

2014-06-19
Rune Wigblad
Lodjursvägen 2
783 31 Säter
runblad@gmail.com
0709100594

Till
Riksrevisionen

Behov av effektivitetsrevision av Högskolan Dalarna för ineffektivitet och bristande styrning av ekonomin vilket skapar resursslöseri och samtidigt sänkt kvalitet

Hej!

Jag anmäler härmed Högskolan Dalarna (HDA) för systematisk ineffektivitet och ohederlighet under och efter uppsägning "av personliga skäl". Högskolan Dalarna konstruerade i mitt fall en konflikt med mig baserat på en stor mängd regelbrott och oegentligheter från högskolans sida, där högskolan inte gjorde skillnad mellan sak och person. Detta ledde till att jag blev utköpt från högskolan via en förlikning i Arbetsdomstolen (AD) i slutet på januari 2014. Utköpet kostade Högskolan 34 månadslöner (Källa ARW <http://academicrightswatch.se/?p=914>).

Redan när uppsägningsprocessen startade visade det sig att högskolan väntade ca 8 månader med att redovisa vilka bevisuppgifter man skulle hävda och därefter presenterade de ett stort antal återöppnanden av tidigare avslutade ärenden samt flera osakligheter. Processens tidsutdräkt gjorde att Högskolan redan i januari 2014 hade betalat 18 månadslöner till mig. Totalt gällde det alltså 52 månadslöners utgifter för högskolan utan nämnda prestationer. Till detta kommer ett antal kostnader på arbetsgivarsidan, såsom ersättning för advokat, domstolsersättning m m. Här vore det lämpligt med ett personalekonomiskt bokslut för att avgöra högskolans kostnader. Även om högskolan först efter dessa 18 månader insåg att de skulle förlora i Arbetsdomstolen, var det aldrig tal om återanställning av mig. I och med att högskolan hade brutit mot ett stort antal lagar och regler hade de satt Arbetsdomstolens återställningsprincip ur spel (som innebär en dom om återanställning om saklig grund för uppsägning saknas), vilket inte kan överklagas i Arbetsdomstolen.

Huvudorsaken till utköpet, var att ledningen för HDA inte ville gå till huvudförhandling i Arbetsdomstolen, eftersom de saknade saklig grund för sina påståenden. Högskolan hade hävdade ett stort antal anklagelsepunkter, bl a illojalitet när det egentligen handlade om att jag värnade om god kvalitet i verksamheten. I inledningen av aktbilaga 46 (AD Mål A 51/13) hävdar t ex SULF att;

"...de kontroverser som högskolan påstår har funnits är inte av den karaktär som högskolan påstår utan är en del i den kollegiala diskussionen att få fram en utbildning av högsta kvalitet...".

Det är avsaknaden av hushållningen med statliga resurser och skadad kvalitet på

verksamheten m fl oegentligheter som jag vill ha prövade av RRV, inte utfallet i Arbetsdomstolen. Exemplet med min uppsägningsprocess är uttryck för en systematisk felhantering av personalärenden som pågår på HDa och som behöver korrigeras omgående. Bara mitt fall är tillräckliga skäl för att inte ge Högskolan Dalarna ansvarsfrihet för 2014. Mitt fall är enligt min uppfattning en indikation på en mer allmän misskötsel på HDa.

Tre oegentligheter anmäls nu som tydliga indikationer på ineffektivitet och åsidosättande av samhällsintresset:

- 1. Ett omfattande antal osakligheter.** Det förekom ett mycket omfattande antal osakligheter i uppsägningsärendet. Eftersom högskolan inte avslutade uppsägningsprocessen, strax före tilltänkt uppsägning, när det stod klart att s k utdelade "varningar" var oegentliga, hamnade högskolan i en situation där de uppenbarligen kände sig tvingade att fabricera underlag i AD mål A 51/13 (Aktbilaga 80), vilket skedde i stor omfattning. Återanställning var aldrig aktuellt för högskolan under uppsägningsprocessen oavsett utfall i AD, vilket skapade ett skarpt resursslöseri som kan uppskattas via en personalekonomisk kalkyl.
- 2. Intern styrning med undermålig kvalitet.** HDas organisation framstår som dysfunktionell med bristande effektivitet som följd. Den interna styrningen och kontrollen som bedrivs med undermålig kvalitet kan bedrivas mycket mer effektivt om högskolan korrigerar sina kvalitetsbrister i personalarbetet, vilket idag är kontraproduktivt och dränerar verksamheten på offentliga medel. Det förelåg mycket undermålig kvalitet avseende diskrimineringsutredningen som förelåg i mitt fall. Några av dessa kvalitetsbrister fanns också i en annan diskrimineringsutredning som genomfördes av förvaltningschefen i syfte att förbättra kvaliteten jämfört med den förra utredningen som avsåg mig, där högskolans diskrimineringsutredare var ansvarig. Kvaliteten förbättrades något, men allvarliga anmärkningar avseende dålig kvalitet kan fortfarande resas även avseende förvaltningschefens personalutredning (jfr RUG kap 5.4, PDF 42). Det föreligger alltså en kultur av dålig kvalitet på den interna styrningen på Högskolan Dalarna. Det är synnerligen angeläget att Högskolan Dalarna omgående korrigerar detta och börjar genomföra professionella personalutredningar och mer professionellt personalarbete i övrigt.
- 3. Sänkt kvalitet på verksamheten.** HDas redan bristande kvalitetsarbete gentemot studenter är något som högskolan ytterligare försämrade i samband med uppsägningsprocessen. Istället för att inse detta fullföljde högskolan försämringen. För att rättfärdiga uppsägningsprocessen valde högskolan att inte följa lagar, regler, föreskrifter och beslut. Istället verkade "alla medel vara tillåtna" för att med en stor mängd oegentligheter skapa konflikt med mig, därför att jag drev ett kvalitetshöjande utvecklingsarbete. HDa lämnade dessutom vilseledande uppgifter till överordnad myndighet (UKÄ) angående mig som resurs för kvalitetsarbete, vilket skapade en inkonsistens mellan retorik och praktik, vilket är mycket problematiskt. UKÄ valde att inte utreda ärendet eftersom de uppfattade vilseledande information som oproblematiskt i själva granskningen av Företagsekonomiämnet, men det var ju studenterna på PAL-programmet och ett nytt Magisterprogram som drabbades.

Till det nu anmälda ärendet finns en utförligare redogörelse för grunderna (Bilaga 1) till ovanstående punkter.

De händelser som har varit problematiska och lett till resursslöseri samt samtidigt sämre kvalitet, är inte de enda exempel som finns i högskolans systematiskt destruktiva personalpolitik. Minst ett annat ärende med liknande förtecken pågår i skrivande stund.

Till ärendet hör också ett omfattande bevismaterial i elektronisk form. Eftersom det finns referenser går det dock att orientera sig i materialet. Det som anges i bilaga 1 är till stor del redan offentliggjort material (Academic Rights Watch (ARW), <http://academicrightswatch.se/?p=914>). Ytterligare material, som idag inte är offentliggjort bör beställas av ARW eftersom jag i förlikningsavtalet skrev på en paragraf (§7) som ålägger mig tystnadsplikt. ARW fick emellertid hela mitt material i januari, d v s före det att jag skrev på tystnadspliktsparagrafen. ARW publicerade också själva förlikningsavtalet.

Underlaget som citeras är bl a: Diarieakter: AD –Mål A 51/13; Högskolan (Diarieakter 2012/796/30 + 2012/1062/100 + 2013/750/30); Rune Wigblads underlag: "Runes underlag avseende Grunder för uppsägning vers 31 (RUG, 28/1-2014)" (247 s); "Bilagor Runes underlag Vers 24 (28/1-2014)..." (328 s); PDF dokument nr 1-89 (" Arbetsgivarens dokument + mina PDF-filer").

Jag ser fram emot en effektivitetsrevision av HDa. Jag är beredd att förtydliga innehåll om det skulle behövas. HDa har Staten som ägare, verksamheten bedrivs med statliga anslagsmedel och Staten har bl a via UKÄ ett bestämmande inflytande över verksamheten.

Med vänliga hälsningar
Rune Wigblad
Professor

Bilagor

Bilaga 1: Grunder för anmälan av HDa till Riksrevisionen

Bilaga 1: Grunder för anmälan av HDa till Riksrevisionen

2014-06-19

Underlaget som citeras nedan återfinns i: Diarieakter: AD –Mål A 51/13; Högskolan (Diarieakter 2012/796/30 + 2012/1062/100 + 2013/750/30); Rune Wigblads underlag: "Runes underlag avseende Grunder för uppsägning vers 31 (RUG, 28/1-2014)" (247 s); "Bilagor Runes underlag Vers 24 (28/1-2014)..." (328 s); PDF dokument nr 1-89 ("Arbetsgivarens dokument + mina PDF-filer").

1. Ett omfattande antal osakligheter

– exempelvis osakligheter i HDa;s Yttrande (Mål A 51/13 Aktbilaga 80)

Det föreligger ett mycket omfattande antal osakligheter i högskolans yttranden under hela uppsägningsprocessen och även i Arbetsdomstolen (Mål A 51/13). Antalet är så omfattande att det är svårt att redogöra för alla. Eftersom högskolan inte avslutade uppsägningsprocessen, strax före tilltänkt uppsägning, när det stod klart att s k utdelade "varningar" var oegentliga, hamnade högskolan i en situation där de uppenbarligen kände sig tvingade att fabricera underlag i AD mål A 51/13 (Aktbilaga 80), vilket skedde i stor omfattning. Återanställning var aldrig aktuellt för högskolan under uppsägningsprocessen oavsett utfall i AD, vilket skapade ett skarpt resursslöseri.

Nedan tas endast ett exempel upp, vilket är högskolans yttrande 2013-11-28, vilket avgavs till AD, därför att högskolan var ålagd att komma med kompletterande uppgifter.

Felaktigheter i Ags Yttrande 2013-11-28 (Aktbilaga 80)

Angående Pkt 4.2 samt 4.3 – bilagorna 1-4 i Yttrandet, kommenteras dessa under punkt 1-4 nedan:.

1. Bilaga 1, rubrik "Huvudområdesansvarig": där saknas den period som Gunilla Carstensen var huvudområdesansvarig för PAL-programmet, vilket var 6/5-2011 (officiellt tillkännagivande) – 1/7-2011.

2. Bilaga 1. Not 1, "...under en period 2012..." även programansvarig för ...". Detta är felaktigt – under 2012 var Sabine Gerbert Persson programansvarig för magisterprogrammet i företagsekonomi.

3. Bilaga 1. Eftersom Not 1 kommenterar FEK också (förutom PAL), är det också relevant att notera rubriken "Huvudområdesansvarig" HT2008 och 2009 (avser PAL) – vid den tiden var RW Ämnesansvarig för ämnet Industriell Ekonomi och Arbetsvetenskap (IEA). Lennart Westman avsatte RW från denna position under 2009. Detta framgår inte av dokumentet, vilket är grovt vilseledande.

4. Bilaga 1. Under rubriken "Övriga roller Rune" anges att RW under HT 2008 medverkade i framtagande av kursplaner, men inget sådant sägs under 2009, 2010, 2011. Nyutvecklade kurser på PAL-programmet var: PA1015, Den första kursplanen som RW utvecklade blev fastställd av Akademinämnden för Hälsa och samhälle 21/4-2009 (kursplan; PDF nr 86), kursen gavs HT 2010, HT 2011 (Kommunikation med Ekonomistyrning) 7,5 hp. Detta var den första kursen som RW utvecklade i PAL-programmet och som RW sedan var kursansvarig för. Efter detta utvecklade och kursansvarade RW följande kurser: PA 1009,

gavs HT 2010, HT 2011 (Metod II), 7,5 hp; PA 1016, gavs HT 2010, HT 2011 (Personalekonomi), 7,5 hp; PA 2002, gavs HT 2010, HT 2011 (Internationellt personalarbete = IHRM), 7,5 hp; PA 1017, gavs VT 2011, VT 2012 (Kompetensförsörjning II), 7,5 hp; PA 2004, gavs VT 2011, VT 2012 (Examensarbete PAL, kand.), 30 hp. RW medverkade dessutom som lärare på tre andra kurser. Ovanstående uppräkningsgäller bara PAL. Att RW bara klassas som "lärare" utan att kursutveckling och kursansvar nämns är felaktigt. Dessutom är det vilseledande att inte nämna allt utvecklingsarbete RW genomförde inom Företagsekonomi. 2012 anges RW (bilaga 1) oprecist även vara examinator – det är korrekt att RW handledde och examinerade ett stort antal examensarbeten våren 2012, men det gjorde RW även våren 2011, samt att RW hade utvecklat och var kursansvarig för "Examensarbetskursen" (PA 2004). Hela kolumnen "Övriga roller Rune" är alltså i flera avseenden felaktig.

5. Under pkt 4.2.3, sid 2, andra stycket uppifrån, 4 e raden hävdar Ag att "...har varken den programansvarige, avdelningschefen eller den huvudområdesansvarige bytts ut...". Detta är felaktigt. Av bilaga 1 i yttrandet framgår att avdelningschefen (administrativt ansvarig för PAL) byttes vid årsskiftet 2011/2012.

6. Under pkt 4.2.3 refereras till en bilaga 6 som ej är med i dokumentet.

7. Under punkt 4.2.15 samt 4.3.5, 4e stycket, mitt i texten, står;; "...I egenskap av programansvarig för magisterprogrammet ålåg det RW att beräkna hur mycket utvecklingstid...". RW var inte programansvarig – det var Sabine Gerbert Persson.

8. Under punkt 4.2.15 samt 4.3.5, 4e stycket, sista meningarna;; "...inte fått något besked av RW. Detta trots att RW hade fått beviljat utvecklingstid av ledningen, enligt uppgift från RWs avdelningschef...". Här åberopas Jan Åkerstedt som uppgiftslämnare. Uttalandet är felaktigt.

9. Under punkt 4.2.15 samt 4.3.5, 6e stycket startar med;; "Kopplingen mellan 4.2.15 och 4.3.1 består i att båda punkterna berör omständigheterna kring beslutet att ställa in magisterprogrammet...". Detta är felaktigt eftersom punkt 4.2.15 avser enstaka kurser under HT 2012. Jan Åkerstedt hade tillsammans med RWs kollegor i juni/juli 2012 drivit arbetet med att få till stånd kurserna i magisterprogrammet som enstaka kurser (utan RWs medverkan).

10. Pkt 4.4.5 första meningen; Samtalet kan knappast ha ägt rum under 2012.

11. Bilaga 2 beslutades av nämnden 2012-04-18 och reviderades 2013-01-30. Detta dokument gäller inte den aktuella tidsperioden. Det är inte ett relevant dokument som har bilagts.

Denna granskning av Aktbilaga 80 (28/11-2013) illustrerar vilken dålig kvalitet högskolan hade på de dokument som producerades under slutet av uppsägningsprocessen. Redan i juni 2013 stod det klart för högskolan att deras påstådda "varningar" strax före tilltänkt uppsägning, var oegentliga. **Redan då kunde högskolan ha avslutat uppsägningsprocessen och återanställt RW, och därmed avslutat resursslöseriet.** Det var dessutom allvarligt vid prövningen i Arbetsdomstolen att det förekom osanningar angående påstått utdelade "varningar" enligt nedan:

- Ag hävdar (Grunder för ... vers.2, 9/11-12, Aktbilaga 4): Angående att "... Högskolan har kontinuerligt haft allvarliga samtal med RW (110505, 110506, 110518, 111114, 120608, 120614), medvetandegjort honom om hans icke-godtagbara beteende, tillhållit honom att upphöra med detta och varnat för de arbetsrättsliga konsekvenser fortsatt misskötsamhet skulle medföra..."

- Ag hävdar i Svaromålet 4.4.1 (12/5-13, Aktililaga 30): "Vid åtminstone sex tillfällen har Rune Wigblad mottagit muntliga erinringar för sitt agerande på arbetsplatsen...".
- Ag hävdar i Yttrandet 4.4, 4.4.2, 4.4.3, 4.4.4, 4.4.5(16/8-13, Aktililaga 71): "Rune Wigblad har i den omfattning som framgår av svaromålet medvetandegjorts om arbetsgivarens inställning och vilka arbetsrättsliga konsekvenser fortsatt misskötsamhet kan leda till..."

De tre "varningar" som låg närmast i tiden (111114, 120608, 120614) kommenteras nedan:

Svaromålet (Aktbilaga 30) pkt 4.4.5 (111114) Denna punkt var så sent som den 1/1-2014 fortfarande oklart formulerad, trots domstolens föreläggande att Ag skulle editera punkten. Förmodligen har den punkten tillbakavisats av Bertil Olsson som felaktig (aktbilaga 61).

Svaromålet (Aktbilaga 30) pkt 4.4.6 (120608) Denna punkt har tillbakavisats av Jörgen Elbe som felaktig (14/6-2013, aktbilaga 63).

Svaromålet (Aktbilaga 30) pkt 4.4.7 (120614) I Timmerlids utredning (Aktbilaga 5, RUG kap 5 med bilagor, "Akademichefen Lennart Westmans möte med läraren") åberopas Jan Åkerstedt som vittne till denna händelse – vilket arbetsgivaren inte längre gör i Svaromålet (12/5-13, Aktbilaga 30) eftersom utredningen felaktigt uppger att det förelåg en varning för arbetsrättsliga konsekvenser, vilket deras vittne inte känner till att det skulle ha förekommit.

Slutsatsen är att eftersom högskolan inte avslutade uppsägningsprocessen när det stod klart att s k utdelade "varningar" året före tilltänkt uppsägning var oegentliga, hamnade högskolan i en situation där de fabricerade underlag i Aktbilaga 80. Återanställning var aldrig aktuellt för högskolan under uppsägningsprocessen vilket skapade ett ineffektivt resursslöseri.

Ytterligare uppgifter finns i: AD mål A 51/13, Aktbilaga 46 pkt 4.4.6 och 4.4.7 + SULFs yttrande 20 dec 2013, pkt 4.4.5. PDF nr 25. PDF nr 57. PDF nr 43, 7/5-2013 (RWs PDF dokument). Materialet kan beställas av ARW (Academic Rights Watch). För en översikt av alla felaktigheter som Högskolan Dalarna producerade måste man läsa hela AD Mål A 51/13, samt RUG; kap 1.2, kap 1.3, kap 1.5, kap 1.9, kap 1.10, kap 1.11, kap 1.12, kap 1.14, kap 1.17, kap 1.19, kap 5.2, kap 5.4, kap 7.1.

2. Intern styrning med undermålig kvalitet

Under uppsägningsprocessen förelåg ett antal händelser av undermålig kvalitet, relaterat till personalärendet, uppsägning av RW. Nedan följer en redogörelse för några underlag för inkompetent hantering av RW-ärendet och omnämmandet av andra personalärenden som ej är offentliga, men visst underlag kan presenteras vid behov.

Högskolan Dalarna styrs med dysfunktionell effektivitet. Den interna styrningen och kontrollen som bedrivs med undermålig kvalitet kan bedrivas mycket mer effektivt om högskolan korrigerar sina kvalitetsbrister i personalarbetet, vilket idag är kontraproduktivt och dränerar verksamheten på offentliga medel. SULF påpekar vid ett stort antal tillfällen i AD mål A 51/13 att högskolan tar kvalitetsförbättringsförslag framförda av RW som intäkt för brister i RWs verksamhet, vilket berör både den interna och externa effektiviteten. Under punkt 3 nedan koncentreras framställningen på extern effektivitet och här den interna.

Diskrimineringsutredningen avseende Rune Wigblad genomfördes utan dennes hörande vilket i sig är diskriminerande och innehållet i utredningen är medvetet manipulerat.

Rektor fattade den 2012-10-08 beslutet (Aktbilaga 5): "Rektor konstaterar att läraren gjort sig skyldig till sexuella trakasserier". Beslutet fattades med utredaren Anette Timmerlid som föredragande och med Timmerlids utredning som grund. I en PM (PDF nr 32) inför möte med personalansvarsnämnden vid Högskolan Dalarna den 21 november 2012 ifrågasatte Carl Falk om Timmerlids utredning om diskriminering "kan anses ha genomförts enligt diskrimineringslagen". Sedan påtalades ett antal exempel på dålig kvalitet i utredningen (PDF 32).

I Marita Hilliges svar på detta PM skriver högskolan att "Huruvida utredningen är riktigt utförd är emellertid av underordnad betydelse". Men, ändå hävdar arbetsgivaren de första delarna i utredningen i Svaromålet (Aktbilaga 38 och aktbilaga 30 pkt 4.2.14).

För första gången, mer än fem månader efter första informationen om att hon reagerat, fick RW reda på studentens upplevelser. Detta skedde när utredningen lämnades till RW personligen den 6/11-2012. Utredningen är daterad och underskriven den 8/10-2012. Studenten upplever inte att det hela var är så allvarligt (men olämpligt), men vill driva frågan principiellt därför "att det kan finnas andra drabbade". Att Timmerlid återger denna spekulativa tanke från studenten utan att följa upp frågan är anmärkningsvärt. Därmed lämnas påståendet från studenten som om det gällde. Frågan är om inte denna tanke kommer från någon lärare – det är inte klarlagt. Senare stod det dock klart även för arbetsgivaren att det var en enstaka händelse och därmed inte underlag för uppsägning (aktbilaga 71, pkt 4.2.14):

Eftersom utredningen och beslutet är en osaklig partsinlaga, ändrade sig högskolan inte trots att de själva konstaterar nya fakta. En lärare reagerade t ex negativt (Bilaga 12.3) på Timmerlids utredning (Aktbilaga 38, sid 2, 4e stycket uppifrån). Hans inblandning missuppfattas och återges på ett felaktigt sätt. En lärare i arbetsrätt skriver:

"Att Rune Wigblad skulle varit uppe till diskussion i samband med en föreläsning eller att situationen varit uppe, eller att ärendet överhuvudtaget nämnts, är en helt absurd påhittad historia! Något sådant har inte förekommit överhuvudtaget, jag blev uppringd av studenten som en kväll ställde frågor kring en sådan situation vilket jag besvarade allmänt. Detta samtal skedde, om jag inte missminner mig, i juni när kursen redan var avslutad, jag satt fullt upptagen med rättandet av sluttentor för kursen. Därefter nämndes i telefonsamtalet att det var högskolan det gällde och att läraren var Rune Wigblad så jag avslutade samtalet så fort som möjligt. Mitt råd till studenten var att ta upp frågan med högskolan och därmed var ärendet utagerat för min del. Någon kontakt därefter har jag inte haft med studenten, avdelningschefen ringde mig vid tillfälle för att höra om jag talat med studenten vilket jag besvarade med ett ja, att jag visste vilka som var berörda men att jag inte kände till något mera och ansåg att detta var ett ärende för högskolan och inte för mig på annat sätt än att jag kan besvara en frågeställning av denna typ allmänt, men att jag sedan inte haft någon som helst kontakt med studenten." (Bilaga 12.2)

Timmerlids utredning (Aktbilaga 5) påstår (sid 1, 1a stycket under Bakgrund) att "Han är nog duktig, säger studenten, men tycks använda sin makt till att styra och bestämma över andra, vilket lett till konflikter i arbetslaget. Han talar illa om kollegor och hotar med att sluta o s v". Detta är saker som studenten inte kan veta något om. Källan måste vara någon lärare eller administrativ chef. Därmed framställs återgivandet av studentens uttalande på ett vilseledande sätt. Vad innebär o s v? Vilken kollega har han talat illa om? Vilka konflikter är det som omnämns? Vem styr och bestämmer han över? Vilken makt har han? Varför och när pratade han om att sluta? När i tiden inträffade dessa händelser?

Åsidosättande av lärarens reaktion i personalärendet är uppseendeväckande. Hans skrivelse till Ann Hedlund är inte diarieförd och förekommer inte i arbetsgivarens underlag i AD. RW fick inte reda på vilken reaktion studenten hade framfört i sin anmälan. Det var först när RW fick det diarieförda dokumentet från Anette Lindgren den 9/11-2012 (Bilaga 3.2) som det framgår vilken anmälan studenten har gjort. Anmälan gäller tydligen ett "opassande e-mail". Detta har inte framförts tidigare (d v s före det att RW själv via diariet lyckades få reda på detta, 9/11-2012).

RW skrev dessutom ett ursäktande brev till studenten direkt efter första informationen om studentens reaktion (*bilaga 12.1*). Detta brev är ej bilagt i det diarieförda ärendet, vilket ytterligare understryker att det är en oseriös partsinlägga. RW lämnade över ursäktsbrevet till arbetsgivaren (Pia Berg och Lennart Westman) när RW fick underrättelse om tilltänkt uppsägning den 6 augusti 2012 (jfr *bilaga 12.1*). Pia och Lennart sa då att de redan kände till den. Orsaken till att RW hade med det brevet var att Pia Berg på telefon (när RW var på semester) hade sagt att det var detta som mötet skulle handla om. Ursäktsbrevet finns inte med i arbetsgivarens handlingar till arbetsdomstolen och inte i diskrimineringsutredningen. Detta är partisk och osaklig handläggning av personalärendet.

Den undermåliga kvaliteten på Timmerlids diskrimineringsutredning som beskrivs ovan är tyvärr inget undantag på Högskolan Dalarna. Motsvarande kvalitetsbrister finns i en annan diskrimineringsutredning som genomfördes av förvaltningschefen i syfte att förbättra kvaliteten jämfört med Timmerlids utredning. Kvaliteten förbättrades något, men allvarliga anmärkningar avseende dålig kvalitet kan fortfarande resas (jfr RUG kap 5.4, PDF 42). Timmerlids utredning är alltså en del av en kultur av dålig kvalitet på högskolan. Det är synnerligen angeläget att Högskolan Dalarna omgående lär sig att genomföra professionella personalutredningar.

Det är RUG kap 5 som är mest relevant här. Ytterligare material finns i dokumenten i AD mål A 51/13. Refererade bilagor finns i "Bilagor Runes underlag vers 24 (28/1-2014)".

3. Sänkt kvalitet på verksamheten

Högskolan Dalarnas redan bristande kvalitetsarbete gentemot studenter är något som högskolan ytterligare försämrade i samband med uppsägningsprocessen. Istället för att inse detta fullföljde högskolan försämringen. För att rättfärdiga uppsägningsprocessen valde högskolan att inte följa lagar, regler, föreskrifter och beslut. Istället verkade "alla medel vara tillåtna" för att med en stor mängd oegentligheter skapa konflikt med RW, därför att RW drev ett kvalitetshöjande

utvecklingsarbete. Högskolan Dalarna lämnade dessutom vilseledande uppgifter till överordnad myndighet (UKÄ) angående resurser för kvalitetsarbete, vilket skapade en inkonsistens mellan retorik och praktik, vilket är mycket problematiskt. UKÄ valde att inte utreda ärendet eftersom de uppfattade vilseledande information som oproblematiskt i själva granskningen av Företagsekonomi, men det var ju studenterna på PAL-programmet och ett nytt Magisterprogram som drabbades.

Kvalitetssituationen på Högskolan Dalarna visade sig 2012 vara mycket mer problematisk jämfört med alla andra högskolor i Sverige (Aktbilaga 47,48). Detta är bakgrunden till att högskolan missuppfattade RWs agerande. Högskolan uppskattade inte RWs kvalitetsarbete utan anförde istället detta som anklagelser mot RW. I aktbilaga 46 skrev SULF:

Inledningsvis vill förbundet anföra följande. Dåvarande Högskoleverket, numera Universitetskanslersämbetet, har genomfört granskningar av vissa ämnen och utbildningar vid landets lärosäten. Av bilaga 1 framgår resultatet av utvärderingarna för riket (i juni 2012). Av bilaga 2 framgår resultatet av granskningen för Högskolan Dalarna (juni 2012). Underlaget är hämtat från högskolan.

Av underlaget framgår att högskolan i juni 2012 är ”underkänd” i 80 % av de undersökta utbildningarna, att jämföra med 23 % i riket. Högskolan har ingen undersökt utbildning som bedöms vara av mycket hög kvalitet, medan för riket är motsvarande siffra 14 %. Det finns således en stor risk att omfattande delar av högskolans utbildningar får läggas ned.

Som framgår av underlaget har högskolan omfattande problem med kvaliteten på vissa utbildningar. Rune Wigblad har varit synnerligen aktiv i att utveckla verksamheten inom högskolan och särskilt det så kallade PAL-programmet och ett ett-årigt magisterprogram i Företagsekonomi. De kontroverser som högskolan påstår har funnits är inte av den karaktär som högskolan påstår utan

är en del i den kollegiala diskussionen att få fram en utbildning av högsta kvalitet. Det framgår också av det underlag som kommer att redovisas nedan, i form av bilagda yttranden.

Efter det att RW friställdes från undervisningsinsatser har det skett en sjunkande kvalitet gentemot studenter på RWs tidigare undervisningsinsatser.

Enligt UKÄs effektivitetsanalys om hur arbetstiden används (Effektivitetsanalys 2014:1) undervisar professorer i genomsnitt bara 17 % av sin arbetstid inom högskoleområdet. RW undervisade och utvecklade grundutbildningen i betydligt högre utsträckning, ca 80%. UKÄ framhåller att professorer bör undervisa mer i grundutbildningen.

Flera nyckeltal och vittnesmål ger indikationer på att kvaliteten på RWs verksamhet har försämrats efter det att han slutade undervisa (Jfr RUG kap 4.3, och RUG kap 11).

Slutsatsen är att Högskolan Dalarnas bristande kvalitetsarbete är något som högskolan försämrade ytterligare i samband med uppsägningsprocessen av RW.

Vilseledande uppgifter till UKÄ angående kvalitetsvärdering

I PDF nr 56, 56a och 56b lämnar högskolan dessutom vilseledande uppgifter om personalkompetens till UKÄ (dåvarande HSV). UKÄs bedömning som gav Företagsekonomi underkänt publicerades 16 maj 2012 (*Preskr. Bilaga 7*). Under rubriken Lärarkompetens och lärarkapacitet uppges ämnet Företagsekonomi ha en professor med 100% tid för forskning utan någon fotnot om att uppsägningen pågår eller är avslutad. Uppsägningen hade redan trätt i kraft 10 juni 2013 enligt arbetsgivarens uppsägningsbesked (PDF nr 37) – se RUG kap14.

Högskolan lämnade dessa vilseledande uppgifter i åtgärdsredovisningen 4/6 – 2013 (PDF nr 56 saknar dock lärarkompetensbilaga som måste ha lämnats in senare). Detsamma skedde vid inlämnande av kompletterande åtgärdsredovisning 13/11-2013 (PDF nr 80 inklusive bilaga om lärarkompetens). Att uppgifterna den 13/11-2013 var uppsåtliga falska visas av att arbetsgivaren då hade drivit en omplaceringsförhandling avseende RW (omplacering från Borlänge till Falun) som startades den 16/9-2013. Den 19/9-2013 presenterade Carl Falk ett PM i den lokala omplaceringsförhandlingen där det tydligt framgår att (*Ompl. Bilaga 2*):

”Den reglering som kan åberopas mot en omplacering av det föreslagna sättet finns i anställningsskyddslagen LAS 34 § st. 2. Bestämmelsen är till för att skydda den uppsagde från åtgärder från arbetsgivaren som kan innebära att den uppsagde får svårigheter att återgå till sina arbetsuppgifter vid en vinst i domstol.”

Trots detta påpekande valde arbetsgivaren att avsluta förhandlingen i oenighet, varvid SULF begärde central förhandling den 4/10-2013 (PDF nr 75). Enda möjliga slutsatsen av arbetsgivarens agerande är att de vid den tidpunkten (4/10- 2013) medvetet hade bestämt sig för att inte återanställa RW. Att då ca en månad senare (13/11-2013) till UKÄ ange att RW var en resurs för ämnet Företagsekonomi vid Högskolan Dalarna är uppgivande av falsk uppgift. Närmast ansvarig för båda uppgifterna i omplaceringsförhandlingen och uppgifterna till UKÄ var Avdelningschefen för Företagsekonomi, Klas Sundberg, men även högre chefer på forsknings - och utbildningskansliet samt rektor, som formellt lämnade underlag till UKÄ var medvetna om dessa förhållanden (UKÄ Diariehandling Reg.nr 411-89-14.)

Högskolan har vid åtminstone två tillfällen (t ex nov 2012 och maj 2013) avsiktligt ifrågasatt kollegial verksamhet vid högskolan och anser till och med att den inte finns. Att inte erkänna kollegialitet skapar dålig kvalitet i verksamheten. Istället för att premiera kollegialt samarbete väljer högskolan att säga upp en professor och när uppsägningen har trätt i kraft, uppsåtliga vilseleda UKÄ om att professorn är en resurs i ämnet Företagsekonomi (oktober 2013).

A-g hävdar att (Grunder för ... vers.2, 9/11-12, Aktililaga 4): ”....RW har vidare – i strid med arbetsgivarens önskemål – vägrat att engagera sig i försvaret av examensrätt Magister FEK om inte ett otänkbart krav var uppfyllt. RW har återigen satt sig över arbetsgivarens ledningsrätt”. IU, OD (Grunder för ... vers.2, 9/11-12)
- Svaromål (12/5-13, Aktililaga 30) 4.3.5 bil 12. ”.... Såvida inte Högskolan gick med på hans krav på en organisatorisk förändring som Högskolan omöjligt kunde genomföra...”
- Yttrande (16/8-13, Aktililaga 71) 4.3.5 bil 12. ”... kan knappast ställa upp ensidiga villkor...”
SULFs Yttrande pkt 3.3.5 (Aktililaga 46):

Lennart Westman yttrade den 28/8-2012: ”....RW har ställt....krav på att kollegiet ska ta hand om detta. Det finns dock inget sådant kollegium här på akademien”.

SULFs Yttrande pkt 3.3.5 (Aktbilaga 46) klargör emellertid:

Wigblad hade således ingen önskan att försvåra arbetet gentemot HSV:s granskning, tvärtom hans agerande skall ses mot bakgrund av att högskolan hade sämst utvärderingar av alla granskade lärosäten och Wigblads bedömning var att det inte räckte med de föreslagna åtgärderna. Enligt hans uppfattning krävdes kollegiala diskussioner, såsom är fallet vid andra lärosäten, för att kunna åtgärda de problem i utbildningen som påpekats av HSV:s utvärderare.

I kommunikationen med UHÄ/UKÄ hävdade högskolan åtgärder under rubriken "kollegial kvalitetssäkring": "...hela handledarkollegiet regelbundet diskuterar processer och kravnivåer..." (PDF nr 56,). Detsamma gäller det dokument som Marita Hilliges lämnade till UKÄ i maj 2013 (PDF nr 89). (Uppgifter: Nov 2012; Aktbilaga 3 Bilaga 2. Maj 2013; Aktbilaga 30. Pkt 4.3.5)

Högskolan Dalarna lämnade således vilseledande uppgifter till överordnad myndighet (UKÄ), vilket skapade en inkonsistens mellan högskolans retorik och praktik, vilket är mycket problematiskt. UKÄ valde att inte utreda ärendet (UKÄ Diariehandling Reg.nr 411-89-14) eftersom de uppfattade det som oproblematiskt i själva granskningen av Företagsekonomi, men det var ju studenterna på PAL-programmet och ett nytt Magisterprogram som drabbades, vilket UKÄ valde att inte utreda.

Ytterligare uppgifter finns i UKÄs Diariehandling (Reg.nr 411-89-14); AD Mål A 51/13, Aktbilaga 3 Bilaga 2. Maj 2013; Aktbilaga 30. Pkt 4.3.5 om Bilaga 1 och pkt 4.2.5 i Ags Svaromål till AD, PDF nr 43. Bristande kvalitet finns påtalade lite överallt i RUG ("Runes underlag avseende Grunder för... vers 31", 28/1-2014) – en sökning i dokumentet med begreppet kvalitet visar detta.