

## **Opmandstilkendegivelse af 16. november 2016 om afskedigelse af daglig pædagogisk leder på grund af samarbejdsproblemer (BUPL mod Vejen Kommune)**

Dato: 20. december 2016

Sags ID: SAG-2016-00011

E-mail: GEH@kl.dk  
Direkte: 3370 3180

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 2

### **Resume**

En daglig pædagogisk leder A i en daginstitution blev afskediget på grund af samarbejdsproblemer, idet hun ikke var i stand til at samarbejde med sin områdeleder B. A havde i forbindelse med overgangen til områdeledelse fået afslag på at blive områdeleder og var i stedet blevet institutionsleder i en større institution. Kommunens ledelse havde indhentet en psykologisk test af A og B, som viste, at det ikke ville være muligt for A og B at få etableret et reelt samarbejde. I august 2012 blev A sygemeldt grundet samarbejdsproblemerne og blev opsagt med udgangen af december 2012.

Opmanden frifandt kommunen, idet han, på trods af, at han ikke fandt, A kunne bebrejdes samarbejdsproblemerne, fastslog, at opsigelsen var rimeligt begrundet i institutionens forhold.

### **Sagsfremstilling**

A havde siden 2001 været ansat som leder af en daginstitution i kommunen. I forbindelse med en omstrukturering af dagtilbudsområdet i kommunen i 2011 blev ledelsesstrukturen ændret således, at hvor der tidligere havde været institutionsledere, blev der nu indført områdeledere, som var ledere af flere institutioner samtidigt. På de enkelte institutioner skulle der herefter alene være en daglig pædagogisk leder.

I forbindelse med omstrukturen fik A afslag på sin ansøgning om en områdelederstilling, der blev besat af en anden leder B, hvilket A var meget skuffet over. I stedet søgte A og fik en stilling som daglig pædagogisk leder af en børnehave, som var en af de institutioner, som B var områdeleder for. A skulle tiltræde denne stilling i august 2012. Børnehaven var en af kommunens store institutioner, hvor der i længere tid havde været samarbejds-mæssige udfordringer.

Allerede i maj 2012 opstod der problemer i forbindelse med samarbejdet mellem A og B, navnlig med hensyn til den ledelsesmæssige rollefordeling. I den forbindelse måtte dagtilbudschefen C præcisere over for A de begrænsede ledelsesopgaver, der var lagt hos den daglige pædagogiske leder.

Samarbejdsproblemerne forstærkedes imidlertid efter A's tiltræden den 1. august 2012, og samtaler med C gav inden bedring. Herefter blev der med fuld tilslutning fra både A og B med hjælp fra en ekstern psykolog iværksat en bredere erhvervs-personlighedstest. Umiddelbart herefter blev A sygemeldt på ubestemt tid begrundet i samarbejdsproblemer, idet A dog fortsat var fuldt indforstået med at deltage i personlighedstesten.

På et møde den 7. december blev resultatet af testen forelagt A og B. Testen viste bl.a., at "A havde en markant tendens til mere ufleksibel og kølig adfærd" mens B's test viste, at hun var "rigtig stærk i samarbejdsøjemed." Psykologen konkluderede på den baggrund bl.a., at det aldrig ville lykkes de to medarbejdere at få etableret et reelt samarbejde.

På en sygefraværssamtale den 11. december 2012 med deltagelse af A, B og C samt A's bisidder meddelte A, at hun p.t. ikke var i stand til at genoptage arbejdet. Kommunen oplyste på BUPL's forespørgsel, at der ikke var andre lignende stillinger i kommunen. C rejste spørgsmålet, om A var interesseret i en almindelig pædagogstilling, men det afviste A. På den baggrund konkluderede kommunen, at man snarest muligt ville sende en påtænkt opsigelse. Dette skete den 21. december 2012, og den 22. januar 2013 blev A derefter opsagt med 6 måneders varsel. A var sygemeldt indtil sin fratræden.

Opmanden fandt, at A ikke kunne pålægges hovedansvaret for de alvorlige samarbejdsproblemer med B, idet hovedårsagen måtte antages at være deres grundlæggende forskellige erhvervs-personlighedsprofiler. Imidlertid lagde opmanden vægt på, at der var et vægtigt hensyn at tage til børnene i institutionen, der forstærkedes af, at der i forvejen havde været samarbejds-mæssige udfordringer i institutionen, som gjorde en hurtig løsning af ledelsesproblemerne påkrævet. På den baggrund fandt opmanden, at opsigelsen var rimeligt begrundet.

### **Sekretariatets bemærkninger**

Sekretariatet finder det tilfredsstillende og i overensstemmelse med praksis, at en medarbejder, der sygemelder sig i forbindelse med samarbejdsproblemer, sagligt kan afskediges, når der ikke er udsigt til, at vedkommende vil kunne genoptage arbejdet og derved bidrage til at løse samarbejdsproblemerne.

Dato: 20. december 2016

Sags ID: SAG-2016-00011  
Dok. ID: 2289374

E-mail: GEH@kl.dk  
Direkte: 3370 3180

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2