

Regeringskansliet  
Utbildningsdepartementet

Luntmakargatan 13, Box 7851,  
SE-103 99 Stockholm, Sweden  
Tfn/Phone: +46 8 563 085 00  
Fax: +46 8 563 085 50  
hsv@hsv.se, www.hsv.se

Aija Sadurskis  
08-563 086 03  
aija.sadurskis@hsv.se  
YTTRANDE

2008-04-22  
Reg.nr 13-512-08

## Yttrande över betänkandet *Karriär för kvalitet*

Ert dnr U2007/7970/UH

Högskoleverket har anmodats att yttra sig över betänkandet *Karriär för kvalitet* (SOU 2007:98).

### Sammanfattning

Av betänkandet framgår att utredningen har haft i uppdrag att lägga fram förslag till nödvändiga förändringar så att kvalitet och jämställdhet i verksamheten säkras, med bibehållen öppenhet och rättssäkerhet. Högskoleverket tar i detta yttrande fasta på uppdraget, och diskuterar utifrån utredarens förslag i vilken utsträckning uppdraget uppfylls.

Verket konstaterar att många av de problem som utredaren har haft att lösa kvarstår. Förslagen gör knappast forskarkarriären tydligare, och leder antagligen inte till ökad rörlighet mellan lärosäten eller mellan högskolan och resten av arbetsmarknaden. De disputerades faktiska möjligheter att forska och adjunkternas särart problematiseras inte heller i tillräcklig utsträckning.

Den avreglering av anställningsordningen som utredaren föreslår kan enligt verkets uppfattning få stora negativa konsekvenser för jämförbarhet och rättssäkerhet. Behovet av att decentralisera beslutsrätten bör kunna lösas på bättre sätt och Högskoleverket föreslår att regeringen ger verket i uppdrag att utreda alternativa tjänstetillsättningsprocesser.

Utredaren lägger fram flera förslag för att öka jämställdheten på professorsnivå. Några av dem kan ge önskad effekt, men verket efterlyser ytterligare, potentiellt mer verksamma, förslag.

## **Kvalitet i forskning och utbildning genom en tydligare och säkrare karriärväg**

### **Utredarens problembild**

Utredaren utgår från en problembild som Högskoleverket till stor del kan ställa sig bakom. Forskarkarriären präglas av otydliga och otrygga villkor, vilket försvårar såväl rekrytering som verksamhet. Högskolan använder sig i allt större utsträckning av andra anställningsformer än de traditionella meriteringsanställningarna, och långa perioder med visstidsanställningar innebär ofta att en fast etablering som forskare kommer sent i livet. Det gäller även för dem som kunnat överbygga perioden efter disputationen. Samtidigt betonar utredaren, enligt Högskoleverkets uppfattning, inte tillräckligt problemet att forskningen är så beroende av externa anslag. Inte heller det faktum att forskarutbildade i stor utsträckning blir högskolelärare, snarare än forskare, eller förutsättningarna för forskarutbildade att etablera sig på den övriga arbetsmarknaden, problematiseras tillräckligt av utredaren.

### **Grundläggande problem kvarstår**

Utredaren lägger fram ett förslag som innehåller nya beteckningar, och delvis ny utformning, på befintliga anställningsformer, snarare än helt nya former. Förslaget ökar knappast tydligheten i systemet. Det beror delvis på att det inte är helt klart hur de olika delarna i systemet förhåller sig till varandra. Ett exempel är att anställningsformen biträdande lektor, namnet till trots, verkar vara på samma nivå som anställningsformen lektor, eftersom den biträdande lektorn inte i normalfallet ska befordras till lektor utan till biträdande professor. Högskoleverket vill också poängtera att det är viktigt för den internationella rörligheten att befattningsstrukturen är tydlig och att de olika anställningsformerna kan få lämpliga översättningar till engelska.

Tiden efter disputationen är särskilt osäker, som utredaren påpekar. De flesta av de cirka 40 % av de disputerade som inte direkt försvinner till arbetsmarknaden utanför högskolan försörjer sig antingen genom postdoktorstipendier eller genom projektmedel. De tvååriga postdoktoranställningar som utredaren föreslår innebär en tydligare form än nuvarande postdoktorstipendier, men löser för övrigt knappast de nydisputerades situation. När de två åren är över befinner de sig i stor utsträckning i samma situation som tidigare. Bristen på forskningsmedel gör dessutom att för en stor andel av de disputerade är forskarutbildningen en utbildning till lärare snarare än till forskare. Högskoleverket föreslår därför att pedagogisk erfarenhet ska vara ett krav för att anställas som biträdande lektor, på samma sätt som det är det för professorer, biträdande professorer och lektorer.

Förslagen löser inte heller det underliggande problemet, dimensioneringen av forskarutbildningen. Utbildningen har vuxit kraftigt, och styrningen av antagningen är inte tillfredsställande. Det ligger en inneboende konflikt i att

drivkrafterna för att rekrytera studenter till forskarutbildning är frikopplade från högskolans och den övriga arbetsmarknadens behov av kompetens. Här är också skillnaderna mellan olika ämnesområden stora, vilket inte diskuteras tillräckligt i betänkandet. Karriärrådgivning är bra, och Högskoleverket har tidigare uttalat sitt stöd för att sådan verksamhet ska byggas ut. Det är dock att gå för långt att införa ett krav på att varje lärosäte ska ha egen karriärrådgivning för forskarutbildade.

### **Rörlighet mellan högskolan och omgivningen är önskvärd**

Utredaren poängterar behovet av rörlighet mellan högskolan och omgivande arbetsmarknad, och utredningens förslag syftar till att öka rörligheten. Att en sådan rörlighet är önskvärd, och en del av högskolans samverkansuppgift, är även Högskoleverkets uppfattning. För till exempel utbildningen av ingenjörer är det betydelsefullt att ha lärare som arbetat inom industrin. Erfarenheten är dock att den som lämnat högskolan knappast kommer tillbaka. Att det är så beror säkert till en del på befattningsstrukturen, men också på att endast de som har omfattande forskningsmeriter har möjlighet att få de forskningsmedel som är en förutsättning för att verka inom högskolan. Rörligheten mellan högskolan och resten av samhället kommer därför knappast att lösas med förslaget till ny befattningsstruktur. Av de tre slags meriter som ligger till grund för anställning som lärare i högskolan - forskning, pedagogiska meriter och övrigt – tillmäts i dag forskning i praktiken den största betydelsen. Det kan diskuteras om meriter utanför högskolan borde väga tyngre, när anställningens innehåll motiverar det. Pedagogiska meriter behöver ju inte finnas vid anställningstillfället, utan lärare kan få en tid på sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning.

### **Ansvar för undervisningen behöver diskuteras**

Utredarens tydliga fokus på forskningen gör att högskolans andra stora uppgift, utbildningen, ställs i skuggan. Ett av många problem som högskolan brottas med är att samtidigt tillgodose forskningens och utbildningens krav. Det är ett problem i dagens svenska högskola att en ojämn undervisningsbörda påverkar lärarnas möjligheter att skaffa sig forskningsmeriter. Att undervisning blir mer meriterande än i dag är nödvändigt om det ska bli möjligt att uppfylla målsättningen att all forskarutbildad personal både forskar och undervisar. Högskoleverket efterlyser en fylligare diskussion om hur anställningsformerna påverkar fördelningen av undervisningen. Det gäller inte minst för dem som väljer att gå forskarutbildning inom områden som inte har stora forskningsmedel. Där kommer många att konkurrera om ett fåtal meriteringsanställningar som biträdande lektor, och flertalet får undervisa snarare än forska efter disputationen.

### **Adjunkternas roll är ett problem**

När forskarutbildning ses som en naturlig grund för högskolans lärare, blir skillnaden mellan adjunkter och lektorer en kvantitativ gradskillnad, där avsaknaden av en doktorsexamen blir en självklar brist hos adjunkterna. Det är inte förvånande att utredaren lägger ett förslag som ska göra att adjunkterna inordnas i det normala meriteringssystemet: för att vara behörig att anställas som adjunkt ska det, enligt utredningen, krävas grundläggande behörighet för utbildning på forskarnivå. Att fler adjunkter antas till forskarutbildning, så att andelen disputerade ökar på sikt, är ett önskemål som Högskoleverket framfört i olika sammanhang. Om adjunkter ska finnas kvar som befattning bör det därför vara för att de tillför undervisningen något kvalitativt annorlunda. Inte minst inom konstnärliga utbildningar och professionsutbildningar spelar adjunkterna en speciell roll. Inom de konstnärliga utbildningarna finns en annan tradition än inom den övriga högskolan, vilket får konsekvenser för lärarnas bakgrund, och för professionsutbildningarna är kopplingen till yrket av stor vikt. Många av dem som i dag arbetar som adjunkter har bara en äldre, kortare högskoleutbildning, men lång yrkeserfarenhet. Samtidigt som det är viktigt för kvaliteten i utbildningen att adjunkternas vetenskapliga kompetens stärks, det visar inte minst verkets nyligen publicerade utvärdering av lärarutbildningen, får det inte vara på yrkeskunnandets bekostnad. Högskoleverket anser därför att utbildning på avancerad nivå inte ska vara ett absolut krav för anställning som adjunkt. Verket vill också att frågan om hur beprövad erfarenhet ska värderas och dokumenteras utreds ytterligare.

### **Anställningstrygghet bara så länge det finns pengar**

Betänkandet innehåller förslag till hur anställningsreglerna i högskoleförordningen ska bli mer lika reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Där högskoleförordningen innehåller flera regler som begränsar möjligheten till förlängning av anställningar, stadgar LAS att den som varit anställd i 24 månader under en femårsperiod ska bli tillsvidareanställd. Högskoleverket noterar att medan utredaren på andra ställen i betänkandet intar ett arbetsgivarperspektiv, dominerar arbetstagarperspektivet på denna punkt. Oavsett perspektiv, återstår problemet att osäker och ryckig finansiering gör det nödvändigt för lärosätena att anställa personal i projekt, i stället för i meriteringsanställningar. Regler för inlasning löser inte detta problem. Att ett projekt upphör på grund av att anslaget tagit slut, är tillräcklig grund för uppsägning, oavsett om den det berör är tillsvidareanställd eller ej. Det innebär att skillnaden mellan visstidsanställning och tillsvidareanställning i någon mån är en chimär.

### **Andra anställningar än meriteringsanställningar kan behövas**

Som utredaren påpekar förekommer det att lärosäten missbrukar möjligheten att anställa gästlärare. Samtidigt finns det situationer när beslut om en permanentning

av en gästlärarens situation tar lång tid och ett generöst rådrum ger ibland en nödvändig flexibilitet. Högskoleverket anser därför att nuvarande regel, att gästlärare får anställas i upp till fem år, bör behållas.

Den flexibilitet som lärosätena behöver kan också tillgodoses genom anställning av adjungerade lärare. Det kan, till exempel, gälla forskare som delar sin tid mellan industri och högskola. Det förslag som utredaren lägger, att adjungering inte längre ska tidsbegränsas, är därför bra, under förutsättning att det verkligen gäller personer som redan har en annan anställning.

Att även andra tillsvidareanställda lärare än lektorer ska kunna befordras verkar rimligt med de motiveringar som utredaren ger. Det är emellertid inte en ointressant fråga för lärosätenas anställningsstrategier. Bland gruppen finns många som inte blir aktuella för en anställning som professor, trots att de är tillräckligt kompetenta, därför att det inte längre finns forskningsmedel till deras område. Rätten att prövas för befordran måste därför ställas mot lärosätets behov av strategisk styrning av anställningar.

## **Kvalitet i forskning och utbildning genom att anställning används strategiskt**

### **Utredarens problembild**

Nya förutsättningar för högskolan, inte minst ekonomiska, innebär krav på mer strategiskt ledarskap. Det blir allt viktigare att kunna rekrytera skickliga forskare, inte minst från andra länder. Samtidigt rekryteras många inte i konkurrens, till en del på grund av omfattande inlasning av projektanställda. Utredaren utgår från att högskoleförordningens detaljstyrning av anställningsprocessen kan vara ett hinder för ett strategiskt arbetsgivaransvar, och att processen därför bör avregleras.

Högskoleverket ställer sig bara delvis bakom denna problembild. Verket ser fördelar med ett tydligt och gemensamt regelverk, men däremot problem vad gäller hur reglerna påverkar förutsättningarna för ledarskap inom högskolan.

### **Allvarliga konsekvenser av förslagen**

Den personal som forskar och undervisar är tveklöst högskolans viktigaste tillgång för kvaliteten i forskning och utbildning. Att kunna rekrytera de mest lämpade personerna är därför viktigt, och regelverket får inte försvåra i onödan. Samtidigt får öppenhet och rättssäkerhet inte sättas ur spel. Högskoleverket ser här att utredaren försökt balansera motstridiga intressen - betänkandet innehåller både detaljreglering och avreglering - och inte alltid lyckats. Flexibilitet och självbestämmande hyllas i betänkandet, och ligger bakom förslaget till avreglering. Om detta är ett önskemål från de lärosäten som utredaren haft kontakt med, borde de veta bättre. I verkets tillsyn framgår det hur bristfälliga många anställningsordningar är redan i dag. Förslaget innebär mycket höga krav på lärosätenas juridiska kompetens. Det arbete och de kostnader en egen, lokal

reglering skulle innebära för lärosätena kan knappast överskattas.

Utredarens förslag kan få två stora konsekvenser: att anställningsstrukturen skiljer sig mellan de svenska lärosätena, och att lärare anställs utan sakkunniggranskning eller insyn. Båda dessa konsekvenser ser Högskoleverket som mycket problematiska.

- *Att lärosätena har olika lärarkategorier* kan få långtgående negativa konsekvenser. Det kan bli oöverskådligt, och oklart för såväl lärare som studenter vilka krav de kan ställa. Meritvärdet blir också oklart, vilket försvårar både nationell och internationell rörlighet. Det är också värt att påpeka att en sådan reform strider mot de strävanden som ligger bakom Bologna-processen. En synpunkt av betydelse för nationell utbildningsuppföljning är att förslaget får konsekvenser för nationell statistik. Som statistikansvarig myndighet vill Högskoleverket påtala vikten av nationellt jämförbar statistik över högskolans personal. För att statistik och uppföljning ska vara möjliga behöver lärosätena även i fortsättningen kunna redovisa sin personal – både nuvarande och nya anställningsformer – i en nationell, enhetlig kategorisering. Att en sådan redovisning ska finnas är dessutom ett förordningskrav<sup>1</sup>.

- *Lokala regler för anställningar* gör rekryteringsprocessen mer ogenomskinlig och mindre rättssäker. Om sakkunniga inte används är det förenat med en rad problem. Det är ett omfattande och kvalificerat arbete att ta ställning till ansökningar, och arbetet blir inte mindre tidskrävande om det ska utföras av lärosätets egna, redan arbetstygda, forskare. Det är också stor risk för att sökande som står lärosätet nära får ett övertag. Med lokala regler blir det också svårare att upprätthålla principen att inte bara forskning, utan också pedagogisk erfarenhet och annan verksamhet (som samverkan med omgivande samhälle), ska värdesättas. Erfarenheten visar att de nedvärderas redan i dag. Att inte använda sakkunniga strider också mot all internationell praxis. Om något så bör internationella sakkunniga användas i större utsträckning än i dag.

### Ett uppdrag för Högskoleverket

Att Högskoleverket är kritiskt till förslagen till avreglering av anställningsprocessen innebär inte att verket inte kan sympatisera med önskemål om en större frihet för lärosätena vid anställningar. En sådan frihet bör också gå att uppnå med bibehållen genomskinlighet och rättssäkerhet. Det finns exempel från utlandet på olika modeller för hur de sakkunniga arbetar, till exempel att sätta mer än ett namn i första förslagsrummet. *Högskoleverket föreslår därför att regeringen ger verket i*

---

<sup>1</sup> I dag styrs redovisningen av högskolans personal, bland annat efter anställningskategori, av förordningen (1993:1153) om redovisning av studier m.m. vid universitet och högskolor. Anställningskategorierna för forskande och undervisande personal baseras på lärarkategorierna i 4 kap. högskoleförordningen.

*uppdrag att utreda alternativa utgångspunkter för tjänstetillsättningsprocessen. Verket kommer att återkomma till regeringen med en skrivelse om detta önskemål.*

### **Bra att stimulera profilering**

Andra tankar i betänkandet vill Högskoleverket däremot gärna ställa sig bakom. Utredaren diskuterar på flera ställen i betänkandet olika sätt att öka samarbetet mellan högskolan och det övriga samhället. Ett sådan möjligt samarbete är förenade anställningar. Sådana anställningar är bra, både med tanke på finansiering och önskemål om profilering, och bör kunna användas i samarbete med olika parter, till exempel industrin, vilket diskuteras i betänkandet. Lagförslaget gäller dock bara sjukvården. Högskoleverket ser ett behov av att skriva in även andra typer av förenade anställningar i förordningen.

Det är också bra att ämnesområdet inte längre måste vara detsamma vid befordran. Dagens spärr mot sådana ändringar av område innebär att det blir svårare att anpassa forskningsinriktningen när professorer anställs genom befordran, något som motverkar strategiska satsningar på profilerad forskning.

### **Kollegialt ledarskap är ett problem**

Utredaren tar upp frågor som rör det akademiska ledarskapet, till exempel genom att nämna att inte alla som är tillsvidareanställda är företrädare i beslutande organ, men tar ändå inte ställning för något annat än nuvarande kollegiala modell. Det akademiska ledarskapet innebär att ta ansvar för och strategiskt utveckla en verksamhet som står inför mycket stora utmaningar. Konkurrens från nya alternativa utbildningsorgan och Bolognaprocessens krav på högskoleutbildningen kan nämnas som ett par exempel. Akademiskt ledarskap handlar ofta om att leda människor som inte är vana att bli ledda och som kan ha både åtaganden och lojaliteter utanför organisationen. Högskoleverket ser att detta ställer stora krav och är svårt att förena med den traditionella kollegiala modellen, där administrativa uppdrag är tillfälliga och inte kräver någon särskild form av professionell kompetens. Chefen/ledaren är inte heller oberoende av sina medarbetares välvilja, något som i de flesta andra verksamheter skulle ses som helt oacceptabelt. Antingen anställningsformerna fortsätter att vara centralt reglerade, eller varierar mellan lärosätena, bör de kopplas till krav på ledarskapskompetenser. Prefektuppdraget är ett bra exempel där en del lärosäten försökt göra något men hamnat i administrativa svårigheter och nödlösningar eftersom ledarskapskompetens inte får tillmätas någon större betydelse vid anställning av lektorer. Det betyder absolut inte att ledarskapskompetens borde ersätta vetenskapliga meriter; Högskoleverket ser hög vetenskaplig kompetens som en förutsättning för att bli accepterad som ledare inom högskolan. Det är dock en förutsättning som är nödvändig men inte tillräcklig.

## Ökad jämställdhet i forskning och utbildning

### Utredningens problembild

När det gäller jämställdheten i högskolan, fokuserar utredaren professorsnivån. Trots att drygt hälften av alla anställda inom universitet och högskolor är kvinnor är endast 18 procent av professorerna kvinnor (år 2007). Utredaren konstaterar också att befordringsreformen inte lett till några större förändringar i fördelningen mellan manliga och kvinnliga professorer. Högskoleverket delar utredarens uppfattning att bristen på jämställdhet är ett problem.

### Styrning genom mål och resurser

Att även i fortsättningen sätta upp jämställdhetsmål, anser Högskoleverket vara ett bra förslag. Rekryteringsmålen är viktiga instrument för att främja jämställdhet. Det sätt att använda mål som hittills funnits har dock inte haft tillräcklig effekt. Som verkets dåvarande styrelse påpekade i en skrivelse till regeringen i december 2006, varierar den vikt som lärosätena fäster vid de uppsatta målen betydligt. Medan vissa lärosäten arbetar strategiskt och långsiktigt för att rekrytera fler kvinnor, finns det andra som inte tycks prioritera att uppfylla målen. Verket anser därför att regeringen bör sätta in hårdare åtgärder i samband med uppföljning för att rekryteringsmålen ska kunna åstadkomma en reell förändring.

Utredaren föreslår att andelen kvinnliga professorer ska utgöra en kvalitetsindikator som påverkar omfördelningen av forskningsmedel. När motsvarande förslag lades fram i resursutredningen ansåg Högskoleverket att det kan vara problematiskt att välja antal kvinnliga professorer - ett lärosäte kan ha många kvinnliga professorer anställda, men ändå inte ha en hög andel kvinnor. Att knyta resurser till rekryteringsmålen, som utredaren föreslår som alternativ, kan därför vara att föredra. Verket vill dock peka på att det i båda fallen kan finnas tekniska problem när antalet professorer är så litet att enskilda lyckosamma rekryteringar av kvinnor får orimligt stort inflytande över utfallet. Som alternativ kan regeringen använda budgetdialogen för att uttrycka missnöje med lärosäten som inte når de uppställda målen, och skriva fram detta tydligare i budgetpropositionen.

En förutsättning för att lärosätena ska kunna rekrytera kvinnliga professorer är att antalet kvinnor ökar på de lägre anställningarna. Den svaga rekryteringsbasen är dock ett problem som utredaren knappast behandlar. Ett tänkbart sätt att förstärka rekryteringsbasen är att sätta upp jämställdhetsmål även på lägre nivåer. Om anställningsformen biträdande lektor permanentas som meriteringsanställning är det särskilt angeläget att följa upp hur många kvinnor som anställs, och hur de rekryteras.

Av de styrmedel som står till buds är antagligen det mest effektiva att anslå större resurser till kvinnodominerade områden. Utredningen saknar dock konkreta analyser av de ekonomiska möjligheterna att inrätta anställningar inom högskolan.



De tekniska och naturvetenskapliga områdena (som är mansdominerade) får i dag betydligt mer forskningsmedel än humaniora och samhällsvetenskap, och framför allt mer än vårdområdet och lärarutbildningsområdet, som är starkt kvinnodominerade. Skillnaden i forskningsmedel påverkar mäns och kvinnors möjlighet att göra forskarkarriär.

### Styrning genom regelverket

Utredaren föreslår också förändringar i regelverket för att öka jämställdheten. Ett förslag är att regeln om positiv särbehandling i 4 kap. 16 § i högskoleförordningen utgår, för att i stället kunna skrivas in i lärosätenas anställningsordningar. Verket har svårt att se skälet till detta förslag. De hinder mot positiv särbehandling som kan finnas genom EG-rätten torde gälla oavsett i vilken instans den är reglerad i Sverige. Som utredaren påpekar har EG-rätten däremot inte haft någon invändning mot den förvaltningspraxis som utvecklats i Sverige, grundad på 15 § i samma kapitel. Enligt denna praxis får en sökande som tillhör underrepresenterat kön ges företräde, vid lika meriter. Utredaren har valt att inte föreslå att praxis skrivs in i högskoleförordningen, med motiveringen att det skulle strida mot ambitionen att öka det lokala självbestämmandet. Här ser verket det som att i valet mellan två svårförenliga mål så har målet att öka jämställdheten fått stå tillbaka. Högskoleverket är dock skeptiskt till att en sådan frivillig ordning skulle få någon större effekt. I stället skulle verket vilja se att det förslag till omformulering av 16 §, som utredaren själv gör men sedan förkastar, skulle bli genomfört.

Om kvinnor ska kunna rekryteras till högre anställningar måste de ha haft möjlighet att meritera sig genom forskning. Jämställdhetsfrågan kan därför inte skiljas från hur undervisning och administration fördelas. Förslaget att kvinnor och män ska vara jämställt representerade i organ som bereder anställningsärenden, hur välmenande det än är, medför en risk för att kvinnor överanvänds till olika uppdrag och får svårare att meritera sig. Om utredarens förslag om att lärosätena själva får välja hur de ska utforma sin anställningsordning genomförs, blir en regel om lika representation dessutom ett slag i luften.

Det mest kontroversiella förslaget som utredaren lägger fram för att öka jämställdheten är att personer av underrepresenterat kön ska kunna kallas till anställning som professor. Högskoleverket ser stora problem med förslaget. Det förutsätter att lärosätet har utomordentligt god överblick över lämpliga kandidater om det inte ska riskera att missa de mest kvalificerade personerna. Förfarandet strider också uppenbarligen mot de två grundläggande kraven på utredningsförslagen, att de ska främja öppenhet och rättssäkerhet. För att få sökande av underrepresenterat kön är det bättre att uppmana lämpliga personer att söka, och att inte formulera befattningsbeskrivningen så att den utestänger forskning som bedrivs av kvinnor.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetskansler Anders Flodström efter föredragning av utredare Aija Sadurskis i närvaro av huvudsekreterare Lena Adamson och informationschef Eva Ferndahl. Verksjurist Caroline Cruz, utredare Helen Dryler och utredare Joakim Palestro har också deltagit i beredningen av ärendet.

Anders Flodström

Aija Sadurskis