



Riksdagens ombudsmän – JO
Box 16327
103 26 Stockholm

Lund 2024-03-15

Anmälan av Högskolan i Halmstads rektor för överträdelse av regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet

1. Anmälan i korthet

Efter att en professor anmält sin överordnade akademichef för trakasseri anlitate Högskolan i Halmstad en extern firma för att utreda anmälan. Utredarna fann att fyra av de anmälda situationerna sammantagna utgjorde kränkande särbehandling av professorn. Högskolan i Halmstads rektor fattade emellertid beslutet att underkänna utredarnas slutsats. Enligt rektor ska ingen kränkande särbehandling av professorn ha förekommit. Enligt rektor ska utredarna inte ha haft tillgång till viss information som när den beaktas ger en delvis annan bild och friar akademichefen. Kommunikation mellan högskolan och utredarna ger snarare intrycket att utredarna fått information men valt att inte ändra utredningens slutsatser. Syftet med en extern utredning av en anmälan är att få en saklig och opartisk prövning av anklagelserna. Att för utredarna medvetet undanhålla information som är relevant för frågan om kränkande särbehandling förekommit, alternativt informera utredarna men inte acceptera att de håller fast vid sina slutsatser, utgör en otillbörlig styrning av utredarnas arbete. Handläggningens saklighet och opartiskhet har därmed underminerats. Rektors agerande innebär därför en överträdelse av regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet. Utredningen har enligt uppgifter i lokaltidningen Hallandsposten kostat staten över 400 000 kr. Då rektor underminerat en kostsam utredning har hon även brutit i förhållande till kravet att hushålla med statens medel.

2. Bakgrund

Klaus Solberg Söilen, professor i företagsekonomi vid Högskolan i Halmstad, underkände våren 2023 halva klassen av internationella studenter på en metodkurs. Efter att några studenter klagat på betygssättningen inledde akademichefen Catherine Legrand flera utredningar av Söilens undervisning. Samtidigt fråntogs han alla sina kurser. Då Söilen mestadels har undervisning i sin tjänst betydde detta i praktiken en form av avstängning.

Utredningarna av Söilen handlade om rättssäkerheten vid examinering, påstådd diskriminering av asiatiska studenter och påstådda brister i förhållande till GDPR och etikprovning. Samtliga utredningar friade till slut Söilen. Den första fann dock att examineringsförfarandet inte varit optimalt. Efter att Söilen friats inledde Legrand ytterligare en utredning av Söilen där syftet inte specificerades.

Då Söilen ansågs att han felbehandlats anmälde han Christine Legrand för trakasseri. Anmälan föranledde högskolan att anlita firman Human & Heart för att utreda anklagelserna mot Legrand. I den utredning (Bilaga 1, daterad 2024-02-09, Dnr PA 2023/133) som vi begärt ut från högskolan finner utredarna att varje enskild situation som Söilen besvärat sig över visserligen inte varit tillräckligt graverande för att det ska röra sig om kränkande särbehandling. De menar också att ungefär hälften av situationerna inte varit objektivt kränkande då Legrand haft goda skäl att agera som hon gjorde. Emellertid kvarstår, anser de, fyra situationer där Legrand förtjänar kritik för sitt agerande. Dessa situationer sammantagna utgör enligt utredarna kränkande särbehandling.

En situation rör det faktum att Legrand i den första utredningen agerat såväl utredare som åklagare och domare. Utredarna kommer fram till att hon därmed bröt mot samtliga (sju) gällande anvisningar för hur utredningar ska gå till. Utredarna finner det även allvarligt att delar av den första utredningen byggde på anonyma anklagelser, vilket de framhåller strider mot rättsstatens principer. De kritiserar också ryktesspridningen kring Söilens person samt det faktum att han avstängdes från undervisningen, vilket skedde på obestämd tid.

Utredarna skriver om de fyra allvarliga situationerna (sid. 56):

Det finns samtidigt ett återkommande mönster i dessa situationer som starkt talar för ett händelseförlopp där Catherine Legrand, antingen medvetet eller på grund av bristande kunskaper/skicklighet i sin chefsutövning, utsatt Klaus Solberg Söilen för handlingar som i en sammanvägd bedömning är att klassificera som kränkande särbehandling. Klaus Söilen har därmed riskerat att drabbas av ohälsa och/eller att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

Utredningen föranledde Högskolan i Halmstads rektor Susanna Öhman att besluta om ett underkännande av slutsatserna (Bilaga 2, daterad 2024-02-29). Rektor lade därmed ner ärendet utan åtgärd. Rektor motiverar beslutet enligt följande:

Human & Heart bedömde i sin utredning att ingen av de tio situationerna i sig utgjorde kränkande särbehandling. Deras sammanvägda slutsats är ändå att kränkande särbehandling har förekommit eftersom fyra av dessa situationer bedömdes som gränsfall. Högskolans slutliga bedömning, baserad på den slutliga rapporten och Högskolans genomgång av den, är att Högskolan i sin sakgranskning har kunnat presentera information och juridiska bedömningar kring dessa situationer som utredarna inte haft tillgång till och som ger en delvis annan bild. Högskolans bedömning är därför att bevisläget för de fyra situationernas sammantagna allvarlighetsgrad har försvagats och därmed är den samlade bedömningen att det inte föreligger kränkande särbehandling.

Av dokumentet ”Sakgranskning av Human&Hearts utredningsrapport” (Bilaga 3, daterad 2024-02-20) framgår att högskolan haft kritiska synpunkter på utredningen. Av dokumentet ”Högskolans slutliga bedömning av Human & hearts utredning” (Bilaga 4, daterad 2024-02-29) framgår att utredarna gjort vissa smärre korrigeringar men inte ändrat sina slutsatser. Högskolan skriver i dokumentet: ”Human & heart har valt att bortse från Högskolans påpekanden på flera väsentliga punkter” och ”Human & heart har inte ändrat sin övergripande bedömning av ärendet eller innehållet i sina rekommendationer”. Intrycket av dessa båda dokument är att utredarna fått synpunkter och information från högskolan men att de bedömt att slutsatserna inte behöver ändras, vilket strider mot rektors påstående ovan att de inte skulle ha fått informationen. Rektors version får stöd av en intervju med HR-chefen i Hallandsposten (Bilaga 5, daterad 2024-03-09): ”Det är flera saker som den arbetsrättsjurist vi brukar anlita har pekat på, men framför allt är det att utredarna inte har haft tillgång till all information om de rutiner och regler vi har på Högskolan i Halmstad. Därmed har deras slutsatser blivit fel på en del punkter, säger Marie Andersson.” Enligt samma artikel har utredningen kostat staten över 400 000 kr.

3. Lagrum

Enligt 1 kap. 9 § regeringsformen gäller följande:

Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.

4. Hur regeringsformens skrivning överträtts i det aktuella fallet

Av rektors beslutsmotivering ovan framgår att hon visste att det fanns ytterligare information som hon själv uppfattade som högst relevant för frågan om huruvida Söilen blivit utsatt för kränkande särbehandling. Icke desto mindre underlät hon att dela denna information med utredarna för att de skulle kunna uppdatera utredningen. Det meningsutbyte som funnits mellan högskolan och utredarna ger snarare intrycket att högskolan delat informationen men att utredarna beslutat inte ändra utredningens slutsatser. Syftet med att anlita externa utredare är att säkerställa handläggningens saklighet och opartiskhet. Genom att inte dela relevant information med utredarna, alternativt dela relevant information med utredarna men inte acceptera deras beslut att inte ändra slutsatserna, har rektor underminerat utredarnas arbete och handläggningens objektivitet. Hon har därmed överträtt regeringsformens krav på saklig och opartisk handläggning. Då rektor underminerat en kostsam utredning har hon även brustit i förhållande till kravet på effektivitet och hushållande med statens medel.

Vi ser fram emot Justitieombudsmannens utredning av det inträffade.

Med vänlig hälsning,

Erik J Olsson
erik_j.olsson@academicrightswatch.se

Magnus Zetterholm
magnus.zetterholm@academicrightswatch.se

Bilagor

Bilaga 1a, 1b och 1c: Utredningsrapport Högskolan i Halmstad (Human & Heart) i tre delar

Bilaga 2: Rektors beslut att underkänna Human & Hearts utredning och avsluta ärendet (Högskolan i Halmstad)

Bilaga 3: Sakgranskning av Human&Hearts utredningsrapport (Högskolan i Halmstad)

Bilaga 4: Högskolans slutliga bedömning av Human & hearts utredning (Högskolan i Halmstad)

Bilaga 5: Utredare konstaterar kränkningar på Högskolan – men rektorn lägger ner fallet (Hallandsposten)



Utredningsrapport Högskolan i Halmstad

2024-02-09

Lennart Hansson-Böe & Johan Edwardsson
HUMAN&HEART HR AB | INFO@HUMANHEART.SE

Innehåll

SAMMANFATTNING	5
1. INLEDANDE BESKRIVNING AV UPPDRAGET	6
1.1. Projektorganisation	6
1.2. Jävskontroll.....	7
1.3. Om utredningsmetodiken	7
1.3.1. Metodik för att genomföra utredningen	8
1.3.1.1. Deltagande/Frivillighet	9
1.3.1.2. Utfall	9
1.3.1.3. Information till Parter	9
1.3.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen	9
1.3.2. Utredningens avgränsningar och mandat.....	10
1.3.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy	11
1.3.4. Arbetsmiljölagstiftningen utgör utredningens ramverk	11
DELUTREDNING A	12
2. BAKGRUND FÖR DELUTREDNING A	13
2.1. Personer som förekommer i utredningen	13
2.2. Intervjuer	14
2.3. Kommentarer till tidsutdräkt	14
3. UTREDNINGEN	15
3.1. Parter i delutredning A.....	15
3.1.1. Anmälade part i delutredning A.....	15
3.1.2. Anmäld part i delutredning A.....	15
3.2. Utredningsmetodik och insamling av information	15
3.3. Betydande nedskalning av parternas replikskiften	16
3.4. Situationsbeskrivningar	16
3.5. Klaus Solberg Söilens anmälan och anmälda situationer	16
3.5.1. Anmäld situation 1 riktad mot Catherine Legrand.....	16
3.5.1.1. Bedömning	21
3.5.2. Anmäld situation 2 riktad mot Catherine Legrand.....	22
3.5.2.1. Bedömning	26
1.1.1. Anmäld situation 3 riktad mot Catherine Legrand.....	28

3.5.3.1.	Bedömningen kränkning.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.5.4.	Anmäld situation 4 riktad mot Catherine Legrand.....	31
3.5.4.1.	Bedömning	33
3.5.5.	Anmäld situation 5 riktad mot Catherine Legrand.....	33
3.5.5.1.	Bedömning	38
3.5.6.	Anmäld situation 6 riktad mot Catherine Legrand.....	38
3.5.6.1.	Bedömning	40
3.5.7.	Anmäld situation 7 riktad mot Catherine Legrand.....	41
3.5.7.1.	Bedömning	44
3.5.8.	Anmäld situation 8 riktad mot Catherine Legrand.....	44
3.5.8.1.	Bedömning	49
3.5.9.	Anmäld situation 9 riktad mot Catherine Legrand.....	51
3.5.9.1.	Bedömning	53
3.5.10.	Anmäld situation 10 riktad mot Catherine Legrand	53
3.6.	Sammanställning.....	55
3.7.	Sammantagen bedömning.	56
DELUTREDNING B.....		57
4.	DELUTREDNING B – ANALYS AV DE BAKOMLIGGANDE ORSAKERNA.....	58
4.1.	Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B	58
4.2.	Brister i den organisatoriska arbetsmiljön.....	58
4.3.	Parternas påverkan på de utredda händelserna.....	59
4.4.	Särskilt om ljudupptagning i arbetsmiljön	59
DELUTREDNING C.....		60
5.	SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....	61
5.1.	Delutredning A.....	61
5.2.	Delutredning B	61
5.3.	Sammanfattande slutsatser	61
5.4.	Högskolan i Halmstads utredningsansvar och utredningens ansvarsbegränsning	61
5.5.	Analysmodell över situationen inom den utredda enheten	62
5.6.	Rekommendationer	62
5.6.1.	Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete	62
5.6.2.	Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete	63
5.6.3.	Riskbedömningar utifrån 8 § AFS 2001:1	63

5.6.4.	Att arbeta med kommunikation, värdegrund och tillit	63
5.6.5.	Individuella insatser	64
5.6.6.	Uppföljning.....	64
BILAGOR		65
BILAGA 1 - INFORMATION TILL HUVUDPART.....		66
BILAGA 2 - LISTKOMMENTARER MED FÖRSLAG TILL ÖVERARBETNING AV VISSA DELAVSNITT I DET INKLIPPTA DOKUMENTET.		75

UTKAST

Sammanfattning

Högskolan i Halmstad har gett Human&heart i uppdrag att genomföra en utredning av misstänkt kränkande särbehandling inom akademien för företagande, innovation och hållbarhet och dess avdelning för ekonomi.

Denna utredningsrapport innehåller följande delrapporter:

Delrapport A innehåller en utredning av händelsebeskrivningar från den person som lämnat in en anmälan till arbetsgivaren.

Delrapport B innehåller en analys av vilka bakomliggande faktorer som kan ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå på den aktuella arbetsplatsen.

Delrapport C innefattar utredningens samlade slutsatser och rekommendationer. Läsaren rekommenderas att läsa utredningen i sin helhet för att få en tillräcklig förståelse för den komplexitet som finns och har funnits på den aktuella arbetsplatsen.

Under delutredning A har tio (10) situationer utretts och inte i någon av dessa har kränkande särbehandling bedömts föreligga. Vidare omfattar utredningen en sammanvägd bedömning, utifrån denna konstateras det sammantaget att anmälade part utsatts för kränkande särbehandling.

I delutredning B har Utredarna identifierat en kommunikationsproblematik som en av de bakomliggande orsakerna till att en akut förtroendekris uppstått emellan parterna. Vidare anser Utredarna att huvudparterna har haft en närmast fientligt och i vart fall antagonistiskt präglad kollegial relation, vilket mer eller mindre blockerat varje form av samarbete dem emellan.

Utredarna lämnar också ett antal rekommendationer på interventioner för att förebygga och åtgärda risker för ohälsa i arbetsmiljön.

Det ska även föras till utredningens slutsatser att beställare av utredningen har agerat på ett föredömligt sätt i utredningen. Utredarna har kunnat arbeta självständigt och utan påverkan på utredningen.

Utredningens har en viss tidsutdräkt som uppstått på grund av att huvudparterna behövt lite längre framhållning än vad som är brukligt vid bokning av tider för intervjuer och repliksamtal. Så även beträffande svarstider för granskning och godkännanden av referat. Till det kommer att man har försett Utredarna med en omfattande stöddokumentation som av nödvändighet behövs läsas in mellan utredningens olika processteg.

1. Inledande beskrivning av uppdraget

Högskolan i Halmstad med org.nr. 202100–3203 (nedan "Högskolan i Halmstad") har, genom Marie Andersson, HR chef, gett Human&heart HR AB med org.nr. 559122–1410 (nedan "Human&heart") i uppdrag att genomföra en utredning av misstänkta kränkningar på avdelningen för ekonomi, inom akademien för företagande, innovation och hållbarhet.

Human&hearts utredning har två huvudsyften:

- Att utreda och svara på om det förekommit kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte samt hur detta kunnat ske.
- Ge rekommendationer avseende förebyggande åtgärder utifrån de styrande principerna i AFS 2015:4.

Denna utredningsrapport innehåller följande delrapporter;

Delrapport A innehåller en utredning av händelsebeskrivningar från den person som lämnat in en anmälan till arbetsgivaren.

Delrapport B innehåller en analys av vilka bakomliggande faktorer som kan ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå på den aktuella arbetsplatsen.

Delrapport C innefattar utredningens samlade slutsatser och rekommendationer. Läsaren rekommenderas att läsa utredningen i sin helhet för att få en tillräcklig förståelse för den komplexitet som finns och har funnits på den aktuella arbetsplatsen.

1.1. Projektorganisation

Utredningen har genomförts av följande personer:

- **Lennart Hansson-Böe**, HR-socionom. Senior utredare/rådgivare på Human&heart med lång erfarenhet som förhandlings- och HR-chef i stora organisationer. Erfaren rättstutredare i LAS-tillämpningar och i ärenden om kränkande särbehandling/trakasserier samt sexuella trakasserier. Licensierad utredare i rättssäker utredningsmetodik för arbetslivet (RUM®).
- **Johan Edwardsson**, Senior utredare/rådgivare på Human&heart med lång erfarenhet av utredningar inom arbetslivet, komplexa utredningar, såväl utredningar av trakasserier som sexuella trakasserier samt strategisk informationsinhämtning, due diligence och beslutsstöd (business intelligence). Licensierad utredare i rättssäker utredningsmetodik för arbetslivet (RUM®).

Ovanstående personer benämns fortsättningsvis som "Utredarna".

Därtill har utredningen granskats i en second opinion av **Inger Klangebo**, senior utredare på Human&heart med lång erfarenhet av såväl utredningar om sexuella trakasserier som utredningar rörande kränkande särbehandling i arbetslivet och därtill en lång chefserfarenhet. Inger Klangebo har också en tillikaroll som kvalitetsansvarig för de utredningar som Human&heart HR AB genomför.

Kontaktperson och samordnare på Marie Andersson, HR-chef vid Högskolan i Halmstad.

1.2. Jävskontroll

Ingen av Utredarna, och inte heller de interna granskarna, har tidigare relationer till någon av parterna i utredningen.

1.3. Om utredningsmetodiken

Denna utredning omfattar konkreta anmälda händelser som ska bedömas och besvaras enligt nedan;

1. Har personen/personerna blivit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte?
2. Vilka orsaker kan antas ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå?¹
3. Rekommendationer på förebyggande åtgärder utifrån AFS 2015:4.²

Arbetsmiljölagstiftningen, inklusive Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende kränkande särbehandling, har inte karaktär av traditionell lagstiftning på så sätt att den anger vad som är tillåtna respektive otillåtna handlingar. I stället har arbetsmiljölagstiftningen, inklusive dess vidhängande föreskrifter, ett preventivt och framåtblickande förhållningssätt, vilket syftar till att förmå arbetsgivare att ta ansvar för att ordna en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Mot den bakgrunden blir bedömningarna i den här typen av frågor – som i mångt och mycket blir värderingar av mellanmänniska interaktioner – än mer lagda över "en flytande skala" än vad juridiska frågeställningar, och svar, normalt sett blir.

Viktigt att notera är att AFS 2015:4 har definierat kränkande särbehandling som "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagarna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Arbetsmiljöverket har i syfte att konkretisera föreskriftens definition ytterligare angett att signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara exempelvis samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, ett arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som inte alla är bekväma med, hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning.

För det fall att en anmäld händelse utspelat sig i tiden innan den 31 mars 2016 ska denna bedömas mot den föreskrift som då var gällande; AFS 1993:17. Enligt den föreskriften definierades kränkande särbehandling som "återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Det föreligger således en viss skillnad mellan de två föreskrifternas syn på begreppet kränkande särbehandling som sådant. Det tydligaste skillnaden är att i den tidigare gällande föreskriften krävdes det återkommande klandervärda handlingar, vilket nu inte längre gäller (det kan alltså nu handla om enstaka handlingar). Därtill gäller numer rekvisitet "leda till ohälsa" som ett alternativ till att "ställas utanför arbetsplatsens gemenskap".

En fråga att ställa sig i detta sammanhang är även vad som inte anses vara kränkande särbehandling i arbetsmiljölagstiftningens hänseende. Det kan då konstateras att det är viktigt att göra skillnad mellan handlingar som att å ena sidan de facto gör att någon bli särbehandlad på ett kränkande sätt, och å andra sidan företeelsen att någon känner sig kränkt. Dessa två situationer behöver inte nödvändigtvis sammanfalla, men de kan givetvis göra det.

Exempelvis kan ett gränssättande ingripande från en kollega eller chef upplevas som kränkande av den som blir begränsad i sitt handlingsutrymme, men handlingen som sådan behöver inte för den skull även vara ett uttryck för kränkande särbehandling i föreskrifternas mening. Konflikter medarbetare emellan av olika slag och kaliber kan också vara en källa till en upplevelse av att bli utsatt för kränkningar i arbetet. Konflikter kan ha sitt ursprung i många olika faktorer, såsom olika uppfattningar om hur arbetsuppgifter ska skötas, olika

¹ Denna del redovisas i delrapport B.

² Denna del redovisas i delrapport C.

förväntningar på prestation och att kommunikationen parterna emellan inte fungerar tillfredsställande. Det är därför viktigt att bedöma huruvida påpekade handlingar och beteenden är kränkande till sin natur, d.v.s. om dessa syftar till att förminska och trycka ner en annan person, eller om syftet bakom agerandet kan förklaras av rationella, godtagbara och sakliga skäl.

Arbetsmiljöverket har vidare valt att ha med begreppet "särbehandling" i begreppet som sådant. Detta innebär att den utsatta personen eller personerna ska ha blivit behandlad/behandlade på ett annat sätt än andra personer skulle ha blivit i ett givet sammanhang på ett sätt som det inte finns någon rimlig orsak eller förklaring till. Arbetsmiljöverket har förtydligat att särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

1.3.1. Metodik för att genomföra utredningen

I utredningen genomförs arbetet enligt en metod som personalvetare Richard Mårtensson och advokat Cecilia Malm har utvecklat särskilt för att utreda kränkande särbehandling inom arbetslivet³.

Metoden kallas Rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet, och förkortas "RUM". Utredningen vilar på liknande grundprinciper som den norska faktaundersökningsmetodiken men RUM⁴ är anpassad för den svenska lagstiftningen och analyserar också de bakomliggande orsakerna till händelserna liksom ställer högre krav på bevisstyrka i frågan som handlar om att kunna styrka den eventuella kränkningen eller trakasserier.

Utredningen vilar på följande principer:

- Opartisk process genomförd av neutrala, oberoende utredare.
- Strikt konfidentialitet (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet för utredarna att delge extern part information) men rapporten kan komma att utgöra en offentlig handling i det allmänna och det är upp till beställaren (arbetsgivaren) hur den vill kommunicera/använda rapporten.
- Transparens inåt för parterna i ärendet. Det medför att alla parter har rätt att ta del av all information innan utredningen slutförs (så kallad delgivning).
- Rätt till kontradiktion, dvs. rätten att besvara alla påståenden som riktas mot en.
- Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver stå för det de hävdar.
- Samtliga intervjuer dokumenteras i referat, vilket intervjupersonen ska kontrollera och godkänna muntligen eller skriftligen efter intervjun.
- En strikt rekvisitmodell⁵ där händelserna prövas mot arbetsmiljöföreskriftens kriterier för vad som anses utgöra kränkande särbehandling. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan det utredas huruvida handlingen är att betrakta som kränkande särbehandling eller inte. Därtill måste också bevisningen för den anmälda händelsen som sådan nå upp till beviskravet "starkt" vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. Om frågeställningen avser händelser som ska prövas mot diskrimineringslagen följer bedömningarna strikt mot de rekvisit som föreligger i diskrimineringslagen.
- En orsaksanalys av vad som kan antas ligga till grund för situationen som föranlett anmälan om kränkande särbehandling och/eller trakasserier. I denna del analyseras de bakomliggande orsakerna till att problematiken har kunnat uppstå. Dessa orsaker anses i denna utredning utredda när det vid en

³ Se mer i Mårtensson, R. & Malm, C. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Studentlitteratur: Lund.

⁴ RUM[®] är en varumärkesskyddad utredningsmetodik för utredningar i arbetslivet. Grundprinciperna för RUM[®] är att utredningen ska vara rättvis och rättssäker.

⁵ För att avgöra om något är kränkande ska först handlingen kunna styrkas. För detta krävs att handlingen som sådan utifrån omständigheterna i ärendet kan anses styrkt vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. (Mårtensson & Malm, 2019, s. 106-113). Därefter ska rekvisiten för kränkande särbehandling i övrigt vara uppfyllda för att en handling ska anses vara kränkande (Mårtensson & Malm, s. 113-115).

helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

- Uppdragsdialog med beställare
- Intervju med anmälaren/anmälarna
- Intervju med den utpekade/de utpekade
- Intervjuer med eventuella vittnen
- Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
- Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
- Slutdelgivning av materialet
- Bedömning och författande av rapport
- Sakgranskning
- Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
- Återkoppling till inblandade

1.3.1.1. Deltagande/Frivillighet

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

1.3.1.2. Utfall

Utredningen kommer att resultera i någon av följande slutsatser;

- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *har* förekommit.
- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *inte har* förekommit, men att den anmälda händelsen innebär en överträdelse av arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning vilket drabbat någon/några arbetstagare på ett negativt sätt.
- Utredaren kommer fram till att den anmälda händelsen *varken* utgör kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller någon annan särskild överträdelse.

Därutöver innefattar utredningen en analys av vilka orsaker som kan ligga till grund för det inträffade, oaktad om den anmälda händelsen anses utgöra kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte.

1.3.1.3. Information till Parter

Parterna har inför intervjuerna med utredarna tagit del av den information som framgår av bilaga 1.

1.3.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utredningen har i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen samma syfte, nämligen att utgöra ett medel för att förebygga och motverka ohälsa och möjliggöra en god arbetsmiljö inom den granskade arbetsplatsen. För att nå det syftet fokuserar utredningen först på att, på ett neutralt och objektiva sätt, bedöma huruvida kränkande särbehandling och/eller diskriminering har förekommit och i sådant fall i vilken form och dignitet. Genom att få sådana omständigheter klarlagda kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

I utredningsuppdraget ingår också att utifrån 9 § AFS 2001:1 lämna en bedömning av vilka orsaker som kan ligga till grund för den/de anmälda händelsen/händelserna, och detta oavsett om de är att betrakta som kränkande särbehandling och/eller diskriminering eller inte.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som nämnts ovan enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Det är mot den definitionen som en anmälan kommer att bedömas för att undersöka om den anses utgöra kränkande särbehandling. För händelser som eventuellt har inträffat före den 31 mars 2016 kommer bedömningen i stället att göras i enlighet med den tidigare gällande föreskriften AFS 1993:17.

I de händelser som det kan vara aktuellt analyseras även huruvida händelsen kan ha inslag av trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. Av diskrimineringslagen följer att arbetsgivare som får kännedom om att någon arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivare är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring detta och även vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är viktigt att vara medveten om att utredningen inte på något sätt kan jämföras med ett domstolsförfarande eller motsvarande, vilket är viktigt att hålla i minnet när begrepp som "styrkt", "visat" och "inte styrkt" eller "inte visat" används i denna utredningsrapport. När det i denna utredning konstateras att ett visst förhållande är exempelvis "styrkt" behöver således inte det även innebära styrkt i strikt juridisk mening (dvs. genom en domstolsprövning) utan innebär att förhållandet är styrkt utifrån de premisser som anges i utredningsmetodiken.

Eftersom utredningen bygger på en frivillig medverkan från samtliga involverade parter och att ingen av de hörda parterna har avlagt någon typ av sanningsförsäkran eller motsvarande kan det självfallet finnas brister i utredningsmaterialet som gör att det finns risk för att de anmälda händelserna inte blivit fullständigt utredda, och att bedömningarna av desamma därmed inte heller är fullständigt underbyggda. Å andra sidan är det näst intill en omöjlighet (även i regelrätta rättsprocesser) att i efterhand filtrera ut en absolut sanning avseende ett händelseförlopp, särskilt då ett sådant utreds genom vittnesmålen från mer eller mindre involverade parter, samtliga med ett eget unikt perspektiv och en egen upplevelse av händelsen. För den här typen av utredningar kring misstänkt kränkande särbehandling anser dock utredarna att metodiken och begreppsanvändningen fyller sin funktion på ett tillfredsställande sätt.

1.3.2. Utredningens avgränsningar och mandat

Utredarna har mandat att utreda de frågeställningar som framgår under delutredning A och B.

Det ska särskilt noteras att utredarna inte har bistått med någon rådgivning till Högskolan i Halmstad eller någon av dess företrädare om hur de ska agera innan och/eller under utredningsprocessen. Uppdraget är strikt avgränsat till att utreda frågeställningarna som har avtalats om. Frågor om exempelvis avstängningar, arbetsbefrielse eller andra av Högskolan i Halmstad vidtagna eller övervägda åtgärder har utredarna inte varit delaktiga i eller givit några rekommendationer kring.

1.3.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy
Metoden för insamling av dokumentation och information till underlag för utredarens bedömningar följer processen som är beskriven i stycket 1.2.1.

Vad avser Human&hearts hantering av personuppgifterna i övrigt framgår detta av bilaga 1.

1.3.4. Arbetsmiljölagstiftningen utgör utredningens ramverk
Det är viktigt att beakta att detta är en utredning som är en arbetsmiljörelaterad utredning. Utredarna har bedömt enskilda händelser utifrån arbetsmiljölagstiftningen alternativt diskrimineringslagen och om de är att anse som kränkande särbehandling eller ej. Det är viktigt att poängtera att orsaker till individers handlande därtill ofta behöver analyseras även ur ett organisatoriskt perspektiv.

Det ska också särskilt noteras att utredarna inte tar ansvar för några juridiska ställningstaganden, som exempelvis bedömningar av huruvida något kan anses diskriminerande eller ej och ej heller för några disciplinära åtgärder för enskilda arbetstagare.

En utredning som genomförs av en extern utredningsfirma har naturligt svagheter i form av att personerna som intervjuas av utredarna inte talar under ed. Inte minst utifrån denna anledning måste arbetsgivaren noga studera materialet och bilda sin egen uppfattning innan man självständigt gör en juridisk bedömning. Det är möjligt att det faktum att människor inte vittnar under ed kan ha påverkat utfallet i denna utredning.

Delutredning A

UITKAST

2. Bakgrund för delutredning A

Klaus Solberg Söilen, med anställning som professor i företagsekonomi har anmält akademichef Catherine Legrand för kränkande särbehandling.

I nästkommande avsnitt beskriver Utredarna ingående de händelser som Klaus Solberg Söilen anser ha utgjort kränkande beteenden och handlingar mot honom.

2.1. Personer som förekommer i utredningen
Följande personer har intervjuats inom ramen för delutredning A.

	Namn	Titel	Roll i utredningen
1	Klaus Solberg Söilen	Professor i företagsekonomi	Anmälade part
2	Catherine Legrand	Akademichef	Anmäld part
3	Svante Andersson	Professor i företagsekonomi	Vittne
4	Per-Ola Ulvenblad	Adjunkt samt tf. avdelningschef för avdelningen för ekonomi	Vittne
5	Navid Ghannad	Universitetslektor i marknadsföring Fackligt ombud för SACO-s och Huvudskyddsombud	Vittne

Följande personer förekommer och/eller nämns i utredningen, men är inte intervjuade inom ramen för delutredning A.

	Namn	Omnämns i utredningen
1	Anna Thornberg	3.4.1.
2	Suzanne Almgren Mason	3.4.1
3	Anna Fredriksen	3.4.1., 3.4.10.
4	Mark Dougherty	3.4.1., 3.4.9.
5	Suzanne Almgren Mason	3.4.2.
6	Erika Frisk	3.4.3
7	Anna Zukowicka	3.4.4.
8	Ulf Aagerup	3.4.5.
9	Mike Danilovic	3.4.5
10	Anders Billström	3.4.6.
11	Rikard Melkersson	3.4.8.

2.2. Intervjuer

Intervjuerna har genomförts på sådant sätt att de intervjuade initialt har tagit del av skriftlig och muntlig information om utredningens tillvägagångssätt och formalia i övrigt. Informationen finns i två olika versioner beroende på om intervjupersonen är part eller vittne i utredningen. Intervjupersonen har fått godkänna att hen har tagit del av och förstått informationen. Exempel på hur denna information ser ut återfinns i bilaga 1.

Intervjuare har till största delen varit Johan Edwardsson och Lennart Hansson-Böe, vilka även dokumenterat intervjupersonernas referat och kompletterat med frågor när så har krävts. Personerna som intervjuats har upplysts om att de när som helst kan avbryta intervjun. Intervjuerna har genomförts såväl fysiskt på plats som digitalt via videosamtal eller telefonsamtal/telefonintervju. Microsoft Teams, som är en krypterad IT-tjänst har använts vid videosamtalen.

Listan nedan utgör intervjuer i utredningen.

	Datum	Namn	Typ av intervju	Plats
1	2023-10-23	Klaus Solberg Söilen	Anmälade part	Teams videosamtal
2	2023-11-06	Klaus Solberg Söilen	Anmälade part	Teams videosamtal
3	2023-11-24	Catherine Legrand	Anmäld part	Teams videosamtal
4	2023-12-12	Svante Andersson	Vittne	Teams videosamtal
5	2023-12-15	Per-Ola Ulvenblad	Vittne	Teams videosamtal
6	2024-01-10	Navid Ghannad	Vittne	Teams videosamtal
8	2023-12-29	Klaus Solberg Söilen	Replik	Teams videosamtal
9	2024-01-15	Catherine Legrand	Replik	Teams videosamtal
10	2024-01-25	Klaus Solberg Söilen	Replik	Skriftlig korrespondens Tillkommande uppgift
11	2024-01-25	Catherine Legrand	Replik	Skriftlig korrespondens Tillkommande uppgift

Utredarna har regelbundet haft kontakt med Marie Andersson, HR chef vid Högskolan i Halmstad, för att boka intervjuer, söka kontaktuppgifter och för att inhämta sakupplysningar etcetera. Flera avstämningsmöten har ägt rum mellan Utredarna och Marie Andersson. Viktigt att betona i det sammanhanget är att avstämningsmötena enbart har bestått i stöd med att boka intervjuer, få information i olika sakfrågor eller för att meddela hur långt Utredarna har kommit i uppdraget. Kontaktpersonen har inte fått ta del av några av Utredarnas preliminära bedömningar, analyser och/eller slutsatser.

Telefonsamtal och mejlkonversationer har också förts över tid med parterna samt andra personer kopplade till utredningen. Detta i syfte att besvara frågor om process och underlätta utredningens genomförande. Dessa kontakter har inte dokumenterats ovan.

2.3. Kommentarer till tidsutdräkt

Utredarna har som ett självklart förhållningssätt i kontakten med huvudparterna visat respekt för deras behov av rådrum utifrån sina kalenderförhållanden när det gäller att boka intervjuer, medverka i repliksamtal och att lämna godkännanden av referat som de har försett dem med.

Utredarna har behövt ägna betydande tid åt att granska det omfattande material som har tillhandahållits av parterna. Sammantaget kan det ha upplevts som en tidskrävande process, som dock har varit nödvändig för

att kunna säkerställa att utredningens grundlighet och att de ställningstagande med mer som görs är rättvisa och därmed även vilar på rättssäkra grunder.

3. Utredningen

I delutredning A presenteras anmälda ärenden av misstänkta fall av kränkande särbehandling. Varje enskilt anmält ärende redogörs separat nedan, tillsammans med utredarnas bedömning av händelsen med utgångspunkt i bestämmelserna i arbetsmiljöföreskrifterna i AFS 2015:4.

3.1. Parter i delutredning A

Nedan följer en kortfattad beskrivning av de personer som är huvudparter i denna utredning.

3.1.1. Anmälade part i delutredning A

Klaus Solberg Söilen arbetar sedan år 2011, som professor i företagsekonomi vid Högskolan i Halmstad. Hans närmaste chef är Cathrine Legrand.

Klaus Solberg Söilen anser att Cathrine Legrand har utsatt honom för kränkande beteenden och handlingar.

Klaus Solberg Söilen har anmält Cathrine Legrand för kränkande särbehandling i tio (10) situationer, nedan situationerna 1–10.

3.1.2. Anmäld part i delutredning A

Cathrine Legrand arbetar, sedan år 2021 som akademichef vid Högskolan i Halmstad.

Cathrine Legrand är anmäld av Klaus Solberg Söilen i tio (10) situationer, nedan situationerna 1–10.

3.2. Utredningsmetodik och insamling av information

I bedömning rörande kränkande särbehandling ska ställning tas till om handlingen som läggs någon till last kan styrkas (1), om handlingen i sådant fall är att betrakta som kränkande (2), om handlingen kan innebära risk för att personen som i sådant fall har utsatts för en kränkande handling kan drabbas av ohälsa eller ställas utanför arbetsplatsens gemenskap (3), om personen har särbehandlats i relation till andra (4)⁶. Därutöver behöver personen som utför den kränkande handlingen ha, eller borde ha haft, insikt i att handlingen som sådan skulle komma att uppfattas som kränkande (5). Även om samtliga dessa fem rekvisit är uppfyllda måste också frågan ställas om det trots allt förelegat något försvarligt skäl till att personen har agerat som hen har gjort (6). Först ska också en sammanvägd bedömning göras av samtliga anmälda händelser för att utröna om händelserna, för det fall händelserna var och en för sig inte har varit kränkande, sammanvägt kan utgöra en form av kränkande särbehandling (7)⁷.

Information om utredningsmetodiken och hur insamling av information har skett i utredningen framgår av avsnitt 1.3.1. I avsnitt 2.2 framgår tidpunkter för intervjuerna.

⁶ I denna del ska särbehandlingsrekvisitet göras utifrån dels den aktuella arbetsplatsen, dels utifrån vad en fiktiv person på arbetsmarknaden ska behöva tåla.

⁷ Rekvisiten finns presenterade i Mårtensson & Malm. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Lund: Studentlitteratur.

3.3. Betydande nedskalning av parternas replikskiften

Vid utformningen av rapporten har utredarna valt att exkludera en inte obetydlig del av parternas replikskiften. Det beror på att stora delar av det som har tagits upp där varit antingen upprepningar eller ovidkommande sidoupplysningar utan något vägledningsvärde för bedömningen av de olika situationerna. Klaus Solberg Söilen är av naturliga skäl den som varit drivande i att komma med extensiva replikskiften och det har då följaktligen även till viss del påverkat hur Catherine Legrand har fått förhålla sig till sitt replikskifte.

3.4. Situationsbeskrivningar

Nedan presenteras händelseförloppen som är föremål för utredningen. Det kan noteras att texten i respektive situation är direkt hämtad från anmälarens anmälan. Därav kan språk och tempus skilja sig från utredningen i övrigt.

3.5. Klaus Solberg Söilens anmälan och anmälda situationer

I detta avsnitt presenteras de situationer som Klaus Solberg Söilen har anmält.

3.5.1. Anmäld situation 1 riktad mot Catherine Legrand

Datum	2023: De fyra internutredningarna från april, maj (1+2) och september (3+4).
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Utredning 1: Utredning om avvikelser från högskolans riktlinjer</p> <p>Utredning 2: Utredning om diskriminering</p> <p>Utredning 3: Utredning mot brott av GDPR</p> <p>Utredning 4: Utredning mot brott av etikprövning</p> <p>Den första utredningen i syfte att undersöka om Klaus Solberg Söilen hade gjort avsteg från beslutad kursplan initierades i det fördolda. Från början fanns det inget utredningsärende med diarienummer. Ej heller någon form av tillkännagivande för Klaus Solberg Söilen om att han var föremål för en internutredning innan förhållandet påpekades av dels Klaus själv dels arbetsmiljöombudet.</p> <p>Klaus Solberg Söilen är införstådd med att Catherine Legrand har utredningsplikt, men bara om hon bedömer att fallet är graverande. Bedömningen av det ifrågasätts. Så även den totala mängden utredningar då den är oproportionell jämfört med liknande fall eller standardpraxis vid utredningar inom institution och i högskolevärlden i stort. Detta kan bekräftas av till exempel professor Svante Andersson.</p> <p>Omfattningen av utredningsmaterialet bör även ses i relation till komplexiteten och allvaret i de anklagelser som riktats mot Klaus Solberg Söilen. Om anklagelserna är av en mindre allvarlig natur eller icke-komplexa och ändå resulterar i en omfattande mängd utredningsmaterial, kan detta tyda på en oproportionerlig behandling.</p> <p>Slutligen så kan omfattningen av utredningsmaterialet även ses i relation till de resurser och den tid som rimligtvis kan förväntas av en individ att avsätta för att svara på utredningen, men också den tid som en chef för en större avdelning med 120 anställda lägger på detta. Om mängden</p>

material och de korta svarstiderna kräver en arbetsinsats som är orimlig i förhållande till den anställdes övriga arbetsuppgifter och ansvarsområden, kan även det betraktas som en form av oproportionerlig behandling.

Klaus Solberg Söilen har ibland bara fått någon dag på sig att besvara frågor från de olika utredningarna trots att han "dränks" i frågor. I anledning av det har Klaus Solberg Söilen påtalat skriftligen att han har fått orimligt kort tid på sig att besvara de frågor som ställts till honom, men Catherine Legrand och utredaren Anna Thornberg har inte tagit hänsyn till det.

Klaus Solberg Söilen anser att den kränkande särbehandlingen består i att han har blivit föremål för utredningsvolym (ca. 1 000 sidor i ett femtiotal dokument, och fler hundra timmars arbete, epostmeddelanden, skärmdumpar, intervjuer, vittnesmål och förhör) i en oproportionerlig omfattning jämfört med liknande fall eller standardpraxis vid utredningar inom institution och att utredningarna föreskrivit orimligt korta svarstider för de frågor som ställts till honom. Arbetsgivaren har genom dessa ageranden missbrukat sin maktställning.

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Högskolan i Halmstad har rapporterat att de genomför tre utredningar mot Klaus Solberg Söilen, men faktum är att det rör sig om fyra från hans perspektiv. Detta beror på att en anmälan från Catherine Legrand har resulterat i två skilda processer med en separat GDPR-utredning, där Anna Fredriksen agerade som data-skyddsombud.

Det framstår som oproportionerligt att det finns fyra utredningar baserade främst på tre studentanmälningar från en kurs som över lag har gått bra, en uppfattning som stöds av studenten och vittnet Hugrun Jonsdottir. Dessa utredningar har genererat cirka 1 000 sidor material och ett femtiotal dokument, inklusive en motanmälan. Resultatet har blivit att Klaus Solberg Söilen belastats med ett omfattande arbete för att besvara juridiskt komplexa frågor utan hjälp från arbetsgivaren.

Catherine Legrand försvarar sig med sin skyldighet att utreda, men det är osäkert om omfattningen och metoden för utredningarna är proportionerliga i förhållande till anklagelserna. Solberg Söilen uppfattar detta som ett fall av kränkande särbehandling, där han tvingas lämna utförliga svar på mycket kort tid. Dessutom är det Anna Thornberg, en sekreterare utan juridisk sakkunskap, som utför granskningen. Klaus Solberg Söilen anser detta vara ett administrativt misstag som ledde till nackdelar och belastningar under processen, vilket resulterade i flera missförstånd.

Klaus Solberg Söilen påtalar även att han inte har fått tillgång till frågor inför möten trots upprepade förfrågningar, vilket han tolkar som ett tecken på maktmissbruk. Klaus Solberg Söilen framhåller att han har haft att besvara frågorna på stående fot under möten, trots att han föredrar att avge skriftliga svar samtidigt som Catherine i samband med det har förlöjligat hans krav.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand hänvisar inledningsvis till att det finns rutiner med riktlinjer att följa när det inkommer klagomål från studenter på en lärare. Hon anser sig också fullt ut ha efterföljt den procedur som föreskrivs i riktlinjerna.

Vid den typ av klagomål som det var frågan om är det första som prövas om det föreligger tillräckligt starka skäl för att initiera en utredning i egentlig mening. I det här fallet påstods det i klagomålen på Klaus Solberg Söilen att han hade intagit en diskriminerande attityd till de studenter som stod bakom klagomålen. Diskriminering betraktas som en allvarlig anklagelse eftersom det finns lagstiftning mot diskriminering. Efter intervjuer med de klagande studenterna skickades ärendet vidare till HR-avdelningen och deras specialist på diskrimineringsfrågor – Suzanne Almgren Mason - som genomförde kompletterande intervjuer.

Förutom diskriminering så innehöll de inkomna klagomålen ett ifrågasättande av kursplanen för den kurs som de hade deltagit i. Likaså hur examinationen hade gått till. Utifrån det initierades ytterligare en utredning som hade att pröva om det hade skett en avvikelse från högskolans riktlinjer beträffande kursplan och examination.

En tredje utredningsfråga uppkom när det stod klart att Klaus Solberg Söilen hade ställt skriftliga frågor till studenterna kopplade till marknadsföring och genom dem inhämtat svar om bland annat deras ålder och kön. Det ledde till frågor om de inhämtade uppgifterna borde ha varit föremål för etikprövning samt även om rättsheten utifrån GDPR-lagstiftningen. Det var för övrigt frågor för eventuell utredning som hänsköts till dels rektor dels en sakkunnig om GDPR-lagstiftningen för såväl bedömning som slutliga avgöranden.

Catherine Legrand säger sig förstå om Klaus Solberg Söilen har upplevt det vara tungt att bli föremål för myndighetsutövning i ett utredningsärende som gäller diskriminering. Hon har däremot svårare att förstå Klaus Solberg Söilens påpekanden om att han har blivit utsatt för komplicerade juridiska frågor och processer. Catherine Legrand håller inte alls med om det påståendet. Hon menar att det har varit ganska enkla frågor för Klaus Solberg Söilens att svara på, som inte kräver någon juridisk kompetens alls. Klaus Solberg Söilen har heller inte vid något enda tillfälle påtalat för Catherine Legrand att han har upplevt den komplexitet i frågorna som han nu ger uttryck för i sin utsaga.

Angående tidsförhållandena så menar Catherine Legrand att det främst beror på Klaus Solberg Söilen själv att utredningarna har dragit ut på tiden. Han har konsekvent undvikit att gå in i en muntlig dialog för att i stället kräva att få svara skriftligen på de frågor som ställts till honom inom ramen för utredningarna. Oklarheter i Klaus Solberg Söilens skriftliga svar har sedan gjort att man har måste ställa kompletterande skriftliga frågor till honom. Det är för övrigt ovanligt, som här med Klaus Solberg Söilen, att det inte har varit möjligt att få raka och klara svar på de enkla frågor som det ändå har varit frågan om för honom att besvara. Processen kunde ha gått mycket fortare om Klaus Solberg Söilen hade valt dialogen som kommunikationsform i stället för epost. Det faktum att Klaus Solberg Söilen inte har kommit med tydliga besked på frågorna gör, menar Catherine Legrand, att han mycket väl kan ha upplevt att det varit tidsödande och tungrott för honom att möta upp i utredningarna. Det att de ska ha varit juridiskt komplexa och belastande för Klaus Solberg Söilen, det kan inte Catherine Legrand alls hålla med om.

Klaus Solberg Söilens replik 2023-12-29

Den "timeline" som skickades med av Catherine Legrand som underlag, är en efterhandskonstruktion och verkar ha som syfte att försöka lägga skulden på andra parter. Per-Ola Ulvenblad, för beslutet att börja utredningen internt på akademin, grönt ljus för vidare granskning av Mark Dougherty som leder Ethics Board, godkännande från SAM och HR för hur hela processen drivs vidare. Inget av detta framgår av underlag Catherine

Legrands underlag, till exempel e-postmeddelanden eller skriftliga dokument. Det stannar vid Cathrine Legrands egna överifierade påståenden.

Påståendet om att Per Ola Ulvenblad kom med förslag om att inleda en intern granskning på Högskolan i Halmstad av Klaus Solberg Söilen stämmer inte. Se nedanstående transskript från telefonsamtal mellan Klaus Solberg Söilen och Per-Ola Ulvenblad.

Samtal per telefon med POU 2023-12-29. Kl. 09:43, 2 minuter

KSS: Hej Per-Ola, det är Klaus som ringer.

Per-Ola: Ja, hej Klaus. (...)

KSS: Tack. ... jag tänkte bara kolla något direkt med dig. Det går ett rykte om att det var du som föreslog att man skulle inleda en granskning av mig i förbindelse med kursen i vetenskaplig metod, ... stämmer det?

POU: Nej, det stämmer inte. Jag hade näste inget att göra med utredningen. Den var det Catherine som skötte.

KSS: Jag tänkte väl det, men ville bara kolla. Vi har ju alltid haft en rak och ärlig dialog med varandra och det var viktigt att avfärda det ryktet för min del.

POU: Ja, det är bättre att ta det direkt (...)

KSS: Du hade inte ett möte med CL den 25-04-2023 där du föreslog att en eventuell granskning av mig borde ske internt på FIH eller på avdelningen?

POU: Jag kommer inte ihåg själva datum, men har definitivt inte förslaget att utredningen skulle göras internt (...). Det skulle jag aldrig göra (...). Det gör jag aldrig. ... i alla sådana fall förslår jag alltid att granskningen ska tas externt, rent principiellt (...).

KSS: OK, tack. (...) Då får du ha en god fortsättning (...)

POU: (...) Och gott nytt år!

Catherine Legrand har rätt i att det finns rutiner och riktlinjer för hur Högskolan ska hantera klagomål från studenter, men problemet är att hon själv inte har följt dessa. Catherine Legrand har inte visat någon skriftlig riskbedömning och har heller inte fyllt i någon blankett som underlag för en sådan. Klaus Solberg Söilen har i sina svar till två (2) studenter påvisat att någon diskriminering inte hade ägt rum. Cathrine Legrand å sin sida visar inga argument mot att Klaus Solberg Söilens uppgifter ska ifrågasättas. Något klagomål på själva kursplanen hade inte Klaus Solberg Söilen fått direkt från studenterna och de ingick inte i den initiala delen av klagomålen. De kom till senare efter Catherine Legrands samtal med studenterna.

Notera att Catherine Legrand här skriver:

"Utifrån det initierades ytterligare en utredning som hade att pröva om det hade skett en avvikelse från högskolans riktlinjer beträffande kursplan och examination."

Catherine Legrand medger att hon på eget initiativ och en egen bedömning startade en ny utredning av Klaus Solberg Söilen.

Catherine Legrand har i sitt svar ingen förståelse för att ärendet är komplext och kräver juridisk kunskap som Klaus Solberg Söilen inte behärskar. Detta är djupt förödmjukande, beklagligt och anmärkningsvärt givet innehållet i Klaus kränkingsanmälan. Under ärendets gång har Klaus Solberg Söilen konsulterat Högskolelagen

(1992:1434) om högskolornas organisation, ansvar och uppgifter, samt högskolornas arbete med kvalitetssäkring. Högskoleförordningen (1993:100), med detaljerade bestämmelser om examina, antagning och betyg. Förvaltningslagen (2017:900), som styr förvaltning och hantering av ärenden, inklusive principer för god förvaltning, rättssäkerhet och service till allmänheten. Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), som styr tillgången till offentliga handlingar och sekretess inom högskolesektorn. Diskrimineringslagen (2008:567), som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inom högskoleutbildning. Arbetsmiljölagen (1977:1160), som reglerar arbetsmiljön på högskolor, inklusive krav på en säker och hälsosam arbetsmiljö för både anställda och studenter. Dataskyddsförordningen (GDPR), om behandlingen av personuppgifter och som även gäller för högskolor och universitet. Forskningsdatalagen (2018:1177), om hanteringen av forskningsdata, särskilt i fråga om personuppgifter inom forskning. Och Upphovsrättslagen (1960:729), som styr hantering av upphovsrättskyddat material, såsom kursmaterial och forskningspublikationer. Alla dessa lagar styr direkt de anmälningar som Catherine Legrand riktat mot Klaus Solberg Söilen. Utöver dessa tillkommer interna riktlinjer och styrdokument.

Att utredningarna har dragit ut på tid skyller Catherine Legrand på att Klaus Solberg Söilen har valt att svara skriftligt. I stället vill arbetsgivaren att den anställda ska svara direkt, utan att få frågorna på förhand. Klaus Solberg Söilen har ofta bara fått några få dagar på sig att svara, så argumentet att skriftligt betyder längre tid kan avfärdas.

Navid Ghannads vittnesutsaga 2024-01-11

Navid Ghannad har kunnat följa mejlväxlingarna om utredningarna mellan Catherine Legrand/Anna Thornberg och Klaus Solberg Söilen då han regelmässigt blivit cc:ad i egenskap av arbetsmiljöombud. Det har varit ett antal mejl fram och tillbaka där det varit frågan om korta svarstider för Klaus Solberg Söilen. Till exempel i ett mejl från Catherine till Klaus den 17 april 2023 där hon kräver svar och att få ett antal dokument till senast den 19 april kl. 16:00. Vid något tillfälle har Navid Ghannad ställt frågan till Catherine Legrand om rimligheten i att kunna svara upp med de underlag som efterfrågats av Klaus Solberg Söilen i de olika utredningarna. Navid Ghannad har då fått beskedet att det i stor utsträckning har rört sig om redan tillgängliga uppgifter för Klaus Solberg Söilen som inte krävt några större efterforskningar från hans sida. Catherine Legrand kommenterade i samband med det att Klaus Solberg Söilen själv skulle ha förorsakat sig ett merarbete. Då genom att ha gått in på studentplattformen och där tagit bort bevismaterial från en av utredningarna samt efterhandskonstruerat bevismaterial som kursplan, betygskriteriet etcetera.

Utifrån själva sakfrågan i den anmälda situationen är Navid Ghannad tydlig med att han inte anser sig kunna bedöma rimligheten i utredningarnas omfattning beträffande arbets- och tidsomfattning för Klaus Solberg Söilen i förhållande till hans ordinarie arbetsuppgifter. Vad Navid Ghannad kan bekräfta i det avseendet är att han är väl införstådd med den stress som Klaus Solberg Söilen har upplevt utifrån de frågor som förelagts honom att besvara i de olika utredningarna. Klaus Solberg Söilen har tagit upp arbetsbördan med Navid Ghannad och att han mår psykiskt dåligt. Navid Ghannad har också noterat att Klaus påtalat den psykiska påfrestningen för honom i mejl till Catherine Legrand där Navid Ghannad har varit cc:ad. Det framstår som helt klart för Navid Ghannad att Klaus Solberg Söilen mår dåligt av situationen och att han skulle behöva få någon form av stöttning i den, vilket Klaus Solberg Söilen har påpekat för Catherine Legrand, avdelningschefen samt HR under processens gång.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Den "tidslinje" som bifogats utredningen som en del av dokumentationen har förts löpande under utredningarnas gång. Det rör sig absolut inte, som Klaus Solberg Söilen hävdar, om en efterhandskonstruktion. Beträffande det omdiskuterade datumet om ett möte den 25 april med arbetsmiljöombudet Navid Ghannad så har Catherine Legrand noterat att datumet gäller en lördag. Förmodligen handlar det om en felskrivning från hennes sida och att mötet ägde rum dagen innan, alltså på fredagen.

Catherine Legrand motsätter sig uppgiften att det är några 1000 sidor som Klaus Solberg Söilen har behövt gå igenom för att svara på utredarnas frågor. Flertalet av frågorna var lätta att besvara och krävde ingen större arbetsinsats från Klaus Solberg Söilens sida. Det kan samtidigt noteras att han själv var orsak till visst merarbete i det att han inte hade några betygskriterier för en kurs och på grund av det tvingades att klippa och klistra från andras betygskriterier för att få ihop en redovisning.

Catherine Legrand återkommer slutligen till att hon har förståelse för om Klaus Solberg Söilen har upplevt det som en påfrestande situation med 4 olika delar som skulle utredas och undersökas där han har stått i centrum.

I övrigt håller Cathrine Legrand fast vid sin tidigare utsaga.

3.5.1.1. Bedömning

Inledningsvis kan noteras att Klaus Solberg Söilen bejakar den omständighet att Catherine Legrand måste tillräknas en utredningsplikt. Trots det anser han sig vara kränkt och särbehandlad av akademichefen Catherine Legrand då hon enligt Klaus uppfattning har utsatt honom för utredningar med tillhörande frågor och begäran om underlag i en oproportionerlig omfattning med orimligt korta svarstider. Vidare så menar Klaus Solberg Söilen att Catherine Legrand genom detta sitt agerande har missbrukat sin maktställning.

Bedömningsgrunden för kränkande särbehandling enligt avsnitt 3.2 ska användas vid prövningen av den här situationen. Först har Utredarna att undersöka vad som kan styrkas i ärendet. Utredarna kommer därvid fram till att situationen som sådan får betraktas som varande styrkt utifrån huvudparternas utsagor där de i sak är eniga om vad det är som har inträffat beträffande initierade utredningar/undersökningar gällande Klaus Solberg Söilen.

Anmäld part Catherine Legrand bestrider anmälan i den delen att det ska ha handlat om utredningsvolym i en oproportionerlig omfattning, korta svarstider etcetera med motiveringen att det inte har varit frågan om några 1000 tals sidor för Klaus Solberg Söilen att ta del av respektive bearbeta, att frågorna var enkla att besvara, men att det förvisso uppstod ett merarbete för Klaus Solberg Söilen när han inte hade några betygskriterier för en kurs att förete i utredningen.

Ord står därmed mot ord mellan huvudparterna beträffande de omständigheter som Klaus Solberg Söilen har åberopat som kränkande handlingar mot honom.

Vittnet Navid Ghannad är för sitt vidkommande tydlig med att han inte kan bedöma proportionalitetsfrågan.

Sammanfattningsvis har det kunnat klarläggas att Catherine Legrand, helt i enlighet med sin roll som akademichef, har agerat på uppgifter om misstänkta avvikelser i Klaus Solberg Söilens tjänsteutövning som det har varit motiverat att närmare utreda. Varje sådan åtgärd har rimligen en egen individualitet när det gäller antalet grunder för utredning, komplexitet och därmed sammanhängande arbets- och tidsinsatser för den som är föremål för att utredas. Det finns knappast några standards att jämföra med i dessa avseenden. Klaus Solberg Söilen har heller inte kunnat förete några belegg för att det som har begärts av honom är bortom någon slags normalitet i hans eget ärende.

Då händelseförloppet inte har kunnat styrkas kan ej heller kränkande särbehandling anses föreligga i den undersökta situationen.

3.5.2. Anmäld situation 2 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Med start 13 april 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	Klaus Solberg Söilen anser att Catherine Legrand har utsatt honom för kränkande särbehandling genom att i den första utredningen (Utredning om avvikelser från högskolans riktlinjer) ha brutit mot praxis genom att ha agerat i egenskap av såväl utredare som åklagare och domare mot honom.

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Catherine Legrand tog från början på sig uppgiften att utreda diskrimineringsärendet mot Klaus Solberg Söilen och även i utredningen om brott mot högskolans riktlinjer där hon agerade som både utredare, åklagare och domare mot Klaus. Det är ett förfarande som står i strid med de interna riktlinjer och en utarbetad praxis för rättvisa som gäller för den här typen av utredningar på högskolan (UKÄ rapport av 2020 kritiserar högskolan för manglande/att det saknas riktlinjer). Catherine Legrand har alltså inte följt riktlinjerna.

Catherine Legrand har motiverat sitt agerande med att hon hade rätt att driva utredningen själv med stöd av arbetsledningsrätten. Catherine Legrand kan förvisso ha utredningsplikt om fallet bedöms som graverande, men det innebär inte att hon har rätt att genomföra utredningen själv.

Catherine Legrand går slutligen, om än också motvilligt, med på att överlämna 'diskrimineringsärendet' till en extern part, samordnare Suzanne Almgren Mason, efter det att arbetsmiljöombudet Navid Ghannad påpekat att hon är olämplig som utredare enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand motsätter sig Klaus Solberg Söilens uppgifter om att hon ska ha agerat i tre olika roller. Catherine Legrand anser att Klaus Solberg Söilen blandar ihop de faktiska omständigheterna. Enligt Catherine Legrand hänvisar Klaus Solberg Söilen till en helt annan process än den som gäller när det är studenter som står för en anmälan. Det framgår av anvisningarna för "Hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier" att när studenter anmäler en lärare så ska man vända sig till studerandearbetsmiljöombudet som i så fall kommer att vara informerad före arbetsmiljöombudet. Det handlar då om en annan process än den som ska följas i det fall anmälaren är en medarbetare. Om det visar sig att de problem som anmälts ska betraktas som allvarliga kopplas HR, arbetsmiljöombud och facket in på ärendet. Det är också vad som har skett i ärendet med Klaus Solberg Söilen.

Beträffande diskrimineringsutredningen så har Catherine Legrand, som påbjudet är, överlämnat ärendet till HR och Suzanne Almgren Mason då Catherine Legrand bedömde att frågorna hade en sådan allvarlighetsgrad att ärendet inte kunde upplösas enbart genom dialogmöten. Det var inte på något sätt motvilligt som Catherine Legrand vände sig till HR och Suzanne Almgren Mason. Catherine följde enbart gällande anvisningar för handläggningen av anmälningarna. Angående utredningen om avvikelser från högskolans riktlinjer för kursplan och examination så är Anna Thornberg utredare i det ärendet. Catherine Legrand anser att hon har initierat utredningarna i enlighet med det som ankommer på henne som akademichef att göra. Hon har följt

gällande rutiner för handläggningen i båda ärendena och med det även iakttagit den objektivitet som kan krävas av henne.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

För det första, vilket även omnämnts under situation 1, så överlämnade inte Catherine Legrand ärendet initialt till Suzanne Almgren Mason, utan först efter påtryckningar från arbetsmiljöombudet Navid Ghannad som är vittne i utredningen och kan bekräfta det.

För det andra så medger Catherine Legrand att hon har agerat både som åklagare och domare i den del som hon själv väljer att ta vidare, alltså den utredning som handlar om i vilken grad Klaus Solberg Söilen har följt högskolans riktlinjer. Som ovan:

”Utifrån det initierades ytterligare en utredning som hade att pröva om det hade skett en avvikelse från högskolans riktlinjer beträffande kursplan och examination.”

Catherine Legrand säger inte här vem som initierade denna utredning, men det kan bekräftas av Klaus Solberg Söilen genom dokumentationen i ärendet samt även av vittnen att det var Catherine själv som tog initiativet.

För det tredje väljer Catherine Legrand återigen att lägga skulden på en av sina medarbetare, Anna Thornberg, som om det var hon som initierade och fattade beslut i utredningen. Detta stämmer inte med tidigare uppgifter. Catherine Legrand säger själv att hon var med i intervjuerna av studenterna och visar genom hela utredningen sin aktiva roll. Klaus Solberg Söilen fick frågorna på e-post från Anna Thornberg, men det var inte så att hon fattade beslutet om att stänga av Klaus Solberg Söilen från all undervisning eller att Anna var ensam i utredningen. Anna Thornberg blev utsedd till granskare av Catherine Legrand trots att Anna inte har någon (juridisk) kunskap i ämnet. Anna Thornberg blev beordrad av Catherine Legrand och kan därför inte hållas fullt ansvarig. I stället visar underlagen hur Catherine Legrand använder sin maktposition i ett försök att sätta dit en av sina anställda med hjälp av sina underordnade, som för det mesta visar en passiv och ofta motvillig roll som om de bara följer order.

Avslutningsvis handlar situation 2 om att Klaus Solberg Söilen anser att Catherine Legrand har utsatt honom för kränkande särbehandling genom att i den första utredningen (Utredning om avvikelser från högskolans riktlinjer) ha brutit mot praxis genom att ha agerat i egenskap av såväl utredare som åklagare och domare mot honom. I sitt svar försöker Catherine Legrand lägga skulden på Anna Thornberg, en av sina underordnade som står i en direkt avhängighetsrelation till henne. Men Catherine Legrand adresserar inte kärnan i frågan i sitt svar som handlar om skillnaden mellan utredare och domare. I stället visar intervjuerna och underlagen att Catherine Legrand själv fattar beslut om utredningen, så även fattar beslut själv om sanktioner mot Klaus Solberg Söilen.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand lämnade inte ifrån sig diskrimineringsutredningen efter påtryckningar från arbetsmiljöombudet, hon motsätter sig det påståendet. De var i samband med ett möte som hölls eniga om att ta den utredningen vidare till HR.

Catherine Legrand känner inte till vad det är som Klaus Solberg Söilen menar ska ha stoppats och/eller vad det är för förändringar som han har förslagit. Hon kan därför inte kommentera dessa påståenden. gäller den här situationen.

Navid Ghannads vittnesutsaga 2024-01-11

Navid Ghannad kommer inledningsvis in på hur det har brutit i informationen och kommunikationen med Klaus Solberg Söilen och Navid när det gäller antalet utredningar. Klaus Solberg Söilen var till en början inte införstådd med att det var två olika utredningsförfaranden som hade inletts. Han var i tron att det enbart gällde en utredning om avvikelse från Högskolans riktlinjer för kursplan och examination. Navid Ghannad hade fått tidig information om att det var två utredningar, men han var inte införstådd med att det var Catherine Legrand som skulle leda båda utredningarna. När det stod klart för Navid Ghannad att utredningen om Klaus Solberg Söilen hade gjort sig skyldig till diskriminering av studenter utfördes av Catherine Legrand samt att informationer från intervjuerna med studenterna undanhållits för Klaus Solberg Söilen (för att skydda studenterna), då protesterade Navid Ghannad eftersom undanhållandet stred mot Förvaltningslagens bestämmelser om partsinsyn.

Navid Ghannad konstaterar vidare att det följer av de interna riktlinjerna för utredningar av det här slaget att det ska säkerställas att den som är utpekad medvetandegörs om det. Detta skedde alltså inte gentemot Klaus Solberg Söilen i diskrimineringsutredningen. Det framgår också av de interna anvisningarna att det är programansvarig och akademichef som har det ansvaret och att det är de/den som ska ta sig an det initiala utredningsförfarandet. I det här fallet blev det aldrig så. Den kopplingen försvann helt genom att akademichefen Catherine Legrand redan från början trädde in och övertog utredningen. Det var en omständighet som Navid Ghannad blev varse på informella grunder. Det skedde genom att Catherine Legrand kontaktade Navid Ghannad och frågade om Navid Ghannad *"hade tid stund"* den 24 april. I det samtal som då följde berättade Catherine Legrand att hon hade tagit över diskrimineringsutredningen och även intervjuat studenterna med tillägget att *"- det som har hänt är mycket allvarligt."* Catherine Legrand nämnde också att studenterna är rädda för repressalier från Klaus Solberg Söilen, så hon hade lovat dem att deras vittnesmål inte skulle komma till Klaus Solberg Söilen kännedom. Catherine Legrand informerade Navid Ghannad om att nästa steg skulle bli att intervjua Klaus Solberg Söilen i syfte att höra hans version av det inträffade. Navid Ghannad reagerade på den informationen eftersom det är ovanligt att en akademichef tar över en utredning så snabbt som hade skett i det här fallet. Han fann det till och med vara en anmärkningsvärd omständighet. Det tillsammans med att Navid Ghannad hade blivit medveten om att det förekommit flera formella fel under 3-4 veckors tid i förfarandet gjorde att han drog i *"nödbromsen"* genom att påkalla ett *"krismöte"* i ärendet för att ifrågasätta frånvaron av partsinsyn, opartiskheten, och processen som sådan.

Redan dagen efter hölls ett möte på Navid Ghannads begäran som fem representanter från arbetsgivaren samt Navid Ghannad deltog i. På detta möte klargjorde Navid Ghannad att Klaus Solberg Söilen inte var informerad och införstådd med att det även pågick en diskrimineringsutredning mot honom. Beträffande mötets huvudfråga kom man gemensamt fram till att Catherine Legrand skulle släppa utredandet för egen del och lämna över det som ett uppdrag till HR. Så blev även beslutet. Till sitt försvar om de dubbla rollerna hade Catherine Legrand anfört att det var en åtgärd som hon hade vidtagit på den närmast ansvariga chefens, Per-Ola Ulvenblads, begäran. Det hade varit hans uttryckliga vilja att Catherine Legrand skulle ta hand om diskrimineringsutredningen. På mötet, som finns bekräftat i minnesanteckningarna, förtydligar Catherine Legrand att hon tog över ärendet för att hon hade bedömt det som olämpligt att avdelningschefen skulle utreda då han var *"kollega till Klaus och endast tillförordnad chef"*.

Navid Ghannad anser att det var en nödvändig åtgärd från Catherine Legrands sida att släppa diskrimineringsutredningen.

Detta av flera olika anledningar:

a) Catherine Legrand som utredare hade inte Klaus Solberg Söilens förtroende, vilket är ett krav på utredare enligt Arbetsmiljöverkets AFS. Utifrån Klaus Solbergs Söilens perspektiv var det solklart för Navid Ghannad att hon inte kunde ha hans förtroende som utredare eftersom de hade en konfrontatorisk relation sedan en längre tid tillbaka, mer än två år.

b) Catherine Legrand som utredare följde inte de interna riktlinjerna, vilket skapade frågor. Enligt de interna rutinerna utreder avdelningschef/programansvarig och vid mer komplexa ärenden samordnaren för lika villkor och sedan tar akademichef beslut beroende på utfallet av utredningen. I det här fallet skulle Catherine Legrand vara den som hade initierat utredningen för att sedan genomföra den och fatta beslut i den. Till det kom att eventuellt att även besluta om mindre disciplinära åtgärder som till exempel erinran, tillrättavisning, varning, avskiljas från undervisning etcetera. Mer ingripande disciplinära/arbetsrättsliga åtgärder som löneavdrag, uppsägning med mera ligger utanför Catherine Legrands beslutsmandat. Navid Ghannad anser vidare att Catherine Legrand av närmast självklara jävsskäl inte kunde inneha båda rollerna, dels att utreda dels att därefter fatta myndighetsbeslut om eventuella konsekvensåtgärder. Navid Ghannad uppfattning var att det skulle ankomma på rektor att ta beslut i frågan om diskriminering hade förekommit eller inte.

c) Catherine Legrands opartiskhet och neutralitet som utredare kunde komma att ifrågasättas med risk att förtroendet för utredningen skulle komma att undergrävas. Hennes utredarroll var dessutom i strid med Arbetsmiljöverkets AFS i frågan. Det var uppenbart för Navid Ghannad att Catherine Legrand inte uppfyllde det som sägs i AFS:en om neutralitet och opartiskhet. Ett skäl till det var, som redan nämnts, den konfrontatoriska relationen mellan Catherine Legrand och Klaus Solberg Söilen sedan en längre tid tillbaka, mer än två år. En annan anledning var att Navid Ghannad hade uppfattat att Catherine Legrand har haft en negativ syn på Klaus Solberg och hans roll som lärare och medarbetare där hon till och med tidigare (sommaren 2022) själv berättat för Navid Ghannad att hon hade undersökt möjligheterna till arbetsrättsliga åtgärder mot Klaus Solberg. Detta i kombination med att Catherine Legrand vid mötena den 11 respektive den 24 april hade uttryckt stöd för studenterna och deras situation gjorde att hennes opartiskhet allvarligt kunde ifrågasättas. Men inte bara det utan även att hon enligt egen utsaga fann det som studenterna hade berättat för trovärdigt och i anledning av det hade ett ansvar för att skydda dem. Allt detta tillsammans gjorde Catherine Legrand olämplig som utredare.

Navid Ghannad sammanfattar att han utifrån ovanstående samt de regelverk med föreskrifter som finns gjorde bedömningen att Catherine Legrand var direkt olämpligt som utredare för diskrimineringsutredningen. Han hade däremot inga synpunkter på att hon fortsatte som utredare i frågan om avvikelse från Högskolans kursplan med mera. För det var ett ärende som föll inom Catherine Legrands ansvarsområde och styrdes av ett helt annat regelverk än diskrimineringsfrågan.

En särskild fråga som Klaus Solberg Söilen har tagit upp med Navid Ghannad är om Cathrine Legrand, vilket Catherine påstår i en "timeline" som hon har överlämnat till utredarna, att de två hade ett möte den 25 april 2023. Enligt Catherine Legrands anteckningar ska de bland annat ha avhandlat Klaus Solberg Söilens behov av stödåtgärder på grund av stress. På förekommen anledning vill Navid Ghannad motsätta sig denna uppgift från Catherine Legrand. De har överhuvudtaget inte haft något möte den 25 april 2023.

Navid Ghannad vill i anslutning till denna bekräftelse ånyo betona att han inte vid något enda tillfälle under de pågående utredningsprocesserna har agerat som stöd eller ombud för Klaus Solberg. Navid har heller inte deltagit i några möten tillsammans med Klaus. I övrigt stämmer Catherine Legrands tidslinje med Navid Ghannads minnesbild.

Catherine Legrands replik 2024-01-25

Catherine Legrand vill inleda med att understryka att de samtal som hon har haft med Navid Ghannad har ägt rum i tron om förbehåll av sekretess genom förtroendet dem emellan. Den informella form som har varit kännetecknande för flera av deras möten har varit kännetecknande för det sätt som Navid Ghannad i egenskap arbetsmiljöombud och arbetsmiljöombud har brukat kontakta och även uppmuntrat Catherine till. Om det kan samtidigt sägas att det till och från har varit oklart om han representerat i sina arbetsmiljöroller eller som fackligt ombud.

Ånyo vill Catherine Legrand förtydliga att när det kom till hennes kännedom att studenter hade upplevt kränkningar och trakasserier så följde och agerade hon enligt högskolans riktlinjer där det första steget består i att göra en förbedömning, vilket också gjordes.

Per-Ola Ulvenblad som var tillförordnad chef och även nära kollega till Klaus Solberg Söilen kände inte att han hade kompetens att hantera det inkomna ärendet. Han bedömde att, det var bättre att lyfta det till akademi-chefen och med det så tog Catherine Legrand också över det.

Catherine Legrands övertagande av utredningen från avdelningschefen/den programansvarige förklarar hon följaktligen med att denne ansåg att studenternas klagomål var en för allvarlig fråga för honom att ta hand om. Beskedet från denne till Catherine Legrand var kort och gott, *"Du måste ta hand om detta."*

I riktlinjerna står det att en förbedömning ska ske. Därav träffade Catherine Legrand de tre studenterna tillsammans med akademiutredare och studentombud. I de initiala mötena med studenterna och korrespondensen med Klaus Solberg Söilen uppdagades att det även fanns misstanke om ytterligare felaktigheter som inte hängde samman med studenternas upplevelse av diskriminering. Förbedömningen visade på eskalerade problem och som en konsekvens av det initierades ett möte med HR, samordnare för lika villkor, arbetsmiljöombud, utredare och Catherine Legrand själv. Vid möte kom man gemensamt fram till att samordnare för lika villkor skulle ta över ärendet som rörde kränkningar och trakasserier medan utredningen om avsteg från högskolans regler och riktlinjer fortsatt låg kvar att utreda av akademins utredare.

3.5.2.1. Bedömning

Klaus Solberg Söilen anser att Catherine Legrand har utsatt honom för kränkande särbehandling genom att i utredningsförförandet ha avvikit från högskolans riktlinjer och brutit mot praxis genom att ha agerat i egenskap av såväl utredare som åklagare och domare mot honom.

Samma bedömningsgrund som i den föregående situationen ska tillämpas och Utredarna har inledningsvis att avgöra vad som kan styrkas i Klaus Solberg Söilens utsaga. Utredarna kommer i det fram till att händelseförloppet, utifrån parternas utsagor samt vittnesutsagor och dokumentation i övrigt, har inträffat och därmed kan betraktas som styrkt.

Catherine Legrand bestrider att hon ska ha agerat i tre olika roller, det vill säga som utredare, åklagare och domare, vilket Klaus Solberg Söilen tillvitar henne. Catherine Legrand är samtidigt bestämd på att hon har följt Högskolans i Halmstad tillämpningsanvisningar för hur handläggningen av utredningarna skulle gå till. Med det anser Catherine Legrand att hon också har iakttagit den objektivitet som kan krävas av henne i ärendet.

Enligt Catherine Legrand så var det på en direkt begäran av avdelningschef Per-Ola Ulvenblad som hon själv tog hand om diskrimineringsutredningen.

Utredarna konstaterar ånyo att ord står mot ord mellan huvudparterna.

Navid Ghannad har hörts som situationsvittne i utredningen. Han vittnar om att informationen har brutit gentemot Solberg Söilen, eftersom han inte från början var införstådd med att det hade initierats två olika utredningar mot honom. Klaus var ovetande om att det även hade riktats anklagelser mot honom för diskriminering som var under utredning. Det framgår vidare av Navid Ghannads vittnesutsaga att Catherine Legrand berättade för Navid att hon hade tagit över diskrimineringsutredningen och även intervjuat studenterna med tillägget att *"- det som har hänt är mycket allvarligt."* Catherine Legrand hade utöver det också nämnt för Navid att studenterna är rädda för repressalier från Klaus Solberg Söilen med påföljd att hon hade lovat dem att deras vittnesmål inte skulle komma till Klaus Solberg Söilens kännedom.

Navid Ghannad har i sin vittnesutsaga lyft en rad omständigheter som starkt talade mot att Catherine Legrand personligen skulle ta hand om diskrimineringsutredningen mot Klaus Solberg Söilen. Ett tungt vägande skäl för det var enligt Navid Ghannad varit att Catherine Legrand och Klaus Solberg Söilen sedan en längre tid tillbaka befunnit sig i en antagonistisk kollegial relation. Detta talade för att Catherine Legrand inte kunde ha Klaus Solberg Söilens förtroende som utredare på grund av ifrågasatt opartiskhet/neutralitet,

Utredarna anser att Navid Ghannads vittnesutsaga ska tillmätas hög tillförlitlighet eftersom inget talar mot att det han har uppgett inte skulle vara självupplevt samtidigt som den är logisk i sin detaljrikedom över det händelseförlopp som han säger sig ha varit med om. Den ska därför tas för given vid bedömningen av situationen.

Utredarna har tagit del av Högskolans i Halmstad "Anvisningar riktlinjer för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, och kränkande särbehandling." Det kan då till en början fastslås att dessa inte i någon nämnvärd utsträckning avhandlar de sju (7) olika diskrimineringsgrunderna, vilket för övrigt framgår redan av dokumentets tematiska rubrik, där begreppet diskriminering inte återfinns i uppräknningen. Med en petimeteransats skulle det kunna leda till en invändning om att det därför inte går att avgöra, som Catherine Legrand själv hävdar, om hon har följt Högskolans i Halmstad riktlinjer vid hanteringen av diskrimineringsärendet gällande Klaus Solberg Söilen. Eftersom det rimligen inte kan ha varit högskolans avsikt att utelämna diskrimineringsärenden i rutinen så gör Utredarna den presumtionen att det som står att läsa i den om handläggningsordningar har varit avsett att också gälla diskrimineringsärenden med efterföljande utredningar. Det kan då konstateras att följande är föreskrivet i de gällande anvisningarna:

- När det är en student som upplever sig utsatt är det avdelningschef tillsammans med programansvarig som ansvarar för hanteringen.
- Om det däremot visar sig potentiellt handla om oacceptabla handlingar går processen vidare. Chef/programansvarig behöver bilda sig en uppfattning av allvarlighetsgraden, vilket kommer att påverka vem som fortsatt hanterar ärendet, dvs om det kan hanteras inom ramen för den vanliga verksamheten eller ska lämnas över till samordnaren för lika villkor alternativt en extern utredare.
- Arbetsmiljöombud/studerandearbetsmiljöombud samt medarbetares fackliga representanter ska också informeras om ärendet.
- Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen ska betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår.

- Vid eskalerande ärenden som riktlinjerna talar om, som Catherine Legrand har uttryckt det - "allvarliga ärenden", kan en mer omfattande och systematisk utredning krävas. Vid Högskolan är det vanligtvis samordnaren för lika villkor som genomför en sådan utredning.
- Om det är svårt för den interna utredaren att förhålla sig neutral och oberoende eller hen inte har parternas förtroende bör en extern utredare tillsättas. Även vid särskilt allvarliga eller svåra ärenden bör utredningen skötas av extern utredare.
- En riskbedömning bör göras för att avgöra om utredningen ska genomföras av intern eller extern utredare.

Vid en jämförelse med det som framkommit i ärendet, inte bara utifrån Klaus Solberg Söilens utan även Catherine Legrands och Navid Ghannads utsagor, kan inte Utredarna vid en analog förståelse av de tillämpade anvisningarna när det gäller diskrimineringsbegreppet, komma fram till annat än att det mesta tyder på att Catherine Legrand brutit mot samtliga ovanstående anvisningar.

Catherine Legrands agerande i den anmälda händelsen utgör en överträdelse av arbetsgivarens tillämpningsanvisningar för ärendet, vilket har drabbat Klaus Solberg Söilen på ett negativt sätt. Det är dock inte det samma som att den bristfälliga hanteringen är att jämställa med kränkande särbehandling.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.3. Anmäld situation 3 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Med start 13 april 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Det är förvisso så att den kurs som valdes ut av Catherine Legrand att granska i en utredning inte gick speciellt bra, men den halvan av studenterna som kom till föreläsningarna tyckte om kursen. Studenternas nöjdhet med kursen uppgick till 59% att jämföras med 60% som lägsta nivå för godkänt enligt det uppskattningsindex som tillämpas. Det är för övrigt inte alls ovanligt att kurser inte når upp till 60% grad av uppskattning, vilket Klaus Solberg Söilen påpekat i sitt svarsbrev 1 till utredningen.</p> <p>Såvitt Klaus Solberg Söilen känner till är detta den enda FE- kurs på Högskolan i Halmstad som har blivit utvald för granskning och utredning på det sätt som skett. Det är under alla omständigheter den enda kurs i företagsekonomi som fått den uppmärksamheten.</p> <p>Den omständigheten att Catherine Legrand bara har valt ut Klaus Solbergs Söilens kurs för utredning betraktar han som ett maktmissbruk med samtidig innebörd att han har blivit utsatt för kränkande särbehandling.</p>

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Retaliation och maktmissbruk. Catherine Legrand väljer att börja en omfattande och särskild kritisk genomgång bara av Klaus Solberg Söilens kurs i vetenskaplig metod. Hon inte bara leder denna granskning utan deltar aktivt utan att någon neutral part får medverka, till exempel facket eller arbetsmiljöombud. Man kan anta att andra kurser lider av liknande brister i kursplan och betygskriterier, men dessa undersöks inte på samma sätt.

Att kurser har vissa brister i dokumentation är heller inte ovanligt och betyder inte att det är en dålig kurs eller att studenterna lär sig mindre. Bristerna gäller i huvudsak administrativa riktlinjer.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Den kurs som Klaus Solberg Söilen åsyftar i sin utsaga är just den kurs där studenter kom in med klagomål på honom för diskriminering. Sedan framkom det vid intervjuer med studenterna att det fanns frågetecken om hur de hade examinerats. Det var helt enkelt inte tydligt hur examinationen hade gått till. Det fanns även klagomål på kursplanen. Utifrån dessa uppgifter och efterföljande oklarheter förelåg det definitivt tillräckliga skäl för att inleda utredningar i dessa utestående frågor, eftersom det var angeläget att utröna om studenterna hade rätt i sin kritik eller inte. Om det andra klagomålet, där Klaus Solberg Söilen invänder att det bara gällde några administrativa förbiseenden, vill Catherine Legrand understryka att en granskning skulle ha påbörjats med vilken annan kurs som helst. Det spelar ingen roll om det endast var administrativa riktlinjer som inte hade efterlevts. *"Alla delar ska vara på plats, då det är ett myndighetskrav."*

Det är för övrigt regelmässigt som så att alla lärare som får under 60% nöjdhet på en kurs har att redovisa vad de bakomliggande orsakerna kan ha bestått i och även att berätta vad de vill förbättra till nästa tillfälle. Klaus Solberg Söilen är alltså inte ensam om att ha fått en kurs granskad för att nöjdhetsindex understeg 60%. Det skulle som sagt var tvärtom ha skett för vilken annan kurs som helst med ett sådant resultat.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Situation 3 handlar om att Klaus Solberg Söilen anser att Catherine Legrand har utsatt honom för kränkande särbehandling genom att hon har valt ut just hans kurs för utredning och inga andra kurser. Klaus Solberg Söilen anser detta vara ett exempel på maktmissbruk. Catherine Legrands huvudargument för det är att sådana utredningar sker för andra anställda också, men hon kan inte lägga fram något bevis eller underlag för att så är fallet när bevis om det efterfrågas.

Krav om ändringar i det som stod i kursplanen framstår med andra ord som en ursäkt, en förevändning. Catherine Legrand är inte intresserad av att felen i riktlinjerna rättas till vilket till exempel kan visas vid att ändringarna som Klaus Solberg Söilen skickar in till administratören Erika Frisk stoppas och Klaus Solberg Söilen får inte besked om dessa är registrerade eller inte. Ändringarna i kursplanen behandlas inte, utan de stoppas. Professor Svante Andersson kan bekräfta detta från samtal med Per-Ola Ulvenblad.

Det finns ingen feedback på föreslagna ändringar, förslagen har inte besvarats alls. Detta är i sig själv ett bevis på att det inte är felen i de administrativa dokumenten som var syftet med utredningarna, utan att "sätta dit" Klaus Solberg Söilen.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

I intervjuerna med studenterna som ansåg sig ha blivit diskriminerade av Klaus Solberg Söilen framkom uppgifter som ledde till utredningen om eventuella avvikelser från Högskolans riktlinjer för kursplan etcetera. Det

var frågetecken som uppstod i en samtidighet med diskrimineringsfrågan. Det visade sig också att det redan från dag 1 saknades kursbeskrivning och obligatoriska betygskriterier vilket är av betydelse för examinationen. Så det fanns all anledning att börja utreda även det. Den utredningsåtgärd som vidtogs i anledning av ovanstående skulle, upprepas nu ånyo, ha skett gentemot vilken annan kurs och lärare som helst. Så det har inte varit frågan om något maktmissbruk gentemot Klaus Solberg Söilen.

Det hela komplicerades sedan av att Klaus Solberg Söilen inte svarade på de frågor han fick via epost. När något liknande händer så svarar läraren på frågorna, men det gjorde inte Klaus Solberg Söilen och det försvårade fortsättningen av utredningen såväl för utredaren som för honom själv. "Han kunde ha svarat direkt och genom det underlättat för båda parter."

Catherine Legrand håller i övrigt fast vid sin tidigare utsaga.

3.5.3.1 Bedömning

Klaus Solberg Söilen upplevde sig bli kränkt av Catherine Legrand när hon beslutade att genomföra en utredning av den kurs där studentklagomålen på honom om diskriminering hade förekommit. Vid intervjuerna med studenter i diskrimineringsärendet hade det nämligen framkommit uppgifter som tydde på att det förelåg avvikelser i den aktuella kursen från högskolans riktlinjer för kursplan och examination.

Klaus Solberg Söilen bygger sin kränkingsargumentation på att den av Catherine Legrand vidtagna utredningsåtgärden mot honom är en sällanföreteelse inom högskolan och att fler kurser, inte bara hans, i så fall borde ha tagits ut för en liknande granskning. Klaus försvarar sig även med att de uppdagade bristerna i huvudsak handlade om administrativa förbiseenden.

Utredarna har precis som i de tidigare situationerna att först avgöra vad som kan styrkas. Med ledning av rekvisiten i avsnitt 3.2.

Catherine Legrand har replikerat att en motsvarande utredning skulle ha initierats beträffande vilken annan kurs och lärare som helst samt att "allt ska vara på plats". Med det åsyftar hon Klaus Solberg Söilens invändning att det i huvudsak rörde sig om brister utifrån administrativa riktlinjer. Utredarna kan konstatera att händelseförloppet som sådant är styrkt, men att parterna är skiljaktiga om skäligheten i den vidtagna utredningsåtgärden.

Utredarna underkänner Klaus Solberg Söilens argument om maktmissbruk för att beslutet om granskning kom att begränsas till att enbart gälla Klaus Solberg Söilens kurs. Det är, anser Utredarna med bestämdhet, inget giltigt skäl att det saknas fog för en utredning när det gäller Klaus Solberg Söilens kurs så länge det inte också initieras utredningar för att klara ut om även andra lärare kan ha brutit mot motsvarande riktlinjer i sina kurser. Om en sådan invändning skulle godtas vore det liktydigt med att ogiltigförklara motiven för alla individuellt riktade utredningar av vad slag de än vara månne, vilket faller på sin egen orimlighet.

Utredarna anser, vilket Klaus Solberg Söilen också delvis medger, att Catherine Legrand med ledning av de uppgifter som kommit henne tillhanda av studenterna, hade fog för att påbörja det utredningsförfarande som den aktuella situationen handlar om. Klaus Solberg Söilens subjektiva upplevelse av att vara utsatt kan inte styrkas i ett objektivt perspektiv.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.4 Anmäld situation 4 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Med start 13 april 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Det är inte ovanligt med klagomål på Högskolans kurser. Därför finns det också en internt reglerad procedur för hur klagomålen ska handläggas. En överordnad får granska klagomålet och lämna ett utlåtande om det finns skäl för att ta upp klagomålet i en utredning.</p> <p>Klaus Solberg Söilen kan visa att han har svarat på två av de studentklagomål som riktades mot honom. Ett tredje klagomål (diskrimineringsutredningen) som visade sig finnas blev han aldrig medvetandegjord om. Klaus fick helt enkelt inte reda på det av Catherine Legrand. Det var först vid ett senare möte med Suzanne Almgren Mason som det kom till hans kännedom.</p> <p>När Klaus Solberg Söilen sedan hade hela klagobilden klar för sig såg det ut som att det var en grundanmälan från en student som de två övriga hade hängt på. Den första och mer omfattande anmälan var skriven av en student som sedan har fått underkänt 2 gånger i kursen och som fortfarande inte har klarat av den.</p> <p>Klagomålen gick ut på att Klaus Solberg Söilen skulle ha diskriminerat asiatiska studenter. Den som sedermera kom att genomföra en intern diskrimineringsutredning var Suzanne Almgren Mason. Hon kom fram till att det inte fanns några bevis för att Klaus Solberg Söilen hade diskriminerat de klagande studenterna.</p> <p>Kränkningen för Klaus Solberg Söilen i den här situationen består i att han inte fullt ut fick veta vilka som hade anklagat honom eller för vad. Klaus hade redan svarat på klagomål till två studenter, men får inte veta om en tredje eller hur många de är totalt som har klagat. De interna riktlinjerna säger att klagomålen först ska skickas till läraren. Catherine Legrand har trots det påbörjat sin utredning utan att meddela Klaus om alla klagomålen och med det ge honom möjlighet att bemöta dem.</p>

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Klaus Solberg Söilen fick inte information om hur många som hade klagat på kursen, men ges intrycket av att kritiken är omfattande. Klaus hade redan svarat på klagomål från två studenter innan utredningen börjar, men får inte veta om ett tredje klagomål eller hur många totalt som har klagat. Klaus Solberg Söilen får inte veta vad som eventuellt är fel med de två svaren han redan har skickat till studenter som svar på klagomål.

Klaus Solberg Söilen får heller inte besked om hur lång tid alla utredningarna kommer att ta.

Catherine Legrand väntade med att tillkännage denna nya anmälan mot Klaus Solberg Söilen till efter sommaren, dagen efter Klaus möte med rektor den 4 september.

Catherine Legrand har inte iakttagit högskolans egna riktlinjer och praxis för hantering av klagomål avseende kursen. Klaus Solberg Söilen fick inte besked om att det fanns ett tredje studentklagomål och fick på grund av

det heller inte möjlighet att besvara detta. Vittnen kan förklara att i andra fall av studentklagomål är processen snabbare och får mindre konsekvenser.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand förklarar att den tredje anmälan kom i ett senare skede jämfört med de två första anmälningarna. De två första klagomålen skickades direkt till Klaus Solberg Söilen och han svarade också på dem ganska så omgående. Den tredje fick Klaus Solberg Söilen den 9 maj så fort utredaren hade fått information om att Klaus Solberg Söilen inte fått del av anmälan från programansvarig.

Catherine Legrand instämmer i Klaus Solberg Söilens kritik mot tidsfördröjningen och säger att hon tar på sig ansvaret för det inträffade. *"Det skulle ha varit löst före sommaren."* Det ska samtidigt jämföras med att det finns mindre allvarliga anmälningar än de som var här och då blir proceduren enklare och hanteringen går då följdriktigt så mycket snabbare.

Det stämmer att Klaus Solberg Söilen inte har fått något närmare besked om hur lång tid som utredningarna skulle ta. Catherine Legrand kunde inte ha någon tydlig tidsuppfattning om det och därför var det inte möjligt för henne att sätta ut något underbyggt slutdatum till Klaus Solberg Söilen att förhålla sig till.

Navid Ghannads vittnesutsaga 2024-01-11

Se vittnesutsagan i dess helhet under situation 3.4.2.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Klaus Solberg Söilen konstaterar att Catherine Legrand startade granskningen bara utifrån två studentklagomål och att det tredje kom i efterhand. Detta var efter samtal som hon hade med studenterna. Det kan därmed inte uteslutas att hon påverkade studenterna under sina samtal så att andra studenter, här en tredje, ställde sig bakom klagomålen. Man ser att så kan ha varit fallet när man analyserar innehållet i texten i själva klagomålet från student nummer 3 som i hög grad är en kopia av de två första klagomålen. Student nr 3 koordinerar sina synpunkter med de två andra. Alla tre studenterna blev underkända på kursen och hade motiv för att framföra falska anklagelser mot läraren i ett hopp om att få bättre betyg, särskilt om Catherine Legrand uppmuntrade klagomålen. Notera att varken Klaus Solberg Söilen, facket eller arbetsmiljöombudet fick närvara under dessa möten trots att arbetsmiljöombudet krävde detta.

Klaus Solberg Söilen mottog besked om namnet på en tredje student, Anna Zukowicka, efter att ha skickat flera påminnelser om saken, men fick fortfarande inte veta något om innehållet i denna tredje anmälan och fick därmed inte möjlighet att svara studenten eftersom granskningen redan hade börjat. Då hade även utredningen redan pågått i en månad. De första två klagomålen kom till administrationens kännedom den 29 mars. Återigen fick Klaus Solberg Söilen inte kännedom om innehållet i anklagelserna förrän Suzanne Mason delgav honom den informationen.

Den tidslinje som Catherine Legrand påstår ska göra det enklare för utredaren att se vad som har hänt är, som tidigare visat, till dels en fabrikation i efterhand.

Inledningsvis stod inte klart för Klaus Solberg Söilen att han var föremål för en diskrimineringsutredning, hans närmaste chef Per Ola Ulvenblad hade heller inte kunnat berätta något förrän efter en tid, och då endast att det var en omfattande utredning. De interna riktlinjerna säger att klagomålen först ska skickas till läraren och att läraren ska veta vad han står anklagad för.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand vill tillägga att klagomålen på Klaus Solberg Söilen kom från så kallade tredjelandsstudenter. Den tredje klagande studenten var från början jättetveksam till att stå för ett klagomål. Det kan inte uteslutas att det var en tvekan som berodde på rädsla för repressalier från läraren och att det måste tas i beaktande när det gäller tidsförhållandena mellan de olika klagomålen.

När det gäller handläggningstiden så påminner Catherine Legrand om att hon redan tillstått att det tog för lång tid att få alla uppgifter på plats med vidareinformation till Klaus Solberg Söilen och att det berodde på att det var så många inblandade.

3.5.3.1. Bedömning

Klaus Solberg Söilen upplever sig kränkt och särbehandlad av Catherine Legrand i samband med hanteringen av klagomål om diskriminering där Klaus Solberg Söilen inte fullt ut fick veta vilka som hade anklagat honom eller för vad.

Samma bedömningsgrund som ovan enligt 3.2. ska tillämpas och utredarna har att först bedöma vad som kan styrkas varvid situationen som sådan får anses vara styrkt utifrån parternas utsagor i situationen.

Catherine Legrand har anfört att klagomålen mot Klaus Solberg Söilen kom från så kallade tredjelandsstudenter, där en tredje klagande student från början var "jättetveksam" till att stå för sitt klagomål. Det kunde inte, menar Catherine Legrand, uteslutas att det var en tvekan som berodde på rädsla för repressalier från läraren och att det måste tas i beaktande när det gäller tidsförhållandena mellan de olika klagomålen.

Utredarna konstaterar med hänvisning till genomgången och bedömningen av situation 3.2.1 att även i den här situationen har avvikelser från de åberopade tillämpningsriktlinjerna ägt rum.

Utredarna finner vidare anledning att påpeka att anonyma anklagelser är främmande för rättsstatens principer. I fallet när en person anklagas för något utan att veta vem som ligger bakom anklagelserna och/eller vad de går ut på är det svårt att försvara sig/kunna bemöta dem vilket kan leda till allvarliga konsekvenser för den som blir utsatt för anonyma anklagelser. Det skulle därmed kunna röra sig om kränkande särbehandling. Det finns emellertid oklarheter i händelseförloppet som leder till ett gränsdragningsövervägande. Vad som fullt ut kunnat styrkas är den tidsfördröjning som har ägt rum, men inte att den i sig varit föranlett av ett, sett över tid, avsiktligt undanhållande i vem och vad-frågorna.

Catherine Legrands agerande i den anmälda händelsen utgör en överträdelse av arbetsgivarens tillämpningsanvisningar för ärendet, vilket har drabbat Klaus Solberg Söilen på ett negativt sätt.

Kränkande särbehandling anses inte föreligga i den undersökta situationen.

3.5.5. Anmäld situation 5 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Fortvarighetstillstånd från det att Catherine Legrand tillträdde sitt chefsuppdrag i januari 2021
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad

Situationsbeskrivning	<p>Ganska så tidigt efter det att Catherine Legrand hade påbörjat sitt chefsuppdrag så började hon sprida rykten om att Klaus Solberg Söilen är en inkompetent lärare. Catherine Legrand har inte uttryckt det direkt till Klaus Solberg Söilen utan det är sådant som kommit till honom ryktesvägen från kollegor. Detta är en del av ett mönster i Catherine Legrands ledarskap. Flera medarbetare har råkat ut för liknande angrepp, alltså diskriminering, och trakasserier och det pågår även sett över tid. Detta kan Professor Svante Andersson, Professor Mike Danilovic, Lektor Ulf Aagerup (Internationella Handelshögskolan i Jönköping) och lektor Anders Billström (Högskolan i Skövde) vittna om.</p> <p>Det handlar om Klaus Solberg Söilen som en frispråkig individ men också om Klaus som del av marknadsföringsgruppen, vilken har varit en måltavla för Catherine sedan hon började.</p> <p>Ryktesspridningen består av nedsättande omdömen om Klaus Solberg Söilen som det saknas saklig grund för och han har därför upplevt dem som kränkande för honom i hans profession som professor med forskning och undervisande uppgifter.</p>
-----------------------	--

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Catherine Legrand anklagas för att försöka underminera Klaus Solberg Söilens yrkesmässiga ställning genom att påstå att han är inkompetent som lärare och forskare. Dessa påståenden motsägs av befintlig information. Senaste kursutvärderingar visar på positiva resultat (81%), och Klaus Solberg Söilen har identifierats som en av Sveriges tio främsta forskare inom marknadsföring enligt en ny mätning av AD Scientific Index från 2023.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand ställer sig frågande till hur hon skulle kunna börja sitt uppdrag vid Högskolan i Halmstad med att underminera en medarbetare som hon helt saknade kännedom om. Hon har hört kritik från andra som riktats mot Klaus Solberg Söilen. Det har varit omnämningen om Klaus ryktesvägen från såväl student- som lärarkåren. Rykten som för övrigt hade förekommit innan Catherine Legrand kom in i bilden på Högskolan i Halmstad.

Klaus Solberg Söilen har förvisso varit omtalad i chefssammanhang där Catherine Legrand medverkat. Då har det handlat om sådana fakta som att Klaus Solberg Söilen inte forskar med någon inom FIH, att han inte leder någon doktorand, publicerar visserligen i rimlig omfattning, men bidrar inte till utvecklingen. Detta är samtal som har förts helt öppet i bland annat ledningsrådet. Det har även förekommit en del tuffa diskussioner med Klaus i utbildningssammanhang. Catherine Legrand har i övrigt även kommenterat att Klaus Solberg Söilen inte har fått externa medel för sin forskning.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Det ändå viktigt för Klaus Solberg Söilen att få bemöta och motsäga de rykten som Catherine Legrand har hört om honom. Fakta är att Klaus Solberg Söilen har publicerat flera artiklar med andra anställda på Högskolan i Halmstad, han har varit på samma konferenser med kollegor samt deltagit i gemensamma undervisnings- och forskningsprojekt både inom och utanför akademien. Vidare så har Klaus Solberg Söilen haft flera doktorander, vilket dessutom är ett krav i sig för att bli docent och professor. Att han inte "bidrar till utvecklingen" är för

vagt för att bemöta utan en djupare förklaring. Catherine Legrand säger inte att hon har ifrågasatt dessa rykten, vilket är anmärkningsvärt i sig.

Klaus Solberg Söilen hänvisar till ett antal vittnen, som har hört negativa utsagor om honom och spridits av Catherine Legrand. Antingen direkt från Catherine Legrand eller indirekt via andra. Eftersom det är få inom företagsekonomi som har mycket direktkontakt med Catherine Legrand är det mesta indirekt, med ett undantag, arbetsmiljöombudet, som har frekventa möten med Catherine Legrand har hört följande direkt från Catherine själv enligt skriftligt meddelande 2024-01-02, se nedan.

"- I de kontakter jag har haft med akademichefen i min roll som arbetsmiljöombud där Klaus Solberg Söilen har kommit på tal har det alltid varit i negativa termer där akademichefen har förklarat olika saker kring Klaus Solberg Söilen som hon anser att han har misskött sig med, agerat felaktigt, eller rent av haft bedrägligt uppsåt med. Det finns många exempel på detta som jag av sekretesskäl inte kan exemplifiera just nu, men kan göra det vid behov för utredarna."

De negativa kommentarerna om Klaus Solberg Söilen har skadat förtroendet och relationen mellan honom och hans chefer, vilket har påverkat samarbetet och kommunikationen negativt. När Catherine Legrand regelbundet har pratat illa om Klaus Solberg Söilen har det skapat en giftig arbetsmiljö, där rädsla, misstro och negativitet råder.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand erinrar om vad hon redan har kommenterat i sin utsaga om att i interna ledningssammanhang ha kritiserat Klaus Solberg Söilen för ett antal saker. Likaså att det fanns mycket synpunkter på honom inom Högskolan Halmstad redan innan Catherine Legrand tillträdde som akademichef.

I övrigt vidhåller Catherine Legrand vad hon har anfört i sin tidigare utsaga.

Svante Anderssons vittnesutsaga 2023-12-12

Svante har ej hört direkt från Cathrine att Klaus är inkompetent som lärare och forskare. Svante och Catherine har ingen privat relation och Catherine är inte Svantes närmaste chef, vilket innebär att de sällan samtalar. Att Klaus Solberg Söilen har stängts av från undervisning har dock spridits ryktesvägen utan officiell information från ledningen. Detta har inneburit en mängd ryktesspridning om Klaus. Kollegor som har direkt kontakt med Cathrine Legrand kan intyga att negativa kommentarer har yttrats av Cathrine om Klaus. Detta kan till exempel intygas av Svantes kollega Navid Ghannad som har fler direkta samtal med Cathrine än Svante. Svante Andersson uppger att Klaus Solberg Söilen inte har tagits med i arbetsgruppen vid utveckling av programmet som Klaus undervisar i. Svante har dessutom påpekat att han inte förstår varför Klaus inte får undervisa i kurser där kursutvärderingar visar att studenterna är nöjda med hans insats. Detta innebär övertid för befintlig personal och att externa lärare behöver kontrakteras. Avdelningschefen (Per-Ola Ulvenblad) hänvisar till att han har fått order uppifrån att Klaus Solberg Söilen inte ska undervisa.

Svante Andersson uppger även att Klaus Solberg Söilen ofta blir exkluderad när det tillsätts arbetsgrupper. Det har blivit mer explicit senaste året. Han påpekar slutligen att det inte tidigare har vidtagits en massa utredningar riktade mot en enskild lärare och att det som nu har skett är en ny situation.

Catherine Legrand replik 2024-01-15

Om det förhåller sig så att Klaus Solberg Söilen ofta blir exkluderad i olika arbetsmässiga sammanhang så är det ingenting som Catherine Legrand är inblandad i utan något som i så fall är kopplat till Ämnesgruppen.

Den omständigheten att Klaus Solberg Söilen inte kom med i arbetsgruppen för verksamhetsutveckling har den enkla förklaringen att han själv inte ville delta i den.

Såvida Navid Ghannad har pratat med Svante Andersson om vad Catherine Legrand har uttryckt om Klaus Solberg Söilen är det sådant som kommit upp i ämnesråd och kollegium och som dessutom sagts i förtroende till Navid.

Catherine Legrand har definitivt informerat om och fört diskussioner om vad som händer i de olika utredningarna, men det är inget som hon kan kommentera här och nu.

Catherine Legrand håller i övrigt fast vid sin tidigare utsaga.

Per-Ola Ulvenblad vittnesutsaga 2023-12-15

Vad gäller den påstådda ryktesspridningen så känner Per-Ola Ulvenblad inte till något om den. Personalen vet säkert om att Klaus Solberg Söilen inte undervisar just nu, men Per-Ola Ulvenblad vet inte om det är något som man pratar om.

Navid Ghannads vittnesutsaga 2024-01-11

Navid Ghannad började med att ge sin bakgrundsförklaring till Utredarna varför Catherine Legrand och Klaus Solberg Söilen sett över tid har utvecklat ett antagonistiskt förhållande till varandra.

Klaus Solberg Söilen kan å sin sida uppfattas som en kontroversiell person som inte drar sig för att sticka ut och säga vad han tycker och tänker. Det blir därför lätt diskussioner om honom som person i olika sammanhang. Catherine Legrand har varit inblandad i sådana diskussioner om honom och i vissa fall även varit direkt drivande i dem.

Catherine Legrand har för sin del och i rollen som akademichef försökt ta tag i vissa saker där hon anser att Klaus Solberg Söilen ska ha varit gränsöverskridande i sin tjänsteutövning. Det har varit en del tvister om till exempel möjlighet till deltagande i konferens där Klaus Solberg Söilen fick avslag, inköp som Klaus Solberg har gjort, samt en tvist om 14 timmars övertid i tjänsteplaneringen som Catherine och Klaus hade olika syn på om utbetalning och som ledde till att facket blev inkopplat.

Navid Ghannad har hört en hel del rykten om Klaus Solberg Söilen. Vissa av dem kommer från Catherine Legrand och har förmedlats direkt till Navid av Catherine. Några exempel på det som Catherine Legrand har framfört till Navid Ghannad om Klaus Solberg Söilen är som följer: Vid ett tillfälle när Klaus Solberg Söilen var på konferens i Marocko så hade han pratat han i telefon för stora summor med sin familj i Norge. Vidare har hon berättat för Navid att Klaus Solberg, på en annan konferens, hade tagit med sig sin fru på Högskolans i Halmstad bekostnad. Hon har också berättat att Klaus har köpt in böcker för "tiotusentalskronor" från ett antikvariat som hon är övertygad om att det var för privat bruk. Ett halvår senare nämnde hon att böckerna "var tillbaka" och att Klaus denna gång menade att de var kurslitteratur. Hon har också berättat vid ett flertal tillfällen om att Klaus inte fungerar som lärare, att han till exempel har genomfört en grupphandledning i stället

för individuell handledning som uppsatshandledare. Navid Ghannad anser inte att dessa informationer till honom har varit arbetsmiljörelaterade. Han förstår därför inte varför Catherine Legrand har berättat om dem för honom. Navid Ghannad har på förekommen anledning inte funnit några skäl till att agera vidare på dem eller omtala dem för andra. Enligt Catherine Legrand har heller inte Klaus Solberg Söilen fullgjort det som ankommer på honom i tjänsten i en del andra avseenden. Catherine Legrand har uppgett att Klaus Solberg Söilen har samarbetssvårigheter, att han inte fungerar i grupper och ej heller på det hela taget som lärare. Beträffande det senare så vidtalade Catherine Legrand Navid Ghannad i den frågan under sommaren 2022 och berättade att hon var inne på att förändra hela hans anställning. Då lite beroende på vad det skulle kunna finnas för andra alternativ för Klaus Solberg Söilen på Högskolan i Halmstad och vilka arbetsrättsliga åtgärder som skulle kunna vidtas mot honom i den frågan. Catherine Legrand har även givit uttryck för sitt missnöje med Klaus Solberg Söilen honom genom subtila visuella uttryck som att himla med ögonen.

Sammanfattningsvis så har Catherine Legrands omnämningen om Klaus Solberg Söilen genomgående varit av det negativa slaget. Inte vid något enda tillfälle i Navid Ghannads närvaro har hon haft något positivt att säga om Klaus Solberg Söilen.

Navid Ghannad tycker att det är ett generellt problem med ryktesspridning via korridorprat och att det är något som inte bara har drabbat Klaus Solberg Söilen, utan även andra, inklusive Navid Ghannad själv.

Navid Ghannad kommer sedan in på ytterligare ett tillfälle under hösten 2023 där Catherine Legrand har varit inblandad i ryktesspridning. Bakgrunden var att en [REDACTED], hade deltagit i ett möte med Catherine Legrand med flera för att han var missnöjd med ett beslut om att ett program hade blivit direkt [REDACTED] av det. I situationen blev Catherine Legrand enligt egen uppgift [REDACTED], vilket hon sedan reagerade helt oacceptabelt på genom att sprida ut det genom så kallat korridorprat. Catherine Legrand berättade om det inträffade för andra runt bordet i samband med fika. Andra som hörde om det vid tillfället – vittnen till Catherines utläggning - frågade sedan Navid Ghannad om [REDACTED]. När Navid Ghannad hör samma sak ett par veckor senare på ett annat möte där också HR specialisten deltar tycker han att det får vara nog. Redan dagen efter kontaktade Navid Ghannad HR och för att informera dem och meddelade samtidigt sin uppfattning att Catherine Legrands agerande gentemot [REDACTED] är oacceptabelt. Navid Ghannad påpekar, att såvida Catherine Legrand har [REDACTED]. Så finns det vedertagna rutiner för [REDACTED] på Högskolan som hon borde känna till i sin roll som akademichef. Det är inte rimligt och skapar en dålig arbetsmiljö att sprida ut att [REDACTED]. Särskilt inte med tanke på att det skedde vid ett tillfälle när [REDACTED] inte hade någon som helst möjlighet att försvara sig. Utöver att informera HR om ovanstående har Navid Ghannad också lyft detta på ett annat dokumenterat möte där avdelningschef, HR specialist och fackets ordförande deltog. Det var ett möte där man kom i diskussion om ryktesspridning. Navid Ghannad uttryckte då sin oro över att Catherine Legrand sprider rykten på det sätt som hon gör i stället för att följa de rutiner som finns. Navid Ghannad är tydlig med att det är givetvis inte okej att [REDACTED]. Alla medarbetare, inklusive chefer har rätt att [REDACTED] på sin arbetsplats. Men det är heller inte okej att sprida rykten som den det gäller inte har möjlighet att bemöta. Det är därför viktigt om Catherine Legrand kände som hon gjorde i den omtalade situationen, både för [REDACTED] och Catherine Legrands skull, att händelsen rapporteras för att sedan utredas sakligt enligt de rutiner som arbetsgivare, arbetsmiljöorganisationen och facket gemensamt har fastslagit.

Catherine Legrands replik 2024-01-25

Se Catherine Legrands fullständiga replik under avsnitt 3.4.2.

3.5.5.1 Bedömning

Klaus Solberg Söilen känner sig kränkt och särbehandlad av Catherine Legrand på grund av att Klaus Solberg Söilen anser att hon har spridit nedsättande omdömen om honom ryktesvägen.

Bedömningsgrunderna i avsnitt 3.2 för kränkande särbehandling ska tillämpas och Utredarna har som vanligt först att avgöra vad som kan styrkas.

Catherine Legrand medger att hon har haft synpunkter på Klaus Solberg Söilen i olika ledningssammanhang i form av fakta, men förnekar att hon har spridit nedsättande omdömen om honom via rykten.

Från de vittnen som har hörts har framkommit en hel del kompletterande information för bedömning av den anmälda situationen. Svante Andersson har tagit upp att det har spridits rykten, utan officiell information från ledningen, att Klaus Solberg Söilen har stängts av från all undervisning.

När det gäller vittnet Navid Ghannad så kan det utan vidare påstås att han inte bara bidragit med kompletterande utan i sammanhanget ganska så komprometterande uppgifter för Catherine Legrand när det gäller graden av ryktesspridning från hennes sida. Vad Utredarna på samma gång har tagit särskilt fasta på i Navid Ghannads berättelser om Catherine Legrands påverkan på ryktesspridningen om Klaus Solberg Söilen är att det inte finns några exempel på för honom personligen nedsättande omdömen utan att det som har tagits upp har varit kopplat till Klaus Solberg Söilens duglighet med mera i anställningen. Oaktat detta behöver det påpekas att ryktesspridning och ogrundade påståenden kan leda till allmän misstänksamhet mot den som blir måltavla för dem, samt att den som utsätts riskerar att drabbas av ohälsa och/eller att ställas utanför arbetsplatsens gemenskap.

Det finns inslag av bristande professionalitet i Catherine Legrands sätt att kommunicera medarbetaruppgifter om Klaus Solberg Söilen som hon i sin roll som akademichef borde ha hållit sig för god att inlåta sig på med andra. För det förtjänar Catherine Legrand viss kritik.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.6. Anmäld situation 6 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Med start 13 april 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	Klaus Solberg Söilen anser att Catherine Legrand avsiktligt har dragit ut på tiden att besluta om forskningsanslag för projekt som han har varit involverad i. Klaus vill här lyfta fram två exempel, dels ett projekt med ett av Europas största mjukvaruföretag, SAP i München, dels avslag om samarbeten med ett lärosäte i Salzburg. Beslut i ärenden om forskningsanslag tar så klart olika lång tid. Men här tog det över ett år vilket riskerade hela projektets existens och Klaus Solberg Söilen menar att det på goda grunder kan antas att Catherine Legrand tog extra god tid på sig bara för att besluten rörde samarbeten som Klaus höll på med. Dels gäller det ett samarbetsprojekt med Högskolan i Salzburg runt ett "double degree program" som var under utarbetning, en process som leddes av Anders

Billström, men där Klaus medverkade aktivt med sina forskningskontakter. Anders Billström står här som vittne. Klaus Solberg Söilen upplever att det blev en medveten tidsutdräkt med bristande medarbetarinvolvering och icke-motiverande förklaring från Catherine Legrands sida i syfte att demonstrera sin makt inför Klaus och att det agerandet därmed har utgjort en kränkande särbehandling av honom. Vittnen kan berätta att liknande avtal behandlas betydligt snabbare och med större intresse.

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Catherine Legrand förlänger beslutsprocesser som rör Klaus Solberg Söilens forskningsprojekt eller avslår samarbeten med andra lärosäten som har föreslagits av Klaus Solberg Söilens med icke-motiverande förklaringar.

Ett bra exempel är Salzburg-kontraktet. Där höll Catherine Legrand, Klaus Solberg Söilens och en kollega till honom i ett spänningstillstånd under mer än ett års tid om projektet skulle få gå vidare eller inte. Det var ett projekt med möjligheter att få till ett nära samarbete som skulle ha gjort att Högskolan i Halmstad hade fått bättre studenter, akademisk kvalité och större intäkter. En kollega till Klaus Solberg Söilen, Anders Billström, lade ner mer än hundra timmar på det projektet. I slutänden inför julen 2022 fattades bara Catherine Legrands underskrift. Men hon skrev inte under med motiveringen att det fanns annat att arbeta med efter jul. Catherine Legrands ställningstagande mot projektet skadade Klaus Solberg Söilens och Anders Billströms förtroende såväl inom som utanför högskolan. Beträffande Anders Billström till den grad att Anders Billström tog så illa vid sig att han valde att sluta sin tjänst. I beslutsprotokollen från akademirådet framgår att andra har fått presentera sina projekt, men inte Klaus Solberg Söilen och Anders Billström.

Ett annat exempel är SAP-kontraktet, som drog ut över ett år och nästan ledde till att företaget drog tillbaka sitt engagemang. Catherine Legrand hävdade att hon inte kunde skriva under ett kontrakt där namn på personer som inte var anställda vid Högskolan i Halmstad stod med. Detta görs hela tiden i vanliga forskningsansökningar, så enligt Klaus borde det inte vara en fråga. Klaus Solberg Söilen och Anders Billström fick inga möjligheter att dra sina projekt i akademirådet och fanns inte med i föredragningslistan för Akademirådet. Fördröjningen gjorde att Klaus Solberg Söilen missade två möjligheter till ansökan för Högskolan i Halmstad.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand vill bemöta Klaus Solberg Söilens uppgifter om de båda ovan omnämnda projekten enligt följande:

SAP-projektet byggde på ett komplicerat avtalsförslag som högskolans jurister hade att se över. Catherine gjorde kommentarer och sedan skickades underlagen fram och tillbaka mellan henne och juristerna med utbyten av synpunkter och förslag. En del av komplexiteten handlade om att det fanns beskrivet om en partner som var kopplad till Ryssland. En annan bidragande orsak till att handläggningen tog längre tid än vad som är brukligt, 2 - 3 månader, var Klaus Solberg Söilen själv eftersom han inte hade skickat in ansökningen i god tid.

När det gäller samarbetet med Salzburg som Klaus Solberg Söilen har tagit upp i sin utsaga så visade det sig att det inte var sanktionerat av Högskolan. Se bifogat protokoll från akademiråd 2021-12-17 för förtydligande. Det fanns inget uppdrag utan det var snarare ett slags avtal om studentutbyte som Anders Billström och Klaus Solberg Söilen drev helt i egen regi. De fick heller aldrig något uppdrag att fortsätta med de påbörjade kontakterna.

Catherine Legrand menar att Klaus Solberg Söilens kritik mot henne tyder på bristande insikter när det gäller systemkunskaper om hur handläggningen och prövningen av avtal går till när det gäller en ansökan som den om SAP-projektet där en hel organisation på ett eller annat sätt var involverad i den och att det leder till

tidskrävande processer. Vissa andra projektansökningar har av olika skäl kunnat behandlas snabbare och det har då inte varit betingat av större eller mindre intresse från Cathrine Legrands sida utan det har i stället berott på skiftande förutsättningar. Främst när det gäller komplexiteten i handläggningen av dem.

Catherine Legrand hänvisar till att samma kvalitetsgranskning som görs av Mastersprogrammet inom företagsekonomi redan har ägt rum för det internationella marknadsföringsprogrammet (Bachelorprogrammet). Så det är inget unikt eller särskilt riktat på ett fientligt sätt mot det ämnesområde där Klaus Solberg Söilen är verksam. Tvärtom så är det en del av Catherine Legrands uppdrag som akademichef att inte bara vara förvaltande i sin roll utan att även verka för utveckling som kan leda till förbättringar av undervisningen och forskningen. Catherine Legrand påpekar att hon har rekryterat en gästprofessor med uppgift att stödja utveckling av just marknadsföringsprogrammet, så varför skulle Catherine investera i en sådan resurs om målet är avveckling frågar hon sig retoriskt.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Om SAP-projektet. De första kontakterna med SAP började i maj 2020. Klaus Solberg Söilen skickar en påminnelse om att signera avtalet med SAP den 14 november 2022. Klaus Solberg Söilen ber om att detta görs ASAP så han kan möta en tidsfrist för KK-projektet den 9 december. Catherine Legrand hör inte av sig. En påminnelse skickas 2023-03-10. 2023-03-24 accepteras kontraktets del 1 elektroniskt, men inte del 2. 2023-05-20 skickar Klaus Solberg Söilen en påminnelse om att skriva under del 2. SAP:s ledning i München hade då skickat sin del för signering den 10 maj. Men vid det laget hade Catherine Legrands egen utredning av Klaus Solberg Söilen börjat och Catherine ville tydligen inte signera. Situationen som sådan är ett exempel på trakasserier mot Klaus Solberg Söilen som dessutom leder till negativa konsekvenser för andra inblandade och för det som är Högskolans bästa.

I en påminnelse den 20 maj skriver Klaus Solberg Söilen:

"Jag hoppas att det inte dröjer alltför länge, eftersom vi inte vill riskera att förstöra relationen med en strategiskt viktig extern part".

Detta är inget som Catherine Legrand tar hänsyn till. I stället framstår hennes medvetna fördröjning som en form av repressalier och bestraffning.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand har inget ytterligare att tillägga utöver sin huvudinvändning i den tidigare utsagan, nämligen att det här var ett självpåtaget uppdrag som inte var sanktionerat av Högskolan och som heller inte bedömdes vara av intresse att ta vidare.

3.5.6.1 Bedömning

Den anmälda situationen relaterar till två olika handläggnings- och beslutsprocesser i ärenden/projekt som Klaus Solberg Söilen har varit inblandad i. Båda ärendena handlade om samarbeten/utbyten med aktörer i internationella sammanhang. Klaus Solberg Söilen grundar sin anmälan på att Catherine Legrand medvetet och av personliga skäl riktade mot Klaus valde att medvetet dra ut på tiden för sitt beslutsfattande. En omständighet som enligt Klaus Solberg Söilen fick negativa konsekvenser genom att samarbetsplanerna i projekten inte kunde fullföljas på det sätt som var tänkt och att ett berört företag var nära att avsluta sin medverkan i deras samarbeten.

Samma bedömningsgrund som i tidigare situationer gäller och Utredarna börjar med att avgöra vad som kan styrkas.

Catherine Legrand har motsatt sig Klaus Solberg Söilens påståenden om att hon ska ha haft det fördröjnings-upsåt med beslutsfattandet som Klaus tillvitar henne. Enligt henne så fanns det bakomliggande sakförhållanden som gjorde att besluten i de båda ärendena kom att dra ut på tiden. I det ena fallet berodde det på ärendets komplexitet med många inblandande i handläggningen. Här menar också Catherine Legrand att Klaus Solberg Söilens kritik mot henne tyder på bristande insikter när det gäller systemkunskaper om hur handläggningen och prövningen av avtal går till när det gäller en ansökan där hela organisationen på ett eller annat sätt var involverad i den och att det i sin tur ledde till tidskrävande processer.

Till det ska även läggas att Klaus Solberg Söilen inte kom in med sin ansökan i tid. Beträffande det andra ärendet så fanns det överhuvudtaget inget uppdrag, utan det var någon form av studentutbyte som Klaus Solberg Söilen och en kollega till honom hade startat på eget bevåg. De fick heller ingen auktorisation av Högskolan i Halmstad att fortsätta med det de hade påbörjat.

Då båda parter bekräftar händelsen som sådan finner Utredarna det styrkt att den har inträffat. Nästa fråga blir då om Catherine Legrand i sitt ämbete som Akademieförstare uppsåtligt har fördröjt sitt beslutsfattande i 2 ärenden/projekt som Klaus Solberg Söilen varit involverad i på ett sätt som varit särbehandlande för honom på ett kränkande sätt.

Utredarna konstaterar att Klaus Solberg Söilen inte har presenterat någon stödbevisning för sina påståenden. Därmed kan de heller inte tillmätas något annat värde än en subjektiv känsla av att vara utsatt och särbehandlad. Catherine Legrand har å sin sida givit högst rimliga motiveringar och förklaringar till den upplevda tidsutdräkten. Hennes version ska därför tillmätas en högre tillförlitlighet än Klaus Solberg Söilens utsaga. Det behöver samtidigt med det beaktas att ett av ärendena/projekten saknade Högskolans i Halmstad legitimitet och därmed närmast var att betrakta som "fritt valt arbete", vilket sedermera ledde till att aktiviteten fick avslutas och avbrytas.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.7 Anmäld situation 7 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Sedan Catherine Legrand började i januari 2021
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Klaus Solberg Söilen beskriver sig själv som måltavlan för den problematik som uppstår i en organisation där man tilldelar en orimligt stor andel av externa resurser (personer som arbetar 50% eller mer för andra organisationer) till verksamheten. Detta är vad som har hänt vid Högskolan Halmstad jämfört med andra lärosäten, och det gäller särskilt ämnet företagsekonomi. Till exempel så blir Klaus Solberg Söilen systematiskt utesluten från alla beslutsprocesser som rör ämnet företagsekonomi, inklusive marknadsföring, där han är en av två professorer inom ämnet. I stället rådfrågar Catherine Legrand anställda som är mindre kvalificerade och som också arbetar vid andra lärosäten, som exempelvis forskningschefen och chefen för PhD-utbildningen. Catherine Legrand har institutionaliserat detta för att främst säkerställa lojalitet bland medarbetarna och därigenom öka kontrollen över verksamheten, i stället för att söka förbättra den med mål om högre akademisk nivå, fler studenter och bättre forskningsresultat. Detta möjliggörs genom akademiechefernas betydliga autonomi.</p> <p>Den situation som Catherine Legrand har skapat genom ett överutnyttjande av externa resurser, tidsbegränsade anställningar och konsulter</p>

som ges betydande roller i organisationen, har skapat en fientlig arbetsmiljö för Klaus Solberg Söilen och flera kollegor. Det utgör samtidigt en kränkande särbehandling av Klaus Solberg Söilen inbegripen genom:

1. Förminskning av intern kompetens och erfarenhet. Genom att förlita sig på externa uppfattas det som att man undervärderar den befintliga kunskapen och erfarenheten hos de fasta anställda, inklusive professorerna. Detta har lett till en känsla av att deras expertis och bidrag till organisationen inte värderas tillräckligt högt.
2. Skapande av osäkerhet och brist på tillit. Att ständigt anlita externa skapar en osäker arbetsmiljö för de fasta anställda. Det uppfattas som att Catherine Legrand inte litar på eller är nöjd med de anställdas arbete, vilket underminerar deras självförtroende och arbetsmoral.
3. Ojämlig tillgång till resurser och möjligheter. När externa ges företräde framför intern personal när det gäller tilldelning av viktiga projekt eller resurser, uppfattas som orättvist. Detta har lett till en känsla av särbehandling och diskriminering bland de fasta anställda.
4. Påverkan på arbetsmiljön och samarbete. Catherine Legrand använder en överdriven användning av externa personer vilket stör den etablerade arbetskulturen och dynamiken på jobbet. Det skapar en klyfta mellan de interna och de externa, vilket leder till fler konflikter och en fientlig arbetsmiljö.
5. Ekonomiska och strategiska konsekvenser. När externa parter och konsulter anlitas för att utföra arbete som de fasta anställda är kapabla att göra ses det som ett slöseri med organisationens resurser. Detta visar också en brist på långsiktig strategisk planering och ansvarstagande från Catherine Legrands sida.
6. Frågor om lojalitet och engagemang. Eftersom externa ofta arbetar på korttidskontrakt och kan ha delade lojaliteter mellan olika arbetsgivare, kan deras engagemang för organisationens långsiktiga mål ifrågasättas. Detta skapar en känsla av osäkerhet bland de interna om organisationens framtid och deras egen roll i den.

Allt detta uppfattas som en kränkande särbehandling av Klaus och hans nära kollegor. Svante Andersson och Ulf Aagerup vittnar om hur detta är satt i system över tid under Catherines ledning.

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Skapande av en fientlig arbetsmiljö: För att säkra lojalitet kring sina egna beslut använder Catherine Legrand systematiskt stöd från externa professorer, tidsbegränsade anställda som anställs på deltid och hyrs in till höga kostnader samt en stor andel av administratörer som svarar direkt under henne själva. Denna ledningsstrategi känd som "dela och erövra", underminerar de interna professorernas position och skapar misstänksamhet inom organisationen.

Catherine Legrand har uteslutit Klaus Solberg Söilen och, på senare tid, även professor Svante Andersson från att vara involverade i rekryteringen av nya medarbetare inom marknadsföring. Detta innebär att båda de professorer som besitter högst kompetens inom ämnet blir exkluderade. Själv saknar hon kompetens inom detta ämne. Catherine Legrand har också nyligen, enligt Klaus, beslutat att pausa Mastersprogrammet och tidigare IMP-programmet på felaktiga grunder.

Klaus Solberg Söilen har blivit utfrys i alla dessa processer, vilket professor Svante Andersson kan vittna om. Ulf Aagerup kan också intyga att Catherine Legrand systematiskt exkluderade Klaus från arbetet med IMP-programmet.

Klaus Solberg Söilens ämneskompetens undervärderas systematiskt. Catherine Legrand har också ogiltigförklarat Klaus bedömning som examinator vid flera tillfällen, vilket strider mot högskolelagen. Enligt högskolelagen i Sverige har examinatorn en central roll i bedömningen av studenters prestationer. Examinators beslut är av stor vikt och i allmänhet slutgiltiga när det gäller bedömningen av studenters kunskaper och färdigheter. Chefer eller rektorer på högskolor och universitet har normalt inte befogenhet att direkt ändra en examinars beslut. Detta görs för att upprätthålla principen om akademisk frihet och för att säkerställa att bedömningar görs objektivt och utan yttre påverkan. Examinators oberoende är en viktig del av den akademiska integriteten.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand säger sig ha svårt att se och än mer att förstå de samband och inte minst de konsekvenser för verksamheten som Klaus Solberg Söilen beskriver i sin utsaga. Det är som, säger Catherine Legrand, att hon inte riktigt vet var hon ska börja för att bemöta allt det som Klaus Solberg Söilen tillvitlar henne som akademischef. Under alla omständigheter så känner inte Catherine Legrand igen sig i Klaus Solberg Söilens beskrivningar. Gästprofessorer har funnits på Högskolan i Halmstad långt innan Catherine tillträdde sin tjänst. Catherine har tvärtemot vad Klaus Solberg Söilen uppger verkat för ett omfattande nyrekryteringsprogram för att få fler fast anknutna lärare till Högskolan. Ett trettiotal nya lektorer och lärare inom hela den akademi som hon leder, varav ca en tredjedel inom företagsekonomi. Hela behovsspektret har då varit representerat från grundnivå till att ta på sig programansvar. Detta har varit en del av ledningsstrategin och Catherine Legrand undrar i vilken värld som Klaus Solberg Söilen lever i med tanke på hans beskrivningar av verkligheten. Verkligheten är den att Catherine Legrand har tillfört avdelningen betydande nya resurser och då pratar hon om en helhetssyn på avdelningen som sådan och inte utifrån en enskild medarbetares personliga intressen. Det har kommit in många nya personer med kreativa idéer. Antagligen har det inneburit en stor förändring för Klaus Solberg Söilens personliga del som gör att han upplever att det har medfört en dålig arbetsmiljö för honom i subjektiv mening.

De här frågorna om verksamhetens omfattning, inriktningar med olika satsningar, kvalitets- och utvecklingsfrågor etcetera är baserade på överväganden och förslag från Catherine Legrand och akademirådet. Det handlar långt ifrån om vad Catherine godtyckligt och helt på egen hand skulle för sig att genomföra i verksamheten och dessutom är rektor den som prövar förslagen/ idéerna och fattar besluten.

Klaus Solberg Söilens replik 2023-12-29

Avslutningsvis, situation 7 handlar om den situation som Catherine Legrand har skapat genom ett överutnyttjande av externa resurser, tidsbegränsade anställningar och konsulter som ges betydande roller i organisationen, vilket har skapat en fientlig arbetsmiljö för Klaus Solberg Söilen och flera kollegor. Det utgör samtidigt en kränkande särbehandling av Klaus Solberg Söilen. Denna situation är ett resultat av att Cathrine Legrand har pressat ut kompetenta lärare och ersätt dessa med lojala medarbetare som har sin huvudsyssla på andra lärosäten och med att anställa folk på kortare kontrakt. Catherine Legrand själv presenterar inga argument som motbevisar den här beskrivningen.

Cathrine Legrands replik 2024-01-15

Cathrine Legrand har inget ytterligare att tillägga utöver det hon har anfört i sin tidigare utsaga.

3.5.7.1 Bedömning

Klaus Solberg Söilens anmälan av den här situationen framstår närmast som en enskild medarbetares revision/utvärdering av sådana frågor som faller på universitetsledningens ansvar och som ytterst är kopplade till den politiska demokratins principer för ledning och styrning av verksamhetens innehåll, inriktning, omfattning och kvalitet.

I rollen som akademichef har Cathrine Legrand, utifrån sitt ledningsmandat, att fatta strategiska och operationaliserande beslut i den löpande förvaltningen och utvecklingen av verksamheten. I vilken utsträckning dessa passar den enskilda medarbetaren eller inte är av underordnad betydelse eftersom det tillhör arbetsgivarens, inte helt oinskränkta, men jämväl långtgående arbetsledningsrätt enligt rättspraxis och sedvänja. Med sedvänjan följer att arbetsledningsbeslut, vari inkluderas organisation, ekonomiska och personella resurser, egen regi respektive entreprenader etcetera, ska utövas i enlighet med god sed, vilket bland annat innebär att den inte får leda till kränkande handlingar i AFS mening eller stå i strid mot bestämmelserna i Diskrimineringslagen.

Det är sedan en annan sak att förändringar som sker i verksamheten kan upplevas som, frihetsbegränsande, allmänt villkorsförsämrande, felaktiga ur prioriteringssynpunkt, med mera utifrån den enskilda arbetstagarens perspektiv, men det tillhör villkoren för att inneha en anställning och måste tålas i partsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är med andra ord en naturlighet att det kan upplevas som förenat med visst obehag att behöva underkasta sig vissa av anställningsavtalets villkor och förpliktelser utifrån lednings- och styrningsprinciper på ledningsnivå.

Klaus Solberg Söilen har inte, inom ramen för sin omfattande systemkritik, påvisat några enskilda konkreta händelser som har drabbat honom personligen på ett kränkande sätt i lagstiftningens mening. Vare sig i form av organisatorisk kränkning eller som ett direkt utflöde av Cathrine Legrands ledning och styrning av verksamheten på tjänstepersonnivå. Då konkreta kränkande inslag inte har gått att identifiera kommer inte Utredarna vidare i ärendet.

Kränkande särbehandling anses inte föreligga i den undersökta situationen.

3.5.8. Anmäld situation 8 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Hösten 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Klaus Solberg Söilen har meddelats muntligen under hösten av sin närmaste överordnade, Per-Ola Ulvenblad, att han har stängts av från sina kurser på obestämd tid. Något motsvarande skriftligt beslut har han inte fått, varken av Catherine Legrand eller av Per-Ola Ulvenblad. Han vet heller inte om det gäller bara masterskurser eller även andra kurser. Han har inte fått något besked om det. Ej heller muntligen. I övrigt har Klaus Solberg Söilen också fått höra om det från andra via ryktesspridning som nått honom.</p> <p>Eftersom beslutet innebär ett allvarligt ingripande beslut mot en lärare så finns det regler som föreskriver att beslut om avstängning ska vara skriftliga. Klaus Solberg Söilen har muntligen bitt om ett skriftligt beslut från antingen Per-Ola Ulvenblad eller Catherine Legrand, men inte fått något sådant.</p>

Det Klaus Solberg Söilen har fått till sig muntligen är att avstängningen beror på att han ska ha "vilselett utredningen". Utredaren och Catherine Legrand baserar det på att Klaus råkade skicka fel dokument vid ett tillfälle. Något som han rättade till redan samma dag. Även en del felaktigheter i kursplanen rättade han till inom ett par dagar.

Klaus Solberg Söilen har inte blivit friad från utredarens, Catherine Legrands anklagelser/slutsatser i hennes utredning. Han har heller inte fått något besked om hur han kan överklaga beslutet om att stänga av honom från all undervisning. Utöver det har Klaus Solberg Söilen åberopat att det är rektor som ska fatta beslut, inte Catherine Legrand, i hans avstängningsärende. Några svar har han hittills inte fått i dessa avseenden.

Många av Klaus Solberg Söilens kollegor har fått besked om sina kurser inför nästa år, men inte Klaus. Det här är en del av den fullständiga utfrysningen som pågår mot Klaus Solberg Söilen och det värsta av alla övergreppen mot honom, som Klaus betraktar situationen. Klaus Solberg Söilen definierar sig som forskare och älskar att föreläsa. Det som har hänt Klaus Solberg Söilen förstör hans självbild.

Det är märkligt, tycker Klaus Solberg Söilen att den som är satt att vara hans chef och som har 120 medarbetare under sig lägger ner så mycket tid som Catherine Legrand gör på att trakassera en enda anställd, Klaus Solberg Söilen.

Klaus Solberg Söilens uppfattning är att Cathrine Legrand har stängt av honom från att undervisa och att hennes avstängningsbeslut vilar på felaktiga grunder. Dessutom att det är ett beslut som rätteligen ska tillkomma rektor. Med det och följdverkningarna av beslutet anser han sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling och trakasserier på grund av hans frispråkighet och värdegrund, men också på grund av hans kön, ålder, och etnicitet.

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Klaus Solberg Söilen har avsatts med omedelbar verkan från alla sina kurser på obestämd tid inom Mastersprogrammet som en konsekvens av Catherine Legrands utredningar mot honom.

Klaus Solberg Söilen har även tagits bort tas även bort från kurs som ges under LP2, "Classics in Business Administration" (FÖ8052), som vid förra studentutvärderingen fick mycket bra betyg (81%).

Klaus Solberg Söilen får inte besked om avstängningen är tillfällig eller inte.

Notera också att Catherine Legrand fattar beslut om att stänga av Klaus Solberg Söilen från all undervisning på mastersnivå i samma granskning och det innan utredningen är klar. Detta är svårt att förstå. Om Klaus Solberg Söilen skulle bli friad i utredningen, varför i så fall vägra honom att få ha sin kurs som började i LP2 2023? Notera också att Klaus Solberg Söilen fortfarande inte har fått besked om han får tillbaka sina kurser på mastersnivå. Klaus Solberg Söilen har heller inte så här långt fått något skriftligt besked om utfallet av Catherine Legrands egen utredning.

Detta beslut är en ren bestraffning som baseras på en felaktig process och slutsatser som framkommit i Catherine Legrands egen utredning, inklusive anklagelser om att Klaus Solberg Söilen ska ha "vilelett utredningen".

Avstängning från föreläsningar går utöver Catherine Legrands rätt att "leda och fördela arbetet." Klaus Solberg Söilen stängs av från att delta i föreläsningar delvis på grund av sina åsikter och sitt studentprojekt. Catherine Legrand hittar också andra forskningsprojekt som Klaus Solberg Söilen har varit med att starta som hon tycker ska etikprövas trots att de inte har något med den aktuella kursen att göra då de går flera år tillbaka i tiden. Detta utgör en inskränkning av yttrandefriheten och ett angrepp på forskningsfriheten samt den akademiska friheten. Catherine Legrand skickar inte bara exempel på projekt som Klaus Solberg Söilen bedrev under kursen, utan även andra projekt som Klaus har arbetat med inom populationsstudier från tidigare år. Inte något av dessa projekt motiverar en etikprövning då de varken strider mot GDPR eller uppfyller kraven för etikprövning enligt Etikprövningsmyndigheten. Utredningar om etikprövning ska dessutom ledas av myndigheten själv, inte av lärosätet. Detta borde Catherine Legrand veta som chef.

Klaus Solberg Söilen har varit isolerad på sitt arbete sedan april månad 2023 med konsekvens att ha blivit fråntagen det han älskar att göra, nämligen att undervisa. Officiellt gäller nu att Klaus Solberg Söilen enbart ska ägna sig åt forskning, vilket han också gör. Klaus Solberg Söilen har dock på förekommen anledning svårt för att koncentrera sig på forskningen på grund av ständigt nya frågor som ska besvaras med korta tidsfrister.

Avstängningen av Klaus Solberg Söilen har inte kommunicerats till kollegiet. I stället pågår ryktesspridning om att Klaus har utsatt studenter för felaktig behandling. Den bristande kommunikationen orsakar stress för Klaus Solberg Söilen och en osäker arbetsmiljö för resten av kollegiet. Lärare blir rädda att utsättas för omfattande utredningar/trakasserier. Till exempel om studenter klagar på att de blir underkända så finns det risk för omfattande och tidskrävande utredningar. Klaus Solberg Söilens avstängning innebär att andra lärare behöver arbeta övertid och på kort tid ta på sig nya undervisningsuppgifter. Dessutom måste ännu fler lärartjänster nu köpas in externt. Det vill säga arbetsmiljön försämras med nya stressfulla arbetsuppgifter för kollegiet. Catherine Legrand använder skattemedel för att driva sin konflikt mot Klaus Solberg Söilen.

Det är av stor vikt att notera att isoleringen och utredningarna fortsätter även idag, mer än sex månader efter det att de inleddes, trots att Klaus Solberg Söilen har varnat för att detta har en negativ inverkan på hans psykiska hälsa.

Klaus Solberg Söilens isolering från kurser gäller nu tydligen inte bara för masterskurser, utan från all undervisning. Klaus har till exempel inte fått besked om att han ska ha någon handledning av andra studenter till våren, medan han normalt sett alltid har ett tiotal. Vem som ska ha handledningen verkar redan vara bestämt då andra har tillfrågats av Per Ola Ulvenblad, men inget beslut är taget.

Rykten säger att Klaus Solberg Söilen är av med alla kurser tills vidare, det vill säga så länge utredningarna pågår, men han har inte själv fått något besked. Beslutet att plocka bort en lärare från all undervisning på ett universitet eller högskola är normalt sett ett allvarligt beslut och ska hanteras på ett sätt som säkerställer tydlighet, rättssäkerhet och dokumentation.

Taktiken här verkar vara "fullständig isolering"; då Klaus Solberg Söilen inte får några besked om något, inte ens på frågor i e-post när Klaus Solberg Söilen frågar om de interna utredningarna har fått svar på alla sina frågor. Man fryser all kommunikation med Klaus Solberg Söilen så länge utredningen med Human & Heart pågår.

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Enligt Catherine Legrand finns inget avstängningsbeslut mot Klaus Solberg Söilen. Man får betrakta Klaus användning av uttrycket "avstängning" som en begreppssammanblandning från hans sida. Vad som finns i saken

är ett muntligt arbetsgivarbeslut om arbetsledningen av Klaus som innebär att han tills vidare inte ska ha några undervisande uppgifter utan ägna sig åt sin forskning eller andra icke undervisande uppgifter i stället. Beslutet har tillkommit i syfte att skydda Klaus Solberg Söilen från konflikter i klassrummet eftersom det har funnits upprörda stämningar mot honom från en del av studenterna. De orsaker som Klaus Solberg Söilen har redovisat för beslutet är följaktligen felaktiga.

Beslutet om att pausa hans undervisande uppgifter tills vidare meddelades Klaus Solberg Söilen muntligen i början av sommaren. Närvarande vid tillfället var hans närmaste chef Per-Ola Ulvenblad som kommunicerade beslutet med Klaus och den fackliga företrädaren Rikard Melkersson.

Arbetsmiljöombudet har i slutet av augusti kommenterat att beslutet borde ha varit skriftligt för att på så sätt bli mer tydligt för Klaus Solberg Söilen. Catherine Legrand reflekterar att det möjligen var ett formfel från hennes sida att inte meddela Klaus Solberg Söilen beslutet i skriftlig form och att det i så fall sannolikt skulle ha gjort beslutets bakgrund och innebörd mer tydligt för honom. Det är som sagt var ett arbetsgivarens ensidiga arbetsledningsbeslut som förelagts Klaus Solberg Söilen och ett sådant beslut är inte överklagningsbart.

De rykten som Klaus Solberg Söilen berör i sin utsaga känner inte Catherine Legrand till och kan därmed heller inte kommentera dem.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine understryker ånyo att Klaus Solberg Söilen inte är avstängd från arbetet. Det är en felaktig tolkning som han har gjort. Beslutet är att Klaus Solberg Söilen tills vidare inte ska undervisa i avvaktan på att utredningarna blir klara. Det är ett arbetsledningsbeslut. Klaus Solberg Söilen får komma till sitt arbete och han får träffa sina kollegor. Han har fått en diskussion med sin avdelningschef om pedagogiska kurser och då även meddelats att han kan använda sin arbetstid för forskning. Det äger sin riktighet att detta inte har meddelats honom skriftligen, men han har trots allt fått dessa informationer av sin avdelningschef, om än muntligen.

Per-Ola Ulvenblads vittnesutsaga 2023-12-15

Per-Ola Ulvenblad konstaterar att Klaus Solberg Söilen är anställd och får lön som vanligt. Klaus Solberg Söilens är välkommen att befinna sig på arbetsplatsen och har även rätt att arbeta på distans vid behov. Catherine Legrand har tagit beslut om att Klaus Solberg Söilen inte ska undervisa under pågående utredningar. Per-Ola Ulvenblad har kontaktat Klaus Solberg Söilen via telefonsamtal, när Per-Ola Ulvenblad har fått information av Catherine Legrand som ska delges Klaus. Varje gång som Per-Ola Ulvenblad har ringt till Klaus Solberg Söilen så har Klaus redan haft informationen. I varje fall som Per-Ola Ulvenblad uppfattat det genom Klaus Solberg Söilens reaktioner på samtalen. Klaus Solberg Söilen har inte blivit förvånad någon gång när Per-Ola Ulvenblad har meddelat information om arbetsuppgifter till honom. Klaus Solberg Söilen har fått information muntligt via telefonsamtal av Per-Ola Ulvenblad. Klaus Solberg Söilen har då påtalat att han vill ha besluten skriftligen

Per-Ola Ulvenblad har haft flera samtal med Klaus Solberg Söilen om hur Klaus mår och då erbjudit sig att hjälpa honom. Vidare så har Per-Ola Ulvenblad pratat med Klaus Solberg Söilen om möjlighet till samtalsstöd vid behov och även om andra utvecklingsmöjligheter.

Orsakerna till att Klaus Solberg Söilen inte skall undervisa är kritik som framförts mot honom av studenter. Per-Ola Ulvenblad anser att Catherine Legrand har haft sakliga skäl för sitt beslut om att Klaus Solberg Söilen inte skall undervisa under den tid som han utreds. Klaus Solberg Söilen arbetar fortfarande med arbetsuppgifter som är relevanta för Klaus anställning då de är kopplade till hans forskning med mera.

Per-Ola Ulvenblad framförde information till Klaus Solberg Söilen om att han inte kommer ha handledning för mastersstudenter, vilket Klaus Solberg Söilen redan visste. Det är, framhåller Per-Ola Ulvenblad, viktigt för högskolan att utredningsprocesser och beslut görs på rätt sätt så att det blir rättssäkert. En avstängning hade inneburit att Klaus Solberg Söilen inte hade kunnat vara på arbetsplatsen eller göra några arbetsuppgifter och så är inte fallet.

Per-Ola Ulvenblad har meddelat Klaus Solberg Söilen att han kommer att undervisa på kursen Omvärldsanalys men att han inte ska vara examinerare. I samtalen mellan Per-Ola Ulvenblad och Klaus Solberg Söilen har det inte varit tal om att Klaus har blivit avstängd. Per-Ola Ulvenblad uppfattar att samtalen inte har rört sig om begreppet "avstängd." Om en lärare inte får undervisa på en kurs som man brukar undervisa på så upplevs det ofta negativt av den aktuella läraren. Per-Ola Ulvenblad har förståelse för att Klaus Solberg Söilen upplevelse av att inte få undervisa är negativ.

När studenter riktar kritik mot lärare så brukar samtal föras mellan chef och berörd lärare kring pedagogiken. När kritiken från studenterna är av den omfattning och dignitet som i det här fallet med Klaus Solberg Söilen så blir det viktigt för akademien att göra rätt, vilket kan medföra att processerna tar längre tid än vanligt.

Per-Ola Ulvenblad säger att han tror att Klaus Solberg Söilen vill vara försiktig och eftertänksam för att inte försätta sig i en förvärrad situation. Per-Ola Ulvenblad tänker på en situation, ett möte tidigt i höst mellan Klaus Solberg Söilen, Catherine Legrand och Per-Ola Ulvenblad. Klaus Solberg Söilen vill då inte svara på frågorna vid sittande bord, för att i stället kunna återkomma vid ett senare tillfälle. Det är sådant som påverkar processen och gör att den tar mer tid.

Beträffande handledning och vem som ska ha det kommande år så brukar Klaus Solberg Söilen handleda ett tiotal studenter. Klaus Solberg Söilen uppfattar att för närvarande är inga beslut tagna om handledning för hans del. Per-Ola Ulvenblad bekräftar att så är fallet. Just nu så samlar man in information från studenter om vilka som ska skriva uppsats. Därefter fördelar Per-Ola Ulvenblad ut studenterna till handledargrupperna. I nästa skede gör handledargrupperna en fördelning sinsemellan för att skapa en jämn arbetsbelastning. På grund av underbemanning så ligger man efter med det här arbetet och ingen har därför fått besked om handledning så här långt.

Klaus Solberg Söilens replik 2023-12-29

Per Ola Ulvenblad har fel i att Klaus Solberg Söilen inte kan använda ordet "avstängd" i detta sammanhang. Som nämnts ovan, i arbetsrättsliga sammanhang används ofta termen "avstängd" för att beskriva en situation där en anställd temporärt hindras från att utföra sina arbetsuppgifter, vilket kan inkludera undervisning för en akademiker. Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Per Ola Ulvenblad bekräftar att man har för låg bemanning för att klara av sina uppgifter inom FE. Över lag är den bild som Per Ola här ger korrekt. Man låg bemanning samtidigt som man hindrar Klaus Solberg Söilen från att föreläsa skapar problem för högskolans FE-utbildning så till den grad att man gör administrativa fel och inte klarar av sina uppdrag. Detta är dock fel som Per Ola Ulvenblad över lag inte kan belastas för, då han här bara utför order från Catherine Legrand.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrands kommentar till Per-Ola Ulvenblads vittnesutsaga. Det är inte ovanligt inom svensk högskola, snarare en praxis, att det förekommer att flera lärare undervisar i samma kurs, men att examinatoren är oberoende från kursen samt att det inte ges något besked om orsaken till en sådan ordning.

3.5.8.1. Bedömning

Klaus Solberg Söilens anmälda situation här får ses i ljuset av att Catherine Legrand har beslutat att Klaus Solberg Söilen tills vidare inte ska ha några undervisande uppgifter i sin pågående anställning. Beslutet är muntligt och gäller tills vidare, och såvitt Utredarna har förstått det, utan någon tidsatt bortre gräns. Det som nu har sagts är Klaus Solberg Söilens beskrivning av händelsen. Klaus Solberg Söilen anser att kränkningen består i att Cathrine Legrands beslut vilar på felaktiga grunder och att det rätteligen är ett beslut som skulle ha tagits av rektor. Han härleder också kränkningen till hans frispråkighet och värdegrund, men också som en konsekvens av hans kön, ålder, och etnicitet.

Bedömningsgrunden för kränkande särbehandling ska tillämpas när det gäller den centrala sakfrågan i situationen. Diskrimineringslagens regelverk ska däremot ligga till grund för prövningen av Klaus Solberg Söilens anklagelser om att ha blivit missgynnad av Catherine Legrand på grund av kön, ålder och etnicitet.

Utredarna ska först bedöma vad som kan styrkas i situationen.

Cathrine Legrand har för sitt vidkommande bekräftat att hon är samstämmig med Klaus Solberg Söilen om vad som de facto har inträffat i hans undervisningssituation. Det vill säga att han tills vidare inte ska ha några undervisande uppgifter. Hon är däremot skiljaktig med Klaus Solberg Söilen om den rättsliga grunden för beslutet. Klaus Solberg Söilen anser sig vara avstängd från sitt arbete medan Cathrine Legrand hävdar att det är ett beslut inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

I de så kallade villkorsavtalen mellan Arbetsgivarverket och huvudorganisationerna på arbetstagersidan, däribland Saco-S, som Högskolan i Halmstad är bundna av, fanns tidigare en bestämmelse om arbetstagers avstängning. Bestämmelsen fick utmönstras ur avtalet efter en principiellt avgörande dom i Arbetsdomstolen (AD 2022 nr 49) där domstolen var tydlig med att avstängning av statligt anställda kräver stöd i lag och att det därmed är en fråga som inte kan regleras i förordning eller kollektivavtal. Den tidigare bestämmelsen i Villkorsavtalen kan dock tjäna som vägledning för vad som typiskt sett ansågs känneteckna en situation där avstängning av en arbetstagar skulle kunna vidtas.

Utdrag ur tidigare Villkorsavtal på det statligt reglerade området

I 13 kap. 12 § villkorsavtalet finns följande bestämmelse om avstängning.

Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagar, som på goda grunder misstänkts för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagers opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete.

- Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.
- Under avstängning behåller arbetstagers sina anställningsförmåner.
- Ett beslut om avstängning ska hanteras enligt MBL. Detsamma gäller beträffande beslut om förlängd avstängning om inte parterna kommer överens om annat.
- Bestämmelsen gäller inte arbetstagar med fullmaktsanställning.

Utdrag ur tidigare Villkorsavtal på det statligt reglerade området

I 13 kap. 12 § villkorsavtalet finns följande bestämmelse om avstängning.

Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagar, som på goda grunder misstänkts för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagers opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete.

- Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.
- Under avstängning behåller arbetstagers sina anställningsförmåner.

– Ett beslut om avstängning ska hanteras enligt MBL. Detsamma gäller beträffande beslut om förlängd avstängning om inte parterna kommer överens om annat.

– Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

Ett helt avgörande kriterium vid avstängning är att arbetstagaren blivit meddelad ett tillträdesförbud till arbetsplatsen och därigenom hindras av arbetsgivaren att utföra sina arbetsuppgifter. Så har inte varit fallet för Klaus Solberg Söilen, vilket bland annat framgår av såväl hans egna olika utsagor till de anmälda situationerna som hans överordnades, Per-Ola Ulvenblad, vittnesutsaga. Den senare har ju även uttryckt sitt stöd för beslutet. Det vill säga att han anser att det fanns fog för åtgärden, med tanke på de bakomliggande omständigheterna.

Utredarna kan utan vidare slå fast att det inte är frågan om ett avstängningsbeslut i vedertagen rättslig mening. På samma gång noteras att arbetsledningsbeslutet var en direkt följd av att Klaus Solberg Söilen hade blivit anmäld för diskriminering och det finns därmed skälig anledning att ställa det mot tillämpningsanvisningarnas föreskrift om att *”Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen ska betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår.”* Till yttermera visso kom Klaus Solberg Söilen sedermera att frias från anklagelserna om diskriminering.

Den formella rättsliga slutsatsen kan inte bli annan än att det är frågan om ett arbetsledningsbeslut med omfördelning av arbetsuppgifter för Klaus Solberg Söilen och inte en olaglig avstängning som ligger bakom den uppkomna situationen att han tillsvidare inte ska vara verksam med några undervisande uppgifter. Det finns samtidigt en rad frågetecken kring beslutet. Inte minst otydligheten beträffande dess varaktighet. Likaså beträffande beslutets räckvidd. Det finns dessutom mycket i övrigt att önska angående kommunikeringen av beslutet med Klaus Solberg Söilen. Vidare så står arbetsledningsbeslutet, som redan har påpekats, i konflikt med de tillämpningsanvisningar som gällde för diskrimineringsutredningen, vilket i sig genererar en följdfråga om det i själva verket kan ha rört sig om en förtäckt avstängning från i vart fall arbetet (men inte arbetsplatsen) som sådant, eftersom Klaus Solberg Söilen är anställd med huvuduppgift att undervisa. Det kan därmed även ifrågasättas om beslutet strider mot så kallad god sed på arbetsmarknaden. Utredarna väljer dock att lämna dessa senare frågor obesvarade då de är alltför komplexa att kunna besvara av Utredarna på ett auktoritativt sätt. För det krävs någon form av arbetsrättslig expertis av hög dignitet eller ett forum med institutionell rättskapacitet för att få tillräcklig tyngd i ett försök till en slutlig avdömning av vad som rätteligen skulle kunna anses gälla.

Allt det som nu har lyfts fram av invändningskaraktär enligt det ovanstående tillsammans med de klandervärda inslagen i sättet att administrera och kommunicera arbetsledningsbeslutet med Klaus Solberg Söilen gör att Catherine Legrand förtjänar kritik för sitt agerande i situationen.

Utredarna har inte funnit något stöd för Klaus Solberg Söilens påstående att beslutet om att undanta honom från undervisande uppgifter beror på *” - Hans frispråkighet och värdegrund, men också på grund av hans kön, ålder, och etnicitet.”*

Catherine Legrand har ånyo brutit mot interna föreskrifter på ett sätt som har varit till nackdel för Klaus Solberg Söilen.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.9. Anmäld situation 9 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Med start 13 april 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad
Situationsbeskrivning	<p>Catherine Legrand har visat sin tydliga aversion mot ett av de forskningsområden som Klaus Solberg Söilen håller på med inom Företagsekonomi. Det gäller då närmare bestämt hans populationsstudier med koppling till hur dessa kan påverka hållbarhetsfrågorna i Mastersprogrammet. Catherine Legrand har personligen tillsammans med Anna Tornberg tagit upp samtal med studenterna i de här projekten för att försöka utröna vad som försiggår i dem. De två har intervjuat studenterna i detalj om hur forskningsprojekten bedrivs.</p> <p>Catherine Legrand har ingen bakgrund i företagsekonomi och grovt förenklat förstår hon inte vad de sysslar med i dessa projekt. Klaus Solberg Söilen framhåller att han har rätt att hävda sin akademiska frihet och oberoende genom att själv bestämma över sina forskningsområden. I stället har både han själv blivit utfrågad muntligen av Catherine Legrand om hur dessa studier går till. Catherine har också frågat studenterna om hur studierna gick till i detalj vilket är svårt att försvara om hon bara ska undersöka om Klaus Solberg Söilen har följt högskolans riktlinjer för kursplanen. Detta kan studenter vittna om.</p> <p>Catherine Legrand har genom sina undersökningar om Klaus Solberg Söilens forskningsprojekt försökt att begränsa hans yttrandefrihet. Detta framgår av de samtal Legrand har haft med Klaus Solberg Söilen och studenterna i kursen och från de artiklar Legrand själv skickar in som underlag för sina anmälningar, som gäller flera av Klaus Solberg Söilens artiklar över flera år, inte bara för kursen hon utreder.</p>

Klaus Solberg Söilens utsaga 2023-10-23

Catherine Legrand och Anna Thornberg har inlett intervju med studenter utan lärares, fackets eller arbetsmiljöombudets kännedom eller möjlighet till medverkan eller ens kontroll av att allt går rätt till.

Catherine Legrand har under 2022 ringt Klaus Solberg Söilen och förhört sig om hans forskningsprojekt om populationsstudier. Hon har då varnat Klaus Solberg Söilen och hävdade att hon anser att dessa studier är oetiska och kräver etikprövning. Detta påstående är inte korrekt och utgör dessutom en direkt inblandning i Klaus Solberg Söilens forskningsarbete, dvs. Catherine Legrand hotar i sitt agerande yttrandefriheten och i slutändan den akademiska friheten:

I högskolagen (1992:1434) framgår tydligt av 6 § att ”- I högskolornas verksamhet ska som allmän princip gälla att den akademiska friheten ska främjas och värnas.” ”-För forskningen ska som allmänna principer gälla att 1. forskningsproblem får fritt väljas, 2. forskningsmetoder får fritt utvecklas, och 3. forskningsresultat får fritt publiceras.” Lag (2021:317).

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Enligt Catherine Legrands bedömning gällde inte det som Klaus Solberg Söilen hänvisar till här, det vill säga frågor kring hans forskningsprojekt. Det var helt enkelt en del av hans undervisning. Det är enligt Catherine

Legrand intressant om Klaus Solberg Söilen med det medger att han driver ett forskningsprojekt inom ramen för sin undervisning.

Catherine Legrands åtgärder i det här avseendet har inte haft någon koppling till forskningens sakliga innehåll. Det var en rekommendation till Klaus Solberg Söilen att låta etikpröva det Klaus Solberg Söilen höll på med på grund av att han blandade in forskning i undervisningen av studenterna. De frågor som ställdes till studenterna kunde samtidigt i sina svar ha bäring på GDPR-lagstiftningen. Catherine Legrand vände sig därför till rektor för vägledning i dessa två frågor. Det var aldrig fråga om att ta upp några utredningar i vedertagen mening.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Catherine Legrand förnekar inte att hon har ringt upp Klaus Solberg Söilen och frågat om hans forskning i detalj och hon har påpekat att hans forskningsprojekt måste etikprövas. Etikprövningen gäller för lagring av personuppgifter. Om personuppgifterna i en enkät, som de som Klaus Solberg Söilen använder är anonyma, räknas de inte längre som personuppgifter enligt Europeiska kommissionen. I det fall att Catherine Legrand har rätt skulle merparten av FE studier etikprövas, vilket inte görs.

Catherine Legrand använder som förevändning att det var nödvändigt att granska Klaus Solberg Söilens projekt med studenterna, som var inom samma ämne som ett av hans forskningsintressen, för att kontrollera om dessa projekt uppfyllde kraven i GDPR-lagstiftningen. Catherine Legrand har heller inte kollat om forskningen till hans nära kollegor ska etikprövas, vilket i så fall vore konsekvent.

Antingen har Catherine Legrand så lite kunskap om forskning att hon inte vet att lärare i Sverige driver projekt med studenter som leder till forskning, eller så spelar hon ovetande. Med tanke på att hon själv är professor får man anta det senare. Förfarandet är inte trovärdigt. Det fanns inga rimliga skäl för Catherine Legrand att personligen gräva i Klaus Solberg Söilens forskning.

Vidare, om det stämmer som Catherine Legrand själv beskriver ovan att utredaren var Anna Thornberg, varför var det då inte Anna Thornberg som frågade detaljerat om forskningen? Det är tydligt att Catherine Legrand här har drivits av egna, personliga uppfattningar om vilken forskning som de anställda ska bedriva och hon ser här att en etikprövning är ett sätt att försöka sätta dit Klaus Solberg Söilen. För att försäkra sig om att så är fallet bestämmer hon sig för att personligen kolla i detalj, trots att hon leder en organisation med mer än 100 anställda. Det är svårt att se andra förklaringar.

Resultaten av dessa granskningar ledda av Catherine Legrand är att Klaus Solberg Söilen blir osäker på om man får lov att bedriva den forskning som man har på Högskolan i Halmstad, det vill säga om principen om akademisk frihet gäller. Man fruktar hela tiden att bli utsatt för nya granskningar med repressalier som konsekvens. Detta är ett direkt hot mot forskningsfriheten. En arbetsgivare ska uppmuntra sina anställda till att bedriva forskning, inte skrämja dem från att bedriva forskning som chefen inte tycker om.

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand har inte ringt eller förhört Klaus Solberg Söilen om hans forskning. Hon har däremot haft medarbetarsamtal med honom under 2022 och då ställt frågor om etikprövning av hans forskning och rekommenderat honom det. Catherine Legrand har heller inte varnat honom i frågan. Vad som har ägt rum är att Catherine Legrand gjort ett övervägande om att begära etikprövning och att det har skickats vidare till rektor för beslut. Det föregicks i sin tur av att Catherine Legrand bad Mark Dougherty, som leder Ethics Board, om vägledning såtillvida om han ansåg att det var befogat att vända sig till Etikprövningsnämnden för ett utlåtande. Det är inget konstigt med det eftersom hela den akademiska världens verksamhet vilar på etikfrågor.

Det stämmer att utredningarna kring Klaus Solberg Söilen och arbetet med dem har tagit mycket tid, men de har varit motiverade och syftet har naturligtvis varit att nå klarhet i ett antal utestående frågor, inte att sätta dit honom.

Catherine Legrand vidhåller i övrigt vad hon har framfört i sin tidigare utsaga.

3.5.9.1. Bedömning

Klaus Solberg Söilen menar, som han ser saken, att Cathrine Legrand genom sitt övervägande om att på inga grunder alls begära etikprövning jämte andra åtgärder av egen undersökande karaktär har försökt begränsa Klaus Solberg Söilens yttrandefrihet och att det samtidigt utgjort kränkande handlingar mot honom.

Samma bedömningsgrund som ovan enligt avsnitt 3.2 ska användas och först ska Utredarna avgöra vad som kan styrkas.

Det är i den här situationen ostridigt mellan parterna att Catherine Legrand vidtagit åtgärder för att få till en etikprövning av sättet som Klaus Solberg Söilen genomfört populationsstudier på i sin forskning. Det har varit frågan om ett övervägande från Cathrine Legrand sida som hon har överlämnat till rektor för beslut. Cathrine Legrand och Klaus Solberg Söilen bekräftar också var för sig att det har uppkommit en följdfråga utifrån populationsstudierna när det gäller dess tillåtlighet enligt GDP-lagstiftningen. Då Klaus Solberg Söilen tagit upp GDPR-frågan som en anmäld situation 10 avhandlas den där i stället för att vidareprövas som en händelse i den här situationen.

Cathrine Legrands ståndpunkt är att inriktningen för etikprövningen inte tar sikte på sakfrågorna i Klaus Solberg Söilens forskning utan sättet som han har blandat in den på i sin undervisning. Catherine hänvisar även till att hon har kontaktat ordföranden i Etikprövningsnämnden, Mark Dougherty, om det befogade i den tilltänkta åtgärden. Catherine Legrand bestrider vidare Klaus Solberg Söilens uppgifter om att hon ska ha kontaktat Klaus för att mer eller mindre förhöra honom om innehållet i hans forskningsprojekt. Det som har förevarit i den delen enligt Catherine Legrand är att hon har lyft frågan om etikprövning med Klaus Solberg Söilen i deras medarbetarsamtal.

Klaus Solberg Söilen har inte påvisat några som helst belegg för att Catherine Legrand i akt och mening vidtagit åtgärder för att påverka eller begränsa sakinnehållet i Klaus Solberg Söilens forskning och därigenom försökt att sätta sig över hans grundlagsfästa yttrandefrihet.

Utredarna tar för givet att Cathrine Legrand är sanningsenlig i sina uppgifter om att ha vidtalat Mark Dougherty för rådgivning samt överlämnat sitt etikprövningsövervägande till rektor för ett avgörande om att underställa frågan Etikprövningsnämnden för en bedömning.

Utredarna anser att det måste kunna vara en akademichef obetaget att göra överväganden om att begära etikprövning av viss forskning som pågår vid ett lärosäte utan att det klassificeras som kränkande särbehandling.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.5.10. Anmäld situation 10 riktad mot Catherine Legrand

Datum	Den 5 september 2023
Plats/tillfälle	Högskolan i Halmstad

Situationsbeskrivning	<p>Det fanns inget fog för att inleda en GDPR-utredning mot Klaus Solberg Söilen. Argumenten för en utredning var att Klaus Solberg Söilen hade ställt frågor i sin forskning om studenters ålder och kön. Uppgifter som för övrigt alltid efterfrågas i marknadsföringssammanhang. Det visade sig att det inte fanns några GDPR-hinder mot att ställa sådana frågor, enligt Anna Fredriksen, dataskyddsombudet.</p> <p>Catherine Legrand har anmält Klaus Solberg Söilen för något hon inte har kompetens att bedöma eller mot bättre vetande i stället för att förhålla sig i frågan, vilket hade varit det rimliga. Catherine Legrand visade med det på dåligt omdöme i sin chefsroll.</p> <p>Kränkningen av Klaus Solberg Söilen ska enligt hans uppfattning härledas till att Catherine Legrand lät inleda GDPR-utredningen mot bättre vetande då det inte fanns något som helst fog för att initiera en sådan utredning i det aktuella sammanhanget. Tusentals vetenskapliga studier i Sverige frågar om ålder och kön i enkäter varje år utan att detta knyts till enskilda individer som kan identifieras. Catherine Legrand kunde i stället ha frågat Klaus Solberg Söilen om hur data har lagrades och vilken typ data som samlades in, men valde i stället att anmäla.</p>
-----------------------	---

Catherine Legrands utsaga 2023-11-24

Catherine Legrand upprepar delar av sin utsaga till den närmast föregående situationen. Det vill säga att det aldrig gick ut på att påbörja en utredning mot Klaus Solberg Söilen, utan hon ställde en kontrollfråga i organisationen om någon hade kännedom om det kunde föreligga en konflikt mellan de av Klaus Solberg Söilen ställda frågorna till studenterna och närmast då deras svar utifrån GDPR-lagstiftningen.

Klaus Solbergs Söilens replik 2023-12-29

Catherine Legrand påstår att det aldrig gick ut på att påbörja en utredning mot Klaus Solberg Söilen utan att hon ställde en kontrollfråga i organisationen. Med det försöker Catherine Legrand att lägga skulden på andra i organisationen, men granskningen i motanmälan visar att det är hon personligen som står bakom alla initiativ mot Klaus och att hennes underställda i stor utsträckning bara följer order.

I situation 10 är det inte trovärdigt att Catherine Legrand, som ledare för en större samhällsvetenskaplig organisation, ej känner till att det inte strider mot GDPR-lagstiftningen att ställa frågor om en persons kön, ålder och religion som en del av en enkät inom samhällsvetenskaperna. GDPR (General Data Protection Regulation) är en EU-förordning som syftar till att skydda individens personuppgifter och integritet. Den reglerar hur personuppgifter får samlas in, behandlas och lagras. I samhällsvetenskaplig forskning är det vanligt att samla in data om kön, ålder och religion för att analysera sociala, ekonomiska eller kulturella mönster och trender. Så länge forskaren följer GDPR:s riktlinjer och principer, kan sådan datainsamling vara fullt laglig och etiskt försvarbar.

Dessutom, om Catherine Legrand inte känner till vad GDPR-lagstiftningen innebär, borde det ha varit naturligt för henne att rådfråga de som är kunniga i ämnet. Det är inte trovärdigt att hon på grund av egna begränsade kunskaper om GDPR inte skulle konsultera andra, och sedan besluta sig för att göra en anmälan, om inte syftet var att försöka sätta dit läraren. Dataskyddsombudet Anna Fredriksen beslutade också omgående att inte driva ärendet vidare. GDPR-exemplet visar hur desperat och oförsiktig Catherine Legrand är när hon försöker hitta något att använda mot Klaus Solberg Söilen

Catherine Legrands replik 2024-01-15

Catherine Legrand upprepar att hon initierade GDPR-prövningen endast i form av en kontrollfråga och det beroende på att frågorna inte bara handlade om kön och ålder utan även om hälsa, ekonomi, religion och fertilitet. Utöver detta har Catherine Legrand inget ytterligare att tillägga förutom att hon vidhåller det som framgår av hennes tidigare utsaga.

3.5.10.1. Bedömning

Det som Utredarna nu har att bedöma i den föreliggande situationen är tematiskt likartat med den föregående situationen, 3.4.9.

Även i den här situationen gäller att bedömningsgrunderna enligt avsnitt 3.2 är tillämpliga.

Som ett slags konsekvensutflöde av den etikprövningsfråga som avhandlades där beslutade Catherine Legrand att förhöra sig om de frågor som hade ställts i samband med viss datainsamling från elever var förenlig med GDPR-lagstiftningen eller inte. Det framgår då av Klaus Solberg Söilens utsaga att Catherine Legrand vände sig till dataskyddsombudet Anna Fredriksen med sin utestående fråga och att Anna inte fann anledning att gå vidare med ärendet. Catherine Legrand har inte motsatt sig dessa uppgifter. Så långt förefaller därmed parterna vara ense om händelsens sakliga innehåll.

Klaus Solberg Söilen väljer för sin del att beteckna det inträffade som att Catherine Legrand beslutade att utan något som helst fog inleda en ny utredning mot honom och konstaterar i sitt replikskifte att *”- i stället borde det ha varit naturligt för henne att rådfråga de som är kunniga i ämnet.*

Utredarna konstaterar angående den invändningen att det ju är precis vad Catherine Legrand har gjort i den nu undersökta situationen.

Under alla omständigheter tycks parterna vara ense om situationens händelseförlopp. Situationen ska därmed betraktas som styrkt.

Det ankommer inte på Utredarna att uttala sig om och/eller värdera vad som rimligen kan krävas angående en akademichefs kunskaper om GDPR-lagstiftningens innehåll och tillämpning.

I likhet med den föregående situationen 3.4.9., anser Utredarna att det måste få stå en akademichef fritt att kunna rådfråga någon sakkunnig på GDPR-lagstiftningens område på det sätt som Catherine Legrand gjorde i det här fallet, utan att det förklaras vara en form av kränkande särbehandling. Klaus Solberg Söilens subjektiva känsla kan inte styrkas i ett objektiva och legalt perspektiv.

Det föreligger inte kränkande särbehandling i den undersökta situationen.

3.6. Sammanställning

I nedanstående tabell presenteras vilka situationer som har bedömts utgöra kränkande särbehandling eller inte. Det ska dock noteras att i vissa situationer där inte kränkning har ansetts föreligga kan Utredarna ha bedömt att någon har agerat på ett olämpligt eller anmärkningsvärt sätt.

Situation	Kränkning föreligger	Kränkning föreligger inte
3.4.1.		X
3.4.2.		X
3.4.3.		X
3.4.4.		X
3.4.5.		X
3.4.6.		X
3.4.7.		X
3.4.8.		X
3.4.9.		X
3.4.10.		X

3.7. Sammantagen bedömning.

Det stora flertalet av de undersökta situationerna har kunnat styrkas. Utredarna har emellertid i varje enskild situation kommit till slutsatsen att inte kränkande särbehandling bedömts föreligga. I ett antal situationer har det dock rört sig om gränsfall där Utredarna stannat vid att förmedla kritik till Catherine Legrand på grund av bristande skicklighet i sitt chefsagerande som har drabbat Klaus Solberg Söilen på ett negativt sätt. Detta har varit särskilt uppenbart i de situationer där det kunnat konstateras att Catherine Legrand brutit mot Högskolans i Halmstad interna tillämpningsanvisningar för de utredningsförfaranden som hon har varit involverad i gällande Klaus Solberg Söilen.

Vid en uppsummering av händelseförloppen bakom de styrka situationerna har Utredarna också bedömt om situationerna tillsammans kan anses utgöra kränkande särbehandling. Det finns visst belägg för en sådan bedömning i litteraturen⁸. För att kunna göra en bedömning av omständigheterna i ett ärende kan det med andra ord finnas anledning att även analysera samtliga styrka händelser, där bedömningen har varit att situationerna var och en för sig inte ansetts vara kränkande, och därefter bedöma om det kan vara frågan om kränkande särbehandling i en sammantagen bedömning.

I åtta (8) av de tio (10) undersökta situationerna har själva händelseförloppet varit möjligt att helt eller delvis (situation 8) styrka. Kränkande särbehandling har dock, som sagt var, inte bedömts föreligga i någon av de enskilda situationerna. Utredarna kan avskilja situationerna sju (7), nio (9) och tio (10) från sammanvägningen i det följande då de intill gränsen av självklarhet faller utanför lagstiftningens tillämpningsområde för det som skulle kunna betraktas som kränkande särbehandling.

I fyra (4) av de då kvarvarande fem (5) situationerna för en sammantagen bedömning, nämligen situationerna nr 2, 4, 5 och 8, har Utredarna utdelat sådan kritik mot Catherine Legrands agerande som i sin allvarsgrad varit på gränsen till att förklaras vara kränkande särbehandling. Utredarna anser med hänvisning till det att dessa situationer ska viktas på ett sätt som innebär att de i en sammanvägd helhetsbedömning ska tillmätas en väsentligt högre tyngd än övriga styrka situationer. Det finns samtidigt ett återkommande mönster i dessa situationer som starkt talar för ett händelseförlopp där Catherine Legrand, antingen medvetet eller på grund av bristande kunskaper/skicklighet i sin chefsutövning, utsatt Klaus Solberg Söilen för handlingar som i en sammanvägd bedömning är att klassificera som kränkande särbehandling. Klaus Solberg Söilen har därmed riskerat att drabbas av ohälsa och/eller att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

Det föreligger kränkande särbehandling vid en sammantagen bedömning.

⁸ Se Mårtensson & Malm, *Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet*, Studentlitteratur, 2019, s. 73-74.

UTKAST

Delutredning C

även som motiverat att Högskolan i Halmstad ser över frågor rörande ansvarsfördelning i syfte att förhindra framtida avvikelser vid tillämpningen av interna regler/regelverk.

Konflikthantering, hantering av eventuella konflikter i rätt tid på ett professionellt sätt. Detta bör ske genom respekt och diskretion, vilket enligt Utredarna bedöms vara av särskild vikt utifrån att skapa en positiv arbetsplatskultur med tillit, där medarbetarna känner att man kan lyfta problemorienterade frågor etcetera.

Anmärkningsvärda beteenden, Anmärkningsvärt beteende/agerande har noterats i ett flertal situationer, se avsnitt A.

Riskbedömning och personligt stöd, Utredarna har observerat att arbetsplatsombudet samt anmälade part åberopat ett behov av riskbedömningar i ärendet samt att det faktiskt också är något som påbjuds i de tillämpningsanvisningar som gäller för handläggningen. Det är oklart i utredningen huruvida det har skett någon sådan riskbedömning. Anmälade part och arbetsmiljöombudets uppfattning är att det är något som har underlåtit.

Arbetsmiljöombudet säger sig även, efter att ha blivit vidtalad om behovet av anmälade part, ha tagit upp frågan om personligt stöd till denne på grund av hens utsatthet i samband med utredningarna och det intervenserande arbetsledningsbeslutet mot att få fortsätta med sin undervisning. Arbetsmiljöombudet uppger att frågan har ignorerats eller i vart fall inte föranlett någon åtgärd alls från arbetsgivarens sida.

Såvida arbetsmiljöombudets uppgifter om dessa sakomständigheter stämmer kan det inte sägas vara annat än anmärkningsvärda underlåtenheter hos en offentlig arbetsgivare.

4.3. Parternas påverkan på de utredda händelserna

4.3.1. Anmäld part, Klaus Solberg Söilens påverkan på de utredda händelserna

Det är Utredarnas uppfattning att den anmälade parten har ett delansvar för den uppkomna situationen med kränkingsanmälan.

4.3.2. Anmäld part, Catherine Legrands påverkan på de utredda händelserna

I denna utredning har det framkommit brister i professionaliteten i ledningen. De brister som synliggjorts är brister beträffande integritet och diskretion samt information/kommunikation gentemot medarbetare. Vidare har Utredarna, vilket redan torde ha framgått, identifierat brister i tillämpningen av interna regler.

Det är därmed Utredarnas uppfattning att även den anmälda parten har ett delansvar för den uppkomna situationen där Utredarnas uppfattning är också att parten själv har en del i att den aktuella situationen har uppstått där hen har fått en kränkingsanmälan med tio (10) delsituationer riktade mot sig.

4.4. Särskilt om ljudupptagning i arbetsmiljön

I utredningen har Utredarna kunnat notera att en ljudinspelning har ägt rum. Utredarna vill därför klargöra vikten av att noga överväga syftet med en ljudupptagning, till exempel om det finns legala-/legitima skäl för att göra en ljudinspelning på arbetsplatsen. Det krävs dessutom i dess förlängning att en genomförd ljudupptagning lagras och hanteras på ett legalt sätt.

Utredarnas bestämda uppfattning i frågan är att en ljudupptagning utan samtycke, som förvisso är laglig, ofta har en negativ inverkan på en arbetsplats arbetsmiljö och även leda till att tilliten i organisationen undergrävs.

4. Delutredning B – analys av de bakomliggande orsakerna

Denna del av utredningen handlar om att presentera antagbara orsaksalternativ till att personerna som i delutredning A och B har anmält kränkningar av utredningen har upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling och/eller för andra olämpliga ageranden och beteenden.

4.1. Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B

I syfte att utreda de bakomliggande orsakerna till en anmälan om kränkande särbehandling arbetar utredarna utifrån en princip om att antagbara orsaksalternativ till händelseförloppet kring de utredda händelserna ska kunna presenteras. Detta innebär att utredarna har valt att ställa något lägre beviskrav i denna del för att utreda antagbara orsaksalternativ än vad det som ställs i den del som handlar om att utreda huruvida någon har blivit utsatt för kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte i arbetsmiljöföreskriftens och diskrimineringslagens mening.

Det ska samtidigt noteras att i de fall som utredarna uttalar kritik mot enskilda ageranden inom ramen för detta avsnitt så har utredarna bedömt att händelserna har kunnat styrkas med samma bevisstyrka som krävs för att styrka händelserna som särskilt har utretts i delutredning A och B (dvs. en avsevärt högre bevisstyrka).

4.2. Brister i den organisatoriska arbetsmiljön

Högskolan i Halmstad har som arbetsgivare huvudansvaret för att hantera och förebygga de konflikter som uppstår på arbetsplatsen.

Ansvar för arbetsmiljön, Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen ett ansvar att undersöka arbetsmiljön, riskbedöma och åtgärda eventuella risker i arbetsmiljön samt säkerställa att dessa åtgärder fått avsedd effekt. Detta ska ske på ett systematiskt sätt. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker.

Ledarskap på arbetsplatsen, Ledarskapet ställer höga krav på kommunikation och transparens mellan ledning och medarbetare. Utredarna gör bedömningen att akademichefen, Catherine Legrand, långt ifrån uppmärksammat kommunikationsbehovet gentemot den anmälade parten Klaus Solberg Söilen.

Skvaller, Att medarbetare skvallrar på en arbetsplats är enligt Utredarnas bedömning högst olämpligt och oprofessionellt. Att föra fram uppgifter, informationer, beträffande någon annan som inte deltar i samtalet i form av typen skvaller kan skapa en negativ arbetsmiljö och en försämrad relation mellan medarbetare och mellan chef och medarbetare. Utredarna har fått signaler på att det generellt sett verkar råda en kultur, där chefer och medarbetare till viss del talar om varandra, i stället för med varandra.

Anonyma uppgifter, att åberopa anonyma uppgifter på en arbetsplats är problematiskt utifrån flera aspekter. Uppgifterna, informationerna kan skapa en atmosfär av osäkerhet, misstro och misstänksamhet bland de anställda. Vidare frodas skvaller och ryktesspridning i en sådan kultur, vilket inte sällan kan leda till konflikter och negativa konsekvenser för medarbetare.

Interna regler, Utredarna har noterat i ett flertal av de undersökta situationerna att interna regler inte har respekterats. Här ser Utredarna att Högskolan i Halmstad behöver säkerställa att personal följer det som finns föreskrivet i interna regelverk motsvarande. Utredarna bedömer att detta kan vara en fråga av betydelse för som är ansvariga för handhavandet av interna regler, även att de kan behöva få signaler om eventuella behov av att separat utreda/undersöka och åtgärda eventuella avsteg från de interna reglerna. Utredarna ser det

UTKAST

Delutredning B

5. Slutsatser och rekommendationer

I detta avsnitt sammanfattas utredarnas slutsatser av såväl delutredning A, B och C.

5.1. Delutredning A

Under delutredning A har kunnat konstaterats att anmälade part utsatts för kränkande särbehandling, efter en sammanvägd bedömning av situationerna. Utredarna konstatera vidare att det föreligger en arbetsmiljöproblematik på arbetsplatsen.

5.2. Delutredning B

I delutredning B har kunnat konstateras att som bakomliggande faktorer till att problematiken har kunnat uppstå är det sannolikt att kommunikation och brist på kommunikation har bidragit till att situationerna eskalerat.

5.3. Sammanfattande slutsatser

Med beaktande av såväl delutredning A som delutredning B gör utredarna bedömningen, efter en sammanvägs att kränkande särbehandling har förekommit.

Avslutningsvis vill Utredarna också tydliggöra att bedömningarna har gjorts utifrån det material som Utredarna fått ta del av. Utredarna vill även understryka att samtliga involverade parter i denna utredning har medverkat på ett positivt sätt. Det är Utredarnas förhoppning att slutsatserna i utredningen kan komma att bidra till förbättringar för alla inblandade framöver.

5.4. Högskolan i Halmstads utredningsansvar och utredningens ansvarsbegränsning

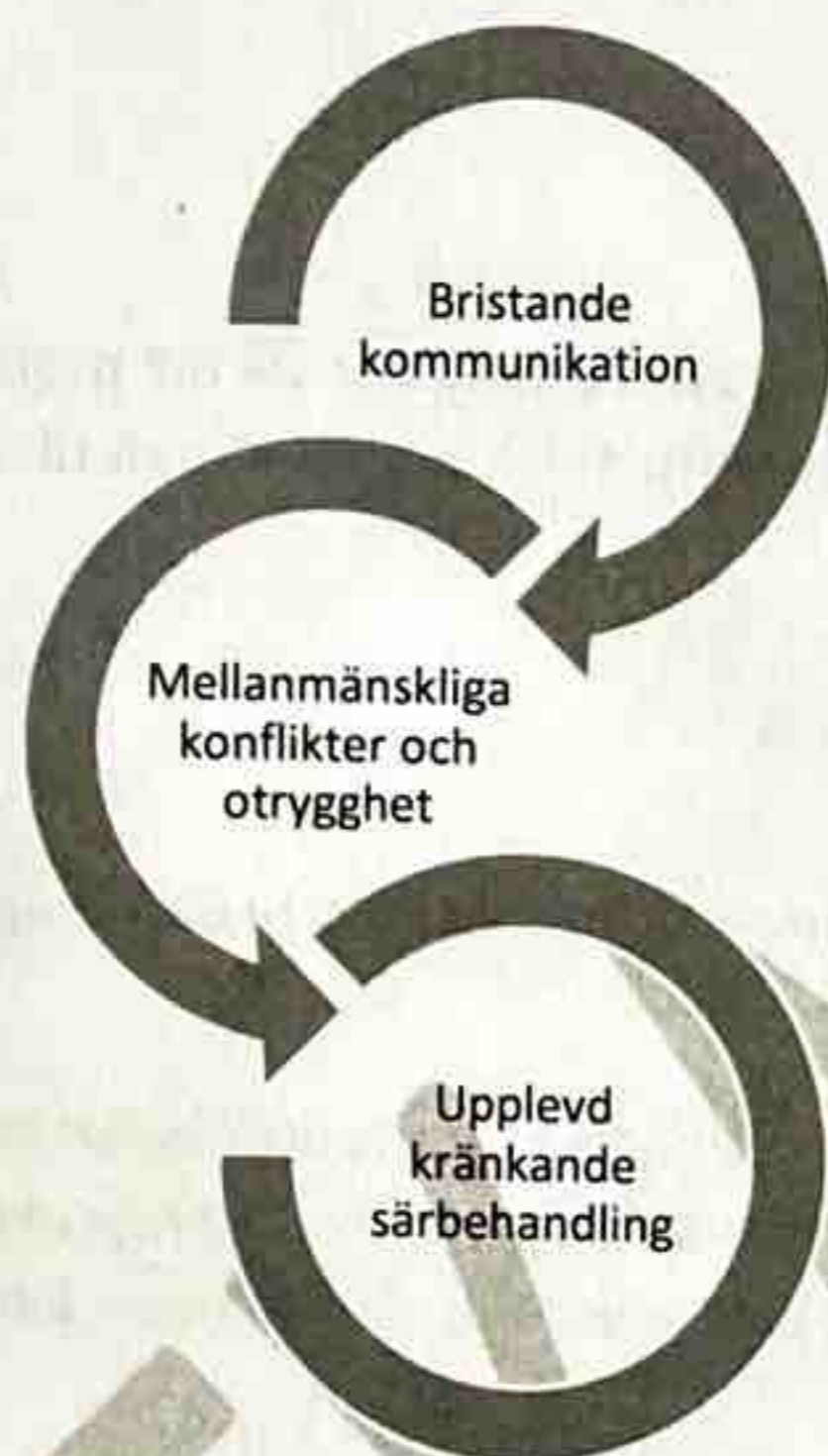
En fråga som avslutningsvis behöver kommenteras utgör frågan om Högskolan i Halmstad haft ett utredningsansvar för de frågor som har varit föremål för granskning inom ramen för denna utredning. Högskolan i Halmstad fattade ett beslut att inleda utredning. Utredarna har behandlat arbetsgivarens ansvar att utreda arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågorna under avsnitt 1.3.1.4. Därtill bör nämnas att de allmänna råden i arbetsmiljöföreskriften AFS 2015:4 gör gällande att ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. Arbetsmiljöverket har således konstaterat att en dåligt genomförd utredning avseende misstänkta fall av kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv. Det är därför av vikt att den som genomför den typen av utredningar är väl lämpad för ett sådant uppdrag, genom att ha tillräcklig kompetens inom det relevanta området. Vidare stipulerar de allmänna råden att Utredarna ska kunna agera opartiskt och även ha de berördas förtroende. Arbetsmiljöverket är således av uppfattningen att den här typen av utredningar måste genomföras med omsorg och med högt ställda krav på den som genomför arbetet.

Mot bakgrund av att en medarbetare har upplevt trakasserier och/eller kränkningar samt att kränkande särbehandling konstaterats efter en sammanvägd bedömning, med risk för efterföljande ohälsa har det varit ett korrekt beslut av arbetsgivaren att utifrån lagstiftningen genomföra en utredning av förhållandena på arbetsplatsen.

Vad avser utredningens ansvarsbegränsning hänvisas särskilt till avsnitt 1.3.2.

5.5. Analysmodell över situationen inom den utredda enheten

Avslutningsvis kan nedanstående analysmodell illustrera grogrunden för bristande kommunikation och de mellanmännsliga konflikter, otrygghet som sannolikt har lett till att medarbetaren upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling och/eller andra oacceptabla beteenden.



5.6. Rekommendationer

Under detta avsnitt presenteras rekommendationer på vidare insatser.

5.6.1. Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 är anpassad till dagens arbetsliv och förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva. Föreskriften reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet som rör organisatoriska och sociala förhållanden.

Det har i intervjuerna framkommit att det kan finnas behov av att utbilda i frågor som handlar om trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen. I de allmänna råden till bestämmelserna, AFS 2015:4, förtydligas att chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det kommer till att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att chefen och arbetsledande personal har kunskaper om hur kränkande särbehandling såväl hanteras som förebyggs.

5.6.2. Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete

På förekommen anledning förordar Utredarna en överarbetning av Högskolans i Halmstad anvisningar för hantering av trakasserier, kränkande särbehandling med mera. Det behöver ske såväl rättelser och kompletteringar av dem av såväl rättsenlighets- som praktiska tillämpningsskäl. Ett särskilt övervägande som det kan finnas anledning att aktualisera är om det skulle underlätta vid tillämpningen av dem att göra en tydlig delning av vad som gäller för studenter respektive medarbetare.

Utredarna har lämnat förbättrings-/rättelseförslag i form av listkommentarer i dokumentet enligt bifogad Bilaga 2.

5.6.3. Riskbedömningar utifrån 8 § AFS 2001:1

Det rekommenderas att organisationen systematiskt, och inte enbart vid förändringar, riskbedömer verksamheten utifrån kraven i 8 § AFS 2001.

8 §

Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

5.6.4. Att arbeta med kommunikation, värdegrund och tillit

Utredarna rekommenderar verksamheten att ha ett framåtblickande perspektiv i detta arbete. Med det avses att anta ett framåtblickande perspektiv, i stället för att söka efter tidigare begångna fel och utse syndabockar, där grundfrågan då blir "hur ska vi framledes kommunicera på ett bra sätt för att få ett fungerande skyddsarbete och god arbetsmiljö".

Tillit är en av de viktigaste komponenterna i ledarskapet, där ledaren innehar en nyckelroll som påverkar effektiviteten i organisationens alla delar. Tillit⁹ skapas genom en ömsesidighet i relationen mellan chef och medarbetare där kommunikation fungerar som ett verktyg för att bygga tillitsfulla relationer.

I syfte att skapa tillit och trygghet rekommenderar Utredarna att Högskolan i Halmstad i särskild ordning arbetar med kommunikationskulturen, arbetsprocesserna/arbetsmiljöarbetet samt verktyg för hantering av svåra situationer med mera. Bygget av en god kommunikationskultur innefattar arbete med spelregler samt utvecklingsåtgärder i fråga om bemötanden och konflikthantering på alla nivåer. Likaså arbete med att bygga trygga relationer i organisationens olika delar.

Utredarna rekommenderar införande av spelregler på arbetsplatsen och en tydligare struktur för hur man ska agera när man synpunkter på hur andra anställda vid Högskolan i Halmstad agerar i olika typer av situationer. Utredarna vill därvid lyfta fram att risken för kränkningar ökar i miljöer där det inte finns ett gemensamt synsätt kring gränssättanden mot oacceptabla beteenden. Arbetsplatser som har tydliga värderingar samt en policy för hur kränkningar ska hanteras eller förebyggas sätter helt enkelt tydliga gränser och ramar som organisationen har att hålla sig inom.

⁹ Tillit – en ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor (2018, första upplagan) av Louise Bringselius, filosofie doktor, docent och lektor i organisation och ledning, Ekonomihögskolan vid Lunds universitet.

Det brukar även vara en lönsam inriktning i att involvera fler personer i arbetsprocesserna och i arbetsmiljöarbetet, i syfte att stimulera till ökat engagemang, arbetsglädje och tillit.

Arbetet med kommunikation, värdegrund och tillit bör präglas av ärlighet, transparens, kommunikation, värderingar, utvecklande relationer, dialoger, feedback och engagemang på arbetsplatsen.

Ur riktlinjerna som för hantering av sociala hälsorisker (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, MYNAK, 2021) framgår nedan följande:

"En välfungerande organisation präglas av tillit, förtroende och samarbete i den sociala miljön samt ordning, reda och rimlighet i den organisatoriska miljön. Dessutom präglas en välordnad organisation av en trygghet där de anställda litar på att organisationen klarar av att hantera de eventuella problem och konflikter som uppstår."

5.6.5. Individuella insatser

Utredarna ser behovet av individuella insatser, viktigt att ge ett fortsatt stöd till alla inblandade parter, Utredarna ser vidare att det skulle kunna bli aktuellt med så kallade medling, vilket Utredarna i sådana fall rekommenderas utföra av oberoende professionell part.

5.6.6. Uppföljning

Utredarna ser behovet att nogsamt följa upp åtgärder som vidtages utifrån de konstaterade problemen och brister i organisationen.



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

BESLUT

Dnr: PA 2023/133

2024-02-29

Rektor beslutar att avsluta ärende PA 2023/133 som gäller anmälan om kränkande särbehandling utan vidare åtgärd.

Susanna Öhman
Rektor

Marie Andersson
HR-chef
Föredragande

Beslutet expedieras för kännedom till Klaus Solberg Söilen, Catherine Legrand, Per-Ola Ulvenblad, Marie Andersson, Catarina Coquand, Navid Ghannad, Richard Melkersson och Camilla Soto samt Studentkåren.

2024-02-29

Bakgrund

Högskolan i Halmstad gav i oktober 2023 Human&heart HR AB i uppdrag att genomföra en utredning av misstänkt kränkande särbehandling inom Akademin för företagande, innovation och hållbarhet och dess avdelning för ekonomi. Klaus Solberg Söilen, med anställning som professor i företagsekonomi, hade anmält akademichef Catherine Legrand för kränkande särbehandling.

Efter genomförd utredning bad Human&heart Högskolan i Halmstad att göra en rutinmässig sakgranskning av utkastet till utredningsrapport 773 (daterad 24-02-09, version 2). HR-avdelningen har, med stöd av den arbetsrättsjurist som tidigare har varit involverad i ärendet (Wallin och Olofsson Advokatbyrå), gjort en sådan sakgranskning och påtalat ett antal sakfel och otydligheter man funnit (inlaga dnr PA 2023/133).

Human&heart bedömde i sin utredning att ingen av de tio situationerna i sig utgjorde kränkande särbehandling. Deras sammanvägda slutsats är ändå att kränkande särbehandling har förekommit eftersom fyra av dessa situationer bedömdes som gränsfall. Högskolans slutliga bedömning, baserad på den slutliga rapporten och Högskolans genomgång av den, är att Högskolan i sin sakgranskning har kunnat presentera information och juridiska bedömningar kring dessa situationer som utredarna inte haft tillgång till och som ger en delvis annan bild. Högskolans bedömning är att bevisläget för de fyra situationernas sammantagna allvarlighetsgrad har försvagats och därmed är den samlade bedömningen att det inte föreligger kränkande särbehandling.

Högskolan kommer att värdera och integrera Human&hearts rekommendationer i det fortsatta arbetet för att stärka kommunikation och bemötande inom akademien. Detta görs med Högskolans medarbetarpolicy "Vi gör varandra bättre" som grund. En översyn av anvisningarna för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier pågår redan, i syfte att förenkla och förtydliga processen.

MBL, Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Detta beslut är att anse som informerat enligt § 19 MBL i och med detta utskick till ordförandena för respektive fack.



Sakgranskning av Human&Hearts utredningsrapport

Human & heart (H&H) har bitt Högskolan i Halmstad att göra en rutinmässig sakgranskning av utkastet till utredningsrapport 773 daterad 24-02-09 (version 2): *”Med sakgranskning menas i sammanhanget att vi ber hos er behörig(a) att läsa igenom utredningsrapporten för att i förekommande fall kommentera och rätta såväl faktadetaljer som sakomständigheter det redogörs för.”*

Svart text är hämtad från ”Human & heart”s rapport. Blå text är Högskolans kommentarer på ovanstående begäran gjorda av Högskolans HR-avdelning med stöd av den arbetsrättsjurist som varit involverad i ärendet.

Angående anvisningarna och begreppet diskriminering

Avsnitt 3.5.2.1, sid 27

Angående H&Hs kommentarer kring Högskolans ”Anvisningar för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier”:

”H&H har tagit del av HHs anvisningar och fastslår att ”dessa inte i någon nämnvärd utsträckning avhandlar de sju olika diskrimineringsgrunderna” och att inte heller ”begreppet diskriminering” återfinns i uppräknningen i ”dokumentets tematiska rubrik”.

Högskolans anvisningar för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, och kränkande särbehandling anger hur högskolans utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § och 7 § diskrimineringslagen (2008:567) – dvs. skyldigheten att utreda uppgifter om trakasserier eller sexuella trakasserier - respektive enligt arbetsmiljöförfattningarna AFS 2001:1 och AFS 2015:4 – dvs. skyldigheten i vissa fall att utreda uppgifter om kränkande särbehandling – ska hanteras. Högskolans anvisningar behandlar däremot inte andra ärenden om diskriminering, t.ex. påståenden om direkt eller indirekt diskriminering, där högskolan inte har en lagstadgad utredningsskyldighet, men väljer att granska uppgifterna. Detta kan förtydligas i informationen till medarbetare och studenter.

Avseende brott mot anvisningar

Avsnitt 3.5.2, sid 22

I början av avsnittet [3.5.2. Anmäld situation 2](#) i boxen under rubrik situationsbeskrivning står det ”...första utredningen (Utredning om avvikelser från högskolans riktlinjer)”.

Vänligen förtydliga om detta avsnitt även gäller utredningen om trakasserier och kränkande särbehandling. I textavsnittet som följer avhandlas även denna utredning.

Avsnitt 3.5.2.1, sid 27-28

”Vid en jämförelse med det som framkommit i ärendet, inte bara utifrån Klaus Solberg Söilens utan även Catherine Legrands och Navid Ghannads utsagor, kan inte Utredarna vid en analog förståelse av de tillämpade anvisningarna när det gäller diskrimineringsbegreppet, komma fram till annat än att det mesta tyder på att Catherine Legrand brutit mot samtliga ovanstående anvisningar.

Catherine Legrands agerande i den anmälda händelsen utgör en överträdelse av arbetsgivarens tillämpningsanvisningar för ärendet, vilket har drabbat Klaus Solberg Söilen på ett negativt sätt. Det är dock inte det samma som att den bristfälliga hanteringen är att jämställa med kränkande särbehandling.”

Slutsatsen ovan följer efter en uppräknig av formuleringar hämtade från Högskolans ”Anvisningarna för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier” som CL anses brutit emot. Se nedan:

- *”När det är en student som upplever sig utsatt är det avdelningschef tillsammans med programansvarig som ansvarar för hanteringen.”*

Högskolans uppfattning är att om en chef av något skäl är förhindrad eller inte lämplig (exempelvis enligt förvaltningslagens jävsbestämmelser) kan ärenden alltid eskaleras till överordnad chef på det sätt som gjordes i detta fall.”

HR-avdelningen stod bakom Catherine Legrands (CL) beslut att lyfta förbedömningen från avdelningschef Per-Ola Ulvenblad (POU) som var tillförordnad i rollen avdelningschef och nära kollega till Klaus Solberg Söilen (KSS).

Avseende programansvarigs medverkan i hanteringen bedömdes det vara olämpligt för vederbörande att delta då KSS i mejl till AMO Navid Ghannad (NG) med cc avdelningschef (POU) den 4 april 2023 anmält hens sätt att arbeta som ett arbetsmiljöproblem.

- *”Den eller de som är utpekade har rätt att få veta vad anklagelserna består av och ges möjlighet att fullt ut få försvara sig mot dessa.”*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

Se även stycket *3.5.4.1* längre ner om anonyma anklagelser.

- *”Om det däremot visar sig potentiellt handla om oacceptabla handlingar går processen vidare. Cheffprogramansvarig behöver bilda sig en uppfattning av allvarlighetsgraden, vilket kommer att påverka vem som fortsatt hanterar ärendet, dvs om det kan hanteras inom ramen för den vanliga verksamheten eller ska lämnas över till samordnaren för lika villkor alternativt en extern utredare.”*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

HR-avdelningen hade en dialog med akademichef kring ärendet och kom tillsammans fram till att det var lämpligt att lyfta ärendet till samordnare för lika villkor för utredning, vilket också skedde.

Ur mötesanteckningarna från möte med AMO (NG) 230428: *"I delen som rör påstådda trakasserier alternativt diskriminering har studenter hörts, men ännu inte medarbetaren. Den delen lämnas nu i enlighet med riktlinjerna över till samordnare för lika villkor. (Förbedömningen övergår i ny fas)*

Se nästkommande punkt angående detta möte.

- *"Arbetsmiljöombud/studerandearbetsmiljöombud samt medarbetares fackliga representanter ska också informeras om ärendet."*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

HR-avdelningens uppfattning är att samtliga dessa roller varit informerade i ärendet.

I vilken grad arbetsgivaren ska informera eller involvera arbetsmiljöombuden vid hantering av enskilda personärenden är en fråga där arbetsgivare och Navid Ghannad i rollen som huvudarbetsmiljöombud inte haft samma bild och fortfarande inte har.

Med anledning av att AMO (NG) upplevde otillräcklig information till parten (KSS) samt bristande involvering av arbetsmiljöorganisationen kallade arbetsgivaren till ett möte 230428 kring process och kommunikation. Vid mötet medverkade akademichef (CL), avdelningschef (POU), arbetsmiljöombud (NG), samordnare lika villkor Suzanne Almgren Mason (SAM), akademiutredare Anna Thornberg (AT) och stf HR-chef Jenny Söderberg (JS). (Mötesanteckningar finns.)

Student- och doktorandombudet har varit involverad som stöd till studenterna. (Dokumentation finns.)

Facklig representant Rickard Melkersson (RM) fanns under processens gång med som stöd till KSS. Detta framgår bland annat av det första utredningssamtalet som genomfördes 230509 av samordnare lika villkor (SAM). (Mötesanteckningar finns).

- *"Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen ska betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår."*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

Se även stycket [3.5.8.1](#) längre ner om påstådd avstängning.

- *"Vid eskalerande ärenden som riktlinjerna talar om, som Catherine Legrand har uttryckt det - "allvarliga ärenden", kan en mer omfattande och systematisk utredning krävas. Vid Högskolan är det vanligtvis samordnaren för lika villkor som genomför en sådan utredning."*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

Det är chefens ansvar att göra en förbedömning av situationen. I detta fall gjordes denna, av tidigare nämnda skäl, av akademichef. Därefter lyftes ärendet till samordnare för lika villkor.

- *”Om det är svårt för den interna utredaren att förhålla sig neutral och oberoende eller hen inte har parternas förtroende bör en extern utredare tillsättas. Även vid särskilt allvarliga eller svåra ärenden bör utredningen skötas av extern utredare.”*

Oklart på vilket sätt CL brutit emot denna punkt.

Bedömningen som gjordes av arbetsgivaren var att det var lämpligt och möjligt för samordnare lika villkor att hantera ärendet. Arbetsmiljöombudet (NG) informerades om detta vid möte 230428 (mötesanteckningar finns) och var av samma uppfattning.

- *”En riskbedömning bör göras för att avgöra om utredningen ska genomföras av intern eller extern utredare.”*

En bedömning av lämpligheten i att genomföra utredningen internt genomfördes inför att beslut togs att samordnare lika villkor skulle ta över utredningen.

Angående anonyma anklagelser

Avsnitt 3.5.4.1, sid 34

”Den eller de som är utpekade har rätt att få veta vad anklagelserna består av och ges möjlighet att fullt ut få försvara sig mot dessa.”

Kritiken i denna punkt gäller som Högskolan förstår det vetskapen om den tredje studenten som gjorde en anmälan. Denna student hörde mejl-ledes av sig till programansvarig 31 mars. Programansvarig vidarebefordrade 4 april mejlet angående klagomålet till KKS med studenten lagd som cc. Att KKS uppmärksammade mejlet vet vi då han samma dag via mejltråden svarar både avdelningschef (POU) och AMO (NG) att han anmäler programansvarigs sätt att arbeta som ett arbetsmiljöproblem. (Mejl finns sparade.)

När samordnare för lika villkor startade upp själva utredningen kallades KSS till ett möte 230509 där hen fick en genomgång av innebörden i anklagelserna och möjlighet att bemöta dessa. Vid mötet som hölls deltog förutom KSS även en facklig representant (RM) och HR-specialist Malin Brandqvist (MB) som var sekreterare. KKS fick senare möjlighet att godkänna mötesanteckningarna.

Angående påstående om avstängning

3.5.8.1. Bedömning

Klaus Solberg Söilens anmälda situation här får ses i ljuset av att Catherine Legrand har beslutat att Klaus Solberg Söilen tills vidare inte ska ha några undervisande uppgifter i sin pågående anställning.

Utredarna kan utan vidare slå fast att det inte är frågan om ett avstängningsbeslut i vedertagen rättslig mening. På samma gång noteras att arbetsledningsbeslutet var en direkt följd av att Klaus Solberg Söilen hade blivit anmäld för diskriminering och det finns därmed skälig anledning att ställa det mot tillämpningsanvisningarnas föreskrift om att ”Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen ska betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår.” Till yttermera visso kom Klaus Solberg Söilen sedermera att frias från anklagelserna om diskriminering.

Vidare så står arbetsledningsbeslutet, som redan har påpekats, i konflikt med de tillämpningsanvisningar som gällde för diskrimineringsutredningen, vilket i sig genererar en följdfråga om det i själva verket kan ha rört sig om en förtäckt avstängning från i vart fall arbetet (men inte arbetsplatsen) som sådant, eftersom Klaus Solberg Söilen är anställd med huvuduppgift att undervisa. Det kan därmed även ifrågasättas om beslutet strider mot så kallad god sed på arbetsmarknaden.

I tjänsteplaneringen inför hösten planerades KKS inte in på kurser där de studenter som gjort anmälan deltog. Beslutet att arbetsleda KSS bort från dessa kurser skedde av omsorg om arbetsmiljön för berörda studenter men även för KSS. Inför beslut i denna fråga hade CL stöd av HR-avdelningen och en arbetsrättsjurist. Dessa gjorde bedömningen att detta inte stod i konflikt med oskyldighetspresumtionen och inte var att se som en arbetsrättslig åtgärd.

I avsnittet ovan anges att läraren är anställd med huvuduppgift att undervisa. Denna uppgift menar vi är felaktig. Enligt lokalt arbetstidsavtal ska en professor arbeta i huvudsak med forskning. Se även 3 kap. 1 § högskolelagen (1992:1434) där det anges att i en ”lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete”.

”Catherine Legrand har ånyo brutit mot interna föreskrifter på ett sätt som har varit till nackdel för Klaus Solberg Söilen.”

Det är oklart vilka interna föreskrifter avses och på vilket sätt har hon brutit mot dessa.

Övrigt

- På sidan 15 under 3.1.1. Anmälande part i delutredning A står att ”Hans (KSS) närmaste chef är Catherine Legrand.”



Högskolans slutliga bedömning av Human & hearts utredning

HR-avdelningen har tagit del av den slutliga rapporten och jämfört den med sin egen tidigare genomförda sakgranskning av utkastet till slutrapport där ett antal sakfel och otydligheter har påtalats. HR-avdelningen konstaterar följande om slutrapporten i relation till tidigare utkast:

- Några sakfel har korrigerats.
- Några kommentarer har lett till smärre redaktionella förändringar.
- Ett förändrat stycke gäller behovet av förtydligande skrivningar i Högskolans anvisningar för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Detta kommer att beaktas i pågående arbete med översyn av dessa anvisningar.
- Human & heart har valt att bortse från Högskolans påpekanden på flera väsentliga punkter.
- Human & heart har inte ändrat sin övergripande bedömning av ärendet eller innehållet i sina rekommendationer.

Baserat på detta konstateras att huvudparten av de invändningar som Högskolan lämnat i sin tidigare sakgranskning kvarstår.

Utredare konstaterar kränkningar på Högskolan – men rektorn lägger ner fallet

Halmstad I fyra månader har externa utredare granskat fallet med en professor på Högskolan som anmält sin chef för trakasserier. Men när deras slutsats blev att det förekommit kränkande särbehandling accepterade inte lärosätets ledning detta. Med hänvisning till att en arbetsrättsjurist hittat fel i utredningen avskriver rektor Susanna Öhman anmälan.

ANNONS

Anders Holmer

Uppdaterad för 33 minuter sedan | Publicerad idag 11:55

HP skrev i höstas om hur en professor vid Högskolan i Halmstad blivit avstängd från att undervisa, efter att hen i våras hade underkänt 18 betalande, internationella studenter på en masterkurs.

Tre av de underkända anmälde professorn för diskriminering, men hen friades efter att frågan blivit utredd.

Däremot riktade en utredning kring brister i betygssättningen kritik mot att professorn gjort avsteg från flera av Högskolans regler och riktlinjer.

I samma ärende startades ytterligare två utredningar mot professorn, som efter det anmälde sin chef. Professorn ansåg inte att chefens agerande stod i proportion till att 3 av 18 underkända beklagat sig.

ANNONS

”Strategin här verkar vara att om man bara inkommer med tillräckligt många anmälningar och initierar tillräckligt många utredningar mot en person, så kommer denne person förr eller senare att fällas på något sätt”, skrev professorn i den trakasserianmälan hen gjorde mot sin chef.

”Säkerställer rättssäkerhet”

Högskolan anlidade i oktober företaget Human & heart som externa utredare av anmälan.

Företaget kallar sig ”den ledande aktören i Sverige på att utreda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier” – och har genom åren gjort över 600 sådana utredningar. På deras hemsida kan man läsa att de använder en metod som ”säkerställer rättssäkerhet och trygghet för samtliga inblandade parter”.

ANNONS

I fallet med Högskolan i Halmstad har utredarna gått igenom ett tusental sidor av olika dokument och skrivelser, samt genomfört ett dussin längre intervjuer med olika inblandade.

”Återkommande mönster”

I anmälan räknades tio fall av kränkande särbehandling upp, men i inget av dem har utredarna säkert kunnat slå fast att det verkligen handlat om det – de konstaterar bara att fyra av fallen ligger på gränsen.

Till sist blir också den sammantagna bilden att chefen gjort sig skyldig till kränkande särbehandling. Utredarna pekar på ”ett återkommande mönster” där chefen ”antingen medvetet eller på grund av bristande kunskaper/skicklighet i sin chefsutövning” har utsatt professorn för sådana kränkningar att hen ”riskerat att drabbas av ohälsa och hamna utanför arbetsplatsens gemenskap”.

ANNONS

Skvaller och anonyma anklagelser

Utredarna kritiserar bland annat hur det har spridits skvaller på arbetsplatsen och att ”chefer och medarbetare till viss del talar om varandra i stället för med varandra”.

Apropå att professorn säger sig ha mått dåligt över anonyma anklagelser, påpekar utredarna att anonyma uppgifter ”kan skapa en atmosfär av osäkerhet, misstro och misstänksamhet” och att de kan leda till ryktesspridning och konflikter.

Trots det som utredningen slår fast har emellertid rektor Susanna Öhman beslutat att avsluta personalärendet ”utan vidare åtgärd”.

ANNONS

Rektorn hänvisar vidare

HP har i ett par dagar sökt henne för en kommentar, men hon mejlar bara att hon hänvisar till HR-chefen Marie Andersson.

På intranätet kunde dock Högskolans över 700 anställda läsa att lärosätet låtit en arbetsrättsjurist granska utredningen.

”Det är förståeligt att den aktuella läraren har upplevt obehag i samband med Högskolans åtgärder för att utreda och hantera klagomål och anmälningar som riktades mot läraren. Vi måste naturligtvis alltid vara självkritiska och fundera på vad vi kan göra bättre som organisation”, kommenterar rektorn på intranätet.

”Men även om det kan ha funnits vissa brister i hanteringen av ärendena, är den sammantagna bedömningen att detta inte kan anses vara kränkande särbehandling”, fortsätter rektor Susanna Öhman.

I sitt beslut om att avskryva anmälan pekar rektorn på att arbetsrättsjuristen påtalat ett antal sakfel och otydligheter.

ANNONS

Vi är trygga med vår process och med våra bedömningar.

När HP kontaktar Rikard Arenius, vice vd på Human & heart, förklarar han att de aldrig kommenterar enskilda utredningar för utomstående.

– Generellt kan jag bara säga att vi är trygga med vår process och med våra bedömningar. Det är alltid två utredare som jobbar med ett fall – och när de är klara går en tredje utredare igenom resultatet för en second opinion. Skulle vi någon gång ändå vara osäkra efter det, då kopplar vi in en advokatbyrå, säger han.

ANNONS

Av handlingarna som HP begärt ut från Högskolan framgår att Human & heart inte har hållit med om de synpunkter som högskoleledningen framfört i efterhand. I stället har de externa utredarna stått fast vid sin övergripande bedömning om att chefen utsatt professorn för kränkande särbehandling.

”Ytterst sällsynt”

– Som sagt kommenterar vi aldrig ett enskilt fall, men rent allmänt är det ytterst sällsynt att arbetsgivare kommer fram till andra slutsatser än vad vi gör, säger Rikard Arenius, men medger att det i grunden inte är omöjligt att man i juridiska processer gör olika tolkningar.

På stiftelsen Academic Rights Watch hemsida skriver professor Erik J Olsson vid Lunds universitet att rektorns agerande i Halmstad är ”uppseendeväckande”.

”Intrycket är att rektor kapat utredningen för att kunna diskvalificera utredarnas slutsatser. Agerandet skadar allvarligt förtroendet för rektors förmåga att hantera ärendet sakligt och opartiskt”, skriver Erik J Olsson på hemsidan för Academic Rights Watch.

ANNONS

– Jag kan förstå att detta sticker ut, kommenterar Marie Andersson, HR-chef på Högskolan, till HP.

– Det har varit en mycket komplex utredning, där man varit tvungna att gallra hårt bland parternas replikskiften, fortsätter hon.

Vad är det som gör att ni inte håller med om den bedömning som de externa utredarna gjort?

– Det är flera saker som den arbetsrättsjurist vi brukar anlita har pekat på, men framför allt är det att utredarna inte har haft tillgång till all information om de rutiner och regler

vi har på Högskolan i Halmstad. Därmed har deras slutsatser blivit fel på en del punkter, säger Marie Andersson.

Men varför såg ni i så fall inte till att de fick all information de behövde under de fyra månader de jobbade med fallet?

– Vi har varit måna om att låta dem jobba självständigt utan att vi lagt oss i, säger HR-chefen.

LÄS MER:[Chef på Högskolan anmäld för trakasserier – ville bli ny rektor](#)



TEXT

Anders Holmer

ah@hallandsposten.se

Följ