

Handledning av praktikanter

En kvalitativ undersökning om hur fältpoliser utvecklas av att fungera som handledare

Robin Huldén

11/2017

Författare	Examen	
Robin Huldén	Polis (YH)	
Publikationens titel	Offentlighetsgrad	
Ett sätt att utvecklas	Offentlig	
Handledare	Lärdomsprovets form	
Kjell Nylund	Undersökande lärdomsprov	
<p>Referat</p> <p>Polisorganisationen utbildar ständigt nya poliser till att sköta de uppgifter som tillfaller den finska polisen. Beträffande polisaspiranternas utbildning är praktiken en viktig del. Det är under den tiden de kommer i kontakt med det verkliga polisarbetet för första gången.</p> <p>Under polisaspiranternas praktikperiod handleds de av en handledare. Handledaren har som uppgift att leda och utbilda sin praktikant i polisarbetet. Uppgiften är krävande och viktig, eftersom praktikanten under den tiden anses formas till den polis han eller hon blir när man blir färdig från skolan.</p> <p>Målet med den här undersökningen är att fokusera på handledares utveckling under praktikperioden. Undersökningen kommer endast att beröra de handledare som jobbar på fältet. Det finns mycket forskning om hur praktikanter lär sig, men mindre om hur en handledare utvecklas. I undersökningen har fem informanter som själva varit handledare blivit intervjuade. Deras svar har tolkats och analyserats för att få fram en uppfattning om hur handledare utvecklas medan de handleder en praktikant. I undersökningen fokuseras det speciellt på egenskaperna: <i>pedagogik, psykologi och ledarskap</i>.</p> <p>Undersökningens resultat visar att handledare utvecklas medan de handleder en praktikant. De pedagogiska egenskaperna och ledarskapsförmågan utvecklas klart under praktiken. De psykologiska egenskaperna utvecklas även, men genom undersökningen kunde det inte kartläggas mer exakt vilka områden inom psykologin som utvecklas. Dessa var enbart några exempel på de egenskaper som utvecklades för handledarna. I undersökningen togs det även reda på vilka egenskaper som är viktiga för handledare. De gick mestadels hand i hand med de egenskaper som utvecklades.</p> <p>I diskussionsdelen framkommer nyttan med undersökningen. Handledare borde väljas med större omsorg och polisinstruktörerna borde göra mer för att se till att rätt personer blir handledare. Både polisinstruktörerna och de som blir handledare skulle ha nytta av det. Vidare forskning i ämnet kunde göras genom en internationell jämförelse eller genom en kartläggning av den finska polisens handledarsystem.</p>		
Sidantal	Månad och år då granskningen skett	Lärdomsprovets kod (OPS)
34 + 1 Bilaga	Oktober 2017	
Nyckelord: Handledning, Pedagogik, Psykologi, Ledarskap		

Author	Degree	
Robin Huldén	Polis YH2017	
Name of the publication	Publicity degree	
Ett sätt att utvecklas	Public	
Supervisor	The thesis is a:	
Kjell Nylund	Theoretical thesis	
Abstract		
<p>One of the main duties of the police organisation is to educate and provide the country with new police officers that can fulfil the duties that are laid upon the Finnish police. The police trainees that are educated to becoming police officers are sent on an internship to a local police department in a certain stage of the education. This internship is the first time the trainees get in contact with real police work. During the internship, the trainees will be led by a mentor. The mentor is a senior police officer who is in charge of the trainee and that is responsible for the trainees' education during that time. The mentors task is demanding and important, because during that first internship, the trainee will form to be the police that he or she will become.</p> <p>In this thesis, I am concentrating on the mentor's development during the time of the internship. The thesis will only focus on police officers that mentor on the field. There has been done a lot of research about how students and trainees develop during an internship, but not as much about how the mentors develop their skills during this time. In this thesis, five informants that have worked as mentors on field, have been interviewed. Their answers and opinions have been analyzed to answer questions about mentors' development during the internship time. This thesis is mainly focused on especially on the characteristics: <i>pedagogy</i>, <i>psychology</i> and <i>leadership</i>.</p> <p>The results of the thesis show that mentors develop different skills during the time they mentor a trainee. Of the three main characteristics of the thesis, the results show that pedagogy and leadership qualities are developed considerably. In addition, the results show that psychological qualities are developed, but the thesis failed to perceive which psychological qualities developed. Besides these qualities, the thesis showed development in other areas as well. The thesis also investigated which qualities are the most important to have as a mentor. These qualities mostly went hand in hand with the qualities that where developed during the internship. The thesis is concluded with a discussion of the importance and benefits gained from the results of it. Mentors should be chosen with greater care and the police organization should do more to oversee who become mentors. Both mentors and the organization would benefit from this. Future research could be done by comparing how mentoring works in other countries.</p>		
Number of pages	Month and year when the review took place	Thesis code (OPS)
34 + 1 page appendices	October 2017	
Keywords: Mentoring, Pedagogy, Psychology, Leadership		

Innehåll

1 INLEDNING	1
1.1 Avgränsning	2
1.2 Syfte.....	2
2 BAKGRUND OCH TEORI	3
2.1 Handledarens uppgift	3
2.2 Tidigare forskning	4
2.3 Säljös syn på det kulturella perspektivet	6
2.4 Psykologiska egenskaper.....	9
3 METOD	9
3.1 Forskningsmetod	9
3.2 Urval.....	11
3.3 Genomförande av intervjuerna	12
3.4 Bearbetning av material.....	13
3.5 Forskningsetik	14
3.6 Reliabilitet och validitet	14
4. ANALYS AV INTERVJUER	15
4.1 Utvecklingen av pedagogiska egenskaper.....	15
4.2 Utvecklingen av psykologiska egenskaper.....	18
4.3 Utvecklingen av ledarskapsbetonade egenskaper	20
4.4 Andra egenskaper som utvecklas för handledaren	23
4.4.1 Objektivitet.....	23
4.4.2 Feedback	24
4.4.3 Yrkeskunskap.....	24
4.5 Handledarens viktigaste egenskaper	26
4.5.1 Social kompetens	26
4.5.2 Personlig motivation och frivillighet	26
4.5.3 Tålmod och lugn.....	27
4.5.4 Yrkeskunskap.....	28
5 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION	28
INFORMANTER	33
REFERENSER	34
Bilaga 1. Intervjufrågor till informanterna.	35

1 INLEDNING

En viktig uppgift inom den finska polisorganisationen är att utbilda nya poliser. Första gången polisaspiranter kommer i kontakt med det verkliga polisarbetet är när de utför sin praktik som yngre konstaplar. Den första praktiken är ett viktigt skede för alla poliser, eftersom det på många sätt formar en till den polis man kommer att bli. För de nyblivna yngre konstaplarna är deras *handledare* en central och viktig person. Oberoende om de är på praktik på fältet eller på brottsundersökningen, så får *praktikanten* en utsedd handledare som ansvarar för praktikantens inläring och utveckling. Handledaren ansvarar för allting som praktikanten gör under praktikperioden (Polisykreshögskolan 2015). *Rollen* som handledare är således viktig, ansvarsfull och krävande.

Målet med den här undersökningen är att ta reda på hur en polis utvecklas under sin tid som handledare. Det är även meningen att undersökningen kommer att öka förståelsen för arbetet som handledare och ta reda på vilka egenskaper handledaren själv utvecklar då man handleder en praktikant. Om undersökningen visar att man som handledare utvecklas som polis och att man utvecklar sina egna färdigheter medan man handleder en praktikant, så kan undersökningen även bidra till att få fler poliser att bli intresserade av handledning. På det här sättet gynnas både polisinställningarna och polisens personal av undersökningen. Om undersökningen visar att handledarna utvecklas, så skulle det vara ett tydligt budskap till polisinställningarna att det lönar sig att satsa på handledarskapet, eftersom det leder till utveckling av polisinställningens personal. Utvecklingen av personalen är viktigt inom varje polisinställning.

Ur samhällsrelig synvinkel kan undersökningen bidra med något nytt till de områden som berörs av den, främst pedagogiken och psykologin, eftersom en liknande undersökning inte har dokumenterats för den finländska polisen tidigare. Eftersom polisen är en viktig instans i vårt samhälle, så är undersökningar om dess funktionalitet och effektivitet av stor betydelse för samhället i allmänhet.

På personligt plan är undersökningen viktig och intressant eftersom jag själv varit handledare och känner att jag utvecklats mycket av uppgiften. Det var intressant att ta reda på om andra poliser påverkas och utvecklas på samma sätt som jag själv tyckte att jag gjorde som handledare. Jag hoppas att undersökningen och dess resultat kan leda till ökat förstående och intresse för handledning inom polisen. Den kanske även ger upphov till ett behov av vidare

forskning inom ämnet. Om undersökningen visar att handledningen är värd att satsa mer på för polisinsatserna, så kan det även tillföra ett behov av utveckling av det nuvarande systemet för handledning.

1.1 Avgränsning

Undersökningen fokuseras endast på utvecklingen av de personer som fungerar som handledare. Utvecklingen av praktikanterna kommer inte att tas i beaktande. För att inte göra undersökningen allt för omfattande så kommer undersökningen att avgränsas så att den endast berör de poliser som arbetar som handledare på fältet. Polisens fältarbete skiljer sig på vissa punkter märkbart från brottsundersökningsarbetet och för att få denna undersökning att bli så ändamålsenlig som möjligt så kommer undersökningen endast att beröra handledarna som jobbar på fältet. Handledarnas utveckling kan vara likadan bland både fältpersonalen och brottsundersökningspersonalen, men att jämföra allt som skiljer sig åt i arbetet och arbetssättet skulle göra undersökningen onödigt komplicerad och allt för omfattande. Undersökningen kommer endast att beröra handledare på fältet inom den finska polisen.

1.2 Syfte

Undersökningens huvudsakliga syfte är att ta reda på om poliser som fungerar som handledare också själva utvecklas medan de handleder en praktikant. Delsyftet är att ta reda på vilka egenskaper som utvecklas för handledaren.

Undersökningen kommer att försöka svara på följande frågor,

- Utvecklas pedagogiska, psykologiska och ledarskapsbetonade egenskaper hos personer som fungerar som handledare på fältet inom den finska polisen?
- Finns det några andra egenskaper förutom de nyss nämnda, som utvecklas hos polisens handledare på fältet?
- Vilka egenskaper tycker handledarna själva att är de viktigaste egenskaperna som handledare?
- Varför utvecklas man som polis medan man fungerar som handledare?

Hypotesen i undersökningen är att poliser som fungerar som handledare också utvecklas som poliser under den tid de är handledare. Undersökningen är ämnad att förklara och reda ut på vilka sätt handledare utvecklas och varför de gör det.

I samband undersökningen så diskuteras även övriga frågor som kommer fram i intervjuerna. Dessa frågor behandlas i diskuterande syfte i samband med redogörelsen av undersökningens resultat.

2 BAKGRUND OCH TEORI

I följande kapitel kommer jag att gå igenom bakgrunden till *handledning*, både inom den finska polisen och på ett mer allmänt plan för att få en bild av fenomenet. Här kommer också att presenteras vad tidigare forskning kommit fram till gällande ämnet, och vilka teorier undersökningen baserar sig på.

2.1 Handledarens uppgift

Uppgiften som handledare är viktig inom många yrkesgrupper och organisationer. Handledaren har som uppgift att fungera som lärare, stödperson och förebild för personen som handleds. Som handledare inom den finska polisen måste man vara motiverad, yrkeskunnig och ha en positiv attityd till uppgiften för att kunna lära praktikanten arbetet. En bra handledare måste således vara kunnig och inneha många goda egenskaper (Arbetsinlärningsperioderna i polisens grundexamen, 2011).

Kraven på en bra handledare är många. Man kan fråga sig om uppgiften som handledare är så krävande att den medför utveckling hos den som handleder.

Som handledare utvecklar man sin egen kunskap samtidigt som man handleder sin praktikant. Som handledare är man tvungen att arbeta på ett annat sätt, då man under arbetets gång samtidigt skall lära ut kunskap åt en praktikant. En stor del polisarbetet går som handledare på rutin, vilket inte gäller för praktikanten. Samtidigt som man måste vara tillräckligt kunnig inom det man gör, så är man även tvungen att vara pedagogisk och ha en

förmåga att kunna lära ut kunskap till någon annan. Man måste lära känna personen man handleder och bedöma vad man lär ut i vilket skede.

Som handledare vill man gärna lära ut saker i en viss ordning. Detta är dock inte alltid möjligt inom polisarbetet på fältet. Man vill lära ut saker i en viss ordning för att ge den man handleder en bra bild av verksamheten och undervisa personen till att bli en bra polis. För att detta skall vara möjligt så måste handledaren kunna tänka pedagogiskt och behärska vissa delar av psykologin. Man kan således även förknippa handledningen med pedagogik och psykologi. För många handledare är första gången de har hand om en praktikant samtidigt första gången de fungerar i en ledarsituation. Det skall vara en självklarhet att det är handledaren som leder och styr, vilket skall vara klart både för handledaren och aspiranten. Det är med andra ord inte endast är praktikanten som upplever något nytt när praktiken börjar. Ofta står även polismannen som fungerar som handledare inför en ny uppgift.

2.2 Tidigare forskning

Mig veterligen finns det ingen dokumenterad forskning om handledarens utveckling inom den finska polisen. Det mesta av forskningen som gjorts inom området rör praktikanternas utveckling. Tidigare forskningsrön kring handledares utveckling har hämtats från forskning och arbeten som gjorts i andra länder och inom andra yrken. Internationellt finns mycket forskning kring ämnet om handledares utveckling. Inom den svenska vården har exempelvis Fanny Johansson och Jens Gunnarsson (2016) gjort ett arbete, som tar upp handledares utveckling inom vården: *Handledarens roll i praktiken*. Undersökningen visade att handledarna utvecklade sin pedagogiska förmåga och till en viss del utvecklades även ledarskapsförmågan hos dem (Johansson & Gunnarsson, 2016.)

I boken skriven av Ragins och Kram, *The Handbook of Mentoring at work* (2007), går man bakåt i tiden för att grundligt förklara varifrån begreppen *handledare* och *handledning* kommer ifrån. Den traditionella och vanligaste formen av handledning sker mellan en äldre, erfaren handledare och en yngre, oerfaren kollega, som nyss börjat sin karriär och som via handledaren skall få hjälp att komma igång med sin karriär. Ragins och Kram (2007) tar också upp andra former av handledning, men de poängterar att detta är den grundläggande formen av handledning och att begreppet handledning (mentoring) är specifikt förknippat med personers jobb och karriärer.

I boken fokuserar Ragins och Kram (2007) på förhållandet mellan handledaren och praktikanten. Detta byggs upp under handledningstiden och ofta tycks detta leda till fördelar och utveckling för båda parterna. Förhållandet mellan handledaren och praktikanten är av avgörande betydelse för att någon av dem skall kunna utvecklas och för att samarbetet skall fungera. Om det sociala förhållandet fungerar bra får båda parterna fördelar av det. Om det inte fungerar blir båda två lidande. Det här kan vara känsligt, eftersom det i många fall är förutbestämt att en handledare och en praktikant skall vara tillsammans en viss tid, eller tills praktikanten lärt sig det som den måste. Om saker som exempelvis personkemi eller personliga värderingar och åsikter påverkar det sociala förhållandet på ett negativt sätt så kan situationen upplevas svår och negativ för båda parterna. Beträffande handledarens utveckling tar Ragins och Kram (2007) upp det som handledarna ansåg vara positivt av att vara handledare. Att de var handledare ledde enligt dem till bättre arbetseffektivitet, lyckad karriär, erkännande av andra kolleger, framtida stöd av sina forna praktikanter och en känsla av personlig uppfyllelse och tillfredsställelse. (Ragins & Kram, 2007 s.5 – 7)

Charlotte Silén har skrivit en bok som tangerar undersökningens tema. Boken heter *Mellan kaos och kosmos – om eget ansvar och självständighet i lärande* (2000). I boken tar Silén (2000) upp individens eget initiativ och ansvar i förhållandet till lärandet. Siléns idéer om inläring kretsar mycket kring problembaserat lärande och självstyrt lärande, vilket delvis passar in på inläringen som en handledare utövar. Individen styr själv vad den gör och blir tvungen att ta ansvar och lösa problem när de uppstår. (Silén, 2000 s.21-52) Siléns teori om att inläringen sker via ansvar och problemlösning är intressant eftersom man kan dra paralleller mellan det och handledarens arbete. Teorin kan användas som referensram för den här undersökningen.

Roger Säljö är professor i pedagogisk psykologi vid Göteborgs universitet och har skrivit flera böcker om människans inläring och utveckling. I sin bok, *Lärande och kulturella redskap* (2005), redogör Säljö (2005) för det sociokulturella perspektivet, som är en teori om inläring. Säljös teori är att lärande analyseras utifrån människors kommunikation. Teorin går ut på att man lär sig genom pedagogiska aktiviteter, genom att vara delaktig i lärandeprocessen och genom att analysera sin egen inläring. Lärandet kan förklaras utifrån kunskaper, insikter och färdigheter, som uppstår, utvecklas och bevaras mellan människor. Enligt Säljös teori finns det tre olika perspektiv på lärandet, vilka är: individnivå,

organisationsnivå och samhällsnivå. Säljö (2005) menar att människan inhämtar fakta, kunskaper och färdigheter som sedan tillämpas i verkligheten. (Säljö, 2005 s.12 – 45)

2.3 Säljös syn på det kulturella perspektivet

I undersökningen har jag använt mig av Roger Säljös teori, det sociokulturella perspektivet, som handlar om människans inläring och utveckling, som stöd för att bevisa om handledarna utvecklas under tiden de handleder en praktikant. Om det genom undersökningen går att dra paralleller mellan Säljös inläringsteori och handledarnas utveckling, så kan man också förklara hur och varför handledarna utvecklas, inte bara om de gör det.

I denna undersökning kommer fokus att ligga på lärandet på individnivå, eftersom det är den enskilda handledarens utveckling som är intressant för undersökningen. Roger Säljö har även skrivit ett annat verk, *Lärande i praktiken* (2002), var han även tar upp inlärningsprocessen i olika former och redogör för hur människan lär sig och utvecklas. (Säljö, 2005)

Enligt inläringsteorin det sociokulturella perspektivet, påverkas det som människor lär sig av faktorer som resurser och omgivning. Inläringen varierar från person till person. Också i handledningsprocessen så kommer det att finnas skillnader på hur praktikanterna och handledarna utvecklas beroende på deras egna personligheter. Säljö menar i sin inläringsteori att vi lär oss utgående från olika redskap. Säljö pratar om intellektuella (språkliga) redskap och fysiska (materiella) redskap (Säljö 2005 s.25 – 34.) Enligt Säljö så använder sig människan dessa redskap i den lärande processen.

I denna studie kommer de språkliga redskapen att användas för att kunna förstå och tolka handledningsprocessen. Ur studien utesluts de materiella redskapen, eftersom de kan anses som självklara i det här fallet. De materiella redskapen är t.ex. böcker, datorer och blanketter. De språkliga redskapen är exempelvis personlig erfarenhet, handledningsmetoder, kunskaper om handledning och studiehandledning. Redskapen används av människor i kommunikation med varandra. På det här viset bevaras kunskapen genom en ständig aktivitet mellan människor. När människan lär sig ny kunskap så används dessa redskap för att utveckla nytt lärande. Tablå 1 visar vilka redskap som hör till de språkliga respektive materiella redskapen. (Säljö, 2005 s.22 – 37).

Materiella redskap	Språkliga redskap
<ul style="list-style-type: none"> • Handböcker • Datorer • Blanketter • Redskap som används inom polisen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunskaper om handledning • Personlig erfarenhet • Studiehandledning • Handledarens arbetsmetoder

Tablå 1. Exempel på skillnader mellan materiella och språkliga redskap. (Säljö, 2002, s. 30)

Säljö skriver att språket har en viktig roll för att kunskap och lärande ska kunna ske i samspel mellan människor (Säljö, 2002). Att människor både kan utföra och definiera handlingar genom kommunikation med varandra är en kraftfull resurs. De kommunikativa processerna räknas som viktiga för det mänskliga lärandet och utvecklingen. (Säljö 2005) Det mänskliga språket kan ses som ett utvecklingsbart och flexibelt verktyg. Eftersom människor kan tolka en händelse i begreppsliga termer kan vi bevara kunskaper och dela upplevelser med varandra.

Alla människor bär på olika sorts kunskaper och en stor del av dessa har byggts upp av språkliga förutsättningar. *Mediering*¹ är en viktig aspekt som Säljö tar upp. Med hjälp av mediering mellan de språkliga och materiella resurserna så kan man förstå hur dessa överförs mellan människor (Säljö, 2002 s.46 – 49). I förhållandet mellan handledare och praktikant så är det främst praktikanten som lär sig. I denna undersökning har jag fokuserat på handledarens utveckling. Jag kommer att ta stöd av Säljös teori om hur handledaren utvecklas i förhållandet med praktikanten, genom användningen av främst de språkliga redskapen Säljö definierar.

Handledningen går kortfattat ut på att det uppstår kommunikation mellan handledaren och praktikanten. Språket är den viktiga faktorn för att handledningsprocessen skall fungera. Praktikantens inläring börjar från kommunikationen mellan handledaren och praktikanten.

¹Begreppet mediering förklarar samverkan mellan människor och de kulturella redskap som människor använder för att förstå och agera i omvärlden.

2.4 Psykologiska egenskaper

Psykologi i sig kan inte klassas som en egenskap. Av de tre centrala temana i undersökningen så är psykologin den som är svårast att greppa. Det är även svårt att mäta och bedöma utvecklingen av psykologiska egenskaper. I intervjuerna har informanterna gjort en bedömning av deras psykologiska egenskapers utveckling. Det här kapitlet är menat att förklara vad som menas med psykologiska egenskaper.

I undersökningen behandlas handledarens personliga utveckling. Eftersom utvecklingen av de psykologiska egenskaperna som menas i undersökningen är förknippade med relationen mellan handledare och praktikant, är vi inne på ämnet socialpsykologi. Socialpsykologin är en del av det större ämnet psykologi. Socialpsykologi handlar om socialt beteende, hur vi samspelar och kommunicerar med varandra och om de sociala processer som formar våra tankar och relationer till andra människor. Under praktiken är det dessa socialpsykologiska egenskaper som kan tänkas utvecklas för handledaren. Mycket av det som kan tänkas utvecklas för handledare är förknippat med attityder, vilket är en central del av socialpsykologin. I undersökningen är det dessa psykologiska egenskaper som skall ses som de egenskaper som kan utvecklas för handledare: socialt beteende, kommunikation, sociala processer och attityder. (Eysenck, 2000, s.371 – 409)

3 METOD

I följande kapitel kommer jag att förklara tillvägagångssättet för undersökningen. Här kommer forskningsmetoden att presenteras. Efter det följer ett avsnitt gällande urvalet av informanter. I samma kapitel kommer även redogörelser över undersökningens genomföring och bearbetning av materialet. Metodkapitlet avslutas med att ta upp undersökningens kvalitet i form av forskningsetik, reliabilitet och validitet.

3.1 Forskningsmetod

I utförandet av undersökningen så har kvalitativa forskningsmetoder använts. I kvalitativa forskningsmetoder arbetar man oftast med textmaterial, som t.ex. utförda intervjuer, som transkriberats till bearbetningsbara texter. Genom att intervjuerna sedan tolkas och analyseras av undersökaren så får man svar på sina forskningsfrågor. Undersökaren

argumenterar sedan för sina upptäckter och tolkningar av intervjuerna. (Patel, 2011 s.119 – 123)

Undersökningen har utförts som en fenomenologisk studie, där handledning betraktats som ett fenomen. Fem erfarna finska poliser, som har fungerat som handledare på fältet, har intervjuats. Deras intervjuer har transkriberats till text och sedan bearbetats och analyserats. De intervjuade handledarnas tankar och uppfattningar om handledningen har tolkats, utan att ta ställning till huruvida deras uppfattningar om handledning är korrekta eller inte.

Undersökningen har genomförts med kvalitativa forskningsmetoder. Resultatet av undersökningen kommer att basera sig på handledarnas uppfattning om deras egen utveckling. Genom att intervjua erfarna handledare får man fram deras åsikter om hur de utvecklats under handledartiden. Kvantitativa forskningsmetoder i form av enkätsvar skulle kunna ge flera handledares synpunkter, men inte lika ingående som med hjälp av intervjuer. För att få fram ett trovärdigt och korrekt resultat i undersökningen var det nödvändigt att gå in mer noggrant på åtminstone några handledares åsikter i form av mer djupgående intervjuer. Därför valde jag att intervjua fem handledare i undersökningen. Eftersom det finns så få handledare inom polisen skulle det vara svårt att få ihop tillräckligt många svar för att få ett trovärdigt och giltigt resultat av en enkätundersökning.

Eftersom forskningsmetoden är kvalitativa intervjuer, så har resultatet av undersökningen bestått av tolkning av dessa fem intervjuer. Eftersom tolkningen av informanternas svar är centralt i undersökningen, är även *hermeneutikens* roll viktig här. Hermeneutik klassas som en forskningsmetod. Den går ut på att undersökaren tolkar material som man fått av t.ex. intervjuer och att man som undersökare sedan utvidgar och prövar sin *förståelse* för ämnet utgående från den nya informationen man fått ta del av. Genom den nya förståelsen skapas ny vetskap om ämnet. (Patel, 2011 s.28–30) Nedan i figur 2 visas den *hermeneutiska spiralen*. Spiralen visualiserar hur ny förståelse för ett ämne skapas genom dialog och tolkning.



Figur 2. Illustration utifrån den hermeneutiska spiralen (Jordan, 2017)

3.2 Urval

De personer som har valts ut som undersökningens målpersoner har inte delats in i kategorier. Samtliga är yrkeskunniga poliskonstaplar, som jobbar eller nyligen har jobbat med fält- och alarmverksamhet och som har jobbat som handledare åt åtminstone en praktikant på fältet. Handledarna har valts ut bland svenskspråkiga poliser i Finland. Tjänstgöringsort, ålder och kön kommer inte att tas i beaktande, eftersom det inte är ändamålsenligt eller relevant för undersökningen.

Urvalet av informanter har gjorts enligt ändamålsenligt urval. Det innebär att undersökaren har valt ut de informanter som varit mest lämpliga för undersökningen. Ändamålsenligt urval bygger på att man väljer ut personer utgående från deras attribut. (Denscombe, 1998 s.37) I denna undersökning var det nödvändigt att få fram handledares tankar och åsikter. Därför var det således självklart att endast poliser med handledarbakgrund intervjuas. Av de tillgängliga före detta handledarna valdes de fem handledare ut som ansågs ha bäst kunskap om ämnet. De fem utvalda handledarna hade samtliga fullgjort lyckade handledningar av sina praktikanter. Med lyckade handledningar menas i det här fallet praktikperioder där både handledare och praktikant slutfört praktiken från början till slut tillsammans och där praktikanten får godkänt i alla områden av handledaren. I urvalet togs det i beaktande att handledarsystemet ändrats år 2015. Jag valde två handledare som varit med om det äldre

handledarsystemet och en som varit med om det nya. Två av handledarna hade varit med om både och.

Informanterna har varit handledare vid olika tidpunkter, för att reda ut om det finns skillnader dem emellan. Det här stärker även validiteten av undersökningen. En orsak är den nya utbildningen för handledare som nyligen inletts inom polisen. Meningen är att i denna undersökning försöka se skillnader i hur det var före handledarutbildningen och efter.

Vissa av de intervjuade handledarna har endast haft en praktikant, medan andra haft flera. Skillnaderna beror delvis på brist på handledare att intervjuas, men delvis också för att reda ut om där fanns några intressanta skillnader i handledarens utveckling, som är kopplade till antalet gånger man fungerat som handledare. Det är exempelvis troligt att en handledare utvecklas mer under sin första gång som han eller hon handleder en praktikant. Efter att man gjort det några gånger så minskar antagligen utvecklingen. Ett problem är att det inte finns så många poliser som just nu fungerar eller just ha fungerat som handledare inom fältpolisen. En äldre handledare har kanske redan varit handledare åt flera praktikanter, vilket antagligen minskar på betydelsen av utvecklingen som handledarskapet ger. För att säkerställa att de handledare som intervjuas har handledningen i någorlunda färskt minne, så kommer de att ha behövt fungera som handledare högst åtta år före de intervjuats. Annars äventyras undersökningens trovärdighet.

3.3 Genomförande av intervjuerna

Fem erfarna poliser som fungerat som handledare kontaktades via e-post och tillfrågades om de ville ställa upp på en intervju. Meddelandet beskrev undersökningens natur och syftet med den. Samtliga svarade att de ämnade ställa upp på intervjun. Samtliga intervjuer utfördes på Raseborgs polisstation, eftersom det var lämpligast för de intervjuade att utföra intervjun under arbetstid, vilket arbetsgivaren gav lov till.

Intervjuerna tog mellan 12 – 23 minuter att genomföra. Samtliga intervjuer utfördes med endast undersökaren och den intervjuade närvarande. Intervjun ägde rum på en lugn och avslappnad plats på polisstationen. Före intervjuerna skickades intervjufrågorna till de som skulle intervjuas. Det här gjordes så att de kunde förbereda sig på frågorna och för att

intervjun skulle löpa smidigare. En annan orsak var att poängtera för de intervjuade att de förbereder sig på att svara på frågorna utgående från handledarens utvecklings perspektiv och inte för praktiken i allmänhet eller utgående från praktikantens perspektiv. Samtliga intervjuer spelades in med bandspelare och transkriberades 1 – 2 dagar efter intervjun.

Intervjuguiden som framställdes gjorde att intervjuerna blev relativt standardiserade. Det gjorde det lättare att efteråt kunna jämföra informanternas svar. Under intervjun så ställdes varierande tilläggsfrågor till informanterna, vilka berodde helt och hållet på deras svar. Det var viktigt att vissa frågor ställdes till alla informanter. Det var ändå inte viktigt eller ändamålsenligt att informanterna fick exakt samma frågor och i samma ordning. Tilläggsfrågorna ställdes för att precisera något som informanten sagt eller för att få mer information om något intressant som informanten berättade under intervjun. Intervjuerna hölls helt ostrukturerade. Meningen var att informanterna fritt skulle få berätta sina åsikter och svar om frågorna som ställdes.

3.4 Bearbetning av material

Efter att intervjuerna var transkriberade var materialet färdigt att börja bearbetas och analyseras. Frågorna och svaren sorterades för att få fram klara kategorier att arbeta med. Kategorierna var kopplade till undersökningens syfte och frågeställningarna och markerades i materialet med olika slags färger för att göra dem mera lättåskådliga för den kommande analysen. Genom att kategorisera materialet och ämnena med färgkoder var det lätt att jämföra de olika intervjuerna för att upptäcka gemensamma nämnare och för att tolka intervjuerna (Patel, 2011 s.123 – 126). Allt material som kom av intervjuerna kunde inte användas. På grund av den stora mängd information och material som intervjuerna gav, måste en del lämnas bort och förbises.

Analysen av intervjuerna baserar sig på *abduktion*. Jag har först kontrollerat vad det finns för egenskaper som kan anses utvecklas hos handledare och fått en teori om hur egenskaperna utvecklas. Det här kan anses som ett *induktivt* arbetssätt. Efter det har jag jämfört dessa egenskaper med intervjuerna jag utfört för att kontrollerat om den ursprungliga teorin om egenskapernas utveckling stämmer. Det här har även lett till att teorin om hur egenskaperna utvecklas också har ändrats och utvecklats. Genom det här kan arbetssättet anses vara *deduktivt*. Eftersom jag använt både induktivt och deduktivt arbetssätt tillsammans så kan arbetssättet anses vara abduktion. Abduktion har den fördelen att man

kombinerar både deduktion och induktion och inte låser sig vid den ena metoden. Risken med att arbeta abduktivt är att undersökaren väljer en hypotetisk teori som utesluter andra tolkningar. (Patel, 2011 s.24 – 25)

3.5 Forskningsetik

De forskningsetiska aspekterna har beaktats i hela arbetet. För denna undersökningen så är det främst i samband med intervjuerna och informanterna som de etiska aspekterna måste tas i beaktande. Eftersom denna forskning kan klassas att höra till humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, så har man tagit i beaktande de fyra huvudregler som formulerats av vetenskapsrådet:

Informationskravet innebär att man som undersökare informerar de som berörs av undersökningen om dess syfte. *Samtyckeskravet* innebär att alla deltagare i en undersökning har rätt att själv bestämma över sin delaktighet i den. *Konfidentialitetskravet* garanterar att alla de som medverkar i undersökningen har rätt att vara anonyma. Ingen utomstående ska kunna ta del av deras personuppgifter. *Nyttjandekravet* innebär att de uppgifter som undersökningen har samlat in om personer endast får användas till forskningsändamål. (Patel, 2011 s.62 – 64)

Informanterna har blivit informerade om undersökningens syfte och om varför den görs. Samtliga informanter har haft rätt att neka till att vara med i undersökningen. De som har deltagit har gjort det på basis av fri vilja. I samband med intervjun så meddelades informanterna om att de själva hade rätt att läsa igenom den transkriberade versionen eller att lyssna på inspelningen om de ville. Det har gjorts klart för informanterna att deras identiteter inte kommer att synas i undersökningen. Materialet som samlats in av informanterna har endast använts till denna undersökning och det kommer att förstöras tre månader efter att undersökningen är klar.

3.6 Reliabilitet och validitet

En utmaning med undersökningen var att det gällde för mig som undersökare att hålla mig objektiv och opartisk. Att jag själv har varit handledare och innehar information om ämnet kunde leda till bekymmer för undersökningen om beaktade det. Det kunde ha lett till att jag

försökt vinkla resultatet till det jag ville att det skulle visa, eftersom jag själv haft tankar och åsikter om hur jag tyckte att det är.

Enligt anvisningarna för Polisens grundexamen, *Förverkligande för arbetsinlärningsperioderna* (2011), så skall samtliga polisinrättningar som tar emot praktikanter behandla dem på samma sätt och den utbildning och handledning som praktikanterna får skall vara likadan på samtliga inrättningar. Polisinrättningarna ansvarar för praktikanternas handledning och Polisyreshögskolan kontrollerar och följer upp detta regelbundet. Därför kan man utgå ifrån att handledningen fungerar likadant runt om i hela landet (Polisens grundexamen, 2011). Samma sak gäller för det nya utbildningssystemet, som togs i bruk 2016. I och med det här så har jag inte tagit ställning till huruvida handledningen kan skilja sig från en polisinrättning till en annan.

4. ANALYS AV INTERVJUER

Intervjuguiden som framställdes som grund för intervjuerna var framställd för att ge svar på undersökningens forskningsfrågor. Beroende på informanternas svar så ställdes det olika slags följdfrågor till dem under intervjun. Samtliga intervjuer är utförda som enskilda intervjuer av informanterna.

Analysdelen är indelad i olika kapitel på basis av de olika kategorierna som uppstod vid bearbetningen av intervjumaterialet. Kapitlen behandlar ett tema per kapitel. Kapitlens teman motsvarar de kategorier som kommit fram under bearbetningen av materialet. De viktigaste temana är *Pedagogik*, *Psykologi* och *Ledarskap*. Samtliga är kopplade till undersökningens syfte och är ämnade att ge svar på forskningsfrågorna.

4.1 Utvecklingen av pedagogiska egenskaper

Det första temat som kommer att behandlas är *pedagogik*. Inom ämnet kommer underkategorierna *didaktik* och *egen inläring*. Didaktik betyder läran om att lära ut. Det

handlar med andra ord om förmågan att som lärare eller i det här fallet som handledare, att lära ut ny kunskap till lärling eller praktikant. Att kunna lära ut kunskap (Didaktik) är en egenskap, som alla inte är lika bra på. Enligt undersökningens hypotes utvecklas handledarens förmåga att lära ut ny kunskap (didaktik), medan man fungerar som handledare. Genom att som handledare ständigt lära ut nya saker till sin praktikant så borde också förmågan att göra det bli bättre och utvecklas.

I undersökningen har jag valt att koncentrera mig på pedagogiska egenskaper, eftersom pedagogik kan anses vara en grundsten för fenomenet *handledning*. Syftet med hela fenomenet är att handledaren skall lära ut kunskap till praktikanten. Pedagogik har valts som egenskap eftersom undersökningen vinklas på handledarens utveckling och det är troligt att pedagogiska egenskaper utvecklas hos handledaren.

På frågan om informanterna tycker att handledarens pedagogiska kunskaper utvecklas under handledningstiden, svarar samtliga att de anser att de utvecklas. Under intervjun ställdes olika följdfrågor till informanterna beroende på deras svar, för att få mera uttömliga svar på frågan. I exempel 1 uppstår lärande både för praktikanten och handledaren. Informant 3 berättar i sin intervju följande om pedagogiken och utvecklingen av den hos handledaren.

Exempel 1:

Att man konstaterar ju själv vilka metoder som fungerar och vilka fungerar int och på så vis utvecklas det. (Informant 3, 2017)

Det går att tolka informant 3:s uttalanden som att han använde sig av olika slags undervisningsmetoder i sin inläring av praktikanten, d.v.s. olika sätt att visa och instruera hur något skall göras. Medan han gjorde det så lärde han sig själv vilka sätt som fungerade och vilka som inte fungerade. På så vis utvecklades hans sätt att lära ut kunskap. I enlighet med Säljös (2002) teori så har lärande uppstått för både praktikanten och handledaren, då de kommunicerar och använder sig av de språkliga och materiella verktygen för inläring. För handledarens utveckling så är det de språkliga verktygen som är av större betydelse för utvecklingen (Se kapitel 2.3).

Samtliga informanter tog i intervjun upp hur viktigt det är som handledare att lära ut rätt saker och att lära ut det på rätt sätt till praktikanten. Enligt de flesta av dem så sköts inte alla uppgifter på fältet enligt de riktlinjer som satts upp, utan arbetet sköts så som det anses vara mest ändamålsenligt för situationen. Alla var dock ense om att man som handledare måste

lära ut det rätta sättet för praktikanten, så att de inte får fel bild av verksamheten. Som informant nr. 5 uttryckte det:

Exempel 2:

Det var åtminstone väldigt viktigt för mig själv att allt gjordes på rätt sätt, och korrekt. Att det gjordes by the book så att säga. Både enligt lagen och alla föreskrifter och reglementen. (informant 5, 2017)

Det här berättar hur handledaren lär ut saker och ting och hur handledaren själv måste utveckla sin kunskap för att lära praktikanten. Informanterna berättade att de måste ta reda på sådant de inte kunde eller visste från tidigare medan de var handledare, för att lära praktikanterna det rätta tillvägagångssättet. På det sättet utvecklades både deras förmåga att lära ut och ökade deras eget yrkeskunnande, vilket framgår ur exempel 3, där informant 2 uttryckte det så här:

Exempel 3:

Ofta ifrågasätter de på ett positivt sätt, för de vill veta varför det görs på ett visst sätt och då kan du inte säga att vi gör för att vi gör. I alla fall ville jag förklara varför vi gör på ett visst sätt. Vad ligger det för lagparagrafer bakom eller varför gör vi taktiskt sätt på ett visst sätt. (informant 2, 2017)

Det här fenomenet kan också kopplas ihop med Säljös teori om lärandet i kapitel 2.3. I kommunikationen mellan handledaren och praktikanten uppstår nämligen lärande och utveckling för handledaren, genom att praktikanten ifrågasätter och vill veta varför något skall göras så som handledaren lär ut. Handledaren måste ta reda på dessa saker genom att kontrollera lagparagrafer, föreskrifter och reglementen (materiella redskap) och vidarebefordrar kunskapen till praktikanten genom att antingen visa eller berätta för denne om hur det skall göras (språkliga redskap). Här är de materiella och språkliga redskapen avgörande för att inläringen ska lyckas. I lärandeprocessen använder sig handledaren automatiskt av dem. De materiella verktygen är fysiska saker som används i inläringen, medan de språkliga verktygen är olika slags metoder och tekniker för hur de materiella verktygen skall användas. Genom att handledaren upprepade gånger blir tvungen att konfrontera liknande situationer under handledningstiden, så utvecklas handledarnas förmåga att lära ut kunskap.

Fyra av de fem informanterna poängterar i intervjun att alla poliser har inte förmågan att lära ut kunskap (didaktik) till andra. Som det kommer fram i exempel 4, menar informanterna att

alla poliser inte har lämpliga grundläggande färdigheter i pedagogik för att fungera som handledare. Som handledare är ju ens främsta uppgift att lära upp sin praktikant att jobba som polis.

Exempel 4:

Det att du är bra som polisman behöver inte betyda att du är bra som handledare, eftersom om du int kan medla eller delge den kunskap som du har, så då är int heller den här praktikanten heller och får lika mycket ut av den här handledningen. (informant 3, 2017)

I samband med det att informanterna tog upp att alla poliser inte passar som handledare, så ställdes de följdfrågor om hur de tycker att det här kunde förbättras. Samtliga informanter tog i intervjun upp att de anser att förmännen borde ha mer att säga till om i frågan om vem som blir handledare. Enligt dem borde förmännen göra någon slags bedömning om vem som lämpar sig för att vara handledare.

Gällande egenskapen pedagogik kan man dra den slutsatsen att samtliga informanter ansåg att pedagogiken är viktig för handledaren och att de alla ansåg att egenskapen att lära ut och den egna inläringen utvecklas medan man är handledare.

4.2 Utvecklingen av psykologiska egenskaper

Det andra temat som tas upp i undersökningen är psykologiska egenskaper. Psykologi är kanske den svåraste av egenskaperna i undersökningen att utreda huruvida den utvecklas hos handledare eller inte. Poliser är inte psykologer och det är inte heller meningen att de skall vara det. Alla poliser har gått några kurser i psykologi under grundutbildningen, men det gör oss inte till experter inom ämnet.

I polisarbetet behöver man ofta ha grundläggande kunskaper i psykologi för att läsa av och bedöma människor, situationer och upplevelser, åtminstone för de poliser som arbetar på fältet. En annan viktig psykologisk egenskap är polismannens förmåga att psykiskt behandla de erfarenheter och situationer som man möter i arbetet. Fältpoliser är ofta med om situationer som kan uppfattas som farliga och traumatiska. För att behandla dessa situationer efteråt så är det nödvändigt för samtliga fältpoliser att kunna tänka utifrån ett psykologiskt perspektiv. Det här lärs ut i teorin redan på Polisyrkeshögskolan, men det är först under praktiken som praktikanterna kommer i kontakt med det i verkligheten. Här är handledarens roll viktig för att se till att praktikanten klarar sig.

Psykologiska egenskaper tas upp i undersökningen på grund av de anses som viktiga för samtliga fältpoliser. De är också egenskaper som är svår att mäta, för det finns inga exakta metoder att göra det på. I undersökningen har jag ändå valt att koncentrera mig på psykologin, eftersom man genom tolkning av handledares intervjuer kan analysera deras uppfattningar om deras psykologiska egenskapers utveckling.

Samtliga informanter ansåg att psykologiska egenskaper var viktiga hos handledare. Enligt dem var den viktigaste av de psykologiska egenskaperna handledarens förmåga att kunna sätta sig in i praktikantens situation och att kunna bedöma hur den känner och upplever en situation. Informanterna var inne på att den kunskap om psykologi som behövs specifikt som handledare har att göra med att som handledare kunna förstå och läsa av praktikanten. Alla fem informanter ansåg att de blev bättre på att förstå och läsa av sin praktikant medan de var handledare.

Exempel 5:

Jag tycker att det är en viktig del, och vad heter det just det här att kunna, kunna få det maximala ut av praktikanten också så att hitta det här sättet hur man ska närma sig han och hur man tar fram hans starka sidor och hur man bygger på hans eller hennes svaga sidor och så att. Jag tycker att det har en jätteviktig betydelse för handledaren. (Informant 3, 2017)

Tre av informanterna tog upp det faktum att psykologin används och behövs mycket i det vanliga fältarbetet också utan praktikanter. Därför var det enligt dem svårt att mäta och säga hur mycket man utvecklar den egenskapen som handledare. Informant 2 uttrycker sig så här:

Exempel 6:

Mm jag tror på så sätt också i vårt vanliga don är det ganska viktigt att vi kan det här psykologi i vissa delar. På samma sätt också när du blir handledare. (Informant 2, 2017)

Informanterna ansåg ändå att de med tiden blev bättre på att läsa av och handleda sin praktikant. Säljöes teori om inläring och utveckling är svårare att bevisa i frågan om hur handledare utvecklar sina psykologiska egenskaper, som det redogörs för i kapitel 2.3. Den psykologiska utvecklingen är nämligen svår att få grepp om, eftersom de psykologiska egenskaperna utvecklas i jämn takt hela tiden under praktiken. De finns där konstant. Till skillnad från t.ex. de pedagogiska egenskaperna, där utvecklingen blir tydligt kopplad till en specifik tidpunkt eller händelse där handledaren lär ut något till praktikanten. Till följande kommer en kort redogörelse för hur Säljöes teori kan användas till att påvisa utveckling av handledarens psykologiska egenskaper. Säljöes teori kan kopplas ihop med handledarens och

praktikantens kommunikation och interagerande på arbetet, genom vilket handledaren använder sig av de språkliga resurserna i medieringen med praktikanten. Eftersom handledaren mer eller mindre konstant måste ha i minnet hur praktikanten känner och upplever det som händer på praktiken, så uppstår även här lärande för handledaren. Skillnaden som gör det svårare att få grepp om de psykologiska egenskapernas utvecklingen är den att detta sker konstant under hela praktiken, inte endast under vissa specifika tidpunkter.

4.3 Utvecklingen av ledarskapsbetonade egenskaper

Det tredje temat som tas upp i undersökningen är ledarskap. Som egenskap så förklaras ledarskap som förmågan att leda andra personer. Fyra av de fem informanterna hade inte fungerat i en förmansposition eller någon annan position som medförde en klart definierad ledarskapsroll inom polisorganisationen, före de fungerade som handledare.

I undersökningen har jag valt att koncentrera mig på egenskapen *ledarskap*, eftersom det är en egenskap som kan anses utvecklas för handledaren i förhållandet mellan handledare och praktikant. Handledaren är uttryckligen chef och ansvarig för den praktikant han eller hon handleder. Inom polisorganisationen är det med stor sannolikhet just som handledare som fältpoliser för första gången är i en ledarskapsposition. Därför är det en intressant egenskap att rikta in undersökningen på.

För att en person skall anses leda en annan så krävs det en klar rollfördelning. Handledaren är den som leder patrullen. Samtliga informanter var av den åsikten att rollfördelningen var klar och tydlig då de var handledare. Det var från första början klart att handledaren är chef och praktikanten är underordnad. Det här tog samtliga informanter upp i intervjuerna.

Exempel 7:

Nå nog känner man ju att ansvaret är på ens axlar genast och det måst det ju vara i och med att dom e, i synnerhet på fältet har de ingen tidigare erfarenhet av just det. Och man kan heller int kräva att de ska veta hur just sånt funkar. Det tycker jag är en helt självklar roll. (Informant 4, 2017)

Förutom en klar rollfördelning inom patrullen, så tog alla informanter upp vikten och innebörden av ansvars känslan som kom av att vara handledare. Alla upplevde handledarskapet som krävande och ansvarsfullt. De upplevde stress över ansvaret som uppgiften som

patrullchef och handledare medförde. Det här är naturligt då man är i chefsposition och är den som i slutändan gör besluten och ansvarar för det som görs.

Samtliga informanter ansåg att i och med att man som handledare agerar som chef, så utvecklas ledarskapsförmågan under den tiden också. Det här kan kopplas ihop med Charlotte Siléns tidigare nämnda teori, i kapitel 2.2 om hur vi lär oss och utvecklas i samband med eget initiativ och ansvar. Siléns teori går nämligen ut på att människor lär sig via problembaserat lärande. Som handledare utvecklar man sin ledarskapsförmåga genom att lösa problem och utmaningar som uppstår under patrullens uppdrag. Att lära sig att ta ansvar, styra sin praktikant och att fatta beslut är handledarens uppgifter. (Silén, 2000, s.33 – 38)

Exempel 8:

Men att sen då hela det här ansvaret läggs på dina axlar så att du måst gå ner mer på detaljnivå. Att ingenting löper per automatik. Vartenda uppdrag för den här du handleder är den första, så det kräver mycket mer tanke bakom det. Det här när allt ska övervakas. Alla uppdrag allt skrivande, nog blir det liksom en större press på dig sen också. (Informant 1, 2017)

På frågan om informanterna tyckte att de utvecklades som poliser medan de var handledare, svarade samtliga att de tyckte att de utvecklades. Fyra informanter av fem ansåg att det mesta av utvecklingen relaterade till ansvarstagandet och att fungera som patrullchef. De saker som hade med ledarskap att göra var enligt dem det som utvecklades mest.

Exempel 9:

Nå just på det sättet att man fick ta ansvar, man fick vara patrullchef och just fundera på såna saker som man normalt int måst fundera på. Som att allt ska gå rätt till, just det här med beslutstagande och ansvaret. Främst det. (Informant 5, 2017)

På fältet så jobbar man allt som oftast i patruller, som består av två konstaplar. En av konstaplarna fungerar som patrullchef. För en handledare och praktikant är det således handledaren som fungerar som patrullchef och praktikanten som patrullmedlem. Patrullchefen har det övergripande ansvaret för polispatrullens verksamhet. Av informanterna så svarade tre av fem att det var som handledare som de för första gången fungerade som patrullchef. Detta var enligt dem den första gången som de haft någon form av ledarskapsuppgifter inom polisorganisationen. De andra två hade fungerat som patrullchef enstaka gånger tidigare, men uppgiften som handledare var även för dem första gången som de uttryckligen hade någon form av ledarskapsroll inom polisorganisationen. Informant 5 uttrycker sig på följande vis om detta:

Exempel 10:

Inom polisorganisationen var det nog första gången som jag hade någon form av ansvar och chefsuppgifter jo. (Informant 5, 2017)

Baserat på svaren beträffande ledarskapsförmågan kan man därmed hävda att fältpoliser ofta kommer i kontakt med ledarskapsuppgifter via att vara handledare. Ledarskap är då någonting nytt som de flesta inte varit i kontakt med inom organisationen tidigare. Det i sig bevisar inget om utvecklingen av ledarskapsförmågan, men det är intressant för undersökningen eftersom nya erfarenheter och utmaningar ofta kan leda till personlig utveckling

På frågan om informanterna tycker att deras ledarskapsförmåga utvecklas under praktiktiden svarade alla att de tycker att den gjort det. Alla var av den åsikt att de under praktiktiden blev bättre på att leda och att de blev mer självsäkra i sin roll som patrullchef.

Exempel 11:

Utan vidare. För det är ju så konkret. Det är ju uttalat på förhand från första början att det är ju du som är chef. Nog kommer det ju per automatik eftersom du hela tiden påminner dig själv om vad som är din uppgift och vad din roll e. Så nog leder ju det till utveckling. (Informant 1, 2017)

Inlärningsteorin det sociokulturella perspektivet (Säljö, 2002), se avsnitt 2.3, stöder även teorin om att handledaren utvecklas medan man är handledare. Genom att handledaren och praktikanten tillsammans löser de problem och tacklar de uppdrag de står inför, så kommunicerar de med varandra och handledaren lär praktikanten nya saker genom uppdragen. Detta påvisar att det är kommunikationen mellan handledaren och praktikanten som är den centrala faktorn i utvecklingen. Handledaren använder sig av de språkliga och materiella verktygen i utbildningen av praktikanten. Här tog flera av informanterna upp att de också lärde sig nytt av praktikanterna. Flera av informanterna påpekade att praktikanterna har ett bra teoretiskt kunnande och att de bidrog med ny information och kunskap även till handledarna, tack vare att praktikanterna kommer från Polisyreshögskolan och de där fått den senaste uppdaterade teoretiska utbildningen. I medieringen och kommunikationen med handledaren så bidrog praktikanten med ny kunskap åt handledaren också.

Exempel 12:

Som sagt så dom som kommer från skolan så dom har just läst det nyaste och det bästa så en del av informationen kom från eleverna. Men sen också sånt som dom fundera på så var man tvungen att ta reda på och så, så det kanske gjorde en mera nyfiken på yrket. (Informant 4, 2017)

4.4 Andra egenskaper som utvecklas för handledaren

Pedagogiska och psykologiska egenskaper och ledarskap var de egenskaper som jag valde att fokusera undersökningen på, eftersom de är sådana egenskaper som troligen utvecklas hos en person som är handledare. Under intervjuerna ställdes frågor till informanterna om huruvida de ansåg att andra egenskaper än dessa också utvecklades för dem som handledare. I följande kapitel går jag igenom de övriga egenskaperna som informanterna tog upp i intervjuerna.

4.4.1 Objektivitet

På frågan om andra egenskaper utvecklades hos informanterna medan de var handledare, så ansåg informant 2 att man under tiden man hade en praktikant blev mer objektiv och öppensinnad till polisarbetet. Informanten berättade att när man som fältpolis utfört fältarbete ett visst antal år, så blir man efter en tid delvis avtrubbad och sköter de dagliga uppdragen per automatik. Många fältpoliser har relativt samma utbildning, bakgrund och erfarenheter, vilket kan leda till att arbetet inte medför så mycket nytt eller intellektuell stimulans. Informanten sade att han som handledare fick upp ögonen för andra sätt att sköta uppgifter på än vad han gjort tidigare. Då praktikanterna kommer på praktik så har de god teoretisk kunskap, ofta lika bra eller i vissa fall bättre än erfarna fältpoliser, men de saknar praktiskt kunnande. Genom att man sedan som handledare lär ut nya saker till praktikanten, samtidigt som man själv tar åt sig den nya informationen de har att ge från dem, så fick han ofta en tankeställare till sitt eget arbetssätt och sätt att utföra polisarbetet. Genom kombinationen av praktikantens uppdaterade teoretiska kunskap och handledarens erfarenhet och gamla teoretiska kunskap, uppstod ett nytt perspektiv på arbetet som gjorde informant 2 till mer objektiv och öppen i sitt arbete. Han beskrev det själv som att det öppnade hans ögon och han fick ett nytt perspektiv på hela arbetet. Exempel 13 är en del av svaret informant 2 gav på sin syn om hans ökade objektivitet.

Exempel 13:

Det får inte vara så att det som vi alltid har gjort funkar. Man måste kunna ta åt sig det som kommer från skolan med de saker, kanske spelöga och erfarenheter som man själv har. Att hitta

samverkan och balansgången där. Det bidrar till att få den här tankeställaren att såhär kan man också greja det. (Informant 2, 2017)

Den här typen av utveckling behandlar Säljö (2002) i sin teori om det sociokulturella perspektivet, se kapitel 2.3. Genom att två personer kommunicerar och delar med sig av sina kunskaper, så uppstår lärande för båda parter. Kommunikationen och språket är de viktigaste faktorerna i inlärningsprocessen. Genom de språkliga redskapen lär handledaren ut kunskap till praktikanten utifrån sin egen erfarenhet och kunskap. Genom att praktikanten ifrågasätter handledarens kunskap på basen av den teoretiska kunskap som lärts ut vid Polisyrkeshögskolan, så uppstår ny kunskap och lärande även för handledaren. (Säljö, 2002)

Utvecklingen av handledarens objektiva förhållningssätt är intressant och kom upp i undersökningen av en slump. Det var endast en av handledarna som tog upp den. Resonemanget som informant 2 för fram är logiskt. Att praktikanternas uppdaterade teoretiska kunskap kombinerat med handledarens erfarenhet tillsammans kan leda till utveckling i form av objektivitet och öppenhet för handledaren. Om en sådan utveckling sker hos handledarna, så är det en positiv sak. Att vara objektiv och att ha ett bredare perspektiv på arbetet är en positiv egenskap för en polis.

4.4.2 Feedback

Att kunna ge feedback var en egenskap som Informant 3 tyckte att utvecklades mycket som handledare. Som handledare fungerar man som en sorts lärare, så förmågan att kunna ge feedback på rätt sätt är definitivt en viktig egenskap hos den som är handledare. Feedback kan även kopplas ihop med pedagogiken. På samma sätt som pedagogiken kopplades samman med Säljös teori om inläring och utveckling i kapitel 4.1, så kan man även koppla ihop handledarens utveckling av förmågan att ge feedback med teorin.

4.4.3 Yrkeskunskap

Fyra av fem informanter upplevde att de utvecklade sin yrkeskunskap som polis medan de var handledare. Förutom att de tidigare nämnda egenskaperna utvecklas, så upplevde de att de på ett allmänt plan utvecklades som poliser. Det här är logiskt och lätt att förstå. De flesta som fungerar som handledare är relativt unga. Det är sällan som en polis med 10 års erfarenhet av fältarbetet fungerar som handledare. Så det är också därför naturligt att de som

är handledare också utvecklar sin allmänna yrkeskompetens. Den är oftast inte fullt utvecklad vid början av handledningen.

Exempel 14:

Man var ju själv ganska ung och oerfaren och hade det här, allt det som man lärt sig i skolan hade man i ganska färskt minne. Just det här att ta reda på och ta det här ansvaret. Just det här var det något man var osäker på så kollade man upp det i lagen och fick direkt svaren då som man fundera på och så. Så man gick nog framåt jo. (Informant 5, 2017)

Som informant 5 säger i exempel 14, i samband med att yrkeskunskapen utvecklas så utvecklas även förmågan att vara handledare. Genom den erfarenhet som handledarna får av att handleda en praktikant, så utvecklas även yrkeskunskapen som handledare.

De av informanterna som varit handledare mer än en gång, upplevde att de utvecklades mer under den första gången de var handledare jämfört med den andra gången. Informant 3 hade varit handledare tre gånger. Informanten upplevde att man utvecklades mest då allt var nytt med den första praktikanten. Uppgiften som handledare var lättare när man gjort det tidigare. Det att ha en tidigare erfarenhet att jämföra med och att veta vad som funkar och vad som inte funkar gjorde det lättare att vara handledare och minskade på handledarens egen utveckling. Samtidigt tog informanten upp betydelsen av att alla praktikanter också är olika och att de kräver olika mycket.

Exempel 15:

Alla har olika starka sidor och svaga sidor och man måste lägga vikt på dem. Vissa lär sig när man säger en gång och andra behöver fler gånger innan de kommer ihåg hur man ska göra saker och ting. (Informant 3, 2017)

En annan sak som kom upp i intervjuerna var handledarnas åsikter om själva handledandet. De uppfattade alla att det varit en positiv upplevelse för dem och att de hade utvecklats under praktiktiden. Samtidigt som det varit positivt så tyckte alla även att det var en krävande uppgift. Det som upplevdes som positivt var att de upplevde att de själva utvecklades och lärde sig. Det som upplevdes som krävande var ansvaret och stressen som ansvaret medförde.

Exempel 16:

I och med att man var ganska oerfaren då ännu så var det ganska krävande. Och man var nog lite stressad för det. I början i alla fall. Sen gick det ju bättre och bättre när man blev mer självsäker

men att. Det kändes ganska tungt i början. Mest för att man hade så lite erfarenhet i början och det var ett stort ansvar nog. (Informant 5, 2017)

4.5 Handledarens viktigaste egenskaper

Förutom att ta reda på vilka egenskaper som kan tänkas utvecklas hos handledare, så frågades informanterna även om vilka egenskaper som de anser att är de viktigaste för handledare att inneha.

Här togs pedagogik, psykologi och ledarskap upp av de flesta av informanterna. De var av den åsikten att de tre egenskaperna hör till de viktigaste för en handledare. Enligt informanterna så var det inte nödvändigt för en handledare att vara expert eller kunnig på något av områdena sedan tidigare. Främst menade de att handledaren måste ha en grund att stå på, för att kunna utvecklas inom området under praktiken.

4.5.1 Social kompetens

En av handledarna lyfte upp vikten av att vara social. Att vara social är viktigt för allt arbete inom polisorganisationen, men kanske speciellt viktigt om man har som uppgift att lära upp en praktikant. Allt lärande som sker för båda parterna, sker via kommunikation och social samvaro mellan handledaren och praktikanten. Det här kan även stödas genom Säljös teori, se kapitel 2.3. Enligt teorin så möjliggörs nämligen lärande med hjälp av kommunikation. Kommunikationen möjliggör sedan handledaren att använda sig av de språkliga och materiella verktygen som människor har för att lära sig, vilka leder till lärande och utveckling. (Säljö, 2014 s.104 – 125)

4.5.2 Personlig motivation och frivillighet

Alla informanter var av den åsikten att det är viktigt att man som handledare är frivillig och personligen motiverad att sköta uppgiften. Fyra av fem informanter tyckte att det här var de viktigaste egenskaperna för handledare.

Exempel 17:

Min uppfattning är den att nu krävs det ändå vissa specifika egenskaper för att du ska kunna agera som handledare. Den viktigaste är den här personliga motivationen att det här är en uppgift som du vill göra. (Informant 1, 2017)

De menade att utan handledarens personliga motivation att lära upp en praktikant, så blir inte slutprodukten heller bra. Handledaren måste ha vilja att lära och undervisa praktikanten. Om handledaren inte tar sin uppgift på allvar eller inte är motiverad till uppgiften, så kommer det att synas i slutresultatet. Då kommer praktikantens nivå efter praktiken inte att vara den som den borde. I samband med att det här togs upp så tyckte samtliga informanter att valet av handledare borde göras mer omsorgsfullt.

Exempel 18:

Det viktigaste måste vara att det baserar sig på frivillighet. Men int enbart det utan det måste också basera sig på lämplighet. Det kan inte räcka med att du är frivillig. Det räcker inte heller med att du är lämplig. Du måste vilja det. (Informant 2, 2017)

Av de fem informanterna så hade fyra blivit handledare på basis av eget initiativ eller fri vilja. Den femte hade blivit det på begäran av sin förman, men hade sist och slutligen ändå gjort det frivilligt. Ingen hade blivit beordrad till det eller tvingad till det mot sin vilja. De flesta av informanterna verkade ha velat bli handledare eftersom de själva ansett att det var något nytt och lärorikt.

Exempel 19:

Det var nog på eget initiativ. En ganska klassisk orsak. Jag upplevde att den här vardagen på fältet inte medförde så hemskt mycket nya utmaningar, så jag nappade nog på det genast. Jag hade nog anmält mitt intresse på eget bevåg. Det var nu bara för att få uppleva något nytt. (Informant 1, 2017)

4.5.3 Tålmod och lugn

En informant var av den åsikten att ett bra tålmod och en lugn personlighet var bland de viktigaste egenskaperna för den som är handledare. Dessa egenskaper är sådana som antagligen är viktiga och bra för en handledare. I undersökningen tas inte upp alla egenskaper som anses vara viktiga. Det har endast undersökts vilka som informanterna ansett vara de viktigaste.

4.5.4 Yrkeskunskap

Tre av fem informanter lyfte upp handledarens yrkeskunskap som en av de viktigaste egenskaperna. Enligt dem var en grundförutsättning för att handleda en praktikant den, att handledaren har en tillräckligt stor yrkeskunskap. Saknas den egna yrkeskunskapen så kan man inte lära ut informationen till praktikanten heller. En av informanterna upplevde själv att den fungerade som handledare för snabbt efter att själv ha blivit klar från skolan.

Exempel 20:

Jag hade ju bara jobbat just i drygt ett år som polis då och av den tiden bara drygt ett halvt år på fältet så. Och det var på fältet som jag var handledare, så det kom ganska snabbt för mig.
(Informant 1, 2017)

Undersökningens resultat stämmer även överens med en liknande forskning som gjordes inom andra yrken, till exempel inom den svenska vården, vilket togs upp tidigare i undersökningen. Fanny Johansson och Jens Gunnarsson har gjort ett arbete, som tar upp handledares utveckling inom vården: *Handledarens roll i praktiken*. (2016) Den undersökningen visade att handledares pedagogiska egenskaper och ledarskapsförmågan utvecklas av att vara handledare. (Johansson & Gunnarsson, 2016)

5 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION

Undersökningens syfte var att ta reda på om handledare på fältet utvecklar vissa egenskaper under praktiktiden. I undersökningen har jag riktat in mig på vissa specifika egenskaper: *pedagogik, psykologi* och *ledarskap*. Förutom dessa egenskaper var syftet även att ta reda på om andra egenskaper än de nyss nämnda också utvecklas och att reda ut vilka egenskaper som handledarna själva anser vara de viktigaste egenskaperna för handledare.

Det teoretiska materialet som jag haft som grund i undersökningen kommer främst från Roger Säljös (2002) böcker och hans teorier om hur människan lär sig och utvecklas. Jag har använt mig av hans teori, det sociokulturella perspektivet, som en teoretisk grund till

undersökningen. Jag har även i mindre grad använt mig av författaren Charlotte Siléns (2000) teorier om problembaserat lärande.

I undersökningen har jag använt mig av kvalitativa forskningsmetoder. Fem fältpoliserna som fungerat som handledare har intervjuats. Jag framställde en intervjuguide som de fem informanterna fick bekanta sig med på förhand. I och med intervjuguiden blev intervjuerna relativt högt standardiserade. Detta gjordes för att jag efteråt lätt skulle kunna jämföra intervju svaren med varandra. Intervjuerna var helt ostrukturerade. Jag ville att informanterna fritt skulle svara på frågorna så som de ville. På det här sättet kunde jag själv inte påverka svaren med min egen kunskap och mina åsikter om ämnet. Det ökade på reliabiliteten på intervjuerna. Beroende på informanternas svar ställdes olika följdfrågor till dem. Dessa var inte standardiserade, utan de varierade helt från informant till informant. Orsaken till följdfrågorna kunde vara att jag ville att de skulle precisera något eller att de nämnt något intressant som jag ville höra mer om.

Enligt undersökningen utvecklas de pedagogiska egenskaperna genom att vara handledare. Handledare blir bevisligen bättre på att lära ut kunskap medan de handleder sin praktikant. Undersökningen har även bevisat att handledaren själv lär sig ny kunskap, medan man handleder. Handledaren tar åt sig ny kunskap från praktikanten och utvecklas genom de uppdrag och uppgifter som sköts inom patrullen. Både didaktikens och den egna inläringens utveckling fick stöd av Säljös (2002) teori om inläring. Se kapitel 2.3.

Psykologiska egenskaper var det andra temat som behandlades i undersökningen. Informanterna ansåg alla att en handledare behöver ha vissa psykologiska egenskaper i arbetet. Speciellt förmågan att läsa av och bedöma praktikanten är viktiga egenskaper för handledaren. De ansåg även alla att dessa egenskaper nog utvecklas som handledare, men en del av informanterna ansåg att den här slags utveckling även kommer i det övriga fält- och polisarbetet, inte enbart genom att vara handledare.

Med undersökningen som grund så kan man fastslå att psykologiska egenskaper utvecklas för poliserna som fungerar som handledare, men temat psykologi kunde ha delats in i mindre beståndsdelar i undersökningen. Då skulle man mer noggrant ha kunnat fastslå vilka delar av psykologin som utvecklas specifikt för handledare. Undersökningen skulle då ha kunnat ge ett mer specifikt och uttömmande svar på frågan om vilken specifik psykologisk egenskap som utvecklas. Det här togs inte tillräckligt i beaktande under utformandet av frågeformuläret eller i samband med intervjuerna.

Den tredje egenskapen som togs upp i undersökningen var ledarskapsförmåga. Av de tre egenskaperna som det koncentrerades på i undersökningen, så var det ledarskapsförmågan som kan konstateras att utvecklas tydligast och starkast hos handledare.

Undersökningen visade också att det är som handledare som många fältpoliser kommer i kontakt med chefs- och ledarskapsuppgifter. Det här något som borde tas mer i beaktande av polisinrättningarna, för att ta i beaktande i kommande val av handledare. Man kan betrakta handledaruppgiften som en slags inkörsport till vidare utveckling för ledarskap. Det här kunde locka fler lämpliga personer till att söka sig till handledaruppgifter inom polisen.

I undersökningen kom det även fram andra egenskaper som utvecklas för handledare. Ett utvecklat objektivt synsätt på arbetet var en positiv egenskap som utvecklades hos en av informanterna. Ökad yrkeskunskap och förbättrad förmåga att ge feedback var andra egenskaper som kom upp under intervjun. Samtliga av dessa egenskaper är värdefulla och viktiga för alla poliser.

Det är inte meningen att resultatet av undersökningen skall ses som en komplett redogörelse för vad en handledare behöver för personliga egenskaper för att klara av att vara handledare. Det är inte heller meningen att undersökningens resultat skall tolkas som en redogörelse för alla egenskaper som handledare utvecklar. Det finns säkert egenskaper som utvecklas hos vissa handledare, men som inte tagits upp här. Det fanns även olikheter i åsikter och attityder hos de fem informanter som var med i undersökningen. Antagligen skulle svaren bli mer mångsidiga ju fler handledare man intervjuar.

Undersökningens resultat visar att vissa specifika egenskaper, som pedagogik, psykologi och ledarskap med stor sannolikhet utvecklas hos handledare. Den visar att även andra egenskaper utvecklas, men att utvecklingen av olika egenskaper är olika för varje handledare. Utvecklingen sker med största sannolikhet inom det område där det behövs mest. Som det kom fram i exemplen 17 och 18 så krävs det frivillighet, eget initiativ och motivation av handledaren för att själv utvecklas. Det räcker inte med att vara i positionen som handledare för att utveckling ska ske. Därför är det också viktigt att rätt personer väljs till handledare.

Hypotesen i undersökningen var att poliser som fungerar som handledare också utvecklas som poliser under den tid de är handledare. Som centrala teman i undersökningen var pedagogik, psykologi och ledarskap. Enligt undersökningens resultat så utvecklas handledares egenskaper inom samtliga dessa områden under den tid de är handledare.

År 2016 ändrades den finska polisens utbildning från polisens grundexamen till polis yrkeshögskoleutbildning. I samband med det så skedde ett antal ändringar i utbildningen. I samband med ändringarna så blev praktiktiden längre. Som jag har redogjort för i kapitel 3.2 så var två av informanterna handledare enligt det gamla systemet, en enligt det nya systemet och två hade varit under båda systemen. Fastän detta har tagits i beaktande under urvalsprocessen, så har undersökningen inte tagit den nya utbildningsreformen desto mer i beaktande. Praktiken och handledarens uppgift har inte ändrat karaktär fastän skolningen fått ett annat namn och att den är längre. Praktikens art och handledarens uppgifter har inte ändrats. I intervjun togs detta upp som ett sidospår med de två informanterna som provat på båda systemen. Det som de ansåg att ändrat med det nya systemet var endast att utvärderingen av praktikanterna nu var annorlunda och bättre. Arbetet som handledare var det samma. Det här tas även upp på den nya kursen som nuförtiden är obligatorisk för handledare. Enligt material från den kursen, YH-studiernas praktik (2015), där man går igenom förändringar som kommit gällande praktiken, så är de ändringar som påverkar praktiken de att praktikanterna varit ett halvt år längre i skolan än tidigare varit och att utvärderingen av dem har ändrats. Jag har ansett att dessa saker inte påverkar handledarens utveckling.

I undersökningen har jag valt att välja mina informanter från Raseborgs polisstation. Detta gjordes på grund av det ändamålsenliga urvalet av handledarna. Jag ville vara säker på att de fem handledare som jag hade som informanter hade uppnått ett lyckat resultat med sina praktikanter. Som resultatet av undersökningen visar så passar inte alla personer som handledare. Om jag valt handledare som jag inte känner från andra polisstationer, så skulle jag kanske ha fått flera handledare som inte varit lämpliga att intervjua. En handledare som tvingats till uppgiften eller en som annars inte är lämplig skulle antagligen inte ha kunnat bidra till undersökningen på ett positivt sätt. Om flera än en av informanterna inte varit lämpliga så skulle hela undersökningen ha blivit lidande. Intervjuerna var för viktiga för att jag skulle ha tagit risken att intervjua olämpliga informanter. Det att jag personligen känner informanterna har jag gjort klart för dem att inte skall påverka intervjun eller vad de säger där.

Samtliga informanter i undersökningen var av den åsikten att alla poliser inte lämpar sig som handledare, som framgår i exempel 4. En orsak är bristen på viktiga egenskaper hos handledare. Det finns exempel på praktikperioder som har gått snett, där det på grund av olika orsaker gått så att praktikanten inte fått godkänt i sin praktikperiod. En av många

orsaker till detta kan vara en handledare som inte är lämplig för uppgiften. För tillfället verkar det inte finnas något klart system för hur handledare väljs. Denna undersökning visar att det vore skäl för polisinsättningarna som väljer ut handledare, att också ta det som har kommit fram i undersökningen i beaktande.

I undersökningen frågades vad handledarna tycker om det nuvarande handledarsystemet. Samtliga tyckte att det var ett bra system. Att man nu har en kurs som alla handledare måste gå på är en positiv sak enligt dem. Efter den här undersökningen kunde vidare forskning riktas på vad man kunde göra för att ytterligare utveckla och förbättra själva handledarsystemet. Efter att den här undersökningen bevisat att också handledare utvecklas under praktiktiden, så kunde man kanske genom en mer omfattande undersökning av hela praktiken och handledarsystemet komma fram till utveckling och förbättringar av det nuvarande systemet. Den nuvarande kursen kunde möjligtvis förbättras. Valet av handledare kunde på så sätt bli mer organiserat och strukturerat.

Det vore även intressant att ta reda på hur handledarverksamheten fungerar i andra länders polisorganisationer. Det skulle vara intressant att ta reda på om man hittar motsvarande system i övriga länders polisorganisationer. Speciellt intressant vore det att jämföra vårt system med de övriga nordiska länderna, vilkas polisorganisationer har stora likheter med vår organisation. En dylik forskning skulle kunna resultera i utveckling av handledarsystemet.

Jag anser själv att undersökningen överlag var lyckad. Undersökningens mål var att öka kunskapen och förståelsen om handledning inom polisens fältverksamhet. Samtliga forskningsfrågor blev besvarade och hypoteserna stämde överens med undersökningens resultat. Jag hoppas att resultatet av undersökningen kan öka intresset för att vara handledare bland fältpoliser. Jag hoppas även att förmän både på underbefäls- och befälsnivå kan ta del av undersökningens resultat för att inse betydelsen av att rätt personer väljs ut till handledare.

INFORMANTER

Informant 1. (2017). Intervju med informant 1 den 11.8.2017.

Informant 2. (2017). Intervju med informant 2 den 17.8.2017.

Informant 3. (2017). Intervju med informant 3 den 17.8.2017.

Informant 4. (2017). Intervju med informant 4 den 18.8.2017.

Informant 5. (2017). Intervju med informant 5 den 18.8.2017.

REFERENSER

Autio, Tero, 2002: *Teaching under siege*. Tammerfors universitet.

Denscombe, Martyn. 1998: *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur. s.36

Eysenck, Michael, 1998: *Psykologi. Ett integrerat perspektiv*. Pearson Education Limited

Hudson, Peter, 2013: *Mentoring as professional development: 'Growth for both' mentor and mentee*. Publicerad online 2013. Hämtad från:

<http://metprogram.com/wp-content/uploads/2015/09/Mentoring-as-growth-for-both.pdf>

Patel Runa & Davidson Bo, 2011: *Forskningsmetodikens grunder*. Elanders Hungary Kft

Polisyreshögskolan, 2011: *Polisens grundexamen*

Polisyreshögskolan, 2015: *Yrkehögskolestudiernas praktik*. (Powerpoint)

Polisstyrelsen, 2011: *Arbetsinlärningsperioderna i polisens grundexamen*.

Ragins, Belle Rose & Kram, Kathy E, 2007: *The handbook of mentoring at work*. Saga Publications, Inc. Hämtad 24.3.2017 från:

<https://books.google.fi/books?id=haVXOcQ3OLQC&pg=PA297&lpg=PA297&dq=The+Exchange+Relationship+between+Mentors+and+Prot%C3%A9g%C3%A9s:+The+Development+of+a+Framework&source=bl&ots=yIOL79F1BH&sig=vaCByeegsMPftXTWEsq2FTyXedQ&hl=fi&sa=X&ved=0ahUKEwjT4-zd3OTSAhWkA8AKHXsOC4cQ6AEIODAE#v=onepage&q=The%20Exchange%20Relationship%20between%20Mentors%20and%20Prot%C3%A9g%C3%A9s%20The%20Development%20of%20a%20Framework&f=false>

Silén, Charlotte, 2000: *Mellan kaos och kosmos*. Parajett AB.

Säljö, Roger, 2005: *Lärande & kulturella redskap: Om lärprocesser och det kollektiva minnen*. ScandBook.

Säljö, Roger, 2014: *Lärande i praktiken*. Studentlitteratur, tredje upplagan

Tillema, Harm; van der Westhuizen, Gert J. & Smith, Kari, 2015: *Mentoring for Learning: Climbing the Mountain*. Publicerad av Sense Publishers. Hämtad från:

https://books.google.fi/books?id=Pny6CAAQBAJ&pg=PA178&lpg=PA178&dq=Mentors'+perceptions+of+their+own+professional+development+during+mentoring&source=bl&ots=3GLrsqUUOe&sig=Kjdaq6KUQ6Fq71A_BmsEEw3p2xI&hl=fi&sa=X&ved=0ahUKEwiC5sTq4uTSAhVLIMAKHZh7BmQQ6AEIXDAJ#v=onepage&q=Mentors'%20perceptions%20of%20their%20own%20professional%20development%20during%20mentoring&f=false

BILAGOR

Bilaga 1. Intervjufrågor till informanterna.

Hur uppfattar du handledarsystemet inom polisorganisationen?

Hur kom det sig att du själv blivit handledare? Var det på eget initiativ eller på begäran/order av förman?

När fungerade du som handledare?

Hur uppfattade du rollen som handledare? Krävande-Lätt, Positiv-Negativ...

Hur många praktikanter har du varit handledare åt?

Upplever du att du själv utvecklades som polis medan du var handledare? Om ja, på vilket sätt?

Vilka är enligt dig de viktigaste egenskaperna hos en bra handledare?

Utvecklas handledares pedagogiska kunskaper under tiden man är handledare? Är förmågan att lära ut kunskap (didaktik) viktig för en handledare?

Är det viktigt att kunna ta ett visst mått psykologi med i handledandet. Varför i sådana fall?

När två äldre konstaplar kör tillsammans så funderar man inte så mycket på vem som är patrullchef. Arbetet görs tillsammans och man delar ofta på ansvaret. Man tänker ofta inte på vem som är patrullchef. Hur är det som handledare?

Var det som handledare som du för första gången kände att du var patrullchef?

Som handledare är man uttryckligen chef över sin praktikant som man handleder. Var det som handledare som du för första gången hamnade i någon form av ledarskapsuppgifter inom polisorganisationen. Om nej, var tidigare?

Utvecklar man som handledare sin ledarskapsförmåga?

Finns det några andra egenskaper som utvecklades för dig som handledare?

Hamnade du anstränga dig mer i arbetet som handledare jämfört med hur du normalt arbetar? Om ja, varför?

Tycker du att din yrkeskunskap som polis blev bättre under tiden du var handledare? Dvs gjorde tiden som handledare dig till en mer yrkeskunnig polis?

Lämpar sig alla poliser för handledarrollen? Om inte, varför?

Har du några förslag på hur handledarsystemet kunde utvecklas?

Kräver uppgiften som handledare mer skolning och kompetenskrav än vad den i nuläget har?