortsatte som leder af Specialtilbud 4. B meddelte ved mail af 7. juni 2023, at hun tog imod stillingen med de vilkår, der var blevet aftalt med SL, og Kommune 1 fremsendte herefter 11. juni 2023 brev om den endelige stillingsændring.

Ved mail af 8. juni 2023 skrev BB til A, B og EE, som alle tre fra 1. januar 2024 skulle referere til hende, at hun glædede sig til samarbejdet, og at noget af det første, som de skulle samarbejde om, var den kommende struktur i deres søjle, idet de skulle have opdelt tilbuddene på en mere ligelig og meningsfuld måde. A besvarede mailen positivt den 12. juni 2023.

Det fremgår af de afgivne forklaringer, at de forestående ændringer af ledelsesstrukturen mv. fortsatte med at give anledning til uro og bekymringer blandt en stor del af medarbejderne i kommunens afdeling for Handicap og Socialpsykiatri. Det fremgår endvidere af forklaringerne, at der i den anledning blev nedsat en ”selvbestaltet” arbejdsgruppe, som fik arrangeret et møde den 20. juni 2023 med de faglige organisationer vedrørende deres bekymringer. En af initiativtagerne hertil var socialrådgiver G, som var ansat som socialfaglig konsulent ved Specialtilbud 1 og refererede til A.

Organisationerne kontaktede som følge af deres medlemmers henvendelse direktør for Social, Sundhed og Kultur C, og der blev herefter den 30. juni 2023 afholdt et møde mellem bl.a. C og driftschef Z (via skærm fra Grækenland, da hun var på ferie) samt repræsentanter fra SL, DSR, FOA og 3F. Fra organisationernes side opfordredes til, at Z efter sommerferien tog rundt på de enkelte institutioner sammen med en organisationsrepræsentant og holdt dialogmøder med medarbejderne for at højne informationsniveauet og dæmpe uroen. Udviklingskonsulent E, som også deltog i mødet, blev derfor bedt om at aftale datoen for et dialogmøde med de enkelte institutionsledere og skrive ud herom til institutionens medarbejdere for at sikre et tilstrækkeligt fremmøde. Det fremgår af Es forklaring, at det udtrykkeligt fremgik af det, hun sendte ud, at der var tale om dialogmøder aftalt mellem SL og kommunens ledelse.

5.6 forløbet fra juli 2023 og indtil 8. august 2023

Den 4. juli 2023 sendte G en mail ud til alle medarbejderne ved Specialtilbud 1 samt til A med følgende indhold:

”Emne: Dialogmøde

Hej venner

Vi er inviteret til dialogmøde med Z.

Min helt klare opfattelse til mødet på Specialtilbud 4 var at et dialogmøde var med alle samlede institutioner og ikke de enkelte institutioner.

Desuden har vi pga. ferie ikke tid til at forbedre os ordentligt og nogen kommer først fra ferie 1 dag før mødet.

Mit forslag er at vi skal afslå mødet og oplyse at vi ønsker et samlet møde med de andre institutioner og Z og C.

Vi kan tage det på p-mødet i morgen, men forhold jer gerne til det jeg hr skrevet ☐”

A, som havde ferie og befandt sig i Nordsverige, besvarede mailen samme aften kl. 22.34, idet hun i en svarmail, som hun kun sendte til G, svarede følgende:

”Kære G

Jeg er helt enig – I skal ikke hoppe på at de kommer rundt og holder festtaler ☐”

Denne mail blev fulgt op af en mail sendt samme aften kl. 22.41, hvori A skrev følgende:

”Hej igen G

Vil du lige holde mig orienteret ☐ evt. på sms ☐ og sørg for at artiklen bliver delt på Facebook-gruppe 1 ☐”

Det fremgår af Cs forklaring, gengivet nedenfor i afsnit 6, at han havde en lang telefonsamtale med G den 5. juli 2023 straks efter, at kommunen havde modtaget meddelelse fra G om, at Specialtilbud 1s medarbejdere ikke ville deltage i det dialogmøde, som kommunen havde indkaldt til. Samtalen resulterede til sidst i, at han accepterede Gs ønske om, at der blev holdt et fyraftensmøde den 17. august 2023 med kommunens ledelse, som det var frivilligt, om medarbejderne ville deltage i, idet han samtidig fastholdt, at medarbejderne skulle deltage i de planlagte dialogmøder.

Den 12. juli 2023 sendte G sålydende mail til A samt alle de medarbejdere, som var ansat under hende:

”Emne: Spørgsmål til stormøde den 17.08.2023 kl. 16.30

Hej kære kollegaer

Arbejdsgruppen har med inputs fra jer forsøgt at lave spørgsmål, som vi gerne vil have svar på den 17.08.2023.

Spørgsmålene er ikke udtømmende, men mere ment til inspiration.

Og så en opfordring til, at ALLE møder op til mødet den 17.8.2023 kl. 16.30 i Placering 1.”

De fremsendte spørgsmål var sålydende:

” *Spørgsmål til stormøde i uge 33*

Dette er et inspirationskatalog til spørgsmål til stormøde i uge 33. Alle er selvfølgelig velkomne til selv at tilføje yderligere spørgsmål eller omformulere.

Vi er ikke nogle brokrøve eller har ikke fokus på egne ansættelse, men vores fokus ligger udelukkende på borgerne, fagligheden og det fremtidige samarbejde og udvikling af psykiatri og handicapområdet.

Spørgsmål:

-Hvad er formålet med områdeledelse og hvilke effekter forventer I af områdeledelse?

-Hvad er en områdeleders opgave?

-Hvilke tilbud skal bestå efter den 01.01.2024?

-Hvornår får borgere besked om de ændringer der påvirker dem i de forskellige tilbud?

-Hvad tænker du behovet er ift. fagkoordinatorer fremadrettet?

-Hvornår kommer der en konkret udmelding til fagpersonale, da vi ikke ved hvor vi hver især står den 01.01.2024?

-Hvordan tænker du at vi får nærværende ledelse ved at fjerne ledelse fra udførerdelen og sætte områdeledere ind?

-Der er rigtig mange ting som vores souschefer laver i dagligdagen af praktiske opgaver. Hvem skal tage sig af disse opgaver fremadrettet? Økonomi, tilbudsportalen, vagtplan, koordinering, personaleledelse mm.

-Er der taget højde for de synergier der er lavet rundt omkring i vores specialer?

-Du oplyser i avisen at der gennem de sidste år er sket en knopskydning i tilbuddene. Hvad er det for nogle knopskydninger du hentyder til?

-Hvorfor udskifter man faglige dygtige ledere med nye ledere, som umiddelbart ikke har erfaringer inden for området? Hvorfor er der ikke medarbejder repræsentanter med til ansættelse af nye leder på.

-Hvilken rolle og hvordan får vi mulighed for at klæde vores nye ledere på fra den 01.01.2024? Hvordan skal dette foregå.

-Vi oplever som fagpersonale at der er markant mange ledere og personale som har en drastisk faldende trivsel I forlængelse af den situation vi står i lige pt. Er I villige til at fremrykke trivselsundersøgelse?

-Vi har altid været glade for vores tilbud og den måde vi arbejder på, og har derfor altid været ambassadører for vores tilbud og professioner og for Kommune 1. Hvad skal vi svare til kommende kollegaer, når de spørger?. Vi er i tvivl om det er en god arbejdsplads. Vi er dybt bekymrede for at det bliver svært at rekruttere faglige dygtige medarbejdere.

-Hvordan vil I sørge for, at der ikke bliver større udfordringer med rekruttering af personale i Kommune 1, samt fastholdelse af nuværende personale, hvor faglighed, erfaring og specialviden er i højsædet??

Hvad tænker du ift. MED systemet, da vi som fagpersonale ikke synes den bliver brugt konstruktivt eller efter hensigten?

Som fagpersonale er vi nogle der vil foreslå at MED udvalg bliver nedlagt, da det koster store ressourcer, uden at det har nogen betydning for fagpersonale.”

Mailen af 12. juli 2023 med de udarbejdede spørgsmål var ikke sendt hverken til C eller til Z, og den var heller ikke sendt til niveau 4-lederne bortset fra til A. A videresendte imidlertid den 27. juli 2023 kl. 11.32 mailen til B med ordene:

”Kære B

Du får den lige her □ sådan lidt undercover □”

Efter 38 minutter videresendte A sin videresendelsesmail til B også til L.

B besvarede den 27. juli 2023 kl. 13.02 As mail, som hun havde modtaget 1 ½ time forinden, med en mail, som var sålydende:

” Jeg syntes de mangler nogle spørgsmål om

Hvilke mål har den nye ledelsesstruktur?

Hvad skal den bidrage til?

Hvordan vil det blive fulgt op på om den nye ledelsesstruktur bidrager til formålet med den?

Hvis der bliver lavet evaluering på det? Hvornår sker det? Og hvilke målepunkter er der? Hvordan er kriterierne for at der er en assisterende leder?

Hvordan kan I sikre os nærværende ledelse når nogle ikke får assisterende leder? men hvor der er en leder til flere tilbud?

Hvad er succeskriteriet for denne omlægning?

Hvor meget plads bliver der til faglig udvikling og i så fald hvordan er der fokus på det og hvordan sikres det?

Hvorfor laver man ledelse, hvor den enkelte leder skal dække tilbud for mental retardering/ oligofreni og Psykiatriske tilbud?

Hvorfor skal unge og voksenpsykiatriske tilbud blandes sammen, det giver jo ikke mening når resten af det psykiatriske tilbud er delt op i børn- unge- voksenpsykiatri.

I henviser til rapporterne og helhedsplanen for begrundelse for den nye ledelsesstruktur, hvor præcist kan I læse det?

Hvad kan vi forvente dom fagpersonale af områdelederen? Hvad kan vi bruge vedkommende til? ”

A videresendte samme dag kl. 13.08 ovenstående mail til G og til FF med ordene:

”Kære G
Jeg har lige fået nogle spørgsmål fra B, som I kunne tillægge jeres spørgsmål.
Mange hilsner
Chefen”

FF var med i den ”selvbestaltede” arbejdsgruppe og var ikke ansat i en institution under A.

Den 28. juli 2023 modtog A en mail sendt kl. 9.30 af Z, hvori var anført følgende:

”Hej A

Til dialogmødet deltager både C og jeg sammen med de faglige organisationer – jeg tror ikke helt G har fanget det – da han i brevet til E kun skriver at det er mig som kommer. Det er altså ikke sådan at det er. Det er bare lige til din orientering.”

A besvarede denne mail samme dag kl. 11.46 og anførte i svaret følgende:

”Kære Z

Jeg er ikke involveret i medarbejdernes dialog, jeg er blevet orienteret lige som de andre ledere. Jeg oplever at min opgave er at videresende mødeindkaldelsen fra E, hvilket jeg har gjort. Det er vel den medarbejderne har taget stilling til? og skriver til dig på baggrund af.
Vil du have mig til at gøre andet?
Rigtig god weekend når du kommer dertil ☐”

Kl. 11.49 samme dag videresendte A denne mailudveksling til B med ordene ”Har jeg været rund nok ☐ selv om jeg er pisse irriteret.” B svarede kl. 12.39 ”ja det har du”.

Det fremgår af de afgivne forklaringer, at C og Z gjorde sig bekymringer i anledning af, at uroen omkring den vedtagne ændring af ledelsesstrukturen især hidrørte fra medarbejdere ansat på de institutioner, som A var leder af, og de havde derfor den 4. august 2023 om eftermiddagen en samtale

med personalefuldmægtig F vedrørende behovet for at indkalde A til en samtale. F underrettede dem herunder om, at hun samme formiddag havde modtaget nogle meget belastende oplysninger om A fra I, som var As souschef på Specialtilbud 3, og de aftalte derfor, at Z skulle ringe til I. Telefonsamtalen fandt sted samme dag, og Z har udarbejdet sålydende telefonnotat vedrørende samtalen:

”Notat – telefonsamtale mellem I og Z fredag den 4. august 2023

Ut. kontaktede I på baggrund af bekymringshenvendelse fra HR vedr. ledelsen –As adfærd.

I er utrolig ked af situationen på Specialtilbud 3 og situationen i den ledergruppe hun indgår i. Hun fortæller, at A er illoyal og gør alt for at modarbejde strukturprocessen.

I – beskriv gerne konkrete eksempler.

Hun fortæller, at TR GG kan bekræfte alt hvad hun fortæller. GG har selvfølgelig ikke deltaget i ledermøderne.

I fortæller, at så sent som på seneste personalemøde tirsdag den 2. august har A fortalt medarbejderne at den nye struktur er farlig, og at de skal gøre alt for at få den stoppet. I fortæller, at A bagtaler ledelsen.

I fortæller, at hun har haft en dialog med A vedr. de 3 seneste opsigelser på Specialtilbud 3.

A har fortalt, at medarbejderne sagde op pga. den nye ledelsesstruktur. Det er usandt jf. I, idet: Den ene har sagt op, idet hun skal til at tage en kandidatuddannelse og kan få en arbejdsplan som giver rum for det fra det private tilbud. Det kan hun ikke på Specialtilbud 3.

Den anden opsigelse skyldes, at han i 1½ år er blevet lovet en faststilling og det har han så fået på et på et privat opholdssted. Opsigelsen skyldes således ikke ledelsesstrukturen – men at han ikke kan fastansættes.

I har sagt til A at hun slet ikke kan se at folk vil sige op. Det er folk som er glade for deres job og som bor i Kommune 1. Så hvorfor skulle de dog det. Det er A slet ikke enig i.

I oplever, at A opfordrer medarbejderne til at gøre modstand mod strukturen, idet den vil ødelægge alt. Hun fortæller, at A bruger udtrykket at det er farlig ledelse – som den nye struktur udtrykker.

I oplever, at A er illoyal overfor beslutningen om strukturen og at de skal komme med ændringsforslag.

I fortæller i fortrolighed, at A til hendes ledergruppe har sagt, at hun vil benægte alt, og at hvis nogen sladrer, vil hun få dem fyret. Dette er sagt i fortrolighed.

I fortæller, at hun er bange for konsekvenserne af hendes henvendelse, da hun er bange for hvad ledergruppen og A vil gøre. Hun havde egentlig besluttet, at nu skulle tiden indtil ny struktur egentlig bare overstås. Det er jf. I forfærdeligt at arbejde med en, som er så illoyal.

I fortæller, at alle hendes oplevelser har hun delt med hendes TR. Og at jeg kan kontakte hende. Det aftales, at I kontakter hendes TR for at få hende til at kontakte ut. — idet hun har ferie.

/Z”

Z fremsendte søndag den 6. august 2023 kl. 20.17 notatet til I med følgende bemærkninger:

”Hej I

Du må gerne ændre i notatet. Jeg vil rigtig gerne have lidt flere konkrete eksempler på modarbejdelse af retningen. Hilsen Z”

I udarbejdede i den anledning følgende notat:

”Notater fra personale møder.

A giver klart udtryk for sin utilfredshed med den nye ledelsesstruktur. Masser af faglighed går tabt. Når man flytter rundt på leder som har været leder af det samme sted op til 30 år. Og derfor er det meget vigtigt at medarbejderne kommer og viser deres utilfredshed.

A opfordrer medarbejder til at møde op til stormøde og give deres utilfredshed. Og medarbejder skal sige, de vil sige op, hvis ikke strukturen ændres igen. Vi vil have specialer. Der jo en grund til at man i psykiatrien og sundhedsvæsenet laver specialer. Det skal medarbejder sige.

A siger, at medarbejder skal lave et nyt forslag som de vil aflevere til dig Z og C på stormødet. (Det her ved jeg ikke mere om end at hun har sagt det på personalemødet. Jeg ved ikke hvordan der arbejdes på dette. Da jeg holder mig så meget som muligt udenfor.)

Hun pålægger medarbejderne at møde op til stormødet. Og bliver ved med at sige, I skal sige i er utilfreds og i vil have strukturen rulle tilbage. Z og C er bange for at i går til avisen, de er bange for hvad vil politikerne sige, hvis de læser om det i avisen.

I”

Notatet er udateret, men er ifølge Is forklaring gengivet nedenfor i afsnit 6 udarbejdet og sendt til kommunen enten den 6. august 2023 om aftenen eller den 7. august 2023.

I har ved mail af 29. september 2023 givet tilladelse til, at Kommune 1 må gøre brug af hendes henvendelse, idet hun i sin mail herom bl.a. anførte følgende ”Puha jeg sveder over jeg har sagt ja til at I må bruge det”.

5.7 Afskedigelsesprocessens forløb for så vidt angår A

A blev ved brev af 8. august 2023 indkaldt til tjenstlig samtale torsdag den 10. august 2023 kl. 12, idet der i brevet var anført bl.a. følgende:

”Det kan oplyses, at der er mødepligt til denne samtale. Du er velkommen til at tage en bisidder med

Den tjenstlige samtale vil dreje sig om din adfærd og kommunikation som blandt andet omhandler manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger samt illoyalitet.

Fra Kommune 1 deltager følgende personer:

- C - direktør for social, sundhed og kultur
- Z - chef for handicap og socialpsykiatri
- F - personalekonsulent

Det kan oplyses, at du fra i dag den 8. august 2023 og indtil videre er fritaget for tjeneste.

Du får ligeledes en tjenstlig ordre om, at du ikke bruger Kommune 1s IT-system, og at du ikke kontakter eller kommunikerer med kommunens ledere, medarbejdere eller andre samarbejdspartnere vedr. sagen. Hvis du ikke overholder denne tjenstlige ordre, vil Kommune 1 betragte det som en grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Du kan i så fald forvente at modtage en høring om bortvisning.”

Kommunen var ikke på dette tidspunkt bekendt med den mailkorrespondance, som er refereret oven for i afsnit 5.6, jf. Cs og Fs forklaringer gengivet nedenfor i afsnit 6.

Medarbejderne ved Specialtilbud 3 blev af ledelsen informeret om As hjemsendelse på et møde afholdt den 8. august 2023, mens medarbejderne ved Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2 blev informeret på møder afholdt den 9. august 2023.

Kommunen var om formiddagen den 10. august 2023 inde i As arbejdsmail, som hun selv ikke længere havde adgang til, og kommunen blev i den forbindelse opmærksom på den mailkorrespondance, som er refereret oven for i afsnit 5.6.

Efter afholdelsen af den tjenstlige samtale udarbejdede F et foreløbigt referat af samtalen, som er dateret 10. august 2023, og som bl.a. er sålydende:

” Baggrund for denne samtale er din adfærd og kommunikation som blandt andet omhandler manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger samt illoyalitet.

...

Indflyvning

Den nye ledelsesstruktur blev politisk godkendt i foråret 2023. Rammen har været PWC-rapporten. Strukturen har været gennem MED-systemet, ligesom proces/indhold er godkendt af de faglige organisationer. Alt er kørt efter bogen. Den nye områdeledelse og Z har sammen sat holdet af tilbudsledere. Det har hele tiden været i pipelinen, at der skulle tales om indhold i de forskellige "søjler" her efter sommerferien, Processen har hele tiden været kendt af jer tilbudsledere.

Vi har fået flere henvendelser om din adfærd og om trusler, men vi kan desværre ikke anvende det, da man ikke tør stå ved det. Så nu taler vi ikke mere om trusler.

Eksempler

Der kommer her en række eksempler på, hvordan vi ser på din adfærd og kommunikation.

Vi har fået tilbagemeldinger på følgende:

- Du har overfor både medarbejdergruppe og ledergruppe direkte sagt, at den nye ledelsesstruktur ødelægger ungespecialet, og vi kan se i mails at du vil fortsætte med at modarbejde den vedtagne strukturændring.
- Vi har fundet dokumentation på at du mener, at det er okay, at medarbejderne ikke accepterer beslutningen om ny ledelsesstruktur.
- Du har sagt, at det ikke er din opgave at skabe mening om den nye struktur i medarbejdergruppen.
- Du har opfordret til og hjulpet med at organisere medarbejdernes modstand mod strukturændringerne – det kommende fyraftensmøde og dialogmøderne
 - Fodret medarbejderne med spørgsmål – i stedet for at give følgeskab på beslutning
 - Inddraget øvrige lederkolleger i modstanden – i stedet for at give følgeskab på beslutning
- Du er gået direkte imod en politisk beslutning og inddraget handicaprådet udenom forvaltningen og har ønsket at fortsætte en praksis om fortsat at lade bestemte unge benytte Specialtilbud 1s aktiviteter. Vi har modtaget en klage fra jobcentret
- Du har udlånt lokaler til de unge, så de havde mulighed for at invitere pressen – dette er hverken en ledelsesopgave eller en kommunal opgave.
- Du har fortalt, at personalets opsigelser på Specialtilbud 3 er en udløber af den nye ledelsesstruktur – velvidende at dette ikke er sandt. Opsigelserne drejer sig om andre forhold.
- Du har selv kontaktet en politiker for at få ændret beslutningen (på et møde, hvor begge deltog).
- Du har talt med de nye områdeledere om, at du vil have Specialtilbud 2 (ny Specialtilbud 8) med over i din egen kommende søjle – velvidende, at dette ikke er en del af beslutningen.
- Drøftelse af mails (udleveret på mødet til D og A)

As kommentarer

A kan ikke genkende, at hun skulle have været illoyal.

Samlet set

Samlet set er det ledelsens opfattelse, at du aktivt modarbejder beslutningen om ny ledelsesstruktur. Du er heller ikke lykkedes med at lede nedad og skabe følgeskab i forhold til den nye ledelsesstruktur. Det er ledelsens opfattelse, at du ikke har accepteret, at der er tale om en fast og tydelig (ny) ramme, som ikke kan ændres. Det er opfattelsen, at du ikke har formået at skabe

tilstrækkelig ro på arbejdspladserne, og været loyal overfor strukturbeslutningen. Det er ligeledes opfattelsen, at du gennem længere tid direkte har opfordret til uro og modstand blandt medarbejderne, og dermed skabe stor usikkerhed for fremtiden.

Det er en forudsætning som leder i Kommune 1, at man er loyal overfor de politiske og ledelsesmæssige beslutninger. Det er ikke et krav, at man skal være enig i beslutningerne – det er ens egen sag. Men det er et krav, at man efterlever beslutningerne, skaber følgeskab og taler udvikling ift. de givne rammer. Kommune 1 er derfor af den opfattelse, at du med din aktive modstand har udvist dyb illoyalitet.

Det er ledelsens samlede opfattelse, at ovenstående er et direkte udtryk for manglende følgeskab på og illoyalitet overfor ledelsens og politikernes beslutning i forbindelse med den nye ledelsesstruktur.

Foreløbig aftale

Det blev aftalt, at F sender det foreløbige referat til D fra SL, som herefter vil drøfte referatets indhold med A. D vil vende tilbage til F.

Konsekvens

A blev oplyst om, at ovenstående vil få en eller anden konsekvens for hende. Dette blev ikke uddybet nærmere, da vi afventer en dialog mellem SL og Kommune 1.

Udmelding

Hvad skal vi kommunikere ud til personalet? Afventer D og A.

....”

Advokat Mette Klingsten, som efter den tjenstlige samtale var indtrådt i sagen som mandatar for A efter aftale med SL, fremsatte ved brev af 16. august 2023 en lang række indsigelser mod kommunens fremgangsmåde i sagen. I brevet er indledningsvist bl.a. anført følgende:

”Det fremgår af brevet af 8. august 2023, at ”Den tjenstlige samtale vil dreje sig om din adfærd og kommunikation som blandt andet omhandler manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger samt illoyalitet.” Der er ikke givet nogen konkrete eksempler på, hvad dette skulle vedrøre.

Det fremgår af referatet af den tjenstlige samtale den 10. august 2023, at ”Vi har fået flere henvendelser om din adfærd og om trusler, men vi kan desværre ikke anvende det, da man ikke tør stå ved det. Så nu taler vi ikke mere om trusler.” Jeg skal anmode om, at denne passus slettes fra referatet, og at der ikke refereres til dette i interne og eksterne sammenhænge. Det følger af almindelige forvaltningsretlige krav til hjemmel og sagsbehandling i forbindelse med personaleadministration og eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser, at anonyme oplysninger og oplysninger der af anden grund ikke kan undersøges af myndigheden eller en medarbejder, ikke kan indgå i grundlaget for en ansættelsesretlig reaktion over for en offentligt ansat medarbejder.

På mødet den 10. august blev der udleveret et antal e-mails mellem A og hendes kolleger, Disse understøtter imidlertid ikke de synspunkter, der fremgår af referatet.

...”

I brevet gennemgås herefter de forskellige punkter i det foreløbige referat, som bebrejdes A, idet det for hvert punkt bestrides, at der er dokumentation for kommunens beskyldninger. Det kritiseres endvidere, at kommunen har orienteret personalet på de institutioner, som A er ansvarlig for, førend hende selv, og at orienteringen bl.a. skete på baggrund af oplysninger, som hidrørte fra en anonym henvendelse, og som derfor ikke kunne indgå i sagen. Det bebrejdes endvidere kommunen, at den har skaffet sig adgang til As private mails, og at kommunen den 14. august 2023 fremsendte en fratrædelsesaftale til A, hvilket viste, at kommunen allerede havde truffet beslutning om, at A skulle fratryde, uden der havde været foretaget en egentlig høring af A. I brevet konkluderes herefter, at der samlet set ikke var grundlag for nogen ansættelsesretlige sanktioner over for A, og at ansættelsesforholdet derfor skulle genoprettes med omgående virkning. Det kritiseredes i den forbindelse, at det i det foreløbige referat var anført, at ”ovenstående vil få en eller anden konsekvens”, da der ikke var grundlag for, at kommunen kunne drage en sådan konklusion allerede på mødet, før A havde haft lejlighed til at kommentere skriftligt på de fremsatte beskyldninger.

Advokat Mette Klingstens brev af 16. august 2023 gav anledning til, at Kommune 1 indhentede rådgivning hos KL. Der blev herefter udarbejdet et revideret referat af den tjenstlige samtale. Referatet er dateret den 22. august 2023 og er bl.a. sålydende:

”...

Der er kommet kommentarer til det først fremsendte referat. Hermed det tilrettede referat.

....

Kommune 1 anser jf. nedenstående eksempler din adfærd og kommunikation for at være illoyal og at du ikke har formået at skabe følgeskab på de politiske og ledelsesmæssige beslutninger:

- Du har overfor for både medarbejdergruppe og ledergruppe direkte sagt, at den nye ledelsesstruktur ødelægger ungespecialet. Dette har Z selv hørt dig sige på flere workshops og ind i ledergruppen. Kommune 1 har ingen indvendinger mod, at dine bekymringer og kritik bliver rettet direkte til Z/C eller ind i ledergruppen. Men vi anser det for illoyalt, at du bliver ved med at ytre dig negativt på workshops.
- Du har i mail pr. 280723 skrevet til lederkollega, at du er pisseirriteret. Kommune 1 er af den opfattelse, at du ikke retter dine bekymringer og kritik til det rette sted (Z/C), men inddrager en kollega i din negativitet og dermed udviser manglende følgeskab på ny ledelsesstruktur.
- Du har på et sparringsmøde med Z i sommers bedt om at få Specialtilbud 2 (ny Specialtilbud 8) med over i din egen kommende søjle – velvidende, at dette ikke er en del af beslutningen. Vi er af den opfattelse, at du her viser manglende følgeskab på den ledelsesmæssige beslutning.

- Du har sagt, at det ikke er din opgave at skabe mening om den nye struktur i medarbejdergruppen. Dette er sagt til Z på møde pr. 31. juli 2023, hvor du sagde, at det var Zs opgave. Dette på trods af, at du er nærmeste leder for medarbejderne, og dermed din opgave at skabe følgeskab for ændring af ledelsesstrukturen i din medarbejdergruppe.
- Du har opfordret til og hjulpet med at organisere medarbejdernes modstand mod strukturændringerne på fyraftensmøde og dialogmøderne:
 - Du har på egen foranledning sendt endnu flere spørgsmål til medarbejderne, selvom de allerede havde lavet deres egne spørgsmål. Mail til G pr. 27. juli 2023.
 - Du har på egen foranledning delt spørgsmål til lederkolleger med teksten "sådan lidt undercover". Mail til B og L pr. 27. juli 2023.
 - Du har i mail af 04.07.23 opfordret G til at dele en artikel på en bestemt fb-gruppe – i stedet for at give følgeskab på beslutning. Artikel er delt i fb-gruppen af G pr. 09.07.23.
 - Du har i mail af 04.07.23 skrevet følgende til G "I skal ikke hoppe på at de kommer rundt og holder festtaler".

Kommune 1 er af den opfattelse, at du her ikke har givet følgeskab på de ledelsesmæssige beslutninger, og anser det for illoyalt, at du inddrager både kolleger og medarbejdere uden at orientere din egen ledelse om dette. Derudover opfordrer du direkte G til at sprede en artikel. Det er ligeledes vores opfattelse, at din mail til en medarbejder om at Z/C holder "festtaler" er groft illoyalt.

Kommune 1 kan – jf. mails til B og L – få den opfattelse, at der løbende har været illoyale drøftelser mellem jer, når mails sendes med udtrykket "sådan lidt undercover". Selve udtrykket kan ikke føre til et andet resultat, end at det giver en formodning om, at der tidligere må være sket en kommunikation "sådan lidt undercover" - altså uden om den relevante ledelse.

Det er Kommune 1s opfattelse, at du burde have brugt din ytringsfrihed til også at inddrage sin egen leder for at gøre opmærksom på, at der ville komme nogle konkrete spørgsmål på fyraftensmødet.

- Du har som leder ønsket at borgere fra jobcentret skulle fortsat benytte Specialtilbud 1s aktiviteter på trods af at der er sket en lovændring som gør, at borgerne skal bevilges til anden indsats og som bevirker, at dette ikke længere skal være muligt. Ledelsesmæssigt har du skullet bakke op om opsigelsen af borgernes i tilbud på Specialtilbud 1.
- Du har som leder udlånt lokaler til de unge, så de havde mulighed for at invitere pressen. Lokalerne er udelukkende til intern brug, og udlån til eksterne parter er hverken en ledelsesopgave eller en kommunal opgave.
- Du har fortalt Z pr. 28. juli 2023, at personalets opsigelser på Specialtilbud 3 er en udløber af den nye ledelsesstruktur – velvidende, at dette ikke er sandt. Opsigelserne drejer sig om andre forhold.

- Du har selv kontaktet politiker Å i forbindelse med besøg på Specialtilbud 1 i foråret for at få ændret og påvirke beslutningen om ændringen af Specialtilbud 1.

Kommune 1s opfattelse

Samlet set er det ledelsens opfattelse, at du aktivt modarbejder beslutningen om ny ledelsesstruktur. Du er heller ikke lykkedes med at lede nedad og skabe følgeskab i forhold til den nye ledelsesstrukturramme som ikke kan ændres. Det er opfattelsen, at du ikke har formået at skabe tilstrækkelig ro på arbejdspladserne, og været loyal overfor strukturbeslutningen. Det er ligeledes opfattelsen, at du har opfordret til uro og modstand blandt medarbejderne, og dermed været med til at skabe stor usikkerhed for fremtiden.

Det er en forudsætning som leder i Kommune 1, at man er loyal overfor de politiske og ledelsesmæssige beslutninger. Det er ikke et krav, at man skal være enig i beslutningerne – det er ens egen sag. Men det er et krav, at man efterlever beslutningerne, skaber følgeskab og taler udvikling ift. de givne rammer. Kommune 1 er derfor af den opfattelse, at du med din aktive modstand har udvist illoyalitet.

Kommune 1 anerkender, at det selvfølgelig er i orden at drøfte og få luft for sine frustrationer i ledergruppen og direkte overfor C/Z – altså dermed sejle i hver sit skib i mange forskellige retninger ”inde i ledelsesrummet”. Men det er en klar ledelsesopgave, at man lader sine frustrationer blive der. Den samlede ledergruppe skal gå i samme retning/”være ombord på samme skib”, når man træder ud af ledelsesrummet. Det betyder, at man skal være loyal og skabe følgeskab på de ledelsesmæssige beslutninger – også selvom man ikke er enig.

Det er ledelsens samlede opfattelse, at ovenstående er et direkte udtryk for manglende følgeskab på og illoyalitet overfor ledelsens og politikernes beslutning i forbindelse med den nye ledelsesstruktur. Kommune 1 har derfor mistet tilliden til dig som leder.

Kommentarer fra A og SL

A sagde, at hun ikke var enig i Kommune 1s fremlægning af sagen, og at hun ikke var illoyal. A og D udtrykte ikke ønske om at indgå i en dialog om ovenstående.

Foreløbig aftale

Der blev gjort opmærksom på, at A fortsat er fritaget for tjeneste.

Det blev aftalt, at F sender det foreløbige referat til D fra SL, som herefter vil drøfte referatets indhold med A. D vil vende tilbage til F.

Der vil være en konsekvens for A, men dette blev ikke uddybet nærmere, da vi afventer en dialog mellem A/SL og Kommune 1.

A har givet mundtligt samtykke til, at referat kan sendes til D fra SL. F har ansvaret. Mødet blev afsluttet uden yderligere.

Efter samtalen

F og D fra SL talte sammen pr. telefon pr. 14. august 2023, hvor D gav udtryk for, at han godt var klar over, at dette ville føre til en fratrædelsesaftale. Derfor blev der efterfølgende sendt et

udkast til en aftale i stedet for en høring om opsigelse. Der var mellem parterne enighed om, at vi skulle drøfte indhold af referat og fratrædelsesaftale efterfølgende.

Der gøres opmærksom på, at Kommune 1 aldrig har haft en intension om, at A ikke skulle have mulighed for at blive hørt jf. gældende regler. Der sendes derfor en høring om opsigelse dd. til As digitale postkasse.

Hvis der er kommentarer til dette referat, skal de sendes til F på mail ... senest den 6. september 2023, kl. 8.00. I modsat fald vil referatet blive betragtet som godkendt."

Kommune 1 sendte den 22. august 2023 dels et brev til A med en høring i anledning af, at kommunen påtænkte at opsigelse hende med overenskomstmæssigt varsel med begrundelsen: "mistet tillid, som en følge af ledelsens opfattelse af manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger og illoyalitet" og med en høringsfrist til den 14. september 2023 kl. 8, dels en "sindetskrivelse" til SL med oplysning om den påtænkte opsigelse af A og med en høringsfrist til den 14. september 2023 kl. 9.

Advokat Mette Klingsten kommenterede i brev af 5. september 2023 kommunens reviderede referat af 22. august 2023 af den tjenstlige samtale afholdt den 10. august. I brevet er anført bl.a. følgende:

" ...

Jeg henviser endvidere til mit brev af 16. august 2023, hvori en del af de punkter, der fremgår af det reviderede referat, blev adresseret. I den forbindelse bemærkes for en god ordens skyld, at brevet af 16. august 2023 indgår som en del af de samlede kommentarer til den tjenstlige samtale med A den 10. august 2023, og det referat, der er udarbejdet i forbindelse hermed, uanset at referatet er tilrettet efter modtagelsen af mit brev af 16. august 2023.

Indledningsvis kan jeg oplyse, at det bestrides, at der i det hele taget var et grundlag for afholdelsen af den tjenstlige samtale den 10. august 2023, idet A ikke kan vedkende sig, at hun på nogen måde skulle have ageret illoyalt eller udvist "manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger". Sidstnævnte er dog i sig selv et så væsentligt udsagn, at A vanskeligt kan have generelle kommentarer til det.

...

Referatet har efter min opfattelse ikke karakter af et egentligt referat, herunder idet det ikke kan læses af store dele af referatet, hvem der har sagt hvad ved den tjenstlige samtale, I stedet fremstår referatet som et partsindlæg og med en række påstande om As adfærd, som i det væsentlige er uunderbyggede og som ikke stemmer med de faktiske forhold, jf. nedenfor.

Første punkt

Det fremgår af første pkt. i referatet, at A overfor for både medarbejdergruppen og ledergruppen har sagt, at den nye ledelsesstruktur ødelagde ungespecialet, og at Z skulle have overhørt dette på workshops og i ledergruppen. Efter det oplyste anser Kommune 1 det for illoyalt, at A "bliver ved med" at ytre sig negativt på workshops.

Det er ikke nærmere angivet, hvad der skal forstås ved, at A "bliver ved med" at ytre sig negativt om den nye ledelsesstruktur, ...

Det kan dog oplyses, at A vedkender sig, at hun har problematiseret ændringerne i ledelsesstrukturen på workshops. As kritik af ændringerne i ledelsesstrukturen blev affødt af, at der blandt hendes medarbejdere var udtrykt frustration over, at tilbuddet blev ”sprængt i atomer”.

Det er denne kritik, som A har videreformidlet. Det er ikke illoyalt, men tværtimod meget loyalt, at gøre opmærksom på, hvis der er truffet beslutninger, som medfører frustration blandt medarbejderne.

Andet punkt

Det fremgår af andet punkt i referatet, at Kommune 1 er af den opfattelse, at A, ved at skrive i en privat e-mail den 28. juli 2023 til en lederkollega, at hun var ”pisseirriteret”, har udvist manglende følgeskab på den nye ledelsesstruktur.

E-mailen af 28. juli 2023 er et uddrag af en privat e-mail mellem B og A. B og A har siddet i medudvalget sammen i 12-15 år, og de har løbende brugt hinanden som samarbejdspartnere.

Den pågældende dag udarbejdede A en opsamlings-mail på en samtale hun havde haft med Z samme dag og sendte den til B. Baggrunden for, at A udarbejdede den pågældende e-mail til B var, at Z samme dag havde spurgt A, om hun virkelig ville have G med ind i det nye tilbud. A spurgte Z hvad hun tænkte på, og Z svarede efter As hukommelse ”ja med den retorik han bruger, når han skriver”. A oplyste til Z, at hun blev ked af, at Z udtalte sig på denne måde om G.

A oplevede således, at Z havde smidt G ”under bussen”, hvilket A ikke oplevede som en acceptabel adfærd, hverken over for G eller henset til den personalemæssige situation som A var i.

Jeg forstår Kommune 1s synspunkt i den forbindelse således, at det er ordvalget – ”pisseirriteret” – som kommunen har taget anstød af. Det kan oplyses, at ordet blev brugt i en samtale mellem to kollegaer, der har anvendt hinanden til ledersparring. Det er i dette lys, at As ordvalg skal ses, ligesom det skal tages i betragtning, at A og B har et godt kollegialt samarbejde, og at de kender hinanden rigtig godt. Det var desuden en privat e-mail som ikke ment til at skulle ud af huset, og som ikke er personligt devaluerende over for nogen, hvorfor As ordvalg er Kommune 1 helt uvedkommende.

E-mailen kan på den baggrund på ingen måde kobles sammen med Kommune 1s synspunkt om, at A skulle udvise manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger.

Kommune 1s opmærksomhed henledes i øvrigt på, at A på diverse workshops og på ledermøder er blevet opfordret til, at lederne skal bruge hinanden til ledersparring.

Tredje punkt

Det fremgår af tredje punkt, at A på et sparringsmøde med Z i sommer bad om at få Specialtilbud 2 (ny Specialtilbud 8) med over i sin egen kommende søjle, uanset at hun vidste, at dette ikke var en del af beslutningen. Det er kommunen opfattelse, at A dermed udviste manglende følgeskab på den ledelsesmæssige beslutning.

Udsagnet er efter As opfattelse taget ud af en kontekst. A spurgte på sparringsmødet Z, om hun var opmærksom på, at der var medarbejdere på Specialtilbud 8, der var tilknyttet Specialtilbud 2, idet der er medarbejdere, der er ansat halvt på Specialtilbud 8 og halvt på Specialtilbud 2.

A har herudover oplyst til Z, at hun fandt det hensigtsmæssigt, hvis Specialtilbud 8 kom med over i Specialtilbud 2, men A forsøgte på ingen måde at få flyttet Specialtilbud 2 over i sin egen søjle.

...

Fjerde punkt

Det fremgår af fjerde punkt, at A skulle have fortalt Z, at det ikke var As opgave at ”skabe mening om den nye struktur”.

Dette punkt er efter As opfattelse en fordrejning af indholdet af samtalen.

Z indkaldte A til et møde og spurgte, hvad der kunne skabe ro for medarbejderne. Til det sagde A, at hun mente, at det kunne Z gøre ved at forklare medarbejderne nødvendigheden af den nye struktur. A oplyste til Z, at det efter hendes mening ville være værdifuldt for medarbejderne at få Zs forklaring på, hvorfor bostøtten skulle organiseres på den nye måde. A oplyste også, at medarbejderne ville høre Zs mening, og ikke As udlægning af, hvad Z mente.

As eneste grund til at komme med dette forslag var, at hun ønskede at skabe ro blandt medarbejderne, og Kommune 1 har efter As opfattelse fordrejet indholdet af samtalen.

Femte punkt

Referatets femte punkt indeholder en række beskyldninger imod A om, at hun skulle have opfordret til og hjulpet med at organisere medarbejdernes modstand mod strukturændringerne. A kan ikke genkende, at hun på nogen måde skulle have opfordret til eller bistået med organisering af modstand mod strukturændringen.

A har ikke på egen foranledning sendt flere spørgsmål til medarbejderne, selvom de allerede havde lavet deres egne spørgsmål.

A har fået spørgsmål fra B, som hun har sendt videre til G, idet B og A har haft et årelangt samarbejde i medudvalget.

A og B havde begge hørt hvad medarbejderne sagde på møderne i Område-MED og medarbejdernes løbende spørgsmål, om strukturændringerne. A sendte på den baggrund medarbejdernes spørgsmål videre til B, og B udarbejdede en e-mail ud fra de noter hun havde taget gennem tiden bl.a. på Med-møder.

B udarbejdede på baggrund af sine noter, nogle spørgsmål, som A sendte til G. A indskærpede i den forbindelse over for medarbejderne, at de skulle være faglige og ordentlige når de stillede spørgsmål, og at de skulle lade være med at lave spørgsmål, der gav indtryk af, at de kun ”var ude på ballade”, da det ikke var konstruktivt.

Det kan oplyses, at A stedse har sagt til sine medarbejdere at hvis de var utilfredse med noget, var det helt ok at give udtryk for denne utilfredshed, men at de samtidig var forpligtiget til at komme med nye forslag, der var fagligt begrundede.

Dette er sagt på et personalemøder, og kan bekræftes af samtlige medarbejder hvis nødvendigt.

I forhold til den avisartikel, som A skulle have opfordret G til at dele i en Facebook-gruppe, blev den udgivet mens A var på sommerferie i Nordsverige og uden adgang til internettet. A læste derfor først artiklen, da hun var vendt hjem fra ferie, og hun havde ingen involvering i udgivelsen af artiklen eller i at nogen delte den. Det bemærkes i den forbindelse, at det må stå enhver frit at dele de artikler, som vedkommende finder det relevant at dele, Dette gælder også offentligt ansatte.

I forhold til brugen af ordet ”festtaler” i en intern e-mail, der ikke var ment til deling bemærkes, at A jævnt hen anvender dette ord, herunder om sine egne taler, og at A i øvrigt har en fri og åben jargon og ledelsesstil.

E-mailen var ikke udtryk for et ”oprør”, men alene et ønske om, at alt skulle være i det åbne, og at de nødvendige spørgsmål skulle stilles, så der blev ro blandt medarbejderne.

Brugen af ordet ”festtaler” var udtryk for den jargon, der bliver brugt internt i afdelingen, og kommentaren kunne lige så god have været ”sagt i en døråbning”. Det er tale om intern kommunikation, som ikke er kommet ud af huset til andre.

I forhold til brugen af ordet ”undercover” medgiver A, at det var et uheldigt ordvalg, herunder særligt idet, der intet ”undercover” var i e-mailen, og idet det var nogle lødige spørgsmål B havde skrevet.

...

Sjette punkt

A skulle efter Kommune 1s opfattelse have ”ønsket” at borgere fra jobcentret fortsat skulle benytte Specialtilbud 1s aktiviteter, uanset at dette ikke længere er muligt.

A har aldrig udtalt, at nogen borgere må benytte Specialtilbud 1s aktiviteter efter 1. juli 2023, og A er helt uvidende om, hvilken/hvilke borgere, der refereres til.

A har bakket op om beslutningen og hun har sørget for omplacering af medarbejdere, så man undgik et underskud.

...

Syvende punkt

Specialtilbud 1s lokaler er blevet udlånt til de unge brugere i 35 år. Udlån er alene sket til de unge, der har en tilknytning til stedet, således at de kunne lave ting for sig selv, som de ønskede, og det er således ikke korrekt, som angivet i referatet, at der er sket udlån til ”eksterne parterne”. Der har altid været personale til stede i huset, når lokalerne er blevet brugt.

Det er noteret, at Kommune 1 i referatet dateret 22. august 2023 ikke har nævnt, at der er sket udlån af lokaler med henblik på, at de unge kunne invitere pressen, hvilket fremgik af det første udkast til referat. Jeg forstår denne ændring således, at Kommune 1 er enige i, at A ikke har haft nogen viden om, at de unge ville låne et lokale, så pressen kunne inviteres.

...

Ottende punkt

Kommune 1 har som ottende punkt anført, at A den 28. juli 2023 mod bedre vidende har fortalt Z, at personalets opsigelser på Specialtilbud 3 var en udløber af den nye ledelsesstruktur.

Såfremt Kommune 1 fastholder, at A har talt usandt ved at oplyse til Z, at personalets opsigelser på Specialtilbud 3 var en udløber af den nye ledelsesstruktur, opfordres Kommune 1 til at fremlægge Ns opsigelse. N har over for A oplyst, at hun sagde sin stilling op, fordi hun ikke kunne se sig selv i den nye ledelsesstruktur.

Niende punkt

Kommune 1 har som niende punkt anført, at A har kontaktet politiker Å i forbindelse med et besøg på Specialtilbud 1 i foråret 2023 for at få ændret og påvirke beslutningen om ændringen af Specialtilbud 1.

A kender intet til denne påstand.

....

Det kan oplyses, at der var i alt tre kommunalpolitikere til stede på Specialtilbud 1 i foråret 2023, Å, K og HH, idet de skulle se Specialtilbud 2 og Specialtilbud 14, hvor de unge arbejder. A oplyste ved den lejlighed, at hun syntes det var ærgerligt, at man lukkede så godt et sted, og at hun håbede at der ville komme et godt alternativt.

....

Samlet set, er det min opfattelse, at referatet fra den tjenstlige samtale den 10. august 2023 er et partsindlæg, og ikke udgør noget egentlig referat af den pågældende samtale.

Indholdet og formatet af referatet giver det indtryk, at det eneste formål med referatet er at underbygge en beslutning om opsigelse af A, der allerede er truffet, og således også at den høring, der er sat i værk, alene er en skueproces. Dette underbygges også af, at A er blevet hjemsendt uden saglig grund, herunder idet der ikke pågår nogen undersøgelser, og at Kommune 1 har orienteret medarbejdere og kollegaer herom, inden der er foretaget en høring og på den måde helt har undergravet As autoritet.

En sådan proces er ikke forenelig med forvaltningsloven.

En række af de punkter, der fremgår af referatet, er helt uunderbyggede påstande, og det er vanskeligt at forstå, at de overhovedet er relevante at nævne ved en tjenstlig samtale. Dette gælder blandt andet synspunktet om at A skulle "ønske" at borgere fra jobcentret fortsat skulle benytte Specialtilbud 1s aktiviteter, og at A i forbindelse med et besøg fra lokalpolitikere på

Specialtilbud 1 skulle have kontaktet Å med det formål at få ændret og påvirke beslutningen om ændringen af Specialtilbud 1.

A medgiver, at hun har praktiseret en åben og direkte dialog. A bestrider imidlertid i det hele, at denne direkte omgangsform på nogen måde er illoyal, eller kan tages som udtryk for, at hun ikke vil følge ledelsesmæssige beslutninger. Den åbne og direkte dialog har været anvendt og accepteret af alle i organisationen og har resulteret i, at A har skabt et godt arbejdsmiljø med et lavt sygefravær og en høj fastholdelsesprocent.

....

Såfremt Kommune 1 fastholder, at A ikke har udvist "følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger", kan jeg oplyse, at A vil søge aktindsigt/indsigt – efter databeskyttelsesforordningens artikel 15 i de e-mails, som hun har sendt til sine medarbejdere i perioden 1. januar 2023 til hun blev fritaget fra tjeneste og blev frataget adgangen til sine e-mails. Der findes adskillige e-mails, der dokumenterer, at A har bakket op om ledelsesmæssige beslutninger over for sin medarbejdere. A ønsker endvidere indsigt i samtlige e-mails fra C, Z og tidligere chef J fra december 2020 og til hun blev fritaget fra tjeneste."

Advokat Mette Klingsten besvarede ved brev af 13. september 2023 Kommune 1s høringsbrev af 22. august 2022 om den påtænkte afskedigelse af A. Det anførtes i brevet bl.a., at Kommune 1 endnu ikke havde opfyldt As anmodning om at få indsigt i egne mails, og Kommune 1 måtte derfor under alle omstændigheder udsætte en eventuel beslutning om at opsig hende, indtil hun havde haft adgang til at udarbejde et fyldestgørende svar med udgangspunkt i det materiale, som ville fremkomme som led i indsigtsanmodningen. Det fastholdtes samtidig i brevet, at A ikke kunne vedkende sig, at hun på nogen måde skulle have udvist "manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger", ligesom det fastholdtes, at A ikke på nogen måde havde handlet illoyalt. Der henvistes i den forbindelse til redegørelsen i advokat Mette Klingstens brev af 5. september 2023, hvoraf fremgik, at den anførte begrundelse for den påtænkte opsigelse var udokumenteret og ikke havde hold i de faktiske omstændigheder. Det fastholdtes, at de fremsatte påstande om As påståede illoyalitet var bygget på antagelser og gisninger, og der anførtes i den forbindelse bl.a. følgende:

" Som et eksempel kan nævnes, at Kommune 1 blandt andet har angivet i referatet fra den tjenstlige samtale af 10. august 2023, at kommunen "kan (...) få den opfattelse" at A og B løbende har haft illoyale drøftelser, idet Kommune 1 har tilgået en enkelt e-mail med overskriften "sådan lidt undercover". Idet Kommune 1 har tilgået As e-mail, uden at kunne finde nogle eksempler på sådanne påståede illoyale drøftelser, er det helt irrelevant, og kan aldrig udgøre en saglig grund til opsigelse, at kommunen "kan (...) få den opfattelse", at der har været illoyale drøftelser mellem A og B.

Samlet må man forstå Kommune 1s synspunkter således, at A aktivt har udtrykt modstand mod den nye struktur, og at det er denne "aktive modstand", der efter Kommune 1s opfattelse er illoyal.

Det bestrides i alle henseender, at A har udvist illoyalitet, herunder at A har modarbejdet beslutningen om den nye struktur. A har henvendt sig til øvrige ledere og sin chef med bekymringer om den nye struktur, herunder har hun viderebragt medarbejdernes bekymringer til sin chef. Dette kan på ingen måde betegnes som at yde modstand eller at modarbejde en strukturbeslutningen, tværtimod var det udtryk for et ønske om at skabe ro blandt medarbejderne, så de også kunne føle sig komfortable med beslutningen og få adresseret deres bekymringer.

A har i den forbindelse blandt andet faciliteret, at medarbejderne kunne få svar på nogle af de spørgsmål, som hun og hendes lederkollegaer havde erfaret lå medarbejderne på sinde. Det kan på ingen måder betegnes som illoyalt at forsøge at skabe ro, ved at medarbejderne kan få afklaring på væsentlige og lødige spørgsmål, herunder i forbindelse med et møde, hvor alle relevante spørgsmål kan adresseres.”

Der gøres i brevet endvidere opmærksom på, at A stedse havde været en endog meget loyal og vellidt leder, som løbende var blevet anerkendt for sin evne til at drifte og skabe følgeskab, og som beredvilligt havde løst vanskelige ledelsesmæssige opgaver for kommunen i tillæg til sine øvrige arbejdsopgaver. Det påpegedes, at hun hverken havde modtaget skriftlige eller mundtlige advarsler eller påtaler for de forhold, som kommunen nu fandt kritisable, og at det derfor ville være i strid med proportionalitetsprincippet at afskedige hende.

Ved brev af 19. september 2023 sendt til KL orienterede advokat Mette Klingsten om, at A ønskede at blive genindsat i sin stilling og ikke havde nogen interesse i at indgå en fratrædelsesaftale med kommunen. Det gentoges, at der ikke var grundlag for den påtænkte opsigelse, at Kommune 1 havde forsømt at overholde forvaltningslovens regler om høring og proportionalitet, og at kommunen i strid med databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven havde videregivet personoplysninger om A til medarbejdere i kommunen i et omfang, der klart gik videre, end der var nødvendigt. Såfremt Kommune 1 ikke var indstillet på at genindsætte A i hendes stilling, anmodedes om aktindsigt, idet advokatens brev af 5. september 2023 i så fald skulle anses for en anmodning herom, således at fire ugers fristen for at opfylde anmodningen udløb 3. oktober 2023.

Ved mail af 22. september 2023 fra KL meddeltes, at Kommune 1 kunne imødekomme anmodningen om aktindsigt, idet man dog bad om, at anmodningen blev afgrænset/præciseret, eftersom anmodningen omfattede et omfattende antal mails. KL anmodede om en tilbagemelding herom senest den 26. september kl. 12. Samtidig anførtes, at ansøgningen om aktindsigt efter KL's opfattelse først kunne anses for aktualiseret med advokat Mette Klingstens brev af 13. september 2023. KL rykkede ved mail af 27. september 2023 for svar på anmodningen om at få en præcisering af indsigtsanmodningen, og advokat Klingsten svarede tilbage i en mail samme dag, hvori anførtes ”Vi er i proces med at udarbejde en præcisering af indsigtsanmodning/aktindsigtsbegæring. Jeg regner med at vende tilbage til dig i morgen, når A har godkendt mit brev. Du hører således fra mig”.

Ved brev af 28. september 2023 fastholdt Mette Klingsten, at indsigtsanmodningen var blevet fremsat den 5. september 2023, og præciserede sin aktindsigtsanmodning.

Ved brev af 2. oktober 2023 foretog Kommune 1 en ny høring af A, idet der om baggrunden herfor var anført følgende:

” Kommune 1 kan oplyse, at vi nu har fået samtykke til at bruge indholdet af to vedhæftede notater i sagen vedr. påtænkt opsigelse af dig. Det ene notat er udarbejdet af souschef I og det andet notat er udarbejdet af Z i forbindelse med en telefonsamtale mellem Z og I den 4. august 2023.

Hvis du har bemærkninger, skal de sendes til Kommune 1, Personalejura pr. mail til ... senest den 6. oktober 2023, kl. 8.00.

Der gøres opmærksom på, at du ikke skal henvende dig til I vedr. indholdet af notaterne.”

Indholdet af referaterne er gengivet oven for i afsnit 5.6.

Advokat Mette Klingstens anmodning om aktindsigt gav i starten af oktober 2023 anledning til en mailkorrespondance mellem advokaten og Kommune 1 bl.a. vedrørende, hvorledes den ønskede aktindsigt kunne etableres, idet A ikke ønskede at indfinde sig på rådhuset eller Placering 2, som også var foreslået, men ønskede at kunne tilgå sin mailboks hjemmefra. Høringsfristen fastsat i høringsbrevet af 2. oktober 2023 blev herunder forlænget til den 11. oktober 2023 kl. 12. Den 6. oktober 2023 gav kommunen tilladelse til, at A kunne få lov til at tilgå sine mails hjemmefra, og der var herefter en dialog om, hvorledes dette praktisk kunne ske. Den 9. oktober 2023 fik A overleveret en bærbar PC på sin bopæl, som hun efter dens installering havde mulighed for at tilgå i ca. 5 timer.

Advokat Mette Klingsten afgav herefter den 11. oktober 2023 et høringssvar vedrørende de to notater udarbejdet af Z og I. Det anførtes samtidig, at det materiale, som A havde fundet den 9. oktober 2023, gav anledning til yderligere bemærkninger, og der anmodedes om, at fristen til at komme med de endelige bemærkninger til den påtænkte opsigelse blev udsat til den 18. oktober 2023. I brevet var i øvrigt anført bl.a. følgende:

”

Notat fra I

I og A har efter As opfattelse haft et udmærket professionelt samarbejde. Efter As vurdering tilpassede I sig lederskiftet, da A overtog jobbet fra Is tidligere chef. A har aldrig betvivlet, at I var glad for, at det var A der overtog stillingen, og A har aldrig hørt I ytre, at der var ting som den tidligere leder gjorde bedre. I gav i det hele taget A sin ubetingede støtte, hvilket A satte stor pris på. I har aldrig overfor A korrigeret A i sine tanker eller opfattelser, idet I tværtimod har været ivrig i sin egen kritik af den nuværende ledelse. I har over for A blandt andet oplyst, at hun oplevede at workshopdagen havde været en skueproces, og at hun og de andre souschefer ikke var blevet hørt. Is motiver for at fremkomme med de påstande, der fremgår af notatet, er derfor også noget uklare.

Det er korrekt, at A er af den opfattelse, at den nye ledelsesstruktur ikke tager højde for de kvaliteter og den faglighed, der er akkumuleret gradvist igennem mange år. A har imidlertid på intet tidspunkt påduttet medarbejderne sine private holdninger.

Det har været vigtigt for A, at medarbejderne havde mulighed for at give udtryk for deres synspunkter om den nye ledelsesstruktur, og derfor har hun også opfordret til, at medarbejderne blandt andet deltog i det indkaldte stormøde, hvor de dels kunne få mere viden om strukturændringen, og dels havde lejlighed til at lufte deres bekymringer og udtrykke deres holdninger på demokratisk vis, via de kanaler, som kommunen stillede til rådighed, og i det forum, som de var inviteret ind i.

A erfarede, at medarbejderne særligt udtrykte utilfredshed med den nye ledelsesstruktur, efter de blev oplyst om, at A havde fået stillingen i Team 2. A har i en e-mail af 10. maj 2023, der vedlægges som bilag 1, og som også er tilgået I, nøgternt og korrekt orienteret medarbejderne om den nye ledelsesstruktur, idet hun samtidig har anført, at hun selv skulle ”på nye eventyr”. E-mailen er et eksempel på As kommunikation om strukturændringen, herunder dokumenterer e-mailen, at A i det hele har kommunikeret nøgternt, sagligt, og faktisk korrekt i forhold til strukturændringen, uanset at der blandt medarbejderne var stor utilfredshed med denne, og e-mailen demonstrerer med al tydelighed, at A har accepteret den nye ledelsesstruktur.

A kan vedkende sig, at det har været et emne, at der er en god grund til at psykiatrien har specialer. Emnet har været drøftet mange gange og i mange sammenhænge. A kan derimod ikke vedkende sig, at hun på nogen måde skulle have pålagt medarbejderne hvad de skulle sige i den forbindelse. Is synspunkt herom bestrides i sin helhed, og A kan på ingen måde genkende dette udsagn.

A har heller aldrig sagt til sine medarbejdere, at de skulle konstruere et nyt forslag om ledelsesstruktur, som de kunne præsentere for ledelsen på stormødet. Hun er heller ikke bekendt med, at et sådant nyt forslag blev præsenteret på stormødet. A har derimod sagt, at hvis medarbejderne var utilfredse, kunne de altid komme med et fagligt begrundet konstruktivt forslag. Dette er hverken illoyalt, eller et udtryk for manglende følgeskab, idet det tværtimod er en opfordring til faglighed, ordentlig og konstruktivitet, såfremt der var medarbejdere, som ville udtrykke deres modstand mod strukturændringen. Jeg går i den forbindelse ud fra, at Kommune 1 er enig i, at medarbejdere i kommunen er i deres gode ret til at ytre en eventuel uenighed i beslutninger, herunder beslutninger, der påvirker deres arbejde.

...

Det er heller ikke korrekt, at A skulle have udtalt, at C og Z var bange for, at medarbejderne gik til pressen, som det er anført i Is notat.

Det pågældende personalemøde, som I angiveligt har henvist til i sit notat, blev afholdt den 2. august 2023, og der blev på mødet talt om det stormøde, som C havde indkaldt til. A havde forud for personalemødet den 2. august 2023 stillet spørgsmål til Z om aflønning af medarbejderne ved deltagelse i stormødet og til dialogmøderne. A oplyste på personalemødet den 2. august 2023, at hun endnu ikke havde fået et svar vedrørende aflønning ved deltagelse i stormødet og dialogmødet. A opfordrede i den forbindelse medarbejderne til at deltage i stormødet,

uanset at der ikke var en afklaring på spørgsmålet om aflønning, idet deltagelse i mødet var forudsætning for, at man kunne få mere viden, og luften eventuelle bekymringer og synspunkter.

A oplyste ved samme lejlighed til I, at hvis I ikke kunne få fat i en vikar, så var A indstillet på at arbejde den pågældende aften, således at alle medarbejdere, der ønskede at deltage, havde mulighed for at deltage. Det blev på den baggrund aftalt, at A arbejdede i gruppe 104 den pågældende aften for stormødet, mens Q arbejdede på Specialtilbud 8, nu gruppe 103. I gruppe 105 var der i forvejen vagtsat en vikar. Jeg antager, at det også var i ledelsens interesse, at så mange medarbejdere så muligt mødte op til stormødet.

...

Zs notat

Zs notat er alene Zs gengivelse af en telefonsamtale med I, og notatet indeholder ingen dokumentation for de påstande, som I fremsatte. Der er således tale om én medarbejders opfattelse af A, og denne medarbejders opfattelse står i kontrast til øvrige medarbejders opfattelse af As ageren. Som bilag 2 vedlægger jeg et anonymiseret håndskrevet kort, som A har modtaget fra en medarbejder. Det fremgår blandt andet af kortet, hvori medarbejderen henviser til mødet, hvor medarbejderne blev orienteret om hjemsendelsen af A, at ”Jeg har tænkt og tænkt på, hvordan jeg skulle/kunne fortælle dig, at jeg ikke kan genkende det, der blev sagt om dig”. Dette står således i stærk kontrast til Is opfattelse af As ageren. Jeg vedlægger som bilag 3 en anonym bekymringsskrivelse af 9. september 2023, som er modtaget af Socialpædagogerne-Placering 3. I bekymringsskrivelsen er der også henvist til mødet onsdag den 9. august 2023, hvor medarbejderne blev orienteret om hjemsendelsen af A. Det fremgår af bekymringsskrivelsen, at ” Samlet set fra personalegruppen kan vi overhovedet ikke se A i det der er beskrevet”.

Kommune 1 har på den baggrund intet sagligt belæg for, på baggrund af Is notat og Zs gengivelse af en telefonsamtale med I, at konkludere, at I har ret i sine udtalelser om, at A har handlet illoyalt.

....

Den af Z nedfældede gengivelse af Is udtalelse om, at A skulle have oplyst til medarbejderne, at den nye struktur var ”farlig”, er ukorrekt, og er taget ud af kontekst. Det, som A har sagt kunne være ”farligt”, var, at fjerne ledere fra de psykiatriske institutioner, hvor souscheferne også fjernes, idet der i så fald ikke ville være ansvarlige beslutningstagere til eventuelt akut opståede situationer. Dette synspunkt har I altid været enig i, og I har udtrykt, at det måtte være et område, der skulle gives særlig opmærksomhed i den nye struktur.

I forhold til Is synspunkter om medarbejders opsigelse, og som er gengivet i Zs notat, henvises til det tidligere oplyste om Ns opsigelse. N har over for A oplyst, at hun sagde sin stilling op, fordi hun ikke kunne se sig selv i den nye ledelsesstruktur.

De øvrige opsigelser var en konsekvens af at ledelsesstrukturen ikke var på plads, og at Z havde bedt om, at der ikke blev besat ledige stillinger, før alle ledere og souschefer var genplaceret.

...

De konkrete trusler, som A er citeret for, er efter As opfattelse udtryk for ren fantasi, hvilket efter omstændighederne kan bevidnes af ledergruppen, hvor truslerne angiveligt skulle være blevet fremsat.

...

Det fastholdes i det hele, at der intet grundlag er for at tildele A nogen former for ansættelsesretlig sanktion, herunder er der i særdeleshed ikke grundlag for at tildele A en alvorlig ansættelsesretlig sanktion i form af en opsigelse. Det er udokumenteret, at A skulle have handlet illoyalt eller have undladt at udvise "følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger". Tværtimod er det dokumenteret at A har kommunikeret nøgternt og faktisk korrekt om den nye ledelsesstruktur.

..."

Ved brev af 12 oktober 2023 meddelte Kommune 1 A, at kommunen havde truffet endelig afgørelse om at afskedige hende med 6 måneders varsel til fratræden med udgangen af april 2024 og begrundede samtidig, hvorfor kommunen ikke havde kunnet imødekomme endnu en fristudsættelse i høringsprocessen. Der blev i brevet endvidere givet følgende redegørelse for den trufne afgørelse om at opsig hende:

" Baggrunden for afskedigelsen

Kommune 1 gennemførte i foråret 2023 en proces i MED systemet og traf den 8. marts 2023 en beslutning om en ændring af strukturen på det handicap- og socialpsykiatriske område, hvilket involverede din stilling som leder. Rammen om processen har været PWC-rapporten og Helhedsplanen, som du er bekendt med. Du har som leder været involveret og inddraget i hele processen.

Ændringerne betød, at du den 11. juni 2023 efter en høring blev omplaceret til en stilling som tilbudsleder ved socialpædagogisk støtte og dagtilbud, team 2 pr. 1. januar 2024.

Begrundelsen for afskedigelse af dig er mistet tillid til dig som leder, som en følge af manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger og illoyalitet.

Følgende forhold har haft særlig betydning for den manglende tillid til dig.

Ved personalemøder i perioden efter 8. marts 2023 har du opfordret medarbejderne til at sige til ledelsen, at de skulle sige deres job op, hvis den vedtagne nye struktur på det sociale område ikke blev ændret igen. Samtidig er det bekræftet, at du har sagt til medarbejdere, at de skal blive ved med at sige, at de er utilfredse og vil have strukturen rullet tilbage. Dette fremgår af notat fra souschef på bostedet Specialtilbud 3, I.

Derudover har du i en mail af 10. maj 2023 til dine medarbejdere, orienteret om forhold i organisationsændringen, som din leder ikke havde informeret den øvrige organisation om på daværende tidspunkt. Du informerede også i denne mail om, at du regnede med at få Specialtilbud 2 med ind under dit ansvarsområde, selvom du på daværende tidspunkt var bekendt med, at det ikke var den beslutning, der var taget af ledelsen.

Den 4. juli 2023 har du i en mail til dine medarbejdere skrevet, at I ikke skal hoppe på at de kommer rundt og holder festtaler. De er i den forbindelse din egen ledelse.

Den 27. juli 2023 videresendte du forslag til spørgsmål som dine medarbejdere kunne stille på et stormøde i uge 33 2023, hvorefter du dagen efter i mail af 28. juli 2023 skrev til din leder Z, at du ikke er involveret i medarbejdernes dialog.

I øvrigt henvises der til referat af tjenstlig samtale den 10. august 2023, hvori øvrige forhold er beskrevet.

Hørings svar

Vi har fra Advokat Mette Klingsten tidligere modtaget brev af 5. september 2023, et hørings svar af 13. september 2023 og endelig et brev af 19. september 2023 med tilhørende bilag, efter en telefonisk samtale mellem KL og Mette Klingsten om sagen den 15. september 2023.

I de nævnte breve er der kommenteret på forholdene nævnt ved den tjenstlige samtale den 10. august 2023, hvortil der hermed henvises.

Derudover har vi efter at du har haft adgang til materiale i forbindelse med indsichtsretsbe-
ringen modtaget brev af 11. oktober 2023.

Nedenfor er dine bemærkninger i de nævnte modtagne skrivelser fremhævet.

Du vedkender dig i brev af 5. september 2023, at du har problematiseret ændringer i ledelses-
strukturen på workshops, men også at dette afstedkom af, at der blandt dine medarbejdere var
udtrykt frustration over at tilbuddet var sprængt til atomer.

I forhold til mailkorrespondancen af 28. juli 2023, hvor du skrev til B, at du var pisse irriteret
fremhæves det i advokat Mette Klingstens brev af 5. september 2023 bl.a., at der var tale om
en mailudveksling mellem to kolleger, og at det i øvrigt var ment som en privat e-mail.

I forhold til Kommune 1s henvisning til, at du ikke havde set det som din opgave at skabe
mening om den nye struktur, henvises der i brev af 5. september 2023 til, at du ved et møde
med din leder Z bl.a. sagde, at det ville være værdifuldt, hvis Z forklarede medarbejderne nød-
vendigheden af den nye struktur, og hvorfor bostøtten skulle organiseres på den nye måde.

I forhold til punktet om, at du har opfordret til og hjulpet med at organisere medarbejdernes
modstand mod strukturændringerne på et stormøde fremgår det af brev af 5. september 2023,
at du ikke kan genkende det. Det fremgår også, at du den 27. juli 2023 sendte spørgsmål videre
fra en lederkollega til en af dine medarbejdere, men at du ikke på egen foranledning sendte flere
spørgsmål til medarbejderne. I mail af 27. juli 2023 til din leder kollega B skrev du, at det var
sådan lidt undercover.

I forhold til din mail af 4. juli 2023, hvor du skrev til en medarbejder I skal ikke hoppe på, at
de kommer rundt og holder festtaler oplyses det i jeres brev af 5. september 2023, at det var en
intern e-mail, der ikke var ment til deling, og at du selv omtaler dine egne taler på samme måde.

Af brev af 5. september 2023 fremgår det, at du aldrig har udtalt, at nogen borgere må benytte
Specialtilbud 1s aktiviteter efter 1. juli 2023.

Samtidig fremgår det af jeres brev af 13. september 2023, at du loyalt har arbejdet i forhold til pladser i henhold til lov om aktiv beskæftigelsesindsats i Specialtilbud 1.

I jeres brev af 11. oktober 2023 henviser I til at notatet fra I er konstrueret til lejligheden. Samtidig fremhæver I flere forhold vedrørende I, herunder at hun aldrig overfor dig har korrigeret dig i tanker eller opfattelser.

I skriver også at dine bemærkninger om strukturen overfor medarbejdere kan forklares ved, at det er taget ud af en kontekst.

I forhold til notatet af 4. august 2023 afviser I også i brev af 11. oktober 2023 de beskrivelser af trusler der er oplyst, som ren fantasi.

I fremhæver samme sted, at din leders notat af 4. august 2023, alene er et notat som er tilvejebragt på baggrund af en medarbejders opfattelse af, hvad der er foregået. I henviser i brevet til, at der er adskillige forhold bl.a. et anonymt brev fra en medarbejder, og en skrivelse på medarbejdernes vegne, der er givet indtryk af en anden opfattelse af din ageren.

Til slut inddrager I Kommune 1s vurdering af en anden medarbejders personalesag og henviser til lighedsgrundsætningen.

Vurdering

I forhold til den gennemførte strukturændring har du bedt din leder om i den nye organisation at få ansvaret for Specialtilbud 2, hvilket ikke er sket. I den forbindelse er det naturligt, at der kan være en faglig dialog om, hvordan området bedst organiseres. Når beslutningen om en struktur er taget, er det dog ledelsens forventning og din opgave som leder at arbejde for en implementering af de beslutninger der er taget. Det har du ikke gjort.

Du har været medvirkende til, at der blandt dine medarbejdere blev skabt en opfattelse af, at beslutningerne om at strukturen på området ville blive ændret. Den 10. maj 2023 skrev du i en mail til dine medarbejdere, at du regner stærkt med at have Specialtilbud 2 med over i den nye organisation, hvilket viser din manglende accept af den beslutning ledelsen allerede den 8. marts 2023 havde taget i forhold til placeringen af Specialtilbud 2 i Kommunes 1s struktur.

I samme mail af 10. maj 2023 informerede du dine medarbejdere om ændringer i strukturen, som ikke var meldt ud i organisationen af din ledelse endnu.

I forhold til at du gerne ville have din nærmeste leder til at forklare overfor dine medarbejdere, hvorfor bostøtten skulle organiseres på den nye måde, så er det klart, at din leders forklaring ville kunne have understøttet de informationer og de forklaringer, som du allerede på dette tidspunkt burde have givet dine medarbejdere.

Det er dog Kommune 1s klare forventning, at du på et tidspunkt, hvor en kommende strukturændring var blevet drøftet i MED-systemet ved flere anledninger i første kvartal i 2023 og den endelige beslutning var truffet af ledelsen den 8. marts 2023 selv var i stand til at forklare dine medarbejdere dette. Derfor kan du således heller ikke frasige dig et ansvar for denne opgave.

I forhold til din mail af 4. juli 2023, hvoraf det fremgår, at du i forbindelse med stormøderne skrev til en medarbejder: I skal ikke hoppe på at de kommer rundt og holder festtaler kan vi oplyse, at Kommune 1 vurderer, at denne udmelding er en grov modarbejdelse af ledelsen og din egen opgave i din stilling. Kommune 1 vurderer ikke, at det i den forbindelse har nogen betydning, at du selv anvender ordet festtaler, som fremgår i brev af 5. september 2023.

Du sendte en mail den 27. juli 2023 til B, som du havde modtaget af en af dine medarbejdere. Mailen indeholdt spørgsmål til anvendelse ved stormøde i uge 33 2023, hvor din egen ledelse skulle svare på spørgsmål. I mailen skrev du til B, at du sendte den sådan lidt undercover. Dermed fremgår det tydeligt, at du er helt bevidst om, at dette er en illoyal handling.

Efter at B tilføjede flere spørgsmål, som medarbejderne kunne stille, sendte du ukritisk samme mail retur den 27. juli 2023 til den af dine medarbejdere, der var en af dine medarbejdere til brug for stormødet. Dette fremstår i direkte modstrid med de beslutninger, som du som en del af din ledelsesopgave selv havde ansvar for at kunne forklare og implementere i organisationen overfor dine medarbejdere.

Du orienterede ikke din leder om denne e-mail udveksling, hvilket Kommune 1 opfatter som særligt skærpende. I den forbindelse har det ingen betydning, at du ikke selv har sendt flere spørgsmål til din medarbejder, men alene videresendt en returneret e-mail.

Dagen efter den 28. juli 2023 skrev du til din leder Z– Jeg er ikke involveret i medarbejdernes dialog, hvilket åbenlyst er direkte usandt, og i sig selv giver anledning til ledelsens manglende tillid til dig. I øvrigt fremgår det ikke af mailen, at den skulle være privat, sådan som det fremgår af Advokat Mette Klingstens brev af 5. september 2023.

I forhold til anvendelsen af Specialtilbud 1 lykkedes du ikke med at få formidlet budskabet til dine medarbejdere om, at Jobcenteret havde opsagt kontrakten om brugen af Specialtilbud 1, således, at der ikke længere var hjemmel til at anvende Specialtilbud 1s ydelser. Dette er ligeledes kritisabelt.

I brev af 11. oktober 2023 kommenterede I på to notater af I og din leder.

I forhold til notat fra I skal vi naturligvis afvise, at dette notat er konstrueret til formålet, og oplyse, at I overfor din leder har oplyst det, der fremgår af notatet ved en samtale den 4. august 2023. Vi skal beklage, at notatet er fremsendt til dig uden en dato.

Det kan oplyses, at I den 29. september 2023 overfor Kommune 1 bekræftede, at notatet kan anvendes i sagen.

Vi kan oplyse, at notatet af 4. august 2023 fra din leder er fremkommet på baggrund af HR s uformelle forespørgsel til I om trivsel. På baggrund heraf har din leder kontaktet I.

Kommune 1 er heller ikke enige i, at dine bemærkninger om strukturen overfor medarbejdere kan forklares ved, at de er taget ud af en kontekst.

Vi skal samtidig afvise, at der er tale om ren fantasi i forhold til de oplysninger om trusler, der er givet, sådan som det fremgår af jeres brev af 11. oktober 2023.

Vi lægger således indholdet af disse to notater til grund for vores vurdering uanset, at I oplyser at andre medarbejdere har en anden opfattelse af din ageren.

Det skal i øvrigt bemærkes, at Kommune 1 også lægger til grund, at de to opsigelser på området ikke er sket på baggrund af den ændrede struktur, men fordi en medarbejder havde fået en fast stilling på et privat bosted, og en anden skulle starte en uddannelse.

I brev af 11. oktober 2023 medtog I Kommune 1s vurdering af en anden medarbejders personalesag og henviste til lighedsgrundsætningen. I den forbindelse skal det bemærkes, at Kommune 1 selvfølgelig er opmærksomme på lighedsgrundsætningen, men også at der er tale om to helt forskellige personalesager.

Samtidig fastholder Kommune 1 at i forbindelse med behandling af en tildelingsmodel i område-MED den 8. december 2020 er givet en mundtlig irettesættelse til dig også for det manglende ledelsesmæssige følgeskab.

Fordi du på denne måde samlet ikke fulgte de ledelsesmæssige beslutninger, der var taget i forbindelse med strukturændringen og agerede illoyalt i flere tilfælde afskediges du fra din stilling som specialinstituteder tilbudsleder.”

Advokat Mette Klingsten fremkom den 9. november 2024 med endnu et skriftligt indlæg i sagen vedlagt en række bilag, som A havde fundet relevante i forbindelse med indsigten den 9. oktober 2023. Parterne havde herefter den 10. november 2023 en forhandling i sagen, og ved mail af 14. november 2023 begærede advokat Mette Klingsten opsigelsen indbragt for et afskedigelsesnævn i henhold til overenskomstens § 17.

5.8 Afskedigelsesprocessens forløb for så vidt angår B

B blev indkaldt til tjenstlig samtale torsdag den 16. august 2023 kl. 12 ved brev af 15. august 2023, hvori var anført bl.a. følgende:

”Det kan oplyses, at der er mødepligt til denne samtale. Du er velkommen til at tage en bisidder med,

Den tjenstlige samtale vil omhandle din adfærd og kommunikation, som har resulteret i Kommune 1s opfattelse af illoyalitet og manglende tillid.

Fra Kommune 1 deltager følgende personer:

- C- direktør for social, sundhed og kultur
- Z- chef for handicap og socialpsykiatri
- F- personalekonsulent

Det kan oplyses, at du fra i dag den 15. august 2023 og indtil videre er fritaget for tjeneste.

Du får ligeledes en tjenstlig ordre på, at du ikke bruger Kommune 1s IT-systemer, og at du ikke kontakter eller kommunikerer med kommunens ledere, medarbejdere eller andre samarbejdspartnere vedr. sagen. Hvis du ikke overholder denne tjenstlige ordre, vil Kommune 1 betragte det som en grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Du kan i så fald forvente at modtage en høring om bortvisning.”

Af kommunens referat dateret 23 august 2023 af den tjenstlige samtale den 16. august 2023 fremgår bl.a. følgende:

” Den tjenstlige samtale vil omhandle din adfærd og kommunikation, som har resulteret i Kommune 1s opfattelse af illoyalitet, manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger og mistet tillid.

...

C indleder samtalen med at sige, at du tidligere har været til en vejledende samtale med begrundelse i din adfærd og kommunikation. Han sagde også, at du ved overrækkelse af indkaldelsen til denne samtale udtalte nogenlunde dette: "jeg vidste godt, at jeg skulle have et klip i øret, men ikke, at der var tale om en tjenstlig samtale eller fritagelse for tjeneste”.

Den nye ledelsesstruktur blev i chefgruppen godkendt i foråret 2023. Rammen har været PWC-rapporten og Helhedsplanen. Strukturen har været gennem MED-systemet, ligesom proces/indhold er godkendt af de faglige organisationer. Alt er kørt efter bogen. Den nye kommende områdeledelse og Z har sammen sat holdet af tilbudsledere. Det har hele tiden været i pipelinen, at der skulle tales om særlige udfordringer i de forskellige "søjler" her efter sommerferien og særligt har drøftelsen været hvordan kommer man på sigt i mål med en samlet bostøtte. Det her hele tiden været aftalt, at vagplanlægning, faglige koordinatore og administrativ understøttelse osv. skulle besluttes efter sommerferien. Processen har hele tiden været kendt af jer tilbudsledere.

Der gøres opmærksom på, at du er ansat og skal blive på en institution, hvor der ikke sker store ændringer. Du er derfor heller ikke direkte omfattet af drøftelserne vedr. den søjle, hvor der sker flest ændringer indenfor Socialpædagogisk støtte og dagtilbud.

Vi har set en mail fra dig til A dateret den 27. juli 2023, der indeholder en række uddybende spørgsmål til fyraftensmødet, som et supplement til de spørgsmål medarbejderne selv har lavet. Der er som sådan ikke noget galt med spørgsmålene – flere af dem har også tidligere været drøftet i ledergruppen og område-MED. Kommune 1 er dog af den opfattelse, at du slet ikke burde have sendt spørgsmålene til medarbejdergruppen via A. Du burde i stedet have fremsendt spørgsmålene til din egen ledelse eller ind i ledergruppen. Det er kun din ledelse, som faktisk kan besvare spørgsmålene. Hvis du ønsker at klæde medarbejderne på til et fyraftensmøde, handler det også om, at din egen ledelse skal klædes på af dig. Det er vores opfattelse, at visse spørgsmål slet ikke hører hjemme hos en medarbejdergruppe, men hos ledelsen. Det er også opfattelsen, at visse spørgsmål kender du allerede svaret på, og at du burde have ledet opad i stedet for nedad, så der skabes ro på arbejdspladserne.

Det er vores opfattelse, at når man ikke bidrager til at skabe ro, er man med til at skabe uro. Specielt når man er leder. Det er ligeledes opfattelsen, at du er med til at udstille C og Z i stedet for at bakke op om beslutningen.

Det skal påpeges, at det ikke er din ledelsesopgave at deltage i medarbejdernes modstand i forhold til ny ledelsesstruktur. Du vælger dermed at klæde nogle medarbejdere på uden samtidig at give samme information til din egen ledelse. Vi har derfor fået den opfattelse, at du direkte modarbejder ledelsen, og dermed har en illoyal adfærd.

Vi har også set en mailkorrespondance mellem dig og A den 28. juli 2023, hvor svar til Z vedr. deltagelse på dialogmøde drøftes. Kommune 1 kan derfor få den opfattelse, at der løbende har været drøftelser mellem nogle involverede i forhold til, hvad der kan skrives til Z, og at mails sendes med udtrykket "sådan lidt undercover". Udtrykket er fundet i korrespondancen, hvor A er afsender.

Selve udtrykket kan ikke føre til et andet resultat, end at det giver en formodning om, at der tidligere må være sket en kommunikation "sådan lidt undercover" – altså uden om den relevante ledelse.

Kommune 1 anerkender, at det selvfølgelig er i orden at drøfte og få luft for sine frustrationer i ledergruppen og direkte overfor C/Z – altså dermed sejle i hver sit skib i mange forskellige retninger "inde i ledelsesrummet". Men det er en klar ledelsesopgave, at man lader sine frustrationer blive der. Den samlede ledergruppe skal gå i samme retning/ "være ombord på samme skib", når man træder ud af ledelsesrummet. Det betyder, at man skal være loyal og skabe følgeskab på de ledelsesmæssige beslutninger – også selvom man ikke er enig.

Kommune 1 accepterer ikke, at en leder direkte opfordrer medarbejdere til modstand. Vi kan ikke acceptere en sådan kulturbærer i vores organisation.

Det er en forudsætning som leder i Kommune 1, at man er loyal overfor de politiske og ledelsesmæssige beslutninger. Det er ikke et krav, at man skal være enig i beslutningerne – det er ens egen sag. Men det er et krav, at man efterlever beslutningerne, skaber følgeskab og taler udvikling ift. de givne rammer. Kommune 1 er derfor af den opfattelse, at du har udvist illoyalitet – også overfor din nærmeste leder.

Det er ledelsens samlede opfattelse, at vi har mistet tilliden til dig på baggrund af dit manglende følgeskab og illoyalitet overfor ledelsen.

Der blev gjort opmærksom på, at B fortsat er fritaget for tjeneste.

....

Bs kommentarer

B sagde, at hun ikke var enig i Kommune 1s fremlægning af sagen, og at hun ikke var illoyal. B spurgte ordret: "var det det?". Der blev ikke udtrykt ønske om at indgå i en dialog om ovenstående.

Konsekvens

C sagde, at vi ville overveje, hvilken konsekvens dette skulle have for B, og hvis det kom til en skriftlig advarsel eller en opsigelse, ville der komme en høring til hendes digitale postkasse.

Mødet blev herefter afsluttet.

...

Hvis der er kommentarer til dette referat, skal de sendes til F på mail ... senest den 6. september 2023, kl. 8.00. I modsat fald vil referatet blive betragtet som godkendt."

Samme dag, som referatet blev udsendt – dvs. den 23. august 2023 – afsendte Kommune 1 dels et brev til B med en høring i anledning af, at kommunen påtænkte at opsigelse hende med overenskomstmæssigt varsel med begrundelsen: "mistet tillid, som en følge af ledelsens opfattelse af manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger og illoyalitet" og med en høringsfrist til den 14. september 2023 kl. 8, dels en "sindetskrivelse" til SL med oplysning om den påtænkte opsigelse af B og med en høringsfrist til den 14. september 2023 kl. 9.

Advokat Mette Klingsten fremkom ved brev af 5. september 2023 med en række bemærkninger til kommunens referat af den tjenstlige samtale og berørte i brevet også retmæssigheden af den påtænkte opsigelse. I brevet var anført bl.a. følgende:

"...

Referatet fra den tjenstlige samtale er sendt den 23. august 2023 kl. 08.33, og få minutter inden at sindetskrivelsen af den 23. august 2023 blev sendt kl. 08.36. B har således ikke haft mulighed for at kommentere referatet inden hun modtog sindetskrivelsen, og dermed har kommunen heller ikke haft mulighed for at tage højde for Bs kommentarer inden kommunen sendte sindetskrivelsen, jf. nedenfor.

Referatet har efter min opfattelse ikke karakter af et egentligt referat, I stedet fremstår referatet som Kommune 1s partsindlæg, idet der er fremsat en række påstande om Bs adfærd, som i det væsentlige er uunderbyggede og som ikke stemmer med de faktiske forhold, jf. nedenfor. Det kan i den forbindelse også oplyses, at II, Socialpædagogerne Placering 3, der deltog ved den tjenstlige samtale som bisidder for B, fremsatte en række kommentarer ved den tjenstlige samtale, som ikke er medtaget i referatet. Også af den grund kan det ikke anerkendes, at der er tale om et egentligt referat.

B kan i øvrigt ikke genkende ordvekslinger eller forløbet i det referat af den tjenstlige samtale, som Kommune 1 refererer til. Jeg har fået oplyst, at den tjenstlige samtale tog cirka 8 minutter.

Det bestrides, at der i det hele taget var et grundlag for afholdelsen af den tjenstlige samtale den 16. august 2023, idet B ikke kan vedkende sig, at hun på nogen måde skulle have ageret illoyalt eller udvist "manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger". Sidstnævnte er i sig selv et så vagt udsagn, at B vanskeligt kan have generelle kommentarer til det.

Det bemærkes i den forbindelse også, at B hverken har modtaget påtaler, skriftlige advarsler eller anmærkninger, for de forhold, som kommunen kritiserer.

B modtog den 15. august 2023 en indkaldelse til en tjenstlig samtale dagen efter. Det fremgår af indkaldelsesbrevet, at den tjenstlige samtale skulle dreje sig om ”din adfærd og kommunikation.” Der er ikke givet nogen konkrete eksempler i indkaldelsesbrevet på, hvad dette skulle vedrøre. Der blev heller ikke udleveret noget materiale forud for mødet, som B kunne forholde sig til, men ved mødets afslutning fik B stukket en udskrift af et par e-mails i hånden. Det bemærkes, at Kommune 1 har lukket for Bs adgang til e-mails, og B kan således ikke se i hvilken sammenhæng de pågældende e-mails skal ses. Der er heller ikke nogen nærmere oplysninger om, hvorledes Kommune 1 er kommet i besiddelse af de mails, der blev udleveret.

Tidligere vejledende samtale om adfærd og kommunikation

I henhold til referatet oplyste C, at B ved overrækkelse af indkaldelsen til den tjenstlige samtale udtalte ”nogenlunde dette”: *”jeg vidste godt, at jeg skulle have et klip i øret, men ikke, at der var tale om en tjenstlig samtale eller fritagelse for tjeneste”*.

Det bestrides, at B ved indkaldelsen skulle have udtalt, at hun vidste, at hun skulle ”have et klip i øret”. Kommune 1s brug af ”nogenlunde” foran det som Kommune 1 angiver er citeret fra B illustrerer netop også, at der ikke er tale om et citat. Kommune 1 kan derfor ikke lægge til grund, at B skulle have udtalt sig, som angivet i referatet, og derfor er den påståede udtalelse helt irrelevant for sagen.

Det fremgår også af referatet, at C indledte den tjenstlige samtale med at sige, at B tidligere havde været til en vejledende samtale på grund af sin adfærd og kommunikation.

B har ingen erindring om, at en sådan ”vejledende samtale” nogensinde har fundet sted. Referatet fra den tjenstlige samtale indeholder ingen øvrige oplysninger om denne påståede vejledende samtale, men B har oplyst, at C ved den tjenstlige samtale forklarede, at den vejledende samtale fandt sted i 2021, og at A samt den daværende Handicap- og psykiatrichef J også var til stede på mødet. Der er imidlertid ingen dokumentation herfor i form af et referat eller blot en kalenderinvitation.

...

E-mail af 27. juli 2023

Det er angivet i referatet fra den tjenstlige samtale, at Kommune 1 er blevet bekendt med en e-mail, der er sendt fra B til A den 27. juli 2023, som indeholder en række spørgsmål til et fyraftensmøde. Kommune 1 anerkender i referatet, at der ikke er *”noget galt med spørgsmålene – flere af dem har også tidligere været drøftet i ledergruppen og område-MED”*.

Det er således den omstændighed, at medarbejderne er blevet bekendt med spørgsmålene, og at ledelsen øjensynligt ikke har følt sig klædt på til at besvare spørgsmålene, der efter Kommune 1s opfattelse udgør et problem. Det fremgår endvidere af referatet, at B *”burde have ledet opad i stedet for nedad, så der skabes ro på arbejdspladserne”*.

Som det også fremgår af referatet, har B ikke sendt nogle spørgsmål til medarbejderne, men derimod til A, der ligesom B har været i Område Med i mange år. Derfor har det været helt

naturligt for B og A at drøfte de tiltag og udfordringer der er i dette forum. A har igennem årene etableret et ledersparringsamarbejde, der har gjort dem begge klogere på de udfordringer, som området har stået over for.

B har gennem Område Med fået kendskab til mange spørgsmål fra mange forskellige medarbejdere i handicap- og socialpsykiatrien i Kommune 1 vedrørende den nye ledelsesstruktur og helhedsplanen. Det var disse spørgsmål, som B samlede i sit svar til A. B har intet sted i den pågældende e-mail opfordret medarbejderne til at yde modstand mod den nye ledelsesstruktur og helhedsplanen. Tværtimod var formålet med spørgsmålene alene at få skabt klarhed for medarbejderne, så der ikke opstod uro om konsekvenserne af den nye ledelsesstruktur og helhedsplan.

B er ikke bekendt med, hvilke medarbejdere, der har fået etableret det pågældende fyraftensmøde, og hun har ikke været i dialog med nogen om et møde.

På den baggrund afvises det i det hele, at B med sin e-mail af 27. juli 2023 har været med til at opildne til uro. Det bemærkes i den forbindelse også, at det fremgik direkte af referatet, at spørgsmålene tidligere har været drøftet i ledergruppen og område-MED, og der er således også tale om spørgsmål, som både Handicap- og psykiatrichef og direktøren for social, sundhed og kultur har været fuldt ud bekendt med. Det er på den måde noget uklart, hvad Kommune 1 mener med, at B burde have ”ledet opad” og have sendt spørgsmålene til sin ledelse, al den stund at ledelsen har været fuldt ud bekendt med spørgsmålene. Af samme grund bestrides det, at B på nogen måde skulle have været medvirkende til at udstille eller modarbejde C og Z.

Det faktum, som Kommune 1 lægger til grund i forhold til Bs e-mail af 27. juli 2023, fremstår konstrueret, og Bs eneste mål med spørgsmålene var at imødegå de bekymringer, som hun vidste var blandt medarbejderne, og dermed at skabe ro.

E-mail af 28. juli 2023

Det fremgår af referatet fra den tjenstlige samtale, at Kommune 1 på baggrund af en e-mail af 28. juli 2023, er af den opfattelse, at der tidligere har været ”undercover” kommunikation mellem B og A, og at B skulle have opfordret medarbejdere til modstand og ikke fulgt ledelsens beslutninger.

Denne påstand er uunderbygget og bestrides i enhver henseende, B har på intet tidspunkt bidraget til undergravning af Zs- eller nogen andens – lederrolle, ligesom B på intet tidspunkt har opfordret medarbejdere til modstand eller nægtet at følge ledelsens beslutninger. Kommune 1 har intet belæg for en sådan antagelse på baggrund af en enkelt formulering i en modtaget e-mail.

B har i enhver henseende efterlevet det i referatet anførte om, at man skal lade sine frustrationer blive i ledelsesrummet. B har aldrig luftet egne eventuelle frustrationer over for hverken medarbejdere eller andre samarbejdspartner, og hendes spørgsmål og input er udelukkende blevet fremsat i ”ledelsesrummet”.

Det er i øvrigt noteret, at Kommune 1 anerkender, at det er i orden at en leder ”får luft for sine frustrationer”.

I den forbindelse bemærkes, som også anført ovenfor, at B og A har brugt hinanden som sparingspartnere og haft en coachende tilgang til hinanden med det mål at forblive gode leder.

Kommune 1 har selv opfordret til sådan ledersparring, herunder senest på et møde med Kommune 1s psykologer, Z og de 4 kommende områdeleder, hvor det var den klare opfordring, at man i ledernetværket hjælper hinanden når noget er svært.

...

Tilsvarende har Z anvendt B til ledersparring, herunder har Z ofte ringet til B og drøftet de tiltag der skal gøres i den nye ledelsesstruktur. ...

...

Anklager om illoyalitet

B har aldrig fået en anmærkning for sit arbejde. Hun har hjulpet med at slukke ”ildebrande” i kommunen, ...

...

B har stedse trådt til, når der var behov for hende, og har udført sit arbejde med dedikation og loyalitet. Der er intet belæg for en påstand om, at hun skulle have handlet illoyalt.

Påstanden om, at B skulle have udvist illoyalitet over for sin nærmeste leder, Z, er ligeledes udokumenteret og usand.

B og Z har siden Z tiltrådte som chef i Handicap- og Socialpsykiatri, haft en god og fortrolig tilgang til hinanden, herunder har Z forud for MED møder ofte ringet til B og udtrykt behov for at få hendes støtte og opbakning til nogle af punkterne. B har altid støttet Z i den forbindelse, hvilket Z også har anerkendt ved at takke B for hendes opbakning.

...

B har lige siden Z tiltrådte som Handicap- og psykiatrichef december 2021, støttet Z i viden og indsigt i afdelingen, dette er ofte sket i forbindelse med at Z har udtrykt frustration over ikke at kunne få denne viden andre steder i systemet. B har især hjulpet Z med baggrundsviden for Helhedsplanen og hvad der lå til grund for beslutningerne herom. B har derfor ofte sendt e-mails til Z og inkluderet relevant dokumentation heri.

Derfor er det også noget overraskende for B, at Kommune 1 beskylder hende for at udvise illoyalitet over for Z.

Konsekvenser af ændret ledelsesstruktur

Der fremgår af referatet, at B ikke er omfattet af den søjle, hvor der sker flest ændringer indenfor socialpædagogisk støtte og dagtilbud. Dette er ukorrekt, idet B skal have Specialtilbud 15 i Placering 4 ind under sin ledelse.

B er ligeledes blevet spurgt, om hun kunne se Specialtilbud 1 under sin ledelse. B svarede i den forbindelse, at hun ikke havde den store indsigt i psykiatri, men hvis det var dette man ønskede, ville hun bakke op om det.

...

Benyttelse af it-systemer mv.

B har i konsekvens af Kommune 1s lukning af adgang til it-systemer og e-mails ikke mulighed for at dokumentere ovenstående. Dette er uacceptabelt, særligt i en situation, hvor der intet grundlag er for at lukke Bs adgang, idet der ikke pågår nogen undersøgelser.

...

Manglende reel høring

Kommune 1 har undladt at foretage en reel høring af B i overensstemmelse med forvaltningslovens regler.

Referatet fra den tjenstlige samtale er sendt den 23. august 2023 kl. 08.33, og få minutter inden at sindetskrivelsen af den 23. august 2023 blev sendt kl. 08.36. Det er ikke i overensstemmelse med forvaltningsloven, at Kommune 1 på denne måde har truffet beslutning om, at B skal modtage en sindetskrivelse, uden at Kommune 1 forinden er blevet bekendt med Bs bemærkninger til referatet fra den tjenstlige samtale.

Ovenstående, og indholdet og formatet af referatet iøvrigt, giver det indtryk, at det eneste formål med referatet er at underbygge en beslutning om opsigelse af B, der allerede er truffet, og således også at den høring, der er sat i værk, alene er en skueproces.

En sådan proces er ikke forenelig med forvaltningsloven.

Opsigelse

B har intet andet ønske, end at vende tilbage til sit arbejde, og at blive rensset for de ubegrundede anklager, der er blevet rettet imod hende.

Såfremt kommunen måtte vælge en uansøgt afskedigelse, og der nedsættes et nævnet, er det vores vurdering, at nævnet vil finde, at der er tale om en usaglig afskedigelse og at B er berettiget til en godtgørelse i henhold til overenskomsten. Ved udmålingen af godtgørelsen skal nævnet tage højde for ansættelsesforholdets længde og omstændighederne omkring opsigelsen. Henset til at Bs anciennitet, og henset til at der ikke er nogen begrundelse for opsigelsen og at kommunen har undladt at foretage en høring i henhold til forvaltningsloven og overenskomsten, vil godtgørelsen formentlig blive udmålt til 12 måneders løn, jf. overenskomstens § 17, stk. 10.

Såfremt Kommune 1 fastholder, at B ikke har udvist ”følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger”, kan jeg oplyse, at B vil søge aktindsigt/indsigt efter databeskyttelsesforordningens artikel 15 i de e-mails, som hun har sendt til sine medarbejdere i perioden 1. januar 2023 til hun blev fritaget fra tjeneste og blev frataget adgangen til sine e-mails.

...”

Ved brev af 13. september 2023 besvarede advokat Mette Klingsten Kommune 1s høringsbrev af 22. august 2023 i anledning af kommunens påtænkte afskedigelse af B. I brevet henvises til de bemærkninger, der fremgik af advokatens brev af 5. september 2023, som gentoges og uddybedes. Det anførtes endvidere, at en afskedigelse af B på det af kommunen anførte grundlag ville være i strid med proportionalitetsprincippet, og at kommunen under alle omstændigheder måtte udsætte sin stillingtagen i sagen på, at Bs anmodning om aktindsigt i de mails, som hun havde sendt til sine medarbejdere, var blevet imødekommet, og der var blevet givet hende mulighed for at udarbejde et mere fyldestgørende hørings svar på grundlag heraf.

Advokat Klingsten fastholdt i brev af 19. september 2023 over for KL, at B ønskede at blive genindsat i sin stilling, og at hun ikke havde nogen interesse i at indgå en fratrædelsesaftale med Kommune 1 Såfremt Kommune 1 ikke var indstillet på at genindsætte A i hendes stilling, anmodedes om aktindsigt, idet advokatens brev af 5. september 2023 i så fald skulle anses for en anmodning herom, således at fire ugers fristen for at opfylde anmodningen udløb 3. oktober 2023.

Ved mail af 22. september 2023 fra KL meddeltes, at Kommune 1 kunne imødekomme anmodningen om aktindsigt, idet man dog bad om, at anmodningen blev afgrænset/præciseret, eftersom anmodningen omfattede et omfattende antal mails. KL anmodede om en tilbagemelding herom senest den 26. september kl. 12. Samtidig anførtes, at ansøgningen om aktindsigt efter KL's opfattelse først kunne anses for aktualiseret med advokat Mette Klingstens brev af 13. september 2023. KL rykkede ved mail af 27. september 2023 for svar på anmodningen om at få en præcisering af indsigt/anmodningen, og advokat Klingsten svarede tilbage i en mail samme dag, hvori anførtes "Vi er i proces med at udarbejde en præcisering af indsigt/anmodning/aktindsigtsbegæring. Jeg regner med at vende tilbage til dig i morgen, når B har godkendt mit brev. Du hører således fra mig".

Ved brev af 28. september 2023 fastholdt advokat Mette Klingsten, at indsigt/anmodningen var blevet fremsat den 5. september 2023, og præciserede sin aktindsigt/anmodning.

Kommune 1 imødekom ved mail af 2. oktober 2023 aktindsigt/anmodningen og tilbød B ved fremmøde at få adgang til systemerne den 5. oktober fra kl. 9-15. Høringsfristen for yderligere kommentarer til høringen om afskedigelse fastsattes samtidig til mandag den 9. oktober kl. 12. Ved mail af 4. oktober 2023 kommenterede advokaten tilbuddet og anmodede samtidig om at få høringsfristen udskudt, således at hun kunne få lejlighed til at gennemgå materialet. Kommunen svarerede herpå samme dag. B blev i svaret tilbudt teknisk support og fik tilsagn om, at hun var velkommen til at henvende sig igen, hvis de 6 timer ikke var nok. Høringsfristen blev samtidig forlænget til den 11. oktober 2023 kl. 12.

Advokat Mette Klingsten afgav den 11. oktober 2023 et yderligere hørings svar, hvori var henvist til 15 bilag omfattende bl.a. mødereferater fra lokal MED-møder og personalemøder på Specialtilbud 4

samt diverse mails mv. til belysning af, at B altid havde udvist ”følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger”, og at hun på intet tidspunkt havde ageret illoyalt. Da det ikke havde været muligt for B at finde referater fra Område Med for 2022 og 2023 i systemet, anmodede advokat Mette Klingsten i sin fremsendelsesmail om at få disse referater fremsendt af kommunen, så de kunne indgå i besvarelsen af høringsbrevet, idet hun samtidig anmodede om en udsættelse af høringsfristen til at komme med sine endelige bemærkninger. Hun fik referaterne tilsendt samme dag uden nærmere kommentarer, og hun meldte herefter samme dag tilbage til kommunen, at hun forventede supplerende fra sin klient og ville vende tilbage i løbet af uge 42.

Ved brev af 12 oktober 2023 meddelte Kommune 1 B, at kommunen havde truffet endelig afgørelse om at afskedige hende med 6 måneders varsel til fratreden med udgangen af april 2024 og begrundede samtidig, hvorfor kommunen ikke havde kunnet imødekomme endnu en fristudsættelse i høringsprocessen. Der blev i brevet endvidere givet følgende redegørelse for den trufne afgørelse om at opsig hende:

” Baggrunden for afskedigelsen

Kommune 1 gennemførte i foråret 2023 en proces i MED systemet og traf den 8. marts 2023 en beslutning om en ændring af strukturen på det handicap- og socialpsykiatriske område, hvilket involverede din stilling som leder. Rammen om processen har været PWC- rapporten og Helhedsplanen, som du er bekendt med. Du har som leder været involveret og inddraget i hele processen.

Ændringerne betød, at du den 11. juni 2023 efter en høring blev omplaceret til en stilling som tilbudsleder ved socialpædagogisk støtte og dagtilbud, Specialtilbud 4 pr. 1. januar 2024. Du skulle således blive på Specialtilbud 4, hvor der ikke er planlagt væsentlige ændringer.

Begrundelsen for afskedigelse af dig er mistet tillid til dig som leder, som en følge af manglende følgeskab på ledelsesmæssige beslutninger og illoyalitet.

Følgende forhold har haft særlig betydning for den manglende tillid til dig.

Du har den 27. juli 2023 sendt en mail til din lederkollega A, der indeholdt en række uddybende spørgsmål, som medarbejderne kunne supplere egne planlagte spørgsmål til et stormøde med din egen ledelse med.

Du orienterede ikke din ledelse om denne mailkorrespondance, og der er intet i mailkorrespondancen, der tyder på, at denne var af privat karakter jf. Kommune 1s retningslinjer herfor.

Det er en generel forventning til ledere i Kommune 1, at når der er truffet en beslutning om en ændring i strukturen, skal en leder arbejde aktivt og loyalt for at få gennemført og implementeret de ændringer kommunen står overfor.

Kommune 1 opfatter det sådan, at du modarbejdede ledelsen i de beslutninger, som var taget i forbindelse med den nye struktur, hvilket er i strid med din ledelsesopgave.

Du har efter et Område-MED møde den 8. december 2020 fået en mundtlig irettesættelse også for manglende følgeskab.

Hørings svar

Vi har fra Advokat Mette Klingsten tidligere modtaget brev af 5. september 2023, et hørings svar af 13. september 2023 og endelig et brev af 19. september 2023 efter en telefonisk samtale mellem KL og advokat Mette Klingsten om sagen den 15. september 2023.

Derudover har vi efter at du har haft adgang til materiale i forbindelse med indsigtrets begæring modtaget brev af 12. oktober 2023.

Af jeres brev af 5. september 2023 fremgår bl.a. at den bekymringsmail, som var årsagen til den vejledende samtale som du var til i løbet af 2021 hos din direktør, var et eksempel på, at du altid har ledt opad, når du har haft bekymringer i forhold til din funktion i kommunen.

Af samme brev fremgår, at formålet med de supplerende spørgsmål til stormødet sendt til din lederkollega den 27. juli 2023, som sendte dem videre til medarbejderne, alene var at få skabt klarhed for medarbejderne, så der ikke opstod uro om konsekvenserne af den nye ledelsesstruktur og helhedsplan.

Det fremgår også, at du oplever, at du altid har trådt til, når der har været behov for dig i organisationen.

Af jeres brev af 13. september 2023 fremgår bl.a. at dine private holdninger om strukturændringerne er helt irrelevante for Kommune 1.

Af jeres brev af 11. oktober 2023 fremgår flere eksempler på, at du har orienteret medarbejdere om de kommende strukturændringer på dit område, og at du har arbejdet for en gennemførelse af strukturændringerne.

Samtidig har I i samme brev oplyst, at der i foråret 2023 var åbenhed om, at det var en ledelsesmæssig opgave at håndtere overgangen for medarbejdere, der havde svært ved at se sig selv i den nye struktur.

Også i brev af 1. oktober 2023 afviser I, at der er givet en mundtlig irettesættelse til dig i forbindelse med en tildelingsmodel.

Til slut inddrager I Kommune 1s vurdering af en medarbejders personalesag og henviser til lighedsgrundsætningen.

Vurdering

Det er Kommune 1s opfattelse, at det ikke ændrer på vurderingen i denne sag, at du altid har ledt opad, sådan som det er oplyst i brev af 5. september 2023.

Kommune 1 anerkender, at du er trådt til, når der har været behov for din hjælp, men vi vurderer samtidig, at det er en helt naturlig del af din ledelsesopgave.

Det er Kommune 1s vurdering, at det er en utroværdig forklaring, som fremgår i brev 13. september 2023, at de spørgsmål som du fremsendte i mail af 27. juli 2023, alene blev sendt videre til din lederkollega, med det formål at få skabt klarhed for medarbejderne, så der ikke opstod uro om konsekvenserne af den nye ledelsesstruktur og helhedsplan.

De 11 spørgsmål som du bidrager med og som du oplyser mangler, handler i overvejende grad om ledelse i den nye struktur. Det er Kommune 1s vurdering, at emnerne nævnt i mailen allerede er blevet drøftet undervejs i processen.

Samtidig træffer du et aktivt valgt om ikke at orientere din leder om mailkorrespondancen, hvilket er i strid med dine ledelsesmæssige forpligtelser.

Kommune 1 betragter disse forhold som en alvorlig tilsidesættelse af dine forpligtelser som leder.

I forhold til dine private holdninger om strukturændringerne skal Kommune 1 bemærke, at det ikke fremgik af mailen af 27. juli 2023, at den var privat.

Når I i brev af 11. oktober 2023 flere steder henviser til, at du har orienteret dine medarbejdere om strukturændringerne opfatter vi dette som en selvfølgelig del af din ledelsesopgave, når beslutningerne er truffet.

Når I i samme brev har oplyst, at der i foråret 2023 var åbenhed om, at det var en ledelsesmæssig opgave at håndtere overgangen for medarbejdere, der havde svært ved at se sig selv i den nye struktur, er det særlig kritisabelt, at du ikke kontinuerligt arbejdede og orienterede din ledelse om væsentlige forhold i relation hertil.

I brev af 11. oktober 2023 medtog I Kommune 1s vurdering af en anden medarbejders personalesag og henviste til lighedsgrundsætningen. I den forbindelse skal det bemærkes, at Kommune 1 er opmærksomme på lighedsgrundsætningen, men også at der er tale om to helt forskellige personalesager.

Det er Kommune 1s vurdering, at det relevante i vurderingen i denne sag er, om du loyalt og konstant arbejdede for implementeringen af de beslutninger ledelsen tog i forhold til strukturændringerne på dit område i foråret/sommeren 2023. Det har vi vurderet, at du ikke har gjort. Samtidig fastholder Kommune 1 at i forbindelse med behandling af en tildelingsmodel i Område-MED den 8. december 2020 er givet en mundtlig irrettesættelse også for det manglende ledelsesmæssige følgeskab.

På baggrund af ovenstående afskediges du fra din stilling som specialinstituteder/tilbudsleder.”

Parterne havde efter opsigelsen en forhandling om sagen den 10. november 2023, og ved mail af 14. november 2023 begærede advokat Mette Klingsten opsigelsen indbragt for et afskedigelsesnævn i henhold til overenskomstens § 17.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været leder af Specialtilbud 1, fra hun blev ansat i 1995 og indtil hendes hjemsendelse den 8. august 2023. Specialtilbud 1, som var et dagtilbud for unge utilpassede, og Specialtilbud 2, som var et botilbud for samme målgruppe, havde altid hørt naturligt sammen, og i 2003 blev hun tillige leder af Specialtilbud 2. Fra december 2020 fik hun også Specialtilbud 3 under sin hat. Det var lidt af en rodebunke, hun overtog, og hun kom til for at rydde op. Målgruppen omfattede, da hun overtog Specialtilbud 3, personer op til 80 år, men det blev lavet om til, at det skulle være et botilbud for utilpassede unge. Da de skulle have noget at stå op til, kunne de komme over på Specialtilbud 1. Der kunne dermed også spares personale på Specialtilbud 3.

Hun har aldrig modtaget nogen påtaler eller irettesættelser, og foreholdt, at det skulle være sket mundtligt under et møde den 8. december 2020 med C, har hun ingen erindring herom.

Hun har siddet i Område MED-udvalget for Handicap og Socialpsykiatri i 15 år som ledelsesrepræsentant udpeget af driftschefen og har som sådan været involveret i udarbejdelsen af helhedsplanen for kommunen.

Z blev ansat som ny driftschef for Handicap og Socialpsykiatri den 1. december 2021, og hun syntes, at det var spændende at få en ny chef med socialfaglig baggrund. Z var som nytiltrådt chef ikke inde i mange ting, og hun gjorde, hvad hun kunne, for at klæde Z på. Hun opfordrede i den forbindelse Z til at holde formøder med hende og B, som også sad som ledelsesrepræsentant i Område MED-udvalget, og at udarbejde mere fyldestgørende referater. Det var et ønske fra medarbejderside, men hun kom ikke igennem hermed.

At strukturen skulle ændres til områdeledelse, var først noget, som kom på bordet, efter at Z var kommet til. Z udarbejdede 4 forslag til en sådan struktur, som blev præsenteret for ledergruppen på et møde først i marts 2022, og som lederne forholdt sig kritiske til. De blev bedt om at tænke over det og komme med input. Hun og B blev som ledelsesrepræsentanter i Område MED-udvalget opfordret til at komme med oplæg. De holdt derfor et møde på Specialtilbud 3 med alle deres kolleger i ledelsesgruppen og lavede på grundlag af inputtet fra deres kolleger to forslag til en ny struktur, som de sendte til Z. Z var lidt småfornærmet over ikke at være blevet inviteret med til mødet og var ikke enig i deres forslag.

Hun var selv ikke enig i forslaget til den nye struktur baseret på områdeledelse, da fagligheden ikke blev tilgodeset, og da den blandede handicapområdet med psykiatriområdet. Hendes medarbejdere var også meget bekymrede. Især var der meget stor bekymring for, at den synergi, der var oparbejdet i tilbuddene Specialtilbud 3, Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2 ville gå tabt, og at dette ville gå ud over fagligheden og borgerne, da den nære ledelse ville blive fjernet for de medarbejdere, der arbejdede med borgerne. Det var hendes opgave at informere medarbejderne om den nye struktur, og det har hun også loyalt gjort, men hun har ikke kunnet give medarbejderne svar på deres bekymringer. Hun opfordrede dem imidlertid til at tage det roligt, lige som hun har sagt, at der ikke måtte være

brok i krogene. Man måtte i stedet komme med sit eget forslag. Hun har samtidig løbende på 1 til 1 møder orienteret Z om medarbejdernes bekymringer og om, at hun ikke selv var i stand til at besvare medarbejdernes spørgsmål, hvorfor det var vigtigt, at medarbejderne fik svarene fra Zs egen mund.

Hun søgte ikke selv en områdelederstilling, da hun ønskede at udøve ledelse ude på institutionerne. Hun ville gerne have fortsat som leder af sine hidtidige institutioner, men hendes ansøgning herom blev ikke imødekommet. I stedet blev hun tilbudt stillingen som tilbudsleder ved socialpædagogisk støtte team 2 med udkørende støtte i eget hjem til sent udviklede unge samt ældre og handicappede. Hun anså ikke dette som et speciale, men fik tilsagn om, at der var mulighed for at oprette sådanne, og at det i den forbindelse kunne være en mulighed at få udkørende bostøtte fra Specialtilbud 2 med over. Hun fik oplyst, at hun fik team 2, fordi der dér var brug for at få ryddet op, og det var derfor vigtigt for hende, at få nogle ”kulturbærere” fra sine hidtidige institutioner med over, som kunne vise vejen.

Om baggrunden for hendes mails sendt til G den 4. juli 2023 har hun forklaret, at hun var på vandreferie i Nordsverige, og at der var tale om en privat korrespondance med G, som hun har haft et nært samarbejde med i 23 år. Han var en del af hendes ledelse og fik ledertillæg, men var uden ledelsesansvar og refererede til hende. Hun var bekendt med, at der i medarbejderregi var blevet oprettet en arbejdsgruppe med det formål at gøre opmærksom på medarbejdernes usikkerhed og frustrationer. Hun havde imidlertid intet at gøre hermed, og arbejdsgruppen blev støttet af en stor medarbejdergruppe, ikke kun medarbejdere under hendes ledelsesansvar. Hvad angår hendes første svarmail, hvori hun anførte ”Jeg er helt enig”, kan hun ikke huske, hvad det var, hun har været enig i, men det var måske, at møderne skulle flyttes. Der lå i hvert fald ikke noget i det, og der var ikke tale om, at hun gav udtryk for en støtte til den modstand, der var i medarbejderkredse. Udtrykket ”festtaler” var blot en jargon og udtryk for en kvik feriebemærkning. Hun var på ferie, og hun tænkte derfor ikke på at underrette C eller Z. Når hun i den efterfølgende mail bad om at blive orienteret, så husker hun ikke, hvad det drejede sig om, men hun var generelt interesseret i at blive holdt orienteret, da hun ikke ville have sine medarbejdere til at løbe rundt og lave ballade. Hun bad endvidere kun om at blive underrettet pr. sms, fordi hun var i et område, hvor der var dårlig internetdækning. Hun kan heller ikke sige, hvad sætningen ”og sørg for at artiklen bliver delt på Facebookgruppe 1” gik på. Hun havde ikke fået nogen artikel. Formentlig var der slet ikke nogen artikel, og sætningen således blot udtryk for en jargon, som de havde med at sige ”sæt det på forsiden af Ekstra Bladet” eller ”del det på Facebookgruppe 1”, som er et facebook-forum, men de gjorde det selvfølgelig ikke.

Hvad angår den mail, som G sendte til hende den 12. juli 2023 vedhæftet spørgsmål til stormødet den 17. august 2023, så videresendte hun den ikke til C eller Z, fordi der ikke var noget fordækt ved spørgsmålene, som var kendte for C og Z fra Område MED-møderne. Der var derfor ikke nogen af spørgsmålene, som C og Z ikke ville kunne svare på. Hun og B er ikke venner privat, men de brugte hinanden til at sparre med, hvilket var i overensstemmelse med, at de generelt er blevet opfordret til at sparre med hinanden i ledergruppen. Da hun var kommet hjem fra ferie, ringede hun derfor til B

for at sparre bl.a. om den gruppe medarbejdere, som var helt oppe at køre, da B også havde medarbejdere ansat på institutioner, som ville blive skilt ad. Det samme gjaldt L. Da B bad om at måtte se spørgsmålene, videresendte hun Gs mail til B, ligesom hun også videresendte den til L. Når hun i sin videresendelsesmail brugte udtrykket ”undercover”, var det alene fordi, at G ikke havde sendt mailen til B. Andet lå der ikke i det. Det var en slags jargon/sarkasme, og der var intet forkert i at videresende kendte spørgsmål. Også essensen af de spørgsmål, som B sendte tilbage, var kendt stof fra ledermøder, Område MED-møder mv., så der var heller ikke noget i disse spørgsmål, som C og Z ikke ville kunne svare på. Der var ingen aftale om, at hun skulle videresende spørgsmålene til G, men da hun mente, at det kun var godt, at G fik spørgsmålene, så orienteringen på stormødet kunne blive så dækkende som muligt, så videresendte hun spørgsmålene til ham.

Oplysningerne i hendes svarmail af 28. juli 2023 til Z om, at hun ikke var involveret i medarbejdernes dialog, og at hun var blevet orienteret lige som de andre ledere, var ikke forkerte. Det er således ikke udtryk for en dialog at videresende spørgsmål, og Zs henvendelse drejede sig i øvrigt kun om nogle oplysninger vedrørende mødeindkaldelsen, som hun ikke havde fået særskilt information om.

Da hun, inden hun svarede på Zs mail, havde haft en telefonsamtale, hvorunder Z var kommet med nogle kritiske bemærkninger om G, havde hun været meget irriteret på Z, da hun skrev sin svarmail, og den efterfølgende mail til B var alene for at sparre med B om denne frustration.

Foreholdt de notater, som er blevet udarbejdet i anledning af Is opfattelse af arbejdsmiljøet mv. på Specialtilbud 3, er hun helt uforstående heroverfor og fastholder de forklaringer, som fremgår af hendes skriftlige høringssvar afgivet under afskedigelsesprocessen.

Hun har været sygemeldt i en kortere periode, men er i nyt job igen og har været det siden 1. juli 2024.

B har forklaret bl.a., at hun blev ansat som leder af Specialtilbud 4 i 2008 og i perioder også er trådt til som leder af andre institutioner, men kun inden for handicapområdet. Hun har været ledelsesrepræsentant i Område MED-udvalget i 10 år og har herigennem haft et tæt samarbejde med A. De har brugt hinanden som sparringspartnere, men er ikke venner privat. Hun har – som A – ingen erindring om, at de på et møde med C i december 2020 skulle have modtaget en mundtlig irettesættelse.

Hun har, siden Z tiltrådte som chef for Handicap og Psykiatri i december 2021, også haft et tæt samarbejde med hende, da Z som nytiltrådt chef havde et stort behov for nogen at sparre med. Z var glad for deres samarbejde og ringede ofte til hende om både faglige og private emner.

Det var svært at løfte helhedsplanen med den ledelsesstruktur, som Z havde planlagt, og hun har forklaret herom på samme måde som A.

Der var stor utilfredshed blandt medarbejderne, som ikke var enige i planerne om den nye ledelsesstruktur, men deres utilfredshed kunne ikke få lov til at komme til udtryk i referaterne fra Område MED-møderne. Også lederne var meget bekymrede over de foreslåede ændringer, og de blev af erhvervspsykolog JJ opfordret til at sparre med hinanden.

Hun selv har hele tiden været opbyggende over for ledelsen og loyalt over for sine medarbejdere redegjort for de forestående ændringer i ledelsesstrukturen, men der var fortsat en del uro blandt medarbejderne i anledning heraf. Hun skulle for sit eget vedkommende fortsætte som leder af Specialtilbud 4 og skulle derudover overtage ledelsen af aktivitetshuset Specialtilbud 15. Hun havde klart sagt fra over for at blive områdeleder på grund af sin personlige situation med en meget syg mand.

Hvad angår mailkorrespondancen den 27. juli 2023 med A, havde A, som lige var vendt tilbage fra ferie, forinden ringet til hende for at høre, hvordan det gik. De kom til at tale om stormødet den 17. august 2023, som hun ikke kendte så meget til på det tidspunkt, og A havde i den forbindelse omtalt Gs mail med spørgsmål til stormødet. Hun bad om at måtte se mailen, og kunne, da hun modtog denne, se, at det drejede sig om de kendte spørgsmål fra Område MED-møderne. Hun kunne imidlertid samtidig af de notater, som hun havde taget på møderne, se, at der manglede nogle spørgsmål. De spørgsmål, som hun sendte tilbage til A, var således ikke nogen, som hun selv havde fundet på, men medarbejderne kendte dem åbenbart ikke, så det var blot en underretning herom til A som led i deres sparring. Hun tænkte ikke på samtidig at underrette Z, og Z ville da også bare have svaret, at hun kendte spørgsmålene udmærket. Hun føler derfor ikke, at hun har underløbet Z ved ikke at underrette hende om spørgsmålene. Hun har endvidere løbende underrettet Z om, at der var uro blandt hendes souschefer og medarbejdere, og at Z ikke måtte glemme dem. Hun var ikke klar over, at A ville videresende hendes spørgsmål, og hun er ikke klar over, hvorfor A, da hun videresendte Gs mail til hende, havde gjort brug af udtrykket ”undercover”. Udtrykket undrede hende, for der har aldrig været tale om, at de på noget tidspunkt har haft en dialog, som ikke tålte dagens lys.

Hun var på ferie, da A blev indkaldt til tjenstlig samtale. Hun blev af Z orienteret herom og om baggrunden herfor. Hun følte i den forbindelse, at det var ”træls”, at A havde videresendt hendes spørgsmål til G. Dette er baggrunden for hendes bemærkning til C om ”at få et klip i øret”, da han overrakte hende indkaldelsen til den tjenstlige samtale. Hun havde imidlertid ikke drømt om, at det ville kunne få tjenstlige konsekvenser for hende, og sagen har påvirket hende meget, da hun altid har været en ordentlig person.

Hun er i nyt job igen og har været det siden 1. maj 2024.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat som direktør for Social og Sundhed i Kommune 1 i 5 år indtil 1. februar 2025, hvor han er tiltrådt som kommunaldirektør i Kommune 3.

I efteråret 2020 var et forslag til en tildelingsmodel udarbejdet under den daværende socialchef J blevet nedsablet af A og B i Område MED-udvalget, uagtet de sad i udvalget som ledelsens repræsentanter og selv havde været inddraget i processen med at udarbejde modellen. Efter at have haft en snak med socialchefen herom indkaldte han dem til et møde den 8. december 2020, hvorunder han foreholdt dem deres pligter som ledere og ledelsesrepræsentanter i Område MED-udvalget og gav dem en mundtlig irettesættelse, idet de blev bebrejdet, at de under tilstedeværelse af medarbejdernes repræsentanter i udvalget havde kritiseret ledelsens oplæg i stedet for i det forum at have bakket ledelsens oplæg op og taget dialogen i ledelseslaget. Indkaldelsen skete telefonisk, og der blev ikke udarbejdet noget referat af samtalen.

Kommune 1 havde, som landets øvrige kommuner, en række store udfordringer på socialområdet, hvilket var baggrunden for, at kommunen bestilte en analyse hos PwC, som i sin analyserapport fremkom med en række anbefalinger. Der skulle på baggrund af PwC's rapport udarbejdes en helhedsplan, som forelå efter sommerferien 2021, og som herefter blev godkendt af politikerne.

Efter helhedsplanens godkendelse var socialchefstillingen ledig i nogle måneder, indtil Z tiltrådte den 1. december 2021 som ny socialchef. Han havde i den periode, hvor stillingen var ledig, selv varetaget socialchefens opgaver og oplevet behovet for at få etableret en fælles styring i ledelsesgruppen. Der var klart et behov for at få etableret en ændret ledelsesstruktur, også fordi de eksisterende ledere var inde på mange niveauer, hvilke ikke alle var klædt på til. Kompetencen til at træffe afgørelse om ændringer af ledelsesstrukturen i Kommune 1 lå ikke hos politikerne, men hos chefgruppen bestående af kommunaldirektøren og de tre områdedirektører.

Processen med henblik på at få vedtaget en ændret ledelsesstruktur blev sat i gang straks efter Zs tiltræden, og hun afholdt i foråret 2022 en workshop herom for gruppe 4-lederne. Arbejdet blev herefter af forskellige grunde forsinket, men blev genoptaget igen i november 2022. Han havde i hele forløbet en tæt dialog med Z. Der blev afholdt en række ledermøder og workshops for lederne for at skabe forståelse for, hvad der var formålet, og for at sikre en god proces. Det blev herunder aftalt, at lederne på baggrund af de plancher mv., som de havde fået udleveret af Z, selv skulle gå tilbage og stå for formidlingen i forhold til deres medarbejdere. Det gik godt på en stor del af arbejdspladserne, hvor der opnåedes forståelse for, hvad der skulle ske, hvad formålet var, og at der endnu ikke kunne svares på alt. Det lykkedes imidlertid ikke på de institutioner, som A var leder af, og til dels heller ikke på de institutioner, som L var leder af. På de institutioner, som B var leder af, gik det fint.

Der kommer mange input på Område MED-møder, og der foregår dermed også en udvælgelsesproces med hensyn til, hvad der skal med videre i beslutningsprocessen, men der er ikke noget, som bliver undertrykt, og det er ikke meningen, at kommunikationen skal foregå gennem referater, men derimod gennem ledelseskæden. Det var derfor ledernes opgave at kommunikere videre såvel til deres medarbejdere som til deres ledelseskolleger. Såvel de faglige organisationer som KL har været inddraget

i undersøgelsen af, om kommunen har hørt korrekt, og der er intet fremkommet om, at dette ikke skulle have været tilfældet.

Chefgruppen traf efter at have modtaget Område MED-udvalgets udtalelse den 8. marts 2023 den endelige beslutning om den ændrede ledelsesstrukturens godkendelse, og arbejdet med at sætte navne på med hensyn til, hvorledes stillingerne skulle fordeles, gik herefter i gang. Det var ikke nogen spærøvelse, og alle lederne havde fået tilsagn om, at de ville blive tilbudt en stilling.

Lige før sommerferien 2023 kom der en henvendelse til kommunen fra de faglige organisationer, som havde holdt møde med ca. 50 medarbejdere forankrede i nogle bestemte institutioner, om den ændrede ledelsesstruktur, som medarbejderne var utilfredse med. Der blev på den baggrund aftalt et møde mellem kommunen og repræsentanter for SL, DSR, FOA og 3F i FOA's lokaler den 30. juni 2023. Z, som befandt sig på ferie i Grækenland, deltog pr. skærm. Han redegjorde på mødet for den proces, som var gået forud for vedtagelsen af den nye ledelsesstruktur, og organisationerne var enige i, at den var kørt korrekt. Der var imidlertid nogle medarbejdere, som ikke var tilfredse, og der blev fra organisationernes side givet udtryk for, at det var deres indtryk, at de var sendt i byen af deres ledere. Der blev samtidig givet udtryk for, at de frustrationer, som der var tale om, var af meget forskellig karakter, og de faglige organisationer foreslog derfor, at kommunens ledelse skulle tage ud og holde et dialogmøde med hver enkelt institution sammen med en repræsentant fra de faglige organisationer, og at møderækken skulle starte på de institutioner, hvor problemerne var størst.

Udviklingskonsulent E, som var med til mødet med organisationerne, fik til opgave at indkalde til de aftalte dialogmøder. Hun orienterede ham den 5. juli 2023 om, at G på en medarbejdergruppes vegne havde meldt tilbage, at de ikke ville deltage i det dialogmøde, som de var inviteret til at deltage i. Han fik straks fat i G i telefonen og havde en lang snak med ham. Det var Gs ønske, at medarbejderne fra alle institutionerne i stedet blev indkaldt til et fælles stormøde med ledelsen. Det var hans klare opfattelse, at meningen hermed var at få et møde, hvor medarbejderne i samlet flok kunne stå og ”trykke ham og Z helt i bund”. Selv havde han ikke noget ønske om afholdelse af et stormøde, men han indvilligede til sidst heri, idet han samtidig holdt fast i, at de 16 dialogmøder på de enkelte institutioner, som var planlagt fra kommunens side, fortsat skulle afholdes. Han indvilligede endvidere i, at kommunen påtog sig opgaven med at indkalde til stormødet, som blev aftalt til den 17. august 2023.

Der var på samme tidspunkt ret mange kritiske indlæg i pressen og på Facebook, så han var klar over at der var noget, som rørte sig rundt omkring. Da uroen syntes at koncentrere sig omkring As ledelsesfelt, fik han og Z aftalt et møde med personalekonsulent F fredag den 4. august 2023 om eftermiddagen med henblik på at drøfte, om der var behov for at indkalde A til en samtale. F underrettede dem herunder om, at hun samme formiddag havde modtaget nogle meget belastende oplysninger om A fra hendes souschef på Specialtilbud 3, I, og det blev herefter aftalt, at Z skulle ringe til I samme eftermiddag.

På baggrund af dels deres eget generelle indtryk og dels oplysningerne fra I blev det besluttet at indkalde A til en tjenstlig samtale og samtidig hjemsende hende fra arbejdet. Dette skete den 8. august 2023, men da I var meget bange for, hvad A ville gøre ved hende, kunne de ikke på det tidspunkt henvise til de oplysninger, som de havde modtaget fra I.

Da A ikke længere havde adgang til sin arbejdsmail, var Z den 10. august 2023 om formiddagen inde i As mailboks for at se efter, om der var uekspederede mails, som der skulle tages hånd om. De blev derved bekendt med den mailkorrespondance, som A havde haft med G og B i juli 2023, og dermed klar over, at A hverken varetog sine ledelsesopgaver opad i forhold til hendes egen ledelse eller nedad i forhold til hendes medarbejdere. De spørgsmål til brug for stormødet, som korrespondancen bl.a. drejede sig om, havde klart til formål at blæse hendes egen ledelse omkuld. Spørgsmålene var vanskelige at svare på og udtryk for en modarbejdelse, som ikke var frugtbar. Det forhold, at A havde sendt Gs spørgsmål til B "undercover", viste endvidere klart, at det var noget, som skulle foregå i det skjulte, og de supplerende spørgsmål, som B sendte tilbage, var af samme karakter og var ikke nogen, som han havde set før. Det var ikke spørgsmål, som han på stående fod ville kunne svare på og da slet ikke stående over for et større fremmøde af utilfredse medarbejdere. Formålet var således klart at bringe Z og ham "på glat is". Det var i den forbindelse også særdeles påfaldende, at A havde sendt de supplerende spørgsmål, som B havde udarbejdet, ikke kun til G, men også til et andet medlem fra den "selvbestaltede arbejdsgruppe", FF, som var ansat et helt andet sted.

A havde endvidere i en af sine mails fra 4. juli 2023 anmodet G om at holde hende underrettet "evt. på sms", hvilket indicerede, at de fundne mails kun var "toppen af isbjerget".

Illoyaliteten var så tydelig og samtidig i flere sammenhænge, uden at A ville vedgå dette, at det var svært at se, at As ansættelsesforhold kunne fortsætte, og de havde derfor efter den tjenstlige samtale en dialog med D fra SL, som havde deltaget som hendes bisidder, om udarbejdelse af en fratrædelsesaftale.

Hvad angår B, var baggrunden for at indkalde hende til en tjenstlig samtale dels de fundne mails og dels deres indtryk af, at hun og A agerede meget i fællesskab. B tilkendegav, at hun regnede med, at hun skulle have et "klip i øret", da hun fik overrakt indkaldelsen til den tjenstlige samtale, så hun var selv klar over, at hun havde gjort noget galt. Hun bestred imidlertid under den tjenstlige samtale, at hun havde ageret illoyalt, hvilket hun har fastholdt med henvisning til, at beskyldningerne imod hende ikke har hold i de faktiske omstændigheder.

Han og Z drøftede efterfølgende, om sagen skulle ende med en advarsel eller en afskedigelse, men de var enige om, at de havde mistet tilliden til B. De havde i den forbindelse fornemmelsen af, at de kun havde set "toppen af isbjerget", og det hjalp ikke, at B var nok så dygtig, når tilliden var væk. Det var Z, som havde afskedigelseskompetencen, og som traf den endelige afgørelse om at afskedige B.

Forud for stormødet den 17. august 2023 havde han og Z et formøde med den ”selvbestaltede” arbejdsgruppe for på forhånd at forsøge at afstemme, hvad stormødet skulle handle om. Arbejdsgruppen insisterede herunder på, at der var en tredje mulighed at indrette ledelsesstrukturen på. Intentionen var således klart at få ledelsesstrukturen lavet om og få ham og Z ”smidt på porten”.

Kommunen imødekom ikke de sidste ansøgninger, som kom vedrørende høringsfristernes udsættelse, da fristerne allerede havde været udsat flere gange, og da det hastede med at få truffet en afgørelse på grund af den betydelige usikkerhed og uro, der var blandt medarbejderne.

Der har været indgivet klager til såvel borgmesteren som til Folketingets Ombudsmand og Datatilsynet, uden at det har ført til, at der er blevet givet medhold i klagerne.

Kredsformand i SL D har forklaret bl.a., at han ikke deltog i mødet den 30. juni 2023 mellem kommunen og organisationerne. Alle lederne i Handicap og Psykiatri har ham bekendt været loyale i processen med at få gennemført den nye ledelsesstruktur. Der var nogen uro blandt en medarbejdergruppe, som mente, at de ikke var blevet hørt behørigt i forløbet, men det er ikke noget, som han har blandet sig i.

Han var bisidder for A under den tjenstlige samtale, som tog ca. 15-20 minutter. Han kendte ikke baggrunden på forhånd. Referatet afspejler meget godt, hvad der blev sagt fra kommunens side. Deres svar herpå var, at de var uenige, men at de måtte gå tilbage og se på det. Han har ikke drøftet en fratrædelsesaftale med kommunen. F har i en telefonsamtale nævnt, at de var ved at udarbejde udkast til en fratrædelsesaftale, og hans eneste kommentar hertil var, at den måtte de jo så sende. Han anså det dog nok for svært med en fortsat ansættelse, da der var så store følelser i spil fra kommunens side.

Udviklingskonsulent E har forklaret bl.a., at hun var hjælp og højre hånd for Z i forbindelse med vedtagelsen og gennemførelsen af den nye ledelsesstruktur, og at de havde et tæt samarbejde. De havde lavet en procesplan for forløbet, som skulle sikre, at alle relevante parter blev inddraget og hørt. Drøftelserne med ledergruppen foregik på ledermøder og i workshops. C var med på ledermødet den 24. november 2022, hvor det blev vedtaget, at det var lederne af de enkelte institutioner, som selv skulle stå for videreformidlingen tilbage til deres bagland på baggrund af det materiale og den information, som de selv modtog på ledermøderne og i workshops. Hele processen gik ud på, at lederne skulle være behjælpelige med at komme med input til, hvorledes institutionerne kunne fordeles mest hensigtsmæssigt under de fastlagte områder. Det var ikke en sparerunde, idet formålet alene var at opnå det bedst mulige faglige resultat.

Den nye struktur var også et fast punkt på dagsordenen for Område MED-møderne. Der opstod på disse møder nogen utilfredshed hos medarbejdersidens repræsentanter over, at de ikke i tilstrækkelig grad kunne få deres synspunkter med i referaterne fra møderne, herunder i form af vedlæggelse af

bilag. Men det var ikke sådan, man gjorde, hvilket blev bekræftet af Hoved MED-udvalget. Under drøftelserne i Område MED-udvalget oplevede hun, at A og B agerede mere som medarbejderrepræsentanter end som ledelsesrepræsentanter. De støttede således ikke op omkring Z, men støttede den anden side af bordet.

Den 30. juni 2023 deltog hun i det møde, som kommunen holdt med repræsentanter fra de faglige organisationer i anledning af den uro, som var opstået i medarbejderkredse. Hun blev efter mødet bedt om at skrive ud til de enkelte institutioner og orientere dem om, at det på mødet var blevet aftalt, at der efter sommerferien skulle holdes dialogmøder på hver enkelt institution med deltagelse af ledelsen og en repræsentant fra den faglige organisation. Dette sørgede hun for, ligesom hun fik aftalt datoer for mødernes afholdelse. Den 5. juli 2023 indløb imidlertid en mail fra G om, at en medarbejdergruppe ikke ønskede at deltage i noget dialogmøde på deres institution, og at de i stedet ønskede et samlet møde med deltagelse af medarbejderne også fra de andre institutioner. Hun blev helt paf, for efter hendes mening kunne man ikke som medarbejder modsætte sig at deltage i et møde, som ledelsen havde indkaldt til. Hun orienterede C om Gs mail, hvorefter C ringede G op. Hun blev efter, at denne samtale havde fundet sted, bedt om også at indkalde til et stormøde.

Personalekonsulent *F* har forklaret bl.a., at hun har været ansat i kommunen i 26 år, og at hendes opgave er at bistå ledere i hele kommunen i personalesager.

Fredag den 4. august 2023 om formiddagen havde hun en omsorgssamtale med en ansat sammen med I, som var As souschef på Specialtilbud 3. Hun kunne se og mærke på I, at der var noget galt, og da de var blevet alene, spurgte hun derfor ind til, hvordan I havde det. Dette bevirkede, at I brød grædende sammen, og I fortalte herefter, at hun oplevede det som helt ubærligt, at A efter hendes opfattelse optrådte illoyalt overfor ledelsen og gjorde alt, hvad hun kunne, for at modarbejde gennemførelsen af den nye ledelsesstruktur, hvilket hun også opfordrede medarbejderne til at gøre. Hvis de ikke gjorde det, ville A sørge for, at de blev fyret, og hvis de gik til ledelsen, ville A benægte alt. Samtalen mellem dem tog ca. et kvarter. Det var absolut ikke Is ærinde, at der skulle ske A noget, men hun oplyste I om, at hendes oplysninger var så alvorlige, at hun blev nødt til at gå videre hermed til Z.

Hun havde i forvejen aftalt et møde med C og Z samme eftermiddag. De indledte mødet med at give udtryk for deres bekymringer vedrørende A. Z var træt af, at A modarbejdede ledelsen også på møder, hvor der var medarbejderrepræsentanter til stede, og der var en udbredt uro blandt As personale. Det lå helt i tråd med, hvad hun havde hørt fra I. Hun orienterede dem herefter om sin samtale med I samme formiddag, og det blev aftalt, at Z efter mødet skulle ringe til I.

På baggrund af deres generelle indtryk sammenholdt med de oplysninger, som var kommet fra I, var de ikke i tvivl om, at de blev nødt til at indkalde A til en tjenstlig samtale og samtidig hjemsende

hende. De kunne dog ikke gøre brug af de to notater, som var udarbejdet om oplysningerne fra I, da I ikke turde stå frem, så længe A stadig var ansat.

Det var efter As hjemsendelse nødvendigt hurtigst muligt at få underrettet hendes personale om hjemsendelsen. Det var en vanskelig balancegang at beslutte, hvad der skulle siges om baggrunden herfor, da der ikke kun skulle tages hensyn til A, men også skulle tages hensyn til, at der var mange arbejdspladser, som der ”skulle tages i hånden”. Hensynet til medarbejderne vejede tungest, og der blev derfor nok sagt lidt mere end, hvad der er sædvanligt i personalesager. Den enkelte skulle også have mulighed for i fortrolighed at komme af med det, hvis der var noget, der trykkede. Der var en enkelt, som under de efterfølgende 1-1 møder sagde, at hun var blevet truet med at blive fyret, hvis hun ikke gjorde, som A sagde, men vedkommende sagde straks derefter med et smil, at det vidste hun godt, at A ikke ville gøre.

Da de om formiddagen den 10. august 2023 blev bekendt med As mailkorrespondance med G og B, var det Cs vurdering, at de pågældende mails var udtryk for illoyalitet og manglende inddragelse af hendes ledelse, hvilket personaleafdelingen var enig i. Det er hende, som har udarbejdet det foreløbige referat af den tjenstlige samtale, og det var hendes indtryk, at D fra SL var enig i, at det måtte ende i en fratrædelsesaftale. Der blev derfor ikke straks iværksat en høring vedrørende uansøgt afsked. Der kom imidlertid et langt advokatbrev med indsigelser, så forløbet blev anderledes end forventet. Der blev i stedet med bistand fra KL udarbejdet et revideret mødereferat og iværksat en høringsproces.

B blev indkaldt til en tjenstlig samtale på baggrund af de fundne mails, som man havde på fornemmelsen kun var ”toppen af isbjerget”. Udtrykket ”undercover” signalerede, at såvel A som B var på det rene med, hvad det handlede om, og B orienterede ikke sin ledelse, hvilket var illoyalt. Det blev i forhold til B drøftet, om det skulle være en advarsel eller en afskedigelse, men det blev det sidste, da tilliden til B var væk.

Tilbudsleder I har forklaret bl.a., at hun var souschef på Specialtilbud 3 i årene 2016-2023, de sidste år med A som leder. Hun var glad for at få A som leder, og de havde et godt samarbejde.

Hun har deltaget i ledermøder mv., hvor ledelsesstrukturen er blevet drøftet, og hvor der er blevet givet udtryk for bekymringer for den fremtidige ledelsesstruktur. Hun var ikke selv bekymret og var helt tryk ved, at hun fra 1. januar 2024 som ny leder af Specialtilbud 3 skulle videreføre institutionen under den nye ledelsesstruktur. Det gik hende imidlertid meget på, at hun oplevede, at A gjorde, hvad hun kunne for at modarbejde den nye struktur. A var således meget aktiv med hensyn til at få medarbejderne til at vende sig imod den nye struktur, hvilket er kommet frem både på personalemøder, ledermøder og over for hende selv personligt. At gå så meget imod, hvad ens egen ledelse har besluttet, syntes hun selv var ”uordentligt”. Det stred mod hendes værdier. Så burde A have sagt nej til at

fortsætte som leder under den nye struktur. Hun delte sine frustrationer med GG, som var tillidsrepræsentant for medarbejderne på Specialtilbud 3, og som også havde det svært med As ageren, men de var enige om blot at holde ud. På et personalemøde den 2. august 2023 havde A gjort særlig meget ud af at fortælle personalet, at det var vigtigt at få stoppet den nye struktur, og at det derfor var vigtigt, at de mødte op til stormødet den 17. august 2023 for at vise deres utilfredshed og komme med ændringsforslag, hvilket hun fandt meget påfaldende.

Det var ikke hendes mening at gå videre med sine frustrationer over As ageren, men hun var meget berørt af hele situationen, og da F den 4. august 2023 efter deres møde, spurgte hende, hvordan hun havde det, resulterede det i, at hun brød grædende sammen.

Hun kan i det hele vedstå det, som fremgår af Zs telefonnotat (dog var det alene 2 og ikke 3 opsigelser på Specialtilbud 3, som hun havde drøftet med A), ligesom hun kan vedstå det, som fremgår af hendes eget notat. Hun fik Zs telefonnotat tilsendt om søndagen den 6. august 2023, og det var foranlediget heraf, at hun herefter udarbejdede sit eget lille notat. Hun kan ikke huske, om hun videresendte det samme aften eller først dagen efter. Z sagde ikke noget om, hvad notaterne skulle bruges til, og det er kommet bag på hende, at det er endt med, at A blev afskediget.

Hun var den 6. august 2023 ikke klar til, at hendes oplysninger måtte blive brugt, og det var hun for så vidt heller ikke, da hun i en mail af 29. september 2023 gav sit samtykke til, at kommunen måtte bruge hendes oplysninger. Hun har det stadig meget svært med, hvad hun har orienteret om, da hun også føler solidaritet med A, men hun føler, at hun af respekt for sine egne værdier må stå ved rigtigheden af, hvad hun har sagt.

Sundhedschef i Kommune 2 J har forklaret bl.a., at han var socialchef i Kommune 1 fra 2019 til 2021. Han var i denne periode chef for A og B. De er begge kvalificerede ledere med stor faglighed, og han havde et fortrinligt samarbejde med dem begge. Han har intet kendskab til, at de på et møde den 8. december 2020 med C skulle have fået en mundtlig irettesættelse.

Lokalpolitiker K har forklaret om hans syn på den gennemførte ændring af ledelsesstrukturen mv. samt om hans virksomhedsbesøg som medlem af kommunens socialudvalg på institutioner ledet af A.

Leder af bostedet Specialtilbud 6 L har forklaret bl.a., at Z i marts 2022 præsenterede ledergruppen for 4 forslag til en ny ledelsesstruktur. Da ledergruppen var kritisk over for Zs forslag, blev de bedt om selv at udarbejde forslag hertil. De havde en god proces herom og overlod det til A og B at samle og videregive deres input til Z, som ikke kunne bruge det til noget.

Det er rigtigt, at hun den 27. juli 2023 fik videresendt en mail af 12. juli 2023 fra G indeholdende en række spørgsmål til stormødet den 17. august 2023. Hun var på ferie, da hun modtog mailen, og hun

havde endnu ikke sat sig ind i den, da hun i august blev ringet op af Z og indkaldt til en samtale. Hun fik herefter sat sig ind i mailen, som hun mener, at A må have sendt til hende af omsorg for hende. Hun havde selv utilfredse medarbejdere, og hun havde derfor talt med A om, at hun havde følt sig ramt af en kritisk avisartikel vedrørende medarbejdere, som ikke blev informeret ordentligt. Hun havde imidlertid ikke kunnet informere bedre ud fra de tilbagemeldinger, hun havde fået fra Z om medarbejdernes fremtidige arbejdsvilkår. Hun har ikke oplevet, at A har givet udtryk for, at hun ønskede ledelsesstrukturen rullet tilbage.

Ledessupervisor og psykolog *M* har forklaret om hendes samarbejde med A som selvstændig supervisor for kommunen. Det fremgår af hendes forklaring, at hun fandt det genialt det, som A havde fået etableret ”under samme hat”.

G har forklaret bl.a., at han er uddannet socialrådgiver og har været ansat i Kommune 1 som socialfaglig assistent fra 2003 og indtil november 2023, hvor han gik ned med stress som følge af arbejdsvilkårene i Kommune 1. Han kom herefter til udredning, hvorunder han blev rådet til ikke at vende tilbage til Kommune 1. Han er i dag ansat i Kriminalforsorgen i Placering 5.

Han har i mange år haft et nært samarbejde med A, og de lagde blandt andet et stort arbejde i at udvikle et ungespeciale. Arbejdet hermed var medvirkende til, at A blev bedt om at overtage ledelsen af Specialtilbud 3, som havde udviklet sig til at være et ”psykiatrisk plejehjem” for unge uden fremdrift, hvilket A skulle rette op på. De var en gruppe af meget engagerede medarbejdere, som beskæftigede sig med ”Ungespecialet”, og som var meget bekymrede for, hvilke konsekvenser den nye struktur ville få. De var bl.a. bange for, at den nære ledelse ville forsvinde, og at den planlagte sammenlægning af botilbud ville være ødelæggende for ”Ungespecialet”. De kunne samtidig ikke få svar på deres spørgsmål, herunder om på hvilken institution de ville ende og med hvilken målgruppe, og de følte, at de ikke blev hørt. De fik fra deres repræsentanter i Område MED-udvalget at vide, at der ikke blev lyttet til dem, og han var derfor med til at etablere en ”selvbestaltet” arbejdsgruppe, som kunne fremføre deres synspunkter, for efter de informationer, som de havde fået, så var der ingen behov for den nye ledelsesstruktur. Arbejdsgruppen blev stiftet på et møde afholdt på Specialtilbud 4 i juni 2023. Hverken A eller B havde noget at gøre med arbejdsgruppens nedsættelse og efterfølgende henvendelse til de faglige organisationer. Der var ikke tale om, at de var sendt i byen af deres ledere, og arbejdsgruppen repræsenterede en stor gruppe af medarbejdere ansat under en række forskellige institutioner.

Hvad angår de dialogmøder, som de i starten af juli 2023 var blevet indkaldt til af kommunen, så er han enig i, at det var lidt ”friskt” at afslå at deltage heri. Han kan ikke huske, om han forinden havde haft en samtale med C, men han mente ikke, at det var i orden med decentrale dialogmøder, for det ville bare resultere i, at der ville blive uddelt ”holdkæft-bolsjer”. Der var alt for megen uro til, at det ville dæmpe gemytterne. Det havde han en lang snak om med C, som godt kunne se det.

Foreholdt mailkorrespondancen af 4. juli 2023 med A så er den blot udtryk for deres sædvanlige humoristiske jargon. A vidste godt, at han havde rodet sig ud i en masse, men der var ikke tale om, at hun støttede medarbejderne. Hun støttede ledelsen og bakkede op om det stormøde, som C havde indkaldt til. Hvad angår det af A anførte om ”og sørg for at artiklen bliver delt på Facebookgruppe 1” siger det ham ikke noget. Som han forstår sætningen, er den blot udtryk for, at hun ville drille ham, fordi han var oppe i det røde felt.

Hvad angår mailen af 12. juli 2023 blev den sendt til alle medarbejderne på de tre institutioner, som A var leder for, samt til A selv. Det var de spørgsmål, som de gerne ville have svar på fra Z og C. Spørgsmålene havde taget udgangspunkt i de høringssvar, som var blevet indgivet til Område MED-udvalget. Han vidste ikke, at A ville videresende mailen til B, og han kan ikke huske, om han modtog Bs supplerende spørgsmål.

Han deltog i orienteringsmødet den 9. august 2023, hvor medarbejderne på Specialtilbud 2 blev orienteret om As hjemsendelse. Ingen kunne genkende noget af det, som A blev refereret for at skulle have sagt, og alle var i chok. Det var endvidere helt utidigt, at medarbejderne blev opfordret til at deltage i 1-1 møde, hvis man havde noget på A.

Han var med til stormødet den 17. august 2023, hvor der mødte 120-150 medarbejdere op. Der blev stillet en masse spørgsmål, men uden at de fik noget svar. Han stillede selv det samme spørgsmål til Z tre gange, men hun ville ikke svare.

Socialpædagog H har forklaret om sit arbejde på Specialtilbud 1 i 2023, herunder bl.a. om hans syn på manglerne ved den nye ledelsesstruktur og om nødvendigheden af den ”selvbestaltede” arbejdsgruppe, som han selv deltog i. Hverken A eller B var involveret i arbejdsgruppens oprettelse eller arbejde. A, som var hans leder, var altid løsningsorienteret, ligesom hun klart tilkendegav overfor sit personale, at de var nødt til at følge retningslinjerne, og at de måtte se at komme videre, for det var borgernes ve og vel, det gjaldt.

Socialpædagog N har forklaret bl.a., at hun blev ansat på Specialtilbud 1 i 2021 af A, som gerne ville have hendes medvirken i forbindelse med opstart af et ungespeciale. Hendes opsigelse i juli 2023 skyldtes, at der var blevet lavet om på det hele, og at A skulle et andet sted hen, men især også de manglende tilbud til borgerne. Hun besluttede sig derfor hen over sommeren for at søge en anden stilling, og denne stilling havde hun fået, da hun sagde op. Hun kan godt have sagt til I at hun med den nye stilling ville kunne få en mulighed for at læse ved siden af, men det var ikke den primære årsag. Hun er ikke gået i gang med at læse og er i dag ansat i et lederjob.

A var god til at sige, at det var i orden at være uenig og utilfreds, men der skulle være ordentlighed, og man måtte rette ind, hvis man ikke kunne få det, som man gerne ville have det.

O har forklaret bl.a., at hun blev ansat som pædagog i Specialtilbud 2 af A i 2013. Efter at A havde overtaget Specialtilbud 3, blev hun del af en ledelsesgruppe uden ledelsesansvar, som tog sig af det ungespeciale, som blev oprettet på Specialtilbud 3, og som var afhængigt af, at omsorgsstederne var samlet under den samme hat. De var derfor 35 medarbejdere, som var helt i chok over den nye ledelsesstruktur, som indebar, at institutionerne skulle skilles ad. Især medarbejderne på Specialtilbud 3 var frustrerede, da Specialtilbud 3 alene var et botilbud, og de unge skulle have et sted at gå hen om dagen. Det var især medarbejderne, som var ophidsede, ikke A. Hun opfordrede dem til at fremkomme med deres bekymringer af de officielle kanaler og finde løsninger, hvilke de også havde gang i, men de blev ikke hørt.

A havde en frisk jargon og kunne godt, hvis de var uenige, truende sige ”du er fyret” eller sende hende ”i hønsehuset”, men det var altid i sjov og blev sagt med et smil. De var derfor målløse over at høre, at A blev beskyldt for at have truet dem.

Hun deltog i stormødet den 17. august 2023. A havde ikke pålagt dem, at de skulle møde op, eller at de skulle stille krav om tilbagerulning af ledelsesstrukturen til, hvad den var før. De var ikke mindre frustrerede, da de gik fra stormødet, for de fik ingen løsninger på de rejste faglige problemer.

Hun fortsatte selv på Specialtilbud 3 et stykke tid, men har sagt op, fordi arbejdet her fagligt er blevet for utilfredsstillende, og er nu i gang med en kandidatuddannelse.

Sygeplejerske og faglig koordinator på Bostedet Specialtilbud 6 P har forklaret om sin oplevelse af arbejdet i Område MED-udvalget, hvor hun har siddet siden 2007 som medarbejderrepræsentant valgt af sin organisation. Hun var ansat under L, der – som A – var leder af institutioner, som skulle skilles ad, hvilket gav anledning til store frustrationer. Medarbejderne kunne imidlertid slet ikke af mødereferaterne fra Område MED-møderne se, at deres repræsentanter havde gjort rede for deres bekymringer. A plejede normalt at tage til orde på Område MED-møderne, men i forbindelse med drøftelserne af omstruktureringen var det især B, som førte ordet, mens A var påfaldende tavs.

Hun deltog i stormødet den 17. august 2023, hvor der fra medarbejderside blev stillet forslag om at undlade at foretage de planlagte opsplittings. Der var rigtig mange spørgsmål især også i forhold til, hvad det ville betyde for borgerne, men de fik ikke ordentligt svar på deres spørgsmål, så de var lige frustrerede, da de gik derfra.

Q har forklaret bl.a., at han er tidligere souschef for Specialtilbud 1 og Specialtilbud 2. Han var del af den arbejdsgruppe, som tog sig af Ungespecialet. De var meget bekymrede for, hvad planerne om den nye ledelsesstruktur ville føre til, hvilket referatet af personalemødet i Specialtilbud 2 og Specialtilbud 1 den 22. februar 2023 afspejler meget godt. Det var ikke opdelingen i områder, men søjlernes sammensætning, som gav anledning til problemer.

Når A sagde noget, var det altid af et brændende hjerte for ungeområdet, og når personalet gav udtryk for frustrationer og bekymringer, var hendes svar herpå, at de skulle bruge de kanaler, som de havde. Han kan derimod ikke genkende de udsagn om, hvad A skulle have sagt, som de blev præsenteret for, da ledelsen den 9. august 2023 orienterede dem om As hjemsendelse. Der var altid et godt arbejdsklima, mens A var leder, med megen humor. Hun havde mange kælenavne og et af dem var ”chefen”.

Hans stilling blev nedlagt i forbindelse med gennemførelsen af den nye struktur. Han fik tilbudt en anden stilling, som han takkede nej til, og har fundet sig et andet job.

Socialpædagog R har forklaret bl.a., at han er tidligere arbejdsmiljørepræsentant for personalet på Specialtilbud 1. Der var, mens A var leder, et rigtigt godt arbejdsmiljø, og medarbejderne kunne altid gå til hende, også om ting, som de syntes skulle være anderledes. Han sad, mens han var arbejdsmiljørepræsentant, som medarbejderrepræsentant i Område MED-udvalget, hvor der fra medarbejder-side kom en del kritiske input til de påtænkte ændringer af ledelsesstrukturen, men de fik nærmest indtrykket af, at de helst skulle tie stille. Der kom også kritiske høringssvar fra en del af institutionerne, men politikerne fik blot at vide, at der kun var nogle få utilfredse medarbejdere. Også A og B gav på Område MED-møderne udtryk for deres undren over planerne for den fremtidige ledelsesstruktur, men A orienterede altid loyalt om processen på deres personalemøder.

De blev på et møde den 9. august 2023 orienteret om As hjemsendelse og om baggrunden herfor, og det chokerede dem alle. De kunne slet ikke genkende de ting, som A blev beskyldt for, det havde ingen ting på sig. Han har aldrig oplevet, at A har modarbejdet ledelsen.

Det var frivilligt, om medarbejderne ville deltage i stormødet den 17. august 2023, og de fik ingen løn herfor. Han syntes, at det var et godt møde. De fik læst op, hvad der var blevet ført til referat, og det var de tilfredse med, men det referat, som blev sendt ud, viste sig at være intetsigende. Arbejdsmiljøet i Kommune 1 var i maj 2024 så dårligt, at han søgte og fik en stilling i en anden kommune, hvor han arbejder i dag.

S har forklaret bl.a., at han blev ansat i Specialtilbud 2 i 2016. Han kom herfra over til Specialtilbud 1 og endte på Specialtilbud 3, hvor han blev arbejdsmiljørepræsentant. A var bekymret for, hvordan det med den ændrede ledelsesstruktur skulle gå med Ungespecialet, men hun opfordrede aldrig til, at medarbejderne skulle modarbejde ledelsen eller gå til pressen. A havde en humoristisk facon og kunne godt finde på at sige ”du er fyret”, men det var kun i sjov og aldrig alvorligt ment. Arbejdsmiljøet var under A i top, og der var en humoristisk tone, som alle var med på, også I. Der var en god stemning mellem A og I. Han har aldrig hørt andet, heller ikke fra I eller GG, som var tillidsrepræsentant, og som han havde et tæt samarbejde med omkring arbejdsmiljøet.

Efter As fratræden ændrede arbejdsmiljøet sig, og det er i dag blevet til, at de unge på Specialtilbud 3 blot får førtidspension. Han har derfor søgt orlov fra Specialtilbud 3 og arbejder nu med unge mellem 11 og 18 år.

Pædagog *T* har forklaret bl.a., at hun har været ansat på Specialtilbud 4 i 21 år, hvor hun sidder i det lokale MED-udvalg. Hun har selv for 15 år siden været med til at ansætte B, som er en meget dygtig, kompetent og værdsat leder, og som altid har været med til at sikre en åben og saglig dialog. Hun har aldrig hørt B kritisere den nye ledelsesstruktur, og hun blev meget chokeret, da hun hørte, at kommunen havde hjemsendt B.

U har forklaret bl.a., at han har været fastansat på Specialtilbud 4 siden november 2020. I december 2022 blev han socialfaglig koordinator. Han er tillige tillidsmand og deltager i MED-udvalgsmøderne for Specialtilbud 4, ligesom han er medlem af Område MED-udvalget for Handicap og Psykiatri. Det var hans indtryk, at A og B hjalp Z meget i dette udvalg, da Z var en dårlig formidler.

B var altid meget loyal overfor ledelsen og blev hele tiden brugt til at løse opgaver, så ledelsen havde helt klart tillid til hende. Det havde alle, og der var et godt arbejdsmiljø på Specialtilbud 4. Hjemsendelsen af B kom derfor som et chok for dem alle.

Socialpædagog *V* har forklaret bl.a., at hun har været ansat på Specialtilbud 1 fra 2013, og indtil institutionen blev lukket i april-maj 2024. Herefter var hun nogle måneder på Specialtilbud 2. Det har været en hård tid uden styring og retning, og hun har derfor p.t. taget orlov i en periode.

Medarbejderne havde under As ledelse stor medindflydelse, og der var en humoristisk tone. De brugte kælenavne – hun var ”prinsessen og A var ”Chefen” – og de kunne tage alt op med A, herunder også kritik, og finde en fælles ramme. Specialtilbud 2, som var et botilbud til de utilpassede unge, og Specialtilbud 1, som var et dagtilbud til dem, hørte sammen, så den fordeling af institutionerne, som var på tale med den nye struktur, var ulogisk. De talte meget om opsplitningen og om, hvor medarbejderne skulle placeres, men der var ikke tale om, at A modarbejdede ledelsen. A sagde bl.a., at de ikke måtte komme med brok, hvis de ikke selv kunne komme med et konstruktivt forslag. Efter As hjemsendelse var det uklart, hvad der skulle ske, og ingen til at sætte den faglige retning og styring, som A havde været så god til.

Værkstedsassistent *X* har forklaret bl.a., at han er uddannet maskinsnedker og har været ansat på Specialtilbud 4 siden 1995. Han har været medlem af MED-udvalget på Specialtilbud 4 og sikkerhedsrådet, hvor B også har siddet. B har altid refereret loyalt og sagligt fra de møder, som hun har deltaget i, og han har aldrig hørt B være kritisk over for hverken ledelsen eller arbejdspladsen. Hun tog hånd om sit personale, og de var alle glade, da de i forsommeren 2023 hørte, at B skulle fortsætte som leder af Specialtilbud 4. Bs ophør betød, at arbejdsmiljøet blev forringet. Han deltog i stormødet den 17. august 2023, men det kom der ikke noget ud af.

Områdeleder Y har forklaret bl.a., at hun i 2018 blev institutionsleder af Specialtilbud 16 og i september 2022 også overtog ledelsen af Specialtilbud 17. I forbindelse med ændringen af stillingsstrukturen søgte hun – og fik – stillingen som områdeleder for Handicap og botilbud med virkning fra 1. januar 2024.

Hun har deltaget i de månedlige ledermøder siden 2018. Stemningen var ikke altid lige god, og den var bedst i de 3 måneder i 2021, hvor C selv varetog driftschefens opgaver, indtil der var fundet en ny driftschef efter J. C var således god til at lægge retningen og styre. Hverken J eller Z var gode til at tage teten, og det var ikke godt for dynamikken. Det betød, at der var nogen, som ingenting sagde, mens A og B var meget markante. A kunne f.eks. sige ”nu kigger jeg på jer hver især”, når hun ville have dem til at forholde sig til noget, som hun havde sagt, og de kunne på den måde blive ”bondefanget” til at nikke ja. Hun er selv blevet ”overrulet”, uden at hun fik grebet ind. Hun har også hørt en anden sige, at vedkommende følte sig manipuleret, og Z fik tit ”tæppet trukket væk under sig”. B har grebet ind i nogle situationer, hvor A ”blev for meget”.

Såvel A som B havde en klar faglig overbevisning, som styrede deres fremfærd, og de havde begge den samme klare opfattelse af, hvad der skulle gøres. Der blev en bedre stemning og debat, når de ikke var til stede, da det gav bedre mulighed for, at alle kunne komme til orde og give deres mening til kende.

På ledergruppemødet den 3. marts 2022, hvor Z præsenterede dem for fire forslag til, hvorledes en ændret ledelsesstruktur kunne se ud, bad Z dem om at gå hjem og reflektere over forslagene. Der var imidlertid ingen aftale om, at ledergruppen skulle udarbejde deres egne forslag, og som hun selv opfattede situationen, var det Zs tanke, at de skulle dele deres refleksioner med hende, således at de i fællesskab kunne udtænke den bedste løsning. Da hun den 16. marts 2022 modtog en mail fra A med indkaldelse til et møde på Specialtilbud 3 dagen efter, troede hun, at det var efter aftale med Z, og at der var styr på processen. Det var først efterfølgende, at hun blev klar over, at Z slet ikke var orienteret om mødets afholdelse. Der var ingen spilleregler for ledelsen af mødet, og alle lederne agerede på mødet alene ud fra deres eget område og deres egne interesser. Efter hendes opfattelse var det Z, som skulle have ”svunget taktstokken” under drøftelserne af, hvordan man kunne forestille sig, at institutionerne og kompetencerne kunne fordeles, og ikke A og B. Det var ikke deres kompetenceområde. Hun har hørt flere af deltagerne sige efterfølgende, at de ikke fik meldt ordentligt ud på mødet, hvad de egentlig gjorde sig af tanker. Hverken C eller Z havde fået As mail med mødeindkaldelsen tilsendt, hvilket Z blev meget forbitret over.

Processen gik lidt i stå hen over sommeren 2022, og der blev herefter af Z lavet en procesplan for, hvilke møder og workshops der skulle afholdes. Det var herunder muligt for lederne at komme med deres input, men det var ikke sikkert, at det blev sådan. Stemningen var anspændt, også fordi det var på spil, hvem der skulle have hvilken stilling, og fra A og B kom der hele tiden meldinger om, at

strukturen ikke levede op til helhedsplanen. Hun har ikke selv oplevet noget, som stred mod helhedsplanen.

A og Z havde måske et lidt anspændt forhold. Hun havde selv et fint forhold til A, som hun også har sparret med.

Processen med at gennemføre den nye ledelsesstruktur er i øvrigt forløbet fint. Der har været afholdt ledermøder og workshops, hvor lederne har kunnet melde ind med, hvad de havde af problemer og udfordringer, og med den nye struktur er fagligheden blevet samlet for det enkelte faglige område, hvilket indebærer, at ressourcerne bedre kan blive fordelt efter fælles kriterier.

7. Parternes argumentation

Parterne har i alt væsentligt argumenteret i overensstemmelse med, hvad der er refereret oven for i afsnit 5.7 og afsnit 5.8 fra høringsprocessen og afskedigelsesbrevene.

Det bemærkes for en god ordens skyld, at der ikke under sagen er fremkommet nye oplysninger, som ikke var kommunen bekendt, da den traf sine afgørelser om at afskedige A og B, og at der ikke er noget af det, som advokat Mette Klingsten har anført vedrørende mangler ved høringsprocessen eller påstået uretmæssig adgang til As arbejdsmail, som kan tillægges betydning for sagens afgørelse.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Der er ikke ført bevis for, at A eller B tidligere har modtaget en mundtlig påtale eller irettesættelse af en sådan karakter, at det kan tillægges betydning for denne sag.

Det kan endvidere efter bevisførelsen lægges til grund – og er heller ikke bestridt af Kommune 1 – at de begge er fagligt meget dygtige ledere, som har været afholdt af deres personale, og som gennem mange år har løst en række vigtige og vanskelige opgaver for kommunen.

Spørgsmålet er, om de uanset ovenstående har ageret på en måde, som gør, at kommunen ikke længere kan have den fornødne tillid til dem som følge af, at de ikke har levet op til deres pligt til som institutionsledere og kommende tilbudsledere i kommunen loyalt at indgå som del af den samlede ledelse og til at arbejde for helheden.

Ad A

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at A er en ildsjæl med et meget stærkt fagligt engagement, og at hun havde lagt sin sjæl i at få etableret et ”ungespeciale” for udfordrede unge. Det må endvidere lægges til grund, at det var hendes opfattelse, at en gennemførelse af den nye ledelsesstruktur ville betyde, at disse unge ville blive ladet i stikken, da ”ungespecialet” ikke ville kunne fortsætte i sin form

under den nye struktur. Dette var hun meget åben om overfor sine medarbejdere, hvoraf størstedelen delte hendes synspunkter.

A var i sin gode ret til at være kritisk over for den nye struktur, og hun havde både ret og pligt til over for kommunen at gøre opmærksom på, hvad der efter hendes mening var uheldige konsekvenser af den planlagte nye ledelsesstruktur. Hun var imidlertid forpligtet til at tage drøftelserne herom i ledelsesrummet, ligesom hun var forpligtet til at vise følgeskab over for sin ledelse og at arbejde loyalt for gennemførelsen af den af kommunen vedtagne ledelsesstruktur, uanset at hun ikke var enig heri.

Hun havde en klar pligt til ikke at modarbejde sin arbejdsgiver, ligesom hun som leder havde pligt til at arbejde på at skabe følgeskab og forståelse hos sine medarbejdere for de beslutninger, som blev truffet af hendes ledelse, samt pligt til at underrette sin ledelse herom, hvis dette gav anledning til problemer.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at A ikke har været sig de nævnte pligter bevidst og ikke har levet op til dem.

En samlet vurdering af de afgivne forklaringer efterlader således det klare indtryk, at A – selv efter at ledelsesstrukturen var endeligt besluttet – er fortsat med at være meget åben over for sine medarbejdere om sit syn på de forestående ændringer. Der er fra medarbejderside vel blevet forklaret om, at A ikke modarbejdede den nye ledelsesstruktur, men det fremgår samtidig af flere af forklaringerne, at A opfordrede dem til at gøre opmærksom på deres bekymringer og komme med konstruktive forslag til løsninger gennem de kanaler, som de havde, og det er ubestridt, at A kraftigt opfordrede dem alle til at deltage i stormødet den 17. august 2023. Som det fremgår af det nedenfor anførte, er det min opfattelse, at dette møde fra starten var planlagt som et protestmøde. Der er endvidere af I som var As souschef på Specialtilbud 3, givet en meget troværdig forklaring om As ageren over for medarbejderne. Det er muligt, at I har misforstået visse udsagn mv., men hun har utvivlsomt som en følge af As ageren over for medarbejderne følt sig i en så voldsom loyalitetsklemme, at hun brød grædende sammen, da hun blev spurgt ind til, hvordan hun havde det.

At A har været orienteret om, at der blandt hendes medarbejdere blev arbejdet på at skabe en proteststemning, og at hun har støttet dette, fremgår endvidere klart af de mails fra 4. og 27.-28. juli 2023, som er blevet fundet i As arbejdsmail, og som er refereret oven for i afsnit 5.6.

I Gs mail af 4. juli 2023, som i anledning af en invitation ”til dialogmøde med Z” var sendt til alle medarbejderne på Specialtilbud 1 samt til A, omtales, at det var Gs ”helt klare opfattelse”, at det, som ønskedes på ”mødet på Specialtilbud 4” med hensyn til dialogmøde, var ”med alle samlede institutioner og ikke med de enkelte institutioner”. Mødet på Specialtilbud 4 var det møde, hvor der i medarbejderregi blev nedsat en ”selvbestaltet” arbejdsgruppe, jf. Gs forklaring gengivet ovenfor i afsnit

6. Det er således med henvisning til dette møde, at G i mailen herefter anfører ”Mit forslag er at vi skal afslå mødet og oplyse at vi ønsker et samlet møde med de andre institutioner og Z og C”.

Det fremgik således klart af mailen, at den lagde op til, at medarbejderne på Specialtilbud 1 i samlet flok skulle nægte at medvirke til afholdelse af det dialogmøde på Specialtilbud 1, som ledelsen havde indkaldt til, og at de i stedet skulle fremsætte ønske om afholdelse af et samlet stormøde for alle institutionernes medarbejdere. Hvis formålet med at afholde dialogmøde var at opnå størst mulig klarhed for medarbejderne omkring deres situation og undgå uro, ville dette bedst kunne opnås ved afholdelse af dialogmøder på de enkelte institutioner, hvor orienteringen og drøftelserne bedre kunne målrettes den enkelte institution og den enkelte medarbejder. Formålet med at ønske et stormøde må derfor have været et andet – og mest nærliggende at få et møde, hvor medarbejderne i samlet flok kunne få lejlighed til at give udtryk for deres utilfredshed og dermed lægge størst muligt pres på ledelsen med henblik på at få ændret den vedtagne struktur. At det var et sådant protestmøde, medarbejderne havde ønske om, fremgår da også klart af karakteren af de spørgsmål, som G i sin mail af 12. juli 2023 videresendte til brug for mødet, jf. nedenfor.

A kunne af mailen modtaget 4. juli 2023 se, at spørgsmålet om medarbejdernes deltagelse i det dialogmøde, som kommunen havde indbudt til, skulle drøftes af Specialtilbud 1s personale på et personalemøde dagen efter. Hun kunne derfor have nået at gribe ind, hvilket hun ikke gjorde, ligesom hun ikke orienterede sin ledelse. Tværtimod sendte hun en svarmail tilbage samme aften med følgende besked: ”Jeg er helt enig – I skal ikke hoppe på at de kommer rundt og holder festtaler”. Dette kan ikke læses på anden måde end, at hun var helt på det rene med, hvad der foregik, og at hun gav det sin fulde opbakning. Dette illustreres tillige af, at hun i en mail sendt 7 minutter senere anmodede om at blive holdt orienteret – ”evt. på sms” – og samtidigt anførte ”og sørg for at artiklen bliver delt på Facebookgruppe 1”. Der har utvivlsomt foreligget en kritisk artikel på dette tidspunkt – jf. herved også det, som er anført herom i advokat Mette Klingstens høringssvar af 5. september 2023 under punkt 5, citeret ovenfor i afsnit 5.7 – og bemærkningen i As mail kan ikke læses på anden måde end, at G skulle sørge for, at denne artikel blev delt på facebook-forummet ”Facebookgruppe 1”.

Mailkorrespondancen den 27. juli 2023 angik en mail, som G den 12. juli 2023 havde sendt til alle de medarbejdere (33), som var ansat under A, samt til A selv. Mailens emne var ”Spørgsmål til stormøde den 17. august 2023 kl. 16.30” og den havde følgende ordlyd:

”Hej kære kollegaer
Arbejdsgruppen har med inputs fra jer forsøgt at lave spørgsmål, som vi gerne vil have svar på den 17.08.2023.
Spørgsmålene er ikke udtømmende, men mere ment til inspiration.

Og så en opfordring til, at ALLE møder op til mødet den 17.8.2023 kl. 16.30 i Placering 1.”

Mailen var vedhæftet en liste med 16 spørgsmål, som stod opremset efter sålydende indledning:

”Dette er et inspirationskatalog til spørgsmål til stormøde i uge 33. Alle er selvfølgelig velkommen til selv at tilføje yderligere spørgsmål eller omformulere.

Vi er ikke nogle brokrøve eller har ikke fokus på egne ansættelse, men vores fokus ligger udelukkende på borgerne, fagligheden og det fremtidige samarbejde og udvikling af psykiatri og handicapområdet.”

De opregnede 16 spørgsmål afspejlede for de flestes vedkommende spørgsmålsstillernes kritiske tilgang til den nye ledelsesstruktur og negative forventninger til, hvordan det ville komme til at gå. De afspejlede kritik af de valg, som ledelsen havde truffet, og af den information, som medarbejderne havde fået, og der blev afslutningsvist anført følgende:

”Som fagpersonale er vi nogle der vil foreslå at MED udvalg bliver nedlagt, da det koster store ressourcer, uden at det har nogen betydning for fagpersonale.”

Der var således klart tale om spørgsmål og tilkendegivelser udarbejdet til brug for et protestmøde med henblik på i samlet flok at lægge størst muligt pres på kommunens ledelse, og det var samtidig spørgsmål, som ikke let lod sig besvare på stående fod over for et stort antal af utilfredse medarbejdere.

Det er derfor utvivlsomt, at A skulle have orienteret sin ledelse om Gs mail. Det gjorde hun imidlertid ikke, heller ikke efter, at hun den 27. juli 2023 var hjemme igen efter ferie. Hun videresendte derimod mailen med de udarbejdede spørgsmål til B med ordene: ”Du får den lige her [smiley] sådan lidt undercover [smiley]”, og denne videresendelsesmail sendte hun 38 minutter efter videre til L – men altså ikke til sin egen ledelse.

Da hun lidt senere den 27. juli 2023 modtog en svarmail tilbage fra B indeholdende en række yderligere spørgsmål, som kunne stilles, videresendte hun 6 minutter senere denne mail til G og et yderligere medlem af den ”selvbestaltede ” arbejdsgruppe med ordene ”Jeg har lige fået nogle yderligere spørgsmål fra B, som i kunne tillægge jeres spørgsmål”.

Også mailkorrespondancen den 27. juli 2023 viser således, at A ikke opfyldte de forpligtelser, som hun havde over for sin ledelse.

Hvad angår mailkorrespondancen den 28. juli 2023, så indledes denne med en mail fra Z til A angående en opstået uklarhed vedrørende ledelsens fremmøde til ”dialogmødet”. A havde – som det fremgår af det oven for anførte – forud for dette tidspunkt udvekslet flere mails med G vedrørende kommunens indkaldelse til dialogmøder og det forestående stormøde, som formentlig er det møde, som Zs mail vedrørte. Det var derfor stærkt misvisende, at A indledte sin svarmail med at anføre: ”jeg er ikke involveret i medarbejdernes dialog”. Der er endvidere i hendes svarmail en tilkendegivelse om, at hun oplevede sin opgave som værende at ”videresende mødeindkaldelsen fra E”, hvilket hun havde

gjort. Efter sammenhængen synes det at være denne formulering, som foranledigede A til at videresende de udvekslede mails til B med ordene: ”Har jeg været rund nok [smiley] selv om jeg er pisse-irriteret”. A måtte imidlertid være klar over, at hun *var* involveret i medarbejdernes dialog, og at hendes opgave *ikke kun* bestod i at videresende en mødeindkaldelse. Mailkorrespondancen er således klart udtryk for, at A ikke havde nogen forståelse for, hvilke pligter der i situationen påhvilede hende som leder.

Det fremgår således af det ovenfor anførte, at A i en situation, hvor hun ikke var fagligt enig i beslutninger truffet af hendes egen ledelse, har kritiseret beslutningerne over for sit personale og understøttet personalet i at fremsætte kritik af beslutningerne, herunder bl.a. ved at opfordre dem til at deltage i et af personalet ønsket stormøde, som hun måtte være klar over ville få karakter af et protestmøde. I hele processen med at implementere den nye ledelsesstruktur agerede hun kort sagt med at støtte den utilfredshed, som florerede på medarbejdersiden, hvorimod hun ikke støttede sin egen ledelse, som hun heller ikke orienterede behørigt om, hvad der var i gære.

Jeg finder derfor, at det var med rette, at Kommune 1 vurderede, at kommunen ikke længere kunne nære den nødvendige tillid til hende, og derfor fandt det nødvendigt at afslutte ansættelsesforholdet.

Da den foretagne afskedigelse således var fagligt begrundet, tages kommunens frifindelsepåstand over for A til følge.

Ad B

Det fremgår af Bs opsigelsesbrev af 12. oktober 2023 (citeret ovenfor i afsnit 5.8), at årsagen til kommunens mistede tillid til hende primært har sammenhæng med hendes ageren den 27. juli 2023.

Som redegjort for ovenfor fik hun denne dag fra A videresendt den mail, som A havde modtaget fra G den 12. juli 2023. Mailen, som ud over at være sendt til A også var sendt til alle As medarbejdere, angik ”Spørgsmål til stormøde den 17.8.2023 kl. 16.30” og var vedhæftet en liste med 16 spørgsmål, som G i mailen oplyste var udarbejdet af ”Arbejdsgruppen” på baggrund af ”inputs fra jer”. Det fremgår af såvel As som Bs forklaringer gengivet oven for i afsnit 6, at de umiddelbart forinden havde talt sammen i telefonen om bl.a. Gs mail, og at B under telefonsamtalen havde bedt om at måtte se mailen fra G. Det fremgår endvidere af deres forklaringer, at telefonsamtalen og deres mailkorrespondance foregik som led i deres ”sparring”. Det må derfor lægges til grund, at B var klar over, hvad det handlede om, hvilket også støttes af, at A videresendte Gs mail til hende ”sådan lidt undercover”. Det fremgik endvidere klart af karakteren af de tilsendte spørgsmål, at de var udarbejdet til brug for et protestmøde, jf. hvad der ovenfor er anført herom.

B udarbejdede herefter en række spørgsmål, som hun sendte til A 1 ½ time efter i en svarmail, som hun indledte således: ”Jeg syntes de mangler nogle spørgsmål om ...”. Mailen fremstod således som

et bidrag til, hvad der kunne stilles af spørgsmål til stormødet, og B måtte derfor også påregne, at hendes spørgsmål ville blive videresendt med henblik på at blive brugt på dette møde.

Det er meget muligt, at Bs spørgsmål er udarbejdet på baggrund af hendes notater fra hendes deltagelse i Område MED-udvalget, således som hun har forklaret, og spørgsmålene har da også en mere faglig karakter end de, som var vedhæftet Gs mail. Hun måtte imidlertid være klar over, at hun udarbejdede spørgsmål til brug for et protestmøde rettet mod hendes ledelse, og også de af hende udarbejdede spørgsmål var af en karakter, som ledelsen ikke ville have mulighed for at svare fyldestgørende på under et protestmøde og stående over for et stort antal utilfredse medarbejdere.

Jeg finder, at det var en alvorlig tilsidesættelse af de pligter, som påhvilede B som ansat institutionsleder i kommunen, at bidrage til at formulere spørgsmål, som utilfredse medarbejdere kunne stille på et stormøde, som medarbejdersiden havde ønsket med hendes ledelse i en situation, hvor samarbejdsklimaet på en lang række institutioner i kommunen var udfordret. Jeg finder endvidere, at det var en alvorlig pligtforsømmelse, at B undlod at orientere sin ledelse om, hvad der var i gære.

Det fremgår af Cs forklaring, at han og Z efter afholdelsen af den tjenstlige samtale med B indbyrdes drøftede, om sagen skulle ende med en advarsel eller en afskedigelse, men at de endte med at beslutte sig for, at hun skulle afskediges, ”da tilliden var væk”.

B har hverken under den tjenstlige samtale eller i høringsprocessen kunnet erkende, at hendes ageren den 27. juli 2023 udgjorde en tilsidesættelse af hendes tjenstelige forpligtelser som leder.

Jeg finder herefter efter en samlet vurdering, at det var sagligt begrundet, at kommunen vurderede, at tilliden til B var væk, og at det derfor var nødvendigt at afslutte ansættelsesforholdet.

Da det dermed var sagligt begrundet at afskedige B, tages kommunens frifindelsespåstand til følge også over for hende.

THI BESTEMMES:

Kommune 1 frifindes.

Hver part bærer sine egne omkostninger for afskedigelsesnævnet. Parterne betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

København, den 17. februar 2025

Lene Pagter Kristensen