

Lyngby Taarbæk Kommune
Borgmester Sofia Osmani
1. viceborgmester Simon Pihl Sørensen
2. viceborgmester Morten Normann Jørgensen
Kommunaldirektør Søren Hansen

Lyngby den 7. maj 2014

Klage over den ledelsesmæssige håndtering af den eksterne undersøgelse og ledelsesmæssig håndtering af min opsigelse fra [redacted] skolen

Efter at min afskedigelsessag er afsluttet i KL den 25.4., er det af stor betydning, at denne klage fremsættes: Dels det at jeg får givet jer en orientering om de kritiske forhold, der er i den ledelsesmæssige håndtering af min opsigelse og dernæst i forhold til jeres fremadrettede arbejde i forvaltningsregi. Der er flere kritisable forhold i sagen, og jeg vedhæfter bilag, der understøtter min klage herover.

Klage over direktør Ulla Agerskov (UA):

1. Indkaldelse til møde fra UA med skjult dagsorden og med deraf følgende bortvisning fra arbejdspladsen.
2. Fortsættelse af personlig samtale i det offentlige rum.
3. Inhabilitet i sagen.
4. Manglende overholdelse af LTK's personalepolitik.
5. Kritisabel og injurierende pressehåndtering.

1) Indkaldelse til møde fra UA med skjult dagsorden og med deraf følgende bortvisning fra arbejdspladsen:

Jeg blev den 5. september kl. 9 ringet op af UA, hun bad mig om at møde på hendes kontor kl. 10. UA begrundede det med, at jeg skulle have et referat fra gårsdagens økonomiudvalgsmøde. Samtalen efterlod det indtryk, at kun jeg skulle møde ind på UA's kontor. Jeg erfarede senere fra min stedfortræder, at hun var indkaldt til samme møde, hvilket jeg ikke havde fået oplyst i telefonen UA.

Da vi kl. 10 venter ude på gangen ved UA's kontor, kommer HR-chef Zita Korsholm (ZK) og går ind i på UA kontor. Vi kaldes ind: der orienteres om, at vi var indkaldt, fordi de ville tale med os: ZK forelagde os en skriftlig forældreklage over anholdte SFO medarbejder, en episode fra SFO, der ligger et år før anholdelsen og først nu fremsættes skriftligt. UA orienterede om den eksterne undersøgelse af den ledelsesmæssige håndtering i forvaltning/skole/SFO. UA sagde derefter: "*For at passe på jer og for at beskytte jer mod spørgsmål, bliver I nu fritaget for tjeneste med løn i 1-3 uger, mens undersøgelsen bliver afsluttet. Dette lå under den almindelige ledelsesret*". Der blev intet nævnt vedr. økonomi eller orientering fra økonomiudvalgsmødet, som nævnt af UA i telefonen. Af hvilken grund tales der usandt om mødets indhold?

UA oplyste derefter, at vi straks efter mødet skulle aflevere adgangsnøgler til skoleleder Ib Kristensen, hente personlige ting på SFO'en, og forlade skolens område inden øvrige ansatte fra SFO mødte ind kl. 12.15. Dernæst orientering om, at der ville blive lukket for adgang til det administrative net.

Dette svarer iflg. BUPL's juridiske rådgiver Gabriella Tønnesen Lanyi til en bortvisning fra arbejdspladsen. En modstridende handling her, hvor der netop gives udtryk for, at de ønsker at passe på os? Med en så alvorlig

dagsorden skal der i henhold til LTK's personalepolitik og gældende ansættelsesretslige regler, indkaldes skriftligt med mulighed for at medbringe bisidder.

2) Fortsættelse af ovenstående samtale i det offentlige rum:

Da ovenstående møde var afsluttet, jeg havde overtøj på og var ude på gangen, kom UA ud i døråbningen med to pjecer vedr. psykologisk krisehjælp. UA henvendte sig til mig i det offentlige rum, hvor der færdes andre ansatte fra rådhuset og borgere fra kommunen i øvrigt, og sagde, at hvis jeg havde brug for hjælp af krisepsykolog, kunne jeg få ovennævnte pjecer. Det var meget ubehageligt og en uhørt italesættelse i et offentligt rum i en personalesag. Med kommunens egne ord: Der er her tale om en uønsket adfærd, som ikke kan tolereres. (Se nedenfor under personalepolitik).

3) UA er inhabil i sagen:

UA har 2 børnebørn indmeldt i det SFO-hus på [redacted] skolen, hvor nu anholdte har arbejdet. I flere sammenhænge har UA på møder i styregruppen (bestående af: chefpsykolog, skolepsykolog, skoleledelse og direktør og kommunikationsmedarbejder), der håndterede sagen på skolen, refereret til sin datters meninger om måden flere forhold blev håndteret på. Ydermere har UA underkendt styregruppens beslutning vedr. håndtering af information af børn. Det skete hen over en weekend med den begrundelse, at hendes datter ikke ønskede, at personalet skulle tale med hendes børn om disse ting på den af styregruppens planlagte måde. Handleplanen for personalets information til børnene på skolen mandag morgen, blev derfor ændret af UA mandag morgen kort inden skolestart.

Spørgsmålet er, om forløbet, de mange fejl taget i betragtning, i øvrigt er præget af inhabilitet?

4) Manglende overholdelse af Lyngby-Taarbæk Kommunes personalepolitik:

Jeg har vedhæftet uddrag fra LTK's personalepolitik hentet fra hjemmesiden, *bilag 1*. Adskillige af disse regler/anbefalinger er ikke overholdt:

Personalepolitikken skal sikre:

- *At alle behandler hinanden med respekt og værdighed.*
- *En samarbejdsform, der bygger på en ærlig og konstruktiv dialog præget af gensidig tillid og respekt.*
- *Kommunen ønsker, at ethvert ansættelsesforholds ophør sker for alle parter på en værdig måde og i en etisk forsvarlig stand, om der er tale om ansøgt eller uansøgt afsked.*
- *Kommunen lægger vægt på, at den enkelte ansattes værdighed respekteres. Udøvelse af krænkende adfærd har en skadelig indvirkning på de ansattes arbejdsindsats og arbejdstilfredshed. Det er en uønsket adfærd, som ikke vil blive tolereret.*

De oplevelser, som jeg har været igennem gør, at jeg har følt mig dømt skyldig fra den dag, hvor vi fritages for tjeneste med løn. Fejlene har jeg ikke kunne finde...

5) Kritisabel og injurierende pressehåndtering:

ZK udtalte i KL under sagsbehandlingen den 25.4., at der havde været meget opmærksomhed i forvaltningsregi på ikke at udstille os i pressen. Jeg må sætte spørgsmålstegn ved dette udsagn: Umiddelbart efter første presseomtale vedr. at SFO ledelsen var opsagt, fik [redacted] følgende information af journalist Theis Otzen fra Det Grønne Område: Han var blevet ringet op af forvaltningen og inviteret til et

møde på forvaltningen for at få information om, hvilke ledelsesmæssige konsekvenser der var truffet på baggrund af rapporten!

UA orienterede og placerede usaglige oplysninger i pressen, som efterfølgende også blev bragt i Ekstra Bladet. Der nævnes ikke navne, men alle ansatte i kommunens skolevæsen og på daginstitutionsområdet, forældre i skoledistriktet, tidligere forældre, der har haft børn på skolen i anholdtes ansættelsesperiode, er klar over, hvilke ansatte fra SFO det handler om. Alle forældre og tidligere forældre på skolen samt ansatte fik en mail med en orientering om behov for ny ledelse af SFO jf. rapporten, underforstået dårlig ledelse i SFO, skrevet af UA. Dernæst meddelte UA, at hun ikke kunne udtale sig, da det var en personalesag, blev skrevet til ansatte, forældre og udtalt til journalisten. Alligevel kan journalisten skrive: "men hun kunne løfte sløret for, at der havde været bekymrende forældrehenvendelser til ledelsen i 2005 og 2012 vedrørende den nu tiltalte pædagog!" Jeg skal nedenfor dokumentere, at disse forældrehenvendelser ikke var relevant for sagen.

Usaglige oplysninger til pressen vedr. bekymrende henvendelser i 2005 og 2012 fra forældre.

Fakta 2005: Der var for tæt relation mellem ét barn [redacted] og anholdte pædagog [redacted]. Dette blev iagttaget af [redacted] lærere på skolen. [redacted] kom privat i hjemmet som ven af familien. [redacted]

[redacted] kontaktpædagogen i klassen, og lærerne bemærkede, at [redacted] opsøgte [redacted] ofte. Når lærerne nævnte det [redacted] var det ikke med baggrund i mistanke om seksuelt overgreb, men for at forældrene skulle gøres opmærksom på dette og bakke op omkring, at [redacted] brugte mere tid sammen med sine kammerater. Faderen til [redacted] orienterede [redacted] SFO herom.

Der var tale om en såkaldt normal problemstilling, som fra tid til anden optræder i daginstitutioner. Børn kan af mange forskellige grunde i perioder være måske for meget knyttet til en bestemt voksen, og det problem vil man så arbejde pædagogisk med.

[redacted] *Jeg blev ikke orienteret om sagen i 2005 ud over, at jeg blev bekendt med, at [redacted] kom privat i dette hjem. Det er ikke forbudt eller mistænkeligt i sig selv.* xx

Fakta vedr. forældrehenvendelse i 2012: under leg med 5-6 andre børn i vores køkkenalrum (gennemgangsrum for 110 børn, deres forældre og 10 ansatte, 88 m² stort), tjatter, "slår" [redacted] for sjov en dreng i numsen. [redacted] i SFO. [redacted] klage gik på, at [redacted] ikke ønskede, at [redacted] dreng skulle "lære", at man gerne måtte slå i institutionen. [redacted] oplyste mig om episoden med drengen, lige da det var sket: [redacted] Det skal her bemærkes, [redacted] først rejser en klage overfor mig om sagen fra 2012 efter anholdelsen i august 2013. Igen ikke en sag om seksuelt overgreb. [redacted]

Her er tale om en uhensigtsmæssig adfærd/opførsel, der ledelsesmæssigt skal handles på, hvilket skete umiddelbart efter hændelsen.

Det er injurierende overfor SFO ledelsen, at UA udtaler sig til pressen om bekymrende henvendelser fra disse forældre og lader forstå, at deres henvendelse har drejet sig om mistanke om overgreb. Det har på ingen måde været tilfældet. Ledelsen skulle, ifølge UA, have negligeret sådanne henvendelser og bl.a. derfor ønskes en ny SFO ledelse ved skolen. Jeg er udstillet i pressen som en uansvarlig leder, der har modtaget bekymrende henvendelser – skal jeg leve med det? Jeg bor midt i skoledistriktet, [redacted]

[REDACTED]

Ydermere antydes det i pressen af UA, at et eksternt advokatfirma har godkendt rapporten og understøttet dens konklusion om, at der skal en ny ledelse til på SFO. Det eksterne firma skriver i sin konklusion udelukkende om, at rapporten er fyldestgørende nok til, at kommunen kan drage sine evt. konklusioner. Derefter har den eksterne advokat en række forbehold for, hvad der skal tages hensyn til, bl.a. hvad der måtte komme af nye oplysninger i partshøringshøringsprocessen, som ændrer på det billede, der tegnes i den interne undersøgelse!!! BUPL har fået aktindsigt i udtalelsen fra advokatfirmaet.

UA nævner intet til pressen om, at forvaltningen selv har modtaget et bekymringsbrev vedr. [REDACTED] fra Børns Voksenvenner i 2006. Således henstår det, at kommunen netop ikke handlede i overensstemmelse med den handleplan for sådant, som kommunen blot tre uger forinden havde vedtaget. Jeg og min tidligere skoleleder har ikke været indkaldt til et møde herom, hvilket vi skulle ske jf. handleplanen!

Ydermere er alle sagsakter vedr. bekymringsbrevet om [REDACTED]^{xx} nu forsvundet i forvaltningen. Hvordan er det gået til? Kan kommunen forklare det? Ved et møde mellem ZK og undertegnede den 13. august 2013 blev det klart, at forvaltningen ikke har orienteret kommunens ledere om, at personalepapirer skal arkiveres i den centrale personalemappe - en regel, som ifølge ZK ellers har eksisteret i mange år. Denne forvaltningsfejl blev der rettet op på ved et møde i bibliotekssalen tre dage efter den 16. august – og dermed efter anholdelsen af [REDACTED]. Alle ledere i LTK var indkaldt til mødet i bibliotekssalen. Kunne man tænke sig, at personaleafdelingen ikke blot undlod at orientere lederne herom, men at de heller ikke orienterede Børne- og Fritidsforvaltningen herom, og at dette er grunden til, at sagen er bortkommet? Skulle dette ikke være tilfældet, så bør sagsakterne vedr. bekymringsbrevet fra Børns Voksenvenner være at finde i den centrale personalemappe. Det er af afgørende betydning, at disse papirer findes, således at det kan blive klart, hvad kommunen har foretaget sig eller undladt at foretage sig i sagen. Sagen kom kun frem i august 2013, fordi jeg havde opbevaret min kopi af brevet, som jeg modtog fra souschef [REDACTED]. Jeg var jf. gældende regler omfattet af tavshedspligt vedr. brevet og måtte ikke tale med kollegaer herom. Der var klar besked fra [REDACTED] at sagen blev klaret i forvaltningen, jf. telefonnotat i rapporten. I 2013 tog jeg af egen drift initiativ til at få det bekymringsbrev afleveret til politiet.

OBS: *Samtlige overgreb på skolen er foregået I OG EFTER 2006. Forvaltningen kunne have hindret disse overgreb, hvis den havde handlet i overensstemmelse med deres eget netop vedtagne regelsæt. Var det ikke på sin plads, om UA havde orienteret pressen om dette meget alvorlige forhold? Er det ikke på sin plads, at den dreng, der har været udsat for overgreb på skolen efter 2006, får udbetalt erstatning af kommunen, fordi forvaltningen ikke fulgte sit eget netop vedtagne regelsæt? At forvaltningen påtager sig sit ansvar i stedet for at vaske hænder og placere ansvaret på undertegnede?*

Juridisk konsulent Gabriella Lanyi fra BUPL har i en samtale med en ansat fra Børns Voksenvenner (umiddelbart inden min sag i KL) fået oplyst: det er yderst sjældent, at foreningen retter en sådan henvendelse. Der er med andre ord tale om en reel bekymring, når dette sker.

Forvaltningens Handleplan fra 2006 vedhæftes med deraf følgende bekymringsbrev fra Børns Voksenvenner, bilag nr. 2A og 2B.

Klage over HR-chef Zita Korsholm (ZK):

1. Indkaldelse til møde med skjult dagsorden.
2. Tidsplan overholdes ikke, information gives ikke rettidigt.
3. Rapportens konklusion og påtænkt opsigelse er fyldt med forkerte oplysninger.
4. Påtænkt opsigelse sendes uforsvarligt med posten.
5. Høringssvar inddrages ikke som relevant i endelig opsigelse.

1. Indkaldelse til møde med skjult dagsorden:

Se beskrivelse under UA. Jeg finder det ansvarsløst, at en HR-chef indgår i den form for mødevirksomhed, og hvor mødeemnerne har en så alvorlig karakter, at det kræver en skriftligt indkaldt dagsorden.

2. Tidsplan overholdes ikke og information gives ikke rettidigt:

På mødet på UA's kontor oplyses, at vi hjemsendes i 1-3 uger. Jeg får en måned senere en skriftlig meddelelse efter fra ZK om, at det tager lidt længere tid. Fritagelse for tjeneste skete den 5. september, HR-chefen var ikke klar med status før lige inden juleferien! LTK's personalepolitik overholdes ikke her.

3. Rapportens konklusion og udsendt påtænkte opsigelse er fyldt med forkerte oplysninger:

HR-chef ZK foretager alle telefoninterview undtaget ét med Børns Voksenvener (dette foretages af UA). ZK skriver referater af samtlige telefoninterview, som hun selv har afholdt og sammenfatter derefter rapporten. Hvordan kan det forekomme, at ZK laver så graverende fejl i sagens rapport afsnit 10/konklusion og i min påtænkte opsigelse? En konklusion, der burde være baseret på de fakta, ZK umiddelbart inden har skrevet om. Havde konklusionen været baseret på fakta fra rapporten, havde der ikke været grundlag for min påtænkte opsigelse. Jeg kan nærmest ikke finde ord for dette forhold!!! Den tidligere skoleleders oplysninger, SFO-stedfortræder og ikke mindst undertegnede oplysninger i rapporten stemmer 100 % overens om mødevirksomhed fra implicerede, ferie og sygdom mv. ALLIGEVEL beskriver ZK i sin konklusion og i min påtænkte opsigelse, om hvordan jeg har håndteret situationer/møder, hvor det i virkelighedens verden var lederen (min chef), der varetog dette. Det gjorde min chef, fordi jeg holdt ferie og i øvrigt blev langtidssygemeldt. Jeg påtales for forhold af ZK, der er sket, mens jeg var syg i sammenlagt godt trekvart år for brystkræft. Jeg blev opereret af to omgange den 23. 10. 2003 og igen sidst i maj 2004 og skulle have behandlinger efterfølgende. Jeg var tilbage i kort tid mellem de to operationer. En sygeperiode ZK var underrettet om. Denne lange sygeperiode er tillige reduceret til "nogle måneders sygdom" i ZK's konklusion og i min påtænkte opsigelse! Hvad skal en tilbundsgående rapport og et høringssvar over hele denne sag anvendes til, når fakta fra den ikke benyttes under udarbejdelsen af konklusion? Eller var konklusionen skrevet på forhånd? Hvad er det værd, at et eksternt firma har godkendt rapporten, når fakta ikke anvendes efterfølgende i kommunen - af en HR-chef? Det er ikke en nyansat kontorelev, der udfører dette arbejde. Det er menneskers arbejdsliv, der sættes på spil af ZK. Hvorfor får det ingen betydning, at jeg i mit høringssvar har gjort opmærksom på de graverende fejl?

ZK konkluderer i påtænkt opsigelse, at jeg har udvist manglende dømmekraft og ikke set sammenhænge i de episoder, der har været.

Jeg bliver altså af en HR-chef, bedt om, at se en sammenhæng i:

1. Episoder, der er håndteret og afsluttet af min chef under min ferie/langtidssygemelding. Episoder, der efter min chef's vurdering, ikke er noget i. Står tydeligt i rapportens bilag nr. 15.

2. En forvaltningschef, der beder mig om kun at handle, hvis jeg hører nærmere – jeg hører aldrig nærmere.
3. Forældrehenvendelser, der ikke har noget med overgreb at gøre.

FAKTA: Der har desværre ikke været tydelige signaler om noget mistænkeligt hos anholdte.

Mit hørings svar vedhæftes som *bilag nr. 3* til denne klage. Flere forhold, der er forkerte i påtænkt opsigelse, dokumenteres med dette bilag.

4. Påtænkt opsigelse sendes uforsvarligt med posten:

Efter at ZK har udarbejdet konklusion og påtænkt opsigelse, fremsendes rapport med bilag, konklusion og påtænkt opsigelse via postvæsnet i en almindelig A4 kuvert til stedfortræder af SFO og undertegnede. Et flere cm tykt brev, hvor kuverten går i stykker, inden den når posthuset. Postvæsnet har forsynet forsendelsen med en elastik og en mærkat, hvoraf det fremgår, at kuvert er gået i stykker under transport inden den når posthuset. Fortrolige papirer er således fremsendt uforsvarligt. Alle, der har kuverten i hænderne undervejs, kunne læse fortroligt materiale med særdeles personfølsomme oplysninger! Kuvert kan fremvises.

I henseende til de personfølsomme oplysninger, vil jeg her gerne fremhæve, at ZK skriver, at der ikke i fremtiden vil være en tilstrækkelig tillid til, at jeg kan varetage mit job som leder. Hun skriver desuden i sin sammenfatning 10.1: *"Det er meget vanskeligt at forestille sig, at Annikki Vest i stedet kunne tilbydes en almindelig pædagogstilling, da der også for pædagoger er en forventning om, at der kan ageres proportionalt i forhold til oplysninger af den karakter, som er fremkommet i denne sag."* Det opleves, når det læses, som om at jeg er en lettere retarderet person, der aldrig burde have haft en uddannelse som pædagog! Jeg fristes her til at spørge, hvilke *"oplysninger af den karakter"* henvises der til her af ZK? Jeg kan ikke finde dem. Kan ZK forklare, hvordan det kan gå til, at jeg har fungeret i 36 år som pædagog og 28 som leder uden anmærkninger, når jeg ikke kan *"agere proportionalt"*. Hvem er det, der ikke kan *"agere proportionalt"*?

Hertil lægges en total overskridelse af LTK's personalepolitik vedr. personaleafvikling: *"Kommunen ønsker, at ethvert ansættelsesforholds ophør sker på en for alle parter værdig måde og i en etisk forsvarlig form uanset, om der er tale om ansøgt eller uansøgt afsked"*: Hvordan kan det så forekomme, at jeg skal kommentere en rapport, hvori der ikke er noget ansættelsesretligt, som jeg kan påtales for iflg. mine faglige rådgivere fra BUPL, at jeg med posten uden forvarsel i øvrigt, skal modtage en sammenfatning/konklusion og en påtænkt opsigelse fra ZK? Afsendt den 18. december og modtaget den 20. december. Sagsbehandler fra BUPL Nordsjælland Jørgen Pålson forsøgte at træffe ZK samme dag, som materialet blev modtaget, men hun var taget på juleferie. I denne alvorlige situation kunne intet afklares før første forhandling med BUPL den 16. januar. Jeg gik fuldstændig i chok over at modtage en påtænkt opsigelse fyldt med fejl med posten. Dét skete uden forvarsel lige inden julens mange helligdage, hvor jeg intet kan stille op! Er det kommunens personalepolitik?

Dette alvorlige forhold nævnte jeg i KL, hvilket fik ZK til at undskylde. ZK kunne godt se, at hun burde have inviteret til et møde over en kop kaffe (ZK's ord) og drøftet forholdene, men hun havde jo en politisk dagsorden at overholde! Her må man altså forstå, at kommunens politiske dagsorden strider mod kommunens personalepolitik og gældende ansættelsesretslige regler. Eller hvordan skal det forstås? Som øverste HR-chef er man vel vejledende i forhold til politikkerne, således at personalepolitik og dermed gældende ansættelsesretslige regler overholdes. Jeg kan ikke tage imod en sådan undskyldning, det gør blot forholdet værre.

Min læge har på mine vegne og på anbefaling af den krisepsykolog, som jeg har gået hos i en længere periode, anmeldt en arbejdsskade (stress). Den er anmeldt som følge af, hvad jeg har været udsat for i forbindelse med kommunens håndtering af min opsigelse. Arbejdsskaden er nu udredt af speciallæge i psykiatri Peder Knudsen ansat ved Psykiatrisk Center i Ballerup.

5. Høringssvar inddrages ikke som relevant i endelig opsigelse:

Når der er påpeget graverende fejl i en konklusion og i en påtænkt opsigelse, må det være forventes, at disse tages til efterretning under forhandling med de faglige organisationer. ZK udtaler under første forhandling med BUPL, at det var beklageligt, at de fejl var sket, men at hun måtte fastholde opsigelsen. Men hvordan kan det være – når opsigelsen hviler på netop disse fejl? Er en høringsperiode med efterfølgende forhandling med faglige organisationer en ren proforma-sag i LTK? Forhandlingen måtte derfor klart ende i et uenighedsreferat, ligeså måtte 2. forhandlingen. Sagen videresendes til KL af BUPL's advokat Maria Muniz Auken.

Afslutningsvis vil jeg ikke undlade at nævne de sidste ord fra advokaten Maria Muniz Auken på mødet i KL: **Der er ikke grundlag for nogle ansættelsesretslige tiltag i denne sag vedr. undertegnede, ikke engang én påtale for bare ét forhold.**

Den afslutning af min ansættelse siden 1978 i Lyngby-Taarbæk kommune skal jeg så leve med, fordi en direktør og HR-chef ikke handler efter gældende forskrifter i ansættelsesretslige spørgsmål, ikke handler efter LTK's egen personalepolitik, ikke udfører et sagligt stykke arbejde, der tåler dagens lys?

Jeg har været leder siden 1985, og er aldrig blevet klandret for noget som helst. Jeg har med andre ord "ageret proportionalt" gennem mine arbejdsår. Jeg har fået ros for mit arbejde utallige gange af forældre, skolebestyrelse, medarbejdere, skoleledere, medarbejdere i forvaltningen og forvaltningschefer. Sidst under TUS samtale med forvaltningen: Jeg er en dygtig SFO leder og leder af en af de bedste SFO'er i LTK.... Hvordan er det lige at tingene hænger sammen her? Er det en måde at blive gået på i en alder af 61 år? Ganske vist er der indgået forlig i min opsigelsessag, men der resterer stadig en række spørgsmål, der kræver svar.

Jeg ønsker svar på følgende spørgsmål:

1. Hvordan kan de forældre på skolen, hvis barn har været udsat for overgreb efter 2006, gøres opmærksom på, at forvaltningen ikke har handlet på bekymringsbrev fra Børns Voksenvenner og dermed søge erstatning på deres barns vegne?
2. Hvordan vil I sikre en bedre pressehåndtering i personalesager?
3. Hvordan vil I rette op på de nu fremsatte injurierende udtalelser i pressen om min person og min ledelse af SFO?
4. Hvordan vil I sikre fremadrettet, at ansættelsesretslige regler og personalepolitikken overholdes?
5. Er det acceptabelt, at en HR-chef udarbejder en rapport og ikke er i stand til at trække fakta ud, når konklusion skal udarbejdes?
6. Er en partshøringsproces med efterfølgende forhandling med de faglige organisationer en proforma sag i LTK?
7. Er det god politik i en kommune, at en HR-chef står for en undersøgelse/rapportskrivning af denne slags, når den omfatter forhold, der vedrører forvaltningen selv incl. personaleafdelingen?
8. Det eksterne advokatfirmaet Norborn Vinding's anbefaling i deres konklusion tages ikke ad notam mht. nye oplysninger i partshøringsprocessen, hvorfor?

Mit arbejdsliv afsluttes højst sandsynligt på [redacted] skolen, en skole, som jeg har været særdeles glad for at arbejde på. En skole, som ikke har ønsket min afskedigelse og ansatte, som jeg har stor respekt for. Hvor mon jeg kan få ansættelse med den reference, I her har givet mig, med den alder jeg har?

Forvaltningens håndtering i denne sag efterlader en følelse af håbløshed, tristhed, vrede og dybe frustrationer over, at dette kan forekomme i en kommune som Lyngby Taarbæk, hvor jeg har lagt en så stor og god arbejdsindsats gennem mange år!

Efterlader den ledelsesmæssige håndtering i denne personalesag en politisk tilfredshed med godt og veludført arbejde af forvaltningens ledere?

Venlig hilsen

Annikki Vest