

Att anordna ett rekryteringstillfälle

– case Dragsvik

Planering, utförande och utvärdering av ett rekryteringstillfälle i Dragsvik
Christian Romberg

08/2017

Författare	Examen	
Christian Romberg	Polis (YH)	
Publikationens titel	Offentlighetsgrad	
Att anordna ett rekryteringstillfälle – case Dragsvik	Offentlig	
Handledare	Lärdomsprovets form	
Kjell Nylund	Empirisk studie	
Referat		
<p>Detta arbete handlar om projektbaserad inläring för polisstuderande och utvärdering av ett rekryteringstillfälle som anordnades i december 2015 på den svenskspråkiga brigaden i södra Finland i Dragsvik, Raseborg. Syftet med arbetet var att utvärdera hur ändamålsenligt Dragsvik var som rekryteringstillfälle, samt utvärdera hur väl projektbaserad inläring ämnar sig som materialinsamlingsmetod.</p> <p>I detta projekt har 16 studerade från den svenskspråkiga polisutbildningen deltagit. Dessa har genom lärarens ledning planerat, genomfört och utvärderat resultatet av projektet. Samtliga studerande hade studerat ett år på Polisyreshögskolan då projektet genomfördes. Projektbaserad inläring uppmuntrar studerande till kritiskt tänkande och personligt ansvarstagande. Även gruppdynamik är en viktig faktor i denna inlärningsmodell. Utvärderingen och dokumenteringen av projektet har gjorts genom inlärningsdagböcker och utvärderingsrapporter.</p> <p>Arbetets andra centrala del har bestått av att utvärdera själva rekryteringstillfället. Denna utvärdering har skett dels genom studerandes egna reflektioner över utförandet, dels genom en enkätundersökning. Studerandes egna reflektioner har framgått ur den utvärderingsrapport de gjort efter det genomförda rekryteringstillfället. Enkätundersökningen utfördes under själva rekryteringstillfället och besvarades av 628 beväringar vars åldersspann i huvudsak varit mellan 18–24 år. En överlägsen majoritet av de som svarat är män. Samtliga svaranden har deltagit personligen på rekryteringstillfället. Enkätundersökningens resultat har analyserats och slutsatser har dragits beträffande Dragsvik som rekryteringsplats samt ifall dylika rekryteringsinsatser attraherar nya sökanden till den svenskspråkiga polisutbildningen på Polisyreshögskolan.</p>		
Sidantal	Månad och år då granskningen skett	Lärdomsprovets kod (OPS)
34 + 3 bilagor	Augusti 2017	YH2017ONT
Nyckelord:		
Rekrytering, projektbaserat lärande, enkätundersökningar, polis studerande		

Author	Degree	
Chrstian Romberg		
Name of the publication	Publicity degree	
Att anordna ett rekryteringstillfälle – case Dragsvik	Public	
Supervisor	The thesis is a:	
Kjell Nylund	Empirical thesis	
Abstract		
<p>This thesis relates to project based learning for police students as well as evaluation of a recruitment event at the Swedish speaking brigade in Dragsvik, Ekenäs. The purpose of utilizing project based learning was to encourage critical thinking as well as self-reflection as part of the learning process. The primary goal for this thesis was to utilize project based learning for police students by them participating in the planning, executing and evaluation phase of the recruitment event. The secondary goal was evaluation of the recruitment event in itself, with regards to the interest that the event had spurred in the recruits in relation to studies at the Police University College.</p> <p>The project based learning encourages the students to take responsibility for their learning process and during the project the students were requested to document their learnings and reflections in a learning diary. The role of the teacher was to define and communicate specific goals as well as continuous monitoring of progress. During the planning phase of the recruitment event the police students were requested to reflect upon the main influencing factors for why they applied to the Police University College. This as well as critical reflections upon the recruitment event will encourage planning of future events.</p> <p>To evaluate the effectiveness of the recruitment event a survey, consisting of five questions, was conducted at the recruitment event in December 2015. The survey reveals that a vast majority of the persons participating in the event were males between the ages 18–24. The survey identified some impact from the event on the interest to apply for the next police training, in Swedish language, at the Police University College in Finland.</p>		
Number of pages	Month and year when the review took place	Thesis code (OPS)
34+ 3 appendixes		
Keywords		
Recruitment, project based learning, survey method, police students		

INNEHÅLL

1 Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.2 Arbetets upplägg	3
1.3 Metod och empiri	3
1.4 Enkätundersökningar	5
1.4.1 Olika typer av frågor	7
1.5 Forskningsetik	8
2 Polisrekrytering	10
2.1 Reformen av polisutbildningen och dess inverkan på rekryteringen	10
2.2 Tidigare undersökningar om polisrekrytering	12
2.2.1 Urvalsprocessen	14
2.2 Projektbaserad inläring	16
2.2.1 Framgångsfaktorer för projektbaserat lärande	17
2.2.2 Projektbaserat lärande och gruppdynamik	18
2.2.3 Utvärdering av projekt baserat lärande	19
3 Orsaker till varför man söker till Polisyreshögskolan	21
3.1 Inlärningsdagbok – resultat och analys	21
3.2 Utvärderingsrapport – resultat och analys	22
3.3 Enkät – resultat och analys	24
4 Sammanfattning och diskussion av resultatet	27
4.1 Utvärdering av metodval	27
4.2 Projektets upplägg och genomförande	27
4.3 Frågeställningar och analys	28
5 Diskussion	30
Referenser	33

1 Inledning

Mitt utvecklingsarbete handlar om *projektbaserad inläring* för polisstuderande och *utvärdering* av ett *rekryteringstillfälle* som anordnades på den svenskspråkiga brigaden i södra Finland i Dragsvik, Raseborg. Genom en systematisk utvärdering av rekryteringstillfället strävade jag efter att förstå hur detta påverkat de eventuella sökande. Syftet med projektbaserat lärande var att uppmuntra kritiskt tänkande och självreflektion som centrala element i lärandeprocessen.

Årligen deltar Polisyrkeshögskolan i olika rekryteringstillfällen för att attrahera nya studeranden. Dessa tillfällen kan till exempel vara rekryteringsmässor och punktinsatser kring en specifik målgrupp. Jag är själv med i planeringsgruppen för dessa rekryteringstillfällen och vi försöker planera vår verksamhet på det mest effektiva och ändamålsenliga sättet, bland annat genom att planera geografisk spridning, utvärdera målgruppen (t.ex. besökare på motorcykelmässan och beväringar) och säkerställa att vi är aktiva i både svenska och finska evenemang. Under rekryteringstillfällen är det generellt av stor vikt att ha studerande på plats. De eventuella sökande kan då relatera till personer i sin egen ålder. De kan även få tips om praktiska förberedelser och hur polisstuderande exempelvis förberedde sig för inträdesproven. Generellt är det ett stort intresse kring polismontern på olika mässor, speciellt då vi har polismän i uniform, motorcyklar och polisbilar på plats.

Den svenskspråkiga polisutbildningen anordnas en gång per 1,5 år. Därför är det viktigt att försöka nå så många potentiella sökande som möjligt, speciellt under ansökningstiden. Nylands brigad, Dragsvik som brukar användas i folkmun, är ett ställe där många finlandssvenska unga män och kvinnor gör sin värnplikt. Jag kommer att använda Dragsvik som term för Nylands brigad framöver i detta arbete. Många beväringar som gör sin beväringstjänst vet inte vad de kommer att göra efter armén vilket ger Polisyrkeshögskolan en bra möjlighet att berätta om polisutbildningen på svenska. När myndighetssamarbete dessutom är ett aktuellt och populärt tema har samarbetet med att anordna ett rekryteringstillfälle där varit möjligt.

1.1 Syfte

Det primära målet med utvecklingsarbetet var att utvärdera själva rekryteringstillfället i förhållande till det intresse för polisutbildningen som uppkommit, samt om Dragsvik är ett ändamålsenligt ställe att genomföra rekryteringstillfällena. Det sekundära målet var att testa hur väl projektbaserat lärande fungerar som materialinsamlings- och forskningsmetod för detta ändamål. Genom att använda projektbaserade lärandet som metod kunde polisstuderande medverka både vid planering, utförande och utvärdering av rekryteringstillfället.

I detta arbete kommer jag att behandla fenomenet *projektbaserad inläring* genom att redogöra för ett rekryteringstillfälle som de nuvarande svenskspråkiga polisstuderande får bygga ihop och anordna för beväringarna i Dragsvik. Samtidigt kommer detta rekryteringstillfälle att utvärderas på basen av en enkät till de beväringar som deltog. Den dåvarande klassen polisstuderanden som deltog i rekryteringstillfället, YH2015, bestod av sammanlagt 16 studerande från olika delar av Svenskfinland. De flesta studerande hade dessutom själva gått armén i Dragsvik och en del hade även hört en presentation om polisutbildningen då ett liknande tillfälle anordnats tidigare år. På klassen fanns 9 män och 7 kvinnor.

Genom en systematisk utvärdering av rekryteringstillfället strävade jag efter att förstå hur detta påverkat de eventuella sökande. Målet var även att förstå vad som eventuellt saknas och hur beslutsprocessen hos de eventuella sökande kan påverkas i positiv riktning. Resultatet blev en projektrapport där polisstuderande dels beskrev hur de arrangerat rekryteringstillfället och hur de skulle arrangerat nästa tillfälle med tanke på vad de lärt sig. Studerandena reflekterade sedan i grupp hur de relaterade till de personer som de träffat. Förhoppningen var att det skulle resultera i att man blir bättre på att planera rekryteringen av nya sökanden och kan inspirera så många kvalificerade personer som möjligt att söka till polisutbildningen. Genom att låta polisstuderanden själva planera och genomföra rekryteringstillfället ämnade jag att skapa utrymme för kritiskt tänkande och självreflektion samt att överlåta helhetsansvaret för de praktiska arrangemangen.

1.2 Arbetets upplägg

Efter inledning, bakgrund, syfte och metod, som är beskrivna i kapitel 1 är detta arbete strukturerat enligt följande. Kapitel 2 beskriver teori kring polisrekrytering och projektbaserad inläring. I kapitel 3 redogörs för resultat och orsaker till varför man söker till Polisyrkeshögskolan. Resultaten sammanfattas i kapitel 4 och kapitel 5 består av en diskussion.

1.3 Metod och empiri

Projektbaserat lärande fungerade som undervisningsmetod vid planerandet av rekryteringstillfället, där studerande ombads ta ansvar för sin egen inläring genom att dokumentera sina reflektioner gällande sin egen ansökningsprocess i en inlärningsdagbok. Efter rekryteringstillfället ombads studeranden att dokumentera sina reflektioner i en självutvärdering. Inlärningsdagboken var indelad enligt några huvudsakliga frågeställningar samtidigt som studeranden uppmuntrades till självreflektion och de fick även skriva fri text. Efter avslutat projekt hade de sexton studerande lämnat in var sin inlärningsdagbok (totalt cirka 7 200 ord) samt utvärderingsrapport (totalt cirka 25 300 ord). Se bilaga 1 för frågorna i inlärningsdagboken samt utvärderingsrapporten. Evalueringen av rekryteringstillfället gjordes genom en enkätundersökning där beväringar svarade på fem olika frågor. Se bilaga 2 för enkätfrågorna.

Vid planeringen av rekryteringstillfället har polisstuderandena fått fundera över vad som var avgörande för att just de sökte till Polisyrkeshögskolan. Dessa reflektioner och tankar har sedan påverkat hur de planerat och genomfört rekryteringstillfället i Dragsvik. Studerandes självreflektioner efter rekryteringstillfället möjliggör en kritisk utvärdering av projektet samt ger en fingervisning om vad som bör vara i fokus och förbättras i kommande rekryteringstillfällen. Enkätundersökningens resultat är också av central betydelse då man utvärderar ifall Dragsvik som plats är bra med tanke på rekrytering av studeranden till den svenskspråkiga polisutbildningen. Projektet hade två huvudsakliga mål som var att kombinera anordnandet av ett rekryteringstillfälle med projektbaserat lärande för de studerande samt att utvärdera ändamålsenligheten av att ha svenskspråkiga beväringar i Dragsvik som målgrupp. Projektbaserad inläring är således den huvudsakliga teoretiska referensramen för detta arbete.

Den empiriska delen av mitt arbete består av två delar: ett projektgenomförande med inlärningsdagbok och en utvärdering efter själva rekryteringstillfället. Projektet påbörjades så att jag i klassen höll ett allmänt informationstillfälle om projektet. Jag berättade att tanken var att man inom klassen skulle bygga upp ett projekt vars tema skulle vara rekrytering av beväringar i Dragsvik. Vidare berättade jag vilket datum rekryteringstillfället skulle anordnas samt kort om upplägget för rekryteringsdagen. I korthet fick studerande veta att de hade ca. 45 minuter till sitt förfogande per beväringseenhet och det sammanlagda antalet enheter var sju stycken. Vid samma tillfälle berättade jag att studerande själva skulle utse ansvarspersoner för projektet samt att varje studerande skulle dokumentera den individuella inlärningsprocessen under projektet. Informationstillfället hölls en månad före själva rekryteringstillfället och jag hade reserverat åtta timmar arbetstid i de studerandes läsordning för planering och dokumentering av projektet. Tidpunkten för infotillfället och enkätundersökningen var planerad så att beväringarna skulle få informationen om polisutbildningen ca. en månad förrän de blev civila samt att ansökningstiden till följande svenskspråkiga grundutbildning precis hade börjat. Ålderstrukturen för beväringarna var i huvudsak mellan 18 och 24 år, medan det fanns ett fåtal beväringar i åldern 25–28 år. Enkäten var anonym.

Till den första deadline, som var tre dagar efter informationstillfället, skulle samtliga studeranden i klassen göra en allmän struktur av projektet. Samtidigt skulle de presentera vilka personer som hade vilka ansvarsområden samt en initial tanke om hur det 45 minuter långa programmet skulle se ut. Då presentationen kom hade tre huvudansvarspersoner utsetts vars uppgift var att koordinera tre olika punkter under den tid som fanns till förfogande. De tre punkterna bestod av en allmän beskrivning av sökningsprocessen och studierna, en punkt om en allmän beskrivning av att bo på campuset + fritidsaktiviteter samt en punkt där man presenterade ett delmoment från den fysiska delen i inträdesprovets första del samt uppvisning av polisens fordon. I den sista punkten hade man även reserverat tid och utrymme för diskussion med beväringarna. Fördelningen av ansvarsuppgifterna hade lottats ut inom klassen. Man hade inom klassen lagt upp ramverken för hur det 45 minuter långa programmet skulle se ut.

Lärarens roll i detta projekt var att sätta upp och kommunicera tydliga huvudmål samt att följa upp projektet fortlöpande. Läraren fungerade även som bollplank under projektets gång samt var huvudansvarig för analysen av studerandes självvärdering.

Enkäter delas in i fyra huvudsakliga grupper; postenkäter, webbenkäter, gruppenkäter och besöksenkäter. Enkätundersökningar görs för att samla in data som krävs för en statistiskundersökning. Generellt talar man om primärdataundersökning, alltså sådan data som samlas in för första gången. Ifall man samlar in och sammanställer redan befintlig data från ex. register talar man om sekundärdataundersökning. (Dahmström, 2005.)

Jag analyserade inlärningsdagböckerna och utvärderingsrapporterna genom att först läsa igenom samtliga dagböcker och rapporter. Efter detta plockade jag ut liknande berättelser och fenomen och jämförde studerandes olika tankar. Jag jämförde även frågeställningarna från utvärderingsrapporten mellan studerande och sammanställde svaren i en tabell för överskådlighet och analys. Enkäten analyserade jag genom att gruppera blanketterna enligt svarsalternativ. Jag sorterade enkäten efter demografisk gruppering och ålderskategori. Efter att jag fysiskt sorterat blanketterna, förde jag in resultaten i excel för att kunna göra kalkyler, tabeller och jämförelser.

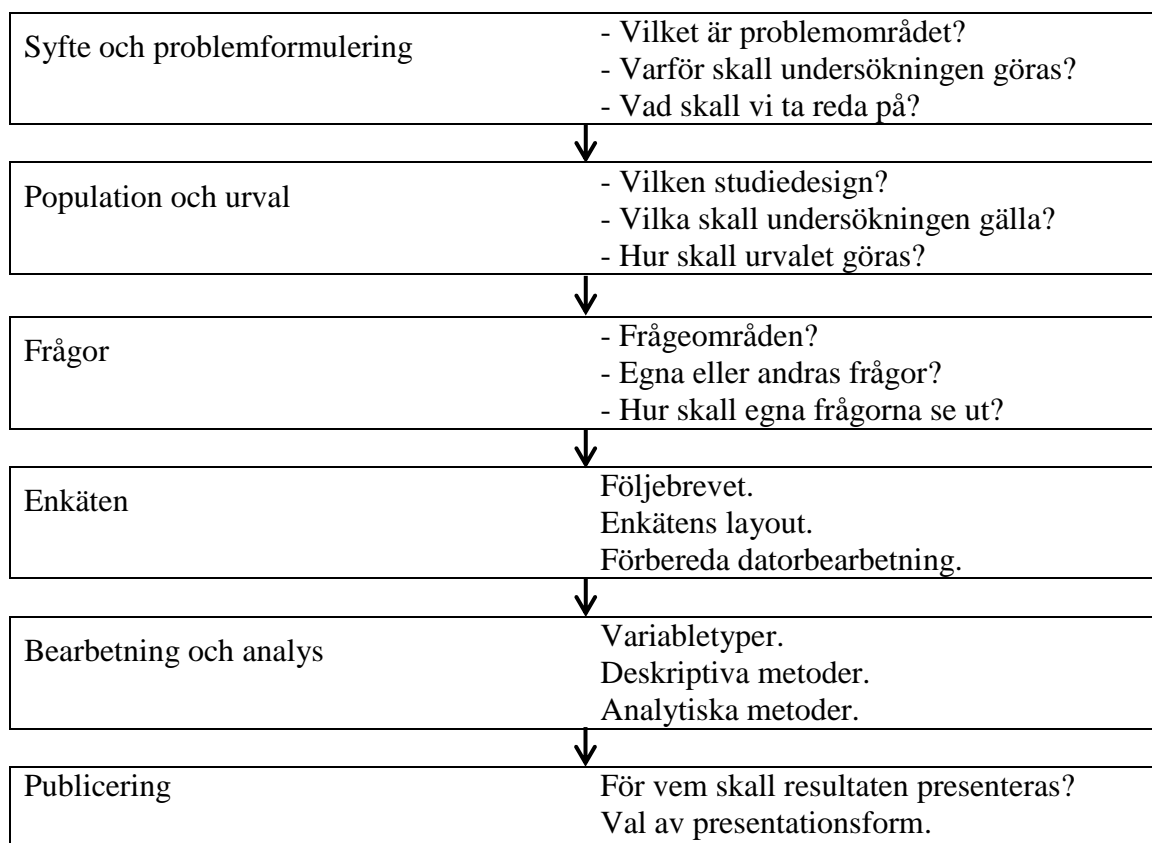
1.4 Enkätundersökningar

I mitt arbete har jag använt mig av gruppenkät för att samla in data beträffande infotillfället vid Dragsvik. Gruppenkäter lämpar sig speciellt bra i sådana situationer där man har större grupper på plats och man vill ha en hög svarsprocent. Fördelarna med gruppenkäter är att man kan undersöka många personer på en gång, det är i de flesta fallen billigt och går snabbt samt bortfallet på grund av vägran är lågt. Nackdelarna brukar vara risk för yttre påverkan (gruppledare), risk för påverkan från övriga deltagare (grupstryck), problem kring anonymitet, risk för mätfel och bortfall på enskilda frågor och faktumet att återkopplingen till oklara svar är så gott som omöjlig. (Dahmström, 2005)

Många förknippar enkätundersökningar med att man endast konstruerar frågor för att få svar på det man vill utreda. I själva verket innefattas enkätundersökningar av omfattande planerings- och tankearbete förrän man kommit fram till själva frågeformuläret. Utgångspunkten är att identifiera de problemområden eller frågor man vill besvara och därefter formulera passande frågor. Syftet med enkätundersökningen

måste vara klart förrän man börjar fundera på frågorna. Litteraturgenomgång av det område man ämnar studera hjälper en att avgränsa frågorna samt formulera relevanta frågor för den egna undersökningen. Att läsa andras undersökningresultat ger i många fall nya idéer för det egna arbetet. (Eljetsson, 1996)

Figur 1 beskriver en kronologisk process över undersökningsgången i en enkätundersökning (Eljetsson, 1996; s.14). Processen beskriver hur enkäter planeras utifrån ett problemområde och syfte. Vidare bör designen ta hänsyn till vilka som undersökningen skall gälla, det vill säga population och urval. Frågorna i en enkät formuleras och kan vara egna eller andras. Följande steg i processen är sedan själva enkäten, layout och hur enkäten presenteras. Processens slutfaser rör svarens bearbetning och analys samt slutgiltigen publicering och presentation av resultaten.



Figur 1. Undersökningsgången i en enkätundersökning.

1.4.1 Olika typer av frågor

Vid planeringen av frågorna är det viktigt att fundera på vilka sorts frågor man ämnar ställa. Såsom beträffande enkäter finns det även för- och nackdelar med olika typer av frågor. Man brukar tala om sju olika frågetyper: verbala och öppna frågor, alternativfrågor, kategorifrågor, rangordningsfrågor, kvantitet, rasterfrågor och skalfrågor. (Bell, 2016)

Vid verbala och öppna frågor förväntas responsen vara ett ord, en fras eller en längre kommentar. Responsen på dessa frågor kan ge användbar information, analysen av dessa kan vara problematisk. Öppna frågor lämpar sig bra som introduktion till en uppföljningsintervju eller som grund för pilotintervjuer. Vid verbala och öppna frågor är välstrukturerade frågor av vikt eftersom *Alternativfrågor* handlar om att svarsalternativen ges en lista eller förteckning över olika svarsalternativ. Då man söker svar på vissa företeelser lämpar sig oftast alternativa frågor med allt från fem till sju svarsalternativ. (Bell, 2016.)

Kategorifrågor används då man endast söker ett svar på en fråga. Vanligtvis använder man sig av kategorifrågor då man ex. vill ha svar på den svarandes ålder. Det är viktigt att komma ihåg att inte svarsalternativen överlappar varandra. *Rangordningsfrågor* används då man vill rangordna företeelser i en viss ordning ex. från ett till fem. *Kvantitetsfrågor* innebär att man vill ha ett relativt exakt svar som rör det kvantitativa avseendet. *Rasterfrågor* används för att få svar på två eller fler frågor samtidigt. Och *skalfrågor* används då man vill utnyttja olika skaltekniker eller skalnivåer vid frågor. (Bell, 2016)

Då jag planerade att göra en enkätundersökning av rekryteringstillfället i Dragsvik hade jag för avsikt att utvärdera ifall dylika evenemang är fördelaktiga med tanke på rekrytering av studeranden till den svenskspråkiga polisutbildningen. Målgruppen bestod av män och kvinnor från Svenskfinland som utförde sin värnplikt. Vissa av beväringarna som deltog i enkätundersökningen utförde sin 6 månaders värnplikt medan ett betydligt mindre antal utförde 11 månaders värnplikt. Bland åhörarna fanns också soldatpoliserna vars beväringstid är 9 månader.

Då jag reflekterade över frågeställningarna på enkäten ville jag främst utvärdera ifall ett dylikt infotillfälle var fördelaktigt att locka sökanden till den svenskspråkiga

polisutbildningen samt utvärdera hur många som hade en klar studieplats efter armén. Genom enkäten sökte jag också svar på ifall någon redan hade bestämt sig för att söka till följande svenskspråkiga polisutbildning. Jag ville även få en åldersstruktur över svaranden samt en könsfördelning. Väntat var såklart att majoriteten av svarandena skulle vara män i åldern 18–24 eftersom de flesta män utför sin värnplikt i detta åldersspann.

Dessutom ville jag med infotillfället utvärdera nuvarande polisstuderandes syn på ett dylikt rekryteringsevenemang samt i vilken utsträckning studeranden kunde utnyttja de egna erfarenheterna av att en gång i tiden ha sökt till den svenskspråkiga polisutbildningen. På samma gång ville jag undersöka vilka reflektioner studerande hade under processen och ifall studeranden kunde utvecklas i sin roll som polis genom ett dylikt projekt. Det som jag dock inte väntat mig var den mängd svar jag fick och arbetsbördan av att gå igenom, sortera och schemalägga svaren.

Enkäten utdelades då beväringarna kom in i auditoriet och ifylldes under infotillfället som varade i ungefär 30 minuter. Den muntliga introduktionen av enkäten utfördes i början av infotillfället av en polisstuderande. En introduktion är viktig så att de som svarar på enkäten vet syftet med enkätundersökningen (Dahmström, 2005). Allt som allt deltog 7 olika kontingenter under dagens lopp. Efter utfört infotillfälle samlades samtliga ifyllda enkätblanketter in av en grupp polisstuderanden från klassen YH1 och förvarades under deras uppsikt. Efter att samtliga infotillfällen var utförda tog jag hand om blanketterna. Tabell 1 presenterar statistik över antal och demografi för deltagare i enkätundersökningen.

Tabell 1. Antal och demografi för deltagare i enkätundersökningen

Ålder	Män		Kvinnor		Totala svar	
18-24	585	97,2 %	13	2,2 %	598	99,3 %
25-28	4	0,7 %	0	0 %	4	0,7 %
	589		13		602	

1.5 Forskningsetik

Då jag funderade över hur jag praktiskt skulle genomföra min studie föll det mig naturligt att använda mig av de dåvarande svenskspråkiga polisstuderande på Polisyrkeshögskolan. Detta för att jag visste att en del av polisstuderanden på Yh2015

själva varit med om ett liknande rekryteringstillfälle i Dragsvik och således kunde relatera till de egna upplevelserna vid planeringen och genomförandet av rekryteringstillfället. Inlärningsdagboken fungerade här som en utvärderingsmetod då tanken med denna var att klargöra studerandes egna funderingar kring processen. Genom inlärningsdagboken och studerandes egen utvärdering av tillfället fick jag riktgivande data över ifall målsättningarna för anordnandet av rekryteringstillfället uppnåts.

En annan orsak var att jag ville utvärdera processen att anordna ett rekryteringstillfälle ur en inläringssynvinkel och även utvärdera fördelarna med att ha ungefär jämnåriga polisstuderanden som rekryterare. Under de många rekryteringstillfällen jag själv medverkat i har jag kunnat iaktta att unga personer lättare kommer och diskuterar med en ungefär jämnårig polisstuderande. Detta fenomen kan kanske förklaras med att unga känner en större samhörighet med personer i den egna generationen. Fastän denna studie inte ämnar utreda huruvida och till vilken grad användandet av polisstuderande påverkar effektiviteten av rekrytering, kan man ändå konstatera att polisstuderandes insats vid planeringen och genomförandet av rekryteringen varit av central natur.

Denna studie utgår ifrån en hermeneutisk forskningsansats. Det huvudsakliga syftet är inte att förklara eller bekräfta ett fenomen eller hypotes utan att försöka förstå fenomenet ett rekryteringstillfälle. Förståelsen för detta fenomen skapas genom att kombinera mina egna, de studerandes samt beväringarnas erfarenheter. Rekryteringstillfället analyseras således genom flera aktörer, varav en del har en mer aktiv roll i planering och utförande, medan andra är åskådare eller åhörare. Crister Skoglund (2012) beskriver hermeneutiken som ett verktyg för att förstå och tolka ett fenomen. Skoglund (2012) noterar att det är viktigt att komma med välgrundade argument och tolkningar och inte basera sin forskning på lösryckta argument eller antaganden. Genom att kombinera flera aktörers erfarenheter strävar jag efter att på ett objektivt sätt kunna redogöra för fenomenet.

2 Polisrekrytering

I detta kapitel beskrivs reformen av polisutbildningen, tidigare forskning kring polisrekrytering samt urvalsprocessen för polisstuderande. Kapitlet innehåller även teori och tidigare forskning kring projektbaserad inläring.

2.1 Reformen av polisutbildningen och dess inverkan på rekryteringen

År 2014 genomfördes en stor reform av polisutbildningen i Finland som även haft en stor inverkan på ansökningsprocessen som helhet och hur poliser rekryteras. Målet med reformen var att utveckla strukturen för polisutbildningen så att den överensstämmer med examensstrukturen i det allmänna utbildningssystemet. Detta innebär att en polisexamen i framtiden kan jämföras med andra examina både nationellt och internationellt och att vikten av livslångt lärande betonas. En annan orsak till reformen var att gå igenom studieinnehållet och säkerställa att det är i linje med arbetslivet och dess förväntningar. I och med reformen höjs polisutbildningen till en nivå som motsvarar arbetslivets nuvarande och framtida kompetensbehov samt förväntningarna på polisens servicenivå. (Polamk 1, 2017)

Den nya polisutbildningen är en utbildning på yrkeshögskolenivå när den tidigare var en utbildning på det andra stadiet. Polisutbildningen regleras i lagen om Polisyркeshögskolan som godkändes i riksdagen den 17 december 2013, och trädde i kraft i början av 2014. Ansökningen till den finskspråkiga yrkeshögskoleutbildningen började i januari 2014 och den första yrkeshögskoleutbildningen började i augusti 2014. Den svenskspråkiga ansökningen skedde under första halvan av 2014 och den första svenskspråkiga yrkeshögskoleutbildningen började i januari 2015. (Polamk 1, 2017)

Reformen av polisutbildningen hade en stor inverkan på tillvägagångssättet för att söka till utbildningen. Tidigare fungerade ansökningsprocessen så att den intresserade kontaktade den lokala polisinrättningen under ansökningsperioden. På polisinrättningen skedde en inledande intervju med ett befäl och befälets uppgift var att göra en första lämplighetsbedömning av den sökande och bifoga en skriftlig utvärdering till ansökan. Den intresserade fyllde även i en skriftlig ansökningsblankett på polisinrättningen där denne bl.a. redogjorde för centrala orsaker till intresset av polisyрket. Ansökan och den skriftliga utvärderingen skickades sedan av den lokala polisinrättningen till urvalsenheten på den dåvarande polisskolan.

Numera är ansökan elektronisk vilket rent praktiskt innebär att den intresserade inte kommer i kontakt med vare sig polisinsättning eller befäl förrän personen anländer till det första urvalsprovet på Polisyreshögskolan i det fall att minimikraven uppfylls. För att den intresserade skall komma i kontakt och kunna diskutera med poliser innan urvalstillfället ställs det således nya krav på själva rekryteringsprocessen. Det har även blivit enklare att skicka in en ansökan, som numera kan göras över nätet. Man har redan i ett tidigt skede av det nya ansökningssättet kunnat märka att antalet sökanden och de som kommer till det första urvalstillfället varierar stort. Från urvalsenhetens statistik framgår att omkring 50 % av alla behöriga sökande, som blivit kallade till inträdesprovets första del, har uteblivit (tabell 1). Detta är ett nytt fenomen som rekryteringsenheten försöker utreda orsaker till. Tidigare besökte den intresserade en polisstation för att lämna in sin ansökan, vilket kanske i viss mån bidrog till att intresset för polisyret redan initialt var högt. Se tabell 2 nedan för statistik över ansökningar och antagna under åren 2014–2017.

Tabell 2 Statistik från Polisyreshögskolans urvalsenhet åren 2014–2017

Ansökning s-år *	Sökande (män/kvinnor)	Behöriga sökande kallade till inträdesprov (män/ kvinnor)	Deltog i inträdesprov (män/ kvinnor)	Behöriga sökande jämfört med deltagande i inträdespro v (%)	Antagna (män/ kvinnor)	Antal studieplatse r
2014	2 414 (1 636/ 778)	2 233 (1 507/ 726)	1 142 (777/ 365)	51 %	175 (121/ 54)	180
2015	2 802 (1 879/ 923)	2 582 (1 725/ 857)	1 296 (918/ 378)	50 %	210 (156/ 54)	320
2016	4 318 (2 977/ 1 341)	4 052 (2 781/ 1 271)	2 106 (1 499/ 607)	52 %	297 (203/ 94)	300
2017	3 927 (2 562/ 1 363)	3 728 (2 414/ 1 314)	1 865 (1 262/ 603)	50 %	<i>Ansöknin g pågår</i>	400

*) beskriver år då utbildningen påbörjas, rekrytering för utbildningsår 2014 har exempelvis påbörjats redan under år 2013

2.2 Tidigare undersökningar om polisrekrytering

Den tidigare forskningen kring polisrekrytering är begränsad i Finland. Urvalsenheten följer upp statistik kring antal sökande, behöriga sökande och de som blivit kallade till inträdesprovet samt blivit antagna (se statistiken presenterad i tabell 2 i kapitel 1). Däremot är forskning kring bakgrundsfaktorer och motivering varför någon söker till polisutbildningen sparsam. I Sverige har Stefan Annell forskat dels kring vilka sökande som söker till och antas till polisutbildningen (Annell, 2012), dels kring hållbar polisrekrytering (Annell, 2015).

I tidningen Poliisi 4/ 2007 finns en artikel skriven av Aija Tiainen gällande 'Tuttu poliisi on paras rekrytoija' (min översättning: 'En bekant polis är den bästa rekryteraren'). Artikel handlar om att den dåliga sysselsättningen av nyutexaminerade poliser till någon mån har påverkat antalet sökande. Historiskt sett har en nyutexaminerad polis varit så gott som garanterad en arbetsplats medan det under mitten av 2000-talet skedde en förändring. Tiainen (2007) nämner att 11 % (67 personer) av 623 nyutexaminerade poliser år 2007 var arbetslösa medan 11 % (68 personer) har sökt jobb på andra myndigheter såsom tullen och nödcentralen. Denna trend har brutits under de senaste åren då behovet av poliser samt budgetanslagen ökat. I 2017 budgetförhandlingar har regeringen fastställt (Valtioneuvosto, 2017) att det bör finnas 7 200 poliser 2018, vilket innebär en polisbrist på cirka 100 poliser. Tiainen (2007) konstaterar att, trots rekryteringsenhetens insatser, så är en bekant polis den bästa rekryteraren. Varje polisman är således ansvarig för rekryteringen till branschen. Tiainen (2007) nämner även att få polisstuderande avbryter sina studier och att livserfarenhet samt tidigare studier är en fördel både under ansökningsprocessen och i själva studierna och arbetet.

I artikeln 'Rekrytointi vaatii työtä' (min fria översättning: 'Rekrytering kräver arbete') i tidningen Poliisi 4/2004 skriven av Timo Rajala behandlas även ämnet rekrytering. Enligt Rajala (2004) kräver rekrytering hårda och ihållande arbetsinsatser. Rajala (2004) nämner att mässor är bra evenemang för polisen att medverka på samt att det är en fördel att använda polisstuderanden som är på praktik på rekryteringsevenemangen. Detta, eftersom det är viktigt att de unga kan ställa sina frågor till jämnåriga personer. Rajala nämner även att det är viktigt att varje polisman är aktiv i rekryteringen och marknadsföringen av polisyeket.

Stefan Annell (2012) har undersökt vilka sökande som antas och påbörjar polisutbildningen i Sverige. Undersökningsgruppen i projektet bestod av 1 429 sökande som genomförde urvalstest på Pliktverket, som en del av ansökningsprocessen till polisutbildningen, under våren 2008. I studien delades undersökningsgruppen in i tre undergrupper; sökanden som genomförde test, sökanden som antogs och sådana sökanden som antogs och påbörjade polisutbildningen hösten 2008. Annell (2012) konstaterar att det inte finns ett entydigt svar på vilka faktorer som har en inverkan på undersökningsgruppens demografiska egenskaper. Han delar dock in undersökningsgruppen i två kategorier vad gäller 1) faktorer utanför antagningsprocessen det vill säga preselektionseffekter som har en inverkan på individen för att söka och fullfölja sin ansökan till polisutbildningen och 2) faktorer som påverkat beslut under antagningsprocessen det vill säga selektionseffekter.

De strukturella förhållandena i samhället såsom läget på arbetsmarknaden och könsroller är centrala i förhållande till preselektionseffekter. Annell (2012) konstaterar att man rimligtvis kan anta att könsroller fortfarande har en betydelse då fler män än kvinnor söker sig till polisyrket och att de som drar tillbaka sin ansökan under processen eller avstår från en utbildningsplats oftare är kvinnor än män. Selektionseffekter kan delas in i två underkategorier gällande positivt och negativt påverkande faktorer som uppstår under urvalsprocessen. De sakligt motiverande faktorerna klassas som positiva medan faktorer som till exempel diskriminering klassas som negativa. Annell (2012) konstaterar att de studerande som har utländsk bakgrund, till en minskande andel har en nordisk bakgrund. Personer som behärskar mer än två språk har även ökat från 21 % till 35 % åren 2005–2008. Annell (2012) konstaterar även att de som har fullföljt värnplikt eller civiltjänst har minskat och att ett ökat antal studerande inom polisutbildningen är över 30 år.

I en studie över hållbar polisrekrytering har Annell (2015) undersökts hur urvalet av polisstuderande kan bidra till en hållbar rekrytering för organisation, individ och samhälle. Annell (2015) konstaterar att en hållbar rekrytering förutsätter att fler kriterier bör beaktas vid rekrytering samt att en kombination av olika urvalsmetoder tillämpas, exempelvis verbalt laddade begåvningsstest. Urvalsmetodernas och rekryterings inverkan på en framtida framgång i yrket är dock begränsad. Däremot spelar arbetsförhållandena en central roll i processen.

2.1.1 Urvalsprocessen

Den 16 november 2016 trädde en ny författning i kraft beträffande urvalsgrunder för polis YH. I författningen behandlas de allmänna grunderna för intagning av studerande, behörighetsvillkor, urvalsprovet i sin helhet och bedömningen samt poängsättningen.

En aspekt som skiljer sig från övriga yrkeshögskolor är att ansökningstiden till polisutbildningen är så gott som kontinuerlig. Ansökningen till den finskspråkiga utbildningen sker fyra gånger om året medan ansökningen till den svenskspråkiga polisutbildningen sker med ett och ett halvt års mellanrum. Polisstyrelsen fastställer antalet årliga nybörjarplatser och under ett läsår kan fyra finskspråkiga och en svenskspråkig utbildning som leder till YH-examen inledas. Ansökningen görs via en webbansökan och man kan ansöka till utbildningen under varje ansökningsperiod, dock inte till den finsk- och svenskspråkiga utbildning under samma ansökningsperiod. Det finns ingen övre gräns för hur många gånger man kan söka till polisutbildningen. (Polamk 2, 2017)

Behörighetkraven, enligt kravlistan på Polisyrkeshögskolans internet sida (Polamk 2, 2017), för att söka till utbildningen är följande:

- Sökanden har avlagt någon av följande utbildningar:
 - gymnasiets lärokurs eller examen som avses i lagen om anordnande av studentexamen (672/2005),
 - en yrkesinriktad grundexamen på minst tre år eller en motsvarande tidigare utbildning,
 - en yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen eller specialyrkesexamen som avses i lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998),
 - tjänsteexamen för polisbefäl, polisunderbefälsexamen, tjänsteexamen för polisunderbefäl, grundexamen för polis eller tjänsteexamen för polismanskap i enlighet med tidigare gällande bestämmelser, eller
 - utländsk utbildning som berättigar till högskolestudier,
- är finsk medborgare,
- hälsotillstånd som lämpar sig för polisyrket,
- är ärlig och pålitlig samt
- har körkort för fordon av klass B.

Sökandena bör uppfylla kraven innan ansökningstiden går ut. En person som avlagt gymnasiets lärokurs måste skicka betyg på detta till Polisyrkeshögskolan redan under ansökningstiden.

De som uppfyller behörighetskraven för utbildningen kallas till urvalsprovet som fungerar som grund för antagningen av studeranden. Urvalsprovet består av två olika delmoment, varav det första består av ett konditionsprov och psykologiska tester. Det första delmomentet anordnas på Polisyrkeshögskolan. Detta delmoment kan ge maximalt 70 poäng (konditionsprov/max 20 p, essä/max 30 p, psykologiska bedömningen/max 20 p). Till urvalsprovets andra skede kallas ett tillräckligt antal sökande i den ordning de fått poäng sammanlagt. Andra skedet består av psykologiska tester, en individuell uppgift och en gruppuppgift samt en personlig intervju som anordnas på Polisyrkeshögskolan och i samarbete med några polisinsättningar runt om i Finland. Detta delmoment kan ge maximalt 30 poäng (psykologisk bedömning/max 10p, individuell uppgift och gruppuppgift/max 5p, intervju/ max 15p). Efter den andra delen räknas alla poäng från urvalsprovet ihop och de sökande rangordnas enligt den slutliga poängsumman. (Polamk 2, 2017)

Förrän det slutliga antalet studeranden fastställs skall de som fått flest poäng från urvalsproven ännu genomgå en hälsoundersökning och en narkotikatest enligt Polisyrkeshögskolans anvisning. Genom dessa tester utreds ifall den sökande är lämplig för polisens uppdrag. Sökanden får således inte ha någon sjukdom, eller skada eller någon annan hälsorelaterad orsak som sänker sökandens funktionsförmåga till den grad att sökanden inte klarar av polisens arbetsuppgifter. Genom narkotikatesten säkerställer man sig dessutom om att sökanden inte använder eller har använt narkotika som avses i 3 § 1 mom. 5 punkten i narkotikalagen (373/2008) till annat än medicinskt behov. Skyddspolisen gör ännu en säkerhetsutredning av antagen studerande, vilket innebär att beslutet är villkorligt tills säkerhetsutredningen är gjord. (Polamk 2, 2017)

Antagningen av studeranden görs enligt det totala poängantalet i urvalsprovet. Ifall två eller flera sökanden fått samma poängantal bestäms rangordningen mellan dem enligt det totala poängantalet i lämplighetsbedömningen. Om också det poängantalet är det samma för två eller flera sökande avgör i första hand poängantalet i intervjun, i andra hand poängantalet i den psykologiska delen och i tredje hand poängantalet i den individuella uppgiften och gruppuppgiften. Om de sökande också i dem har samma

poängantal antas alla sökande med samma poängantal till utbildningen. Antagningsbeslutet är villkorligt tills sökanden har lämnat in en kopia av avgångsbetyget för den utbildning/av annat intyg med vilket han eller hon har sökt till polisutbildningen samt av det intyg om simkunnighet som krävs. (Polamk 2, 2017)

2.2 Projektbaserad inläring

Projektbaserad inläring "project-based learning" (PBL) är en modell som kopplar ihop inläring med projektarbete. I enlighet med definitioner för PBL som finns i handböcker för lärare menas exempelvis här uppgifter som baserar sig på komplicerade frågor eller problem. (Jones, Rasmussen, & Moffitt, 1997; Thomas, Mergendoller, & Michaelson, 1999.)

Projektbaserat lärande är en välkänd och ofta tillämpad inlärningsstrategi. Trots detta så finns det många praktiska utmaningar för att studerande verkligen skall förbättra sin inläring/ sitt lärande. (Hwang och Huang, 2012.) Metoden i sig är attraktiv då den innebär möjlighet till variation och kreativitet. I praktiken kan metoden ändå vara svår att implementera då den kräver förmågor som kan vara nya för både studerande och lärare. Risken är att studerande utför ett projekt mekaniskt utan att egentligen förstå varför och utan att genomgå en lärandeprocess. (Barron et.al, 1998).

Projektbaserat lärande och problembaserat lärande kan båda förkortas till PBL. Projektbaserat lärande kan härröras till William Kilpatrick som var den första att använda termen redan 1918. Enligt Edutopia.org, en organisation som förmedlar pedagogisk kunskap på nätet, kan projektbaserat lärande ses som en bredare sammanställning och kombination av olika aktiviteter. Den gemensamma nämnaren är att alla aktiviteter har en anknytning till ett projekt. Enligt denna syn så ses problembaserat lärande som en underkategori till projektbaserat lärande. En lärare kan således strukturera ett projekt för att lösa ett problem. Projektbaserat lärande kan vara att skapa en konkret produkt, uppföring eller ett evenemang. Projektbaserat lärande kan även vara att lösa ett verkligt eller fiktivt problem. Det kan även vara att svara på en fråga eller undersöka ett specifikt ämnesområde. Även om projekt- och problembaserat lärande är nära relaterade så har termen *problembaserat lärande* uppkommit senare. Termen problembaserat lärande kan härröras till studier inom medicin under 1960-talet. Projektbaserad inläring innebär att studenterna är involverade i faser så som design, med att ta fram lösningar samt gör beslut och utredningar. Genom PBL får studenterna

en möjlighet att under en längre period arbeta självständigt och sedan framföra eller implementera verkliga lösningar, produkter eller presentationer. (Jones, Rasmussen, & Moffitt, 1997; Thomas, Mergendoller, & Michaelson, 1999.)

Projektbaserat lärande handlar om samarbete och kan även jämföras med något som heter "cooperative learning" dvs. lärande genom samarbete. Både projektbaserat lärande och lärande genom samarbete sker genom mindre grupperingar där varje medlem i gruppen har en specifik uppgift som de bör utföra. Gruppmedlemmarna samarbetar och är beroende av varandra för att lösa verkliga problem. Gruppen utvecklas i denna typ av arbete och kommer att utvecklas, både positivt och/ eller negativt. Den största skillnaden mellan projektbaserat lärande och lärande genom samarbete är att projektbaserat lärande alltid resulterar i en slutprodukt. De studerande i projektbaserade aktiviteter kan även ha en möjlighet att arbeta ensamma om de vill studera ett problem eller fråga som den övriga gruppen inte är intresserad av. Detta gäller inte i de fall då de studerande bör samarbeta i alla faser. Trots de små skillnaderna så är båda dessa teorier vanligtvis refererade till som effektiva inlärnings- och utvecklingsmetoder av de studerande som individer och grupp. (Grant, 2002.)

2.2.1 Framgångsfaktorer för projektbaserat lärande

För att utveckla inläringen hos studerande bör läraren arbeta med två huvudsakliga element: gruppens mål och individuellt ansvarstagande. Genom att arbeta tillsammans, och även ha ett individuellt ansvar, så kan studerande ta ansvar inte bara för sin egen inläring utan även för sina medstuderaandes inläring. (Slavin, 1991.)

För att säkerställa en bra inlärningsprocess via projektbaserat lärande kan fyra principer tillämpas. Initialt bör ändamålsenliga inlärningsmål definieras. Dessa mål bör leda till en fördjupad förståelse av själva ämnesområdet. Efter att målen är definierade bör ramar för projektet läggas. Det rekommenderas även att man börjar med att definiera problemet innan man startar projekt. Efter att de yttre strukturerna är lagda bör läraren säkerställa flera möjligheter till kreativ självreflektion och revidering samt utveckla sociala strukturer som stöder deltagande och en känsla av ägarskap. Projektbaserad inläring uppmuntrar till självreflektion och inläring via det att de studerande får ta ansvar för sin egen inläring. Det är viktigt för studerande att "göra med förståelse" och "lära med förståelse" – för att förstå varför de lär sig och för att resultaten skall bli bestående. (Barron et.al, 1998.)

Projektbaserat lärande kan enligt Hwang och Huang (2012) ha en förstärkt påverkan på inläring och genom att berätta historier, "storytelling". Projektbaserat lärande i form av "storytelling", påverkar elevers attityd och motivation för inläring. Genom samarbete så löser eleverna sin uppgift på ett kreativt och intressant sätt. (Hwang och Huang, 2012.)

2.2.2 Projektbaserat lärande och gruppdynamik

En grupp studerande som jobbar tillsammans med en uppgift är inte nödvändigtvis det samma som en välfungerande grupp. Studerande som jobbar i en grupp kan bestämma sig för att jobba individuellt trots att de tillhör en grupp. I en sådan grupp förekommer det lite diskussion och reflektion och gruppen kan uppleva konflikter gällande arbetsrelaterade eller personliga problem. En effektiv grupp är ett team som alltid jobbar tillsammans, oavsett om de är på samma plats fysiskt eller ifall de jobbar på olika håll. Medlemmarna i ett effektivt team är konstant medvetna om vad de andra team medlemmarna arbetar med. De antar olika roller och ansvar, hjälper varandra så mycket som möjligt, löser konflikter på ett konstruktivt sätt och låter inte personliga problem påverka teamets arbete. Gällande grupper så är helheten vanligtvis lika med eller mindre än summan av medlemmarna; gällande team så är helheten alltid större än summan av medlemmarna. Den mest eftertraktade egenskapen som arbetstagare söker efter i sina anställda är otvivelaktigt förmågan att arbeta i team (och förmågan att kommunicera). Detta understryker hur viktigt det är att lära studerande att jobba i team redan under studieperioden. (Oakley et.al, 2004.)

Vad gäller teamformation så är rekommendationen att läraren inte låter studerande välja själva. Om studerande själva får välja vem de jobbar med så finns det risk för att de starkare studerande kommer att bilda team, medan de svagare blir lämnade utanför. En sådan konstellation gynnar ingen. (Fiechtner & Davis, 1992; Obaya, 1999.) Gällande storlek på team finns inget konsensus, men litteraturen påpekar att en optimal storlek på ett team är minst tre och högst fem personer. (Oakley et.al, 2004.)

Fundamental Interpersonal Relations Orientation (FIRO) är en relationsteori som presenterades 1958 av den amerikanske psykologen Will Schutz. Teorin framtogs på uppdrag av USAs försvar i samband med Koreakriget. Schutz fick i uppdrag att undersöka varför grupper med lika utbildad personal och med samma uppgifter fungerade olika effektivt och löste uppgifter på olika sätt. Schutz fann att skillnader i

effektivitet berodde på arbetsgruppens inbördes relationer och medlemmarnas sätt att kommunicera. FIRO baserar sig på tre huvudfaser: en känsla av tillhörighet, rollsökning och samhörighet. (Schutz, 1976.)

I fasen *en känsla av tillhörighet* lägger gruppen energi på att lära känna varandra och bli accepterade. Gruppen behöver känna trygghet och behöver styrning och struktur. Ledarskapet handlar om makt och om att ge en tydlig uppgift, mål och resurser. I fasen *rollsökning* handlar det om oberoende och positionering samt uttryck av egna tankar och funderingar. Det är vanligt att det bildas undergrupper och/ eller sub-grupperingar. Detta bidrar till osäkerhet i gruppen då mer energi läggs på att positionera sig i gruppen än att lösa den egentliga uppgiften. Ledarskapet i denna fas förändras mot att handleda, bidra till öppenhet och säkra att allas tankar kommer fram. Ledare som inte vill, vågar eller kan handleda är problematiska för en grupp i rollsökningsfasen då gruppen är i ett stadie av att vara minst effektiv. I fasen *samhörighet* handlar det om ömsesidigt beroende och om att jobba mot ett gemensamt mål. I denna fas tar en ledare ett steg tillbaka, lämnar mer ansvar till gruppen och finns i bakgrunden som en auktoritet. En ledare i denna fas blir en person som man med förtroende kan vända sig till, gruppen själv avgör när behovet för detta uppstår. För att gruppen skall kunna utvecklas måste en ledare utgå från gruppens behov och inte sina egna, samt även veta i vilken fas gruppen är i. En ledare bör vara flexibel och ha en social kompetens att läsa en situation och kunna inta den roll som gruppen behöver fastän ledaren inte nödvändigtvis är bekväm i den rollen. (Schutz, 1976.)

En effektiv grupputveckling måste alltid utvärdera arbetsgruppens utvecklingsstadier och interventioner ska utformas utifrån just det aktuella stadiet. Fokus ska ligga på de behov som finns i arbetsgruppen som system, inte hos gruppmedlemmarna som individer. Grupputvecklingen skall alltid utgå ifrån arbetssituationen och hur gruppen har och bör utvecklas. I projektbaserad inläring är det viktigt att säkerställa att alla projektmedlemmar är delaktiga i gruppen och bidrar till gruppen som helhet. (Wheelan, 2005.)

2.2.3 Utvärdering av projekt baserat lärande

Effekterna av projekt baserad inläring kan utvärderas på flera sätt. I litteraturen delas effektiv PBL in i fem olika grupper. Den första gruppen relaterar till forskning inom "Expeditionary Learning Schools" där den mest populära utvärderingsmetoden var ett

index som baserade sig på resultat från standardiserade tester gällande akademiska meriter. Den andra gruppen presenterar forskning gällande PBL där forskare använde sig av flera olika oberoende mått för att utvärdera hur effektiva deras modeller var för att skapa olika metoder för att lösa problem. Den tredje metoden utvärderar PBL utifrån en matematisk analys, som baserar sig på både standardiserade tester och individuella uppgifter för matematiskt resonemang. Den fjärde utvärderingsmetoden utvärderar de specifika färdigheter som de studerande antas ha lärt sig i och med uppgiften. Den sista utvärderingsmetoden utgår ifrån att de studerande själva utvärderar inläring, på basen av en enkät eller självrapportering. Vid självutvärdering bör det noteras att det inte är en utvärdering av det som har skett, utan istället en utvärdering av vad deltagarna antar att har skett. Om en lärare förlitar sig på självutvärdering bör detta beaktas. (Thomas, 2000.)

Fördelarna med gemensam inläring har påvisats i många studier. Om man jämför med studerande som har genomgått en traditionell utbildning och studerande som har genomgått en utbildning som innehåller inlärningsaktiviteter i mindre grupper så uppnår de senare högre betyg och inläringen är djupare, de är mindre benägna att sluta skolan, får bättre färdigheter att jobba i team och kommunicera. Dessa fördelar kommer inte automatiskt utan kräver en hel del av läraren. Om en studerande är medlem i ett ineffektivt eller dysfunktionellt team så kan inlärningsresultaten vara sämre än vid individuell inläring. Ineffektivt teamarbete kan även resultera i stor frustration och förakt. Studerande har inte i sig själva naturliga färdigheter för att kunna jobba i högpresterande projekt, utan de måste lära sig saker så som tidshantering, konfliktlösning och förmågan att kommunicera. Om studerande jobbar i projekt så bör läraren aktivt arbeta med att utveckla dessa kvaliteter hos studeranden så att de på ett effektivt sätt kan hantera de frågeställningar och komplexa situationer som uppkommer i samarbeten och projekt. (Thomas, 2000.)

I följande kapitel redogörs för hur den existerande kunskapen gällande framgångsfaktorer, gruppdynamik och utvärdering har tillämpats i praktiken i detta arbete.

3 Orsaker till varför man söker till Polisyrekeshögskolan

Utgångspunkten var att 16 studerade svarade på fyra frågeställningar vid planeringsskedet genom att dokumentera sina upplevelser och reflektioner i en inlärningsdagbok. Efter själva rekryteringstillfället fick polisstuderandena dokumentera sina upplevelser och reflektioner utifrån tre frågeställningar. Vissa studerande hade valt att inte direkt svara på alla frågor vilket framgår av resultatredovisningen nedan.

3.1 Inlärningsdagbok – resultat och analys

Sammanställning av svar på frågorna i inlärningsdagboken.

Den primära orsaken till varför en elev valt att söka till polisyrekeshögskolan är sammanställd i tablå 1 nedan.

Tablå 1 Primär orsak för ansökan

Deltagit på rekryteringstillfälle tidigare år i Dragsvik, för två var tillfället avgörande för sökandet	4	25 %
Testade att komma in då de också hade sökt till andra skolor	3	19 %
Vetat att de ville bli polis sedan barndomen	4	25 %
Tröttnat på sitt nuvarande jobb/studier och ville göra något mer meningsfullt	3	19 %
Livssituationen var sådan att denne sökte till skolan	2	12 %
Personer som svarade på frågan	16	100 %

De fyra studerande som hört en tidigare presentation av Polamk i Dragsvik använde detta som utgångspunkt och lade till sådant som de önskat höra mer om. På detta sätt diskuterades punkternas innehåll allmänt i klassen och man kom gemensamt överens om huvudtemat för punkterna. Klassens ordförande lottade sedan fram sammansättningen i grupperna och ansvarspersonerna. Ansvarspersonerna sade att de delegerat uppgifter inom gruppen och att gruppen generellt fungerat bra då alla tagit ansvar.

Alla svarande tyckte att det fungerat bra att jobba i grupp. Ingen svarande tyckte att sättet att indela grupperna varit dålig. Ingen svarande klagade heller på sin roll i gruppen. Två svarande sade att det i början saknats ledarskap och att det upplevts svårt

att komma igång. Tre svarande sade att de tyckte att grupparbete fungerade betydligt bättre nu då alla tog sitt ansvar än i början av studierna.

Ingen svarande sade sig ha ogillat att jobba med projektet, samtliga svarade att de gillat att jobba i gruppen samt kommit bra eller mycket bra överens med gruppmedlemmarna. Det som studerande upplevt att de primärt lärt sig är i tablå 2 nedan.

Tablå 2 Lärdomar från projektet

Lärt sig att ta mer personligt ansvar samt mer ansvar för gruppens framgång	4	29 %
Lärt sig hur viktigt det är att organisera arbetet i gruppen för att arbetet skall löpa effektivt.	4	29 %
Lärt sig att tala inför större folkmassor och fått mer självsäkerhet i rollen som polis	3	21 %
Lärt sig att lyssna på andras åsikter och tankar	3	21 %
Personer som svarade på frågan	16	100 %

3.2 Utvärderingsrapport – resultat och analys

I utvärderingsrapporten fick studerande utvärdera sina tankar och lärdomar kring det projektbaserade lärandet. I tablå 3 finns en sammanställning över hur de uppfattat att deras grupppresentation gått.

Tablå 3 Gick er grupps presentation/punkt som planerat?

Lite variation på det egna och gruppens framförande från gång till gång pga. Nervositet	12
Enligt förväntan	11
Presentationen/punktinnehållet togs bra emot/ att det var intressant	4
Tidsplaneringen för punkten fungerade	4
Innehållet de hade var ändamålsenligt för åhörargruppen	4
Över förväntan	2

Gällande frågan: hur tyckte du att rekryteringsdagen fungerat som helhet svarade de flesta studerande (11 studerande) att helheten fungerat bra och dagen fortlöpt som

planerat. Tre studerande tyckte att alla grupper hade hållit en hög klass vid framförandet. En studerande sade "jag tror att hela gruppen kände att det var svårt att hålla sig fokuserad och dra samma presentation 7 gånger, dagen blev väldigt lång". En annan studerande tyckte dock att speciellt tidsplaneringen för dagen fungerat bra.

Förbättringsförslagen som presenterades av studerande var många. Ett återkommande förslag (3 studerande) var att man till nästa gång bör fundera på i vilka utrymmen som punkterna skall hållas i. En studerande skriver att hon fått höra att "det skulle kanske ha varit bättre om polisbilarna också varit inne i vapenhallen". Nu var polisbilarna ute på gården i och med att de hade dubbdäck och inte kunde köras inomhus pga. risken att förstöra golvytan. Ett annat problem beträffande utrymmena, en studerande sade att "nere vid scenen kändes det som en bastu och luften var dålig".

Ett annat återkommande förslag (3 studerande) var att de tyckte att man bara borde hållit tillfället för de beväringar som på riktigt var intresserade sedan tidigare. En studerande skriver i feedbacken att "idéen med att presentera för hela brigaden vet jag inte om jag fullt understöder, men på det viset vi gjorde det på understöder jag definitivt och jag tror att nog flera genom detta tillfälle blivit intresserade av att söka". Detta framgår också från en annan studerande som skriver att "i vissa grupper fanns de inga intresserade av polisyrkeshögskolan, vilket var ganska tråkigt då man visste att det man berättade om inte intresserade dem". En annan studerande skrev att "mängden intresse varierade mycket mellan kompanierna".

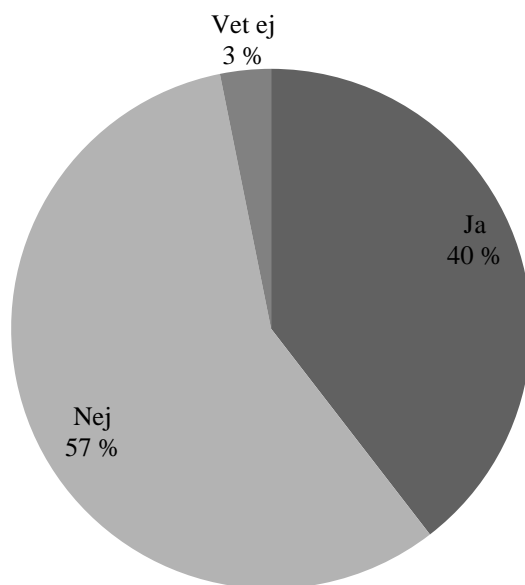
Andra förbättringsförslag var att man skulle ha kunnat ha en punkt till eller att punkterna nästa gång bör hållas i en annan ordning. En studerande skrev "att det skulle kanske ha varit bättre att först berätta om vad studierna går ut på och sedan berätta om hur man söker in till skolan. Nu började vi med inträdesprovet och eftersom det är rätt omfattande så kanske många hann tänka att dit kommer jag aldrig in eller dit orkar jag inte söka". Någon tyckte att man borde komprimerat den totala tiden för rekryteringstillfället medan en annan tyckte att det skulle varit bra att ha mer tid per punkt så att man mer kunnat gå in på detaljer. En studerande tyckte att man borde fundera på resursfördelningen inom grupperna och mer noggrant överväga hur många personer som behövs per punkt. För att citera en studerande "vi hade inte behövt vara 6 studerande som presenterade vårt ämne (som var 'Fritiden på Polamk'), det blev mycket väntande".

En noterade att klädseln bör vara mer mångsidig, "ett litet förbättringsförslag eller önskemål kunde vara att de som har på sig fältuniform skulle även bära på sig maktmedelsredskap (vet ej om det är lagstridigt, men ifall inte skulle det kunna ge en liten extra krydda.)". En annan studerande föreslog även att andra medel än Powerpoint bör användas vid presentationstillfället och föreslog att nästa gång visa korta videosnuttar om polisutbildningen.

3.3 Enkät – resultat och analys

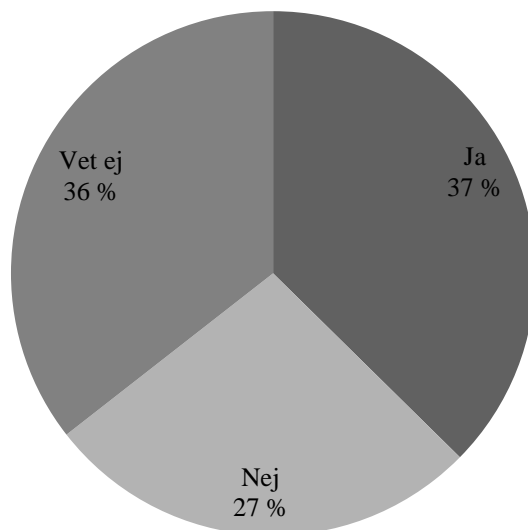
En inofficiell uppskattning är att över 90 % av närvarande beväringar på rekryteringstillfället svarat på enkäten. Denna procentandel backas upp av de polisstuderandes utsagor vars ansvarsuppgift var att dela ut och samla in enkäterna. Allt som allt fick jag in 628 svar varav 26 makulerades pga. svarsalternativen varit bristfälligt ifyllda. Det höga svarsantalet tryggar anonymiteten i enkäten vilket Dahmström (2005) konstaterar att är speciellt viktigt vid gruppenkäter. Av svaranden var 97,2 % män i åldern 18–24 samt 0,7 % män i åldern 25–28. Andel kvinnor av de svarande var 2,2 % varav samtliga var i åldern 18–24.

Vid genomgången av enkäterna blir jag överraskad att över 37 % av svaranden ansett att infotillfället som anordnades på ett positivt sätt påverkat beslutet av att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen. Fastän antalet som tänkte söka till följande svenskspråkiga polisutbildning (YH2) var 20, så verkar det som att infotillfället klart väckt intresse hos åhörarna. Åtminstone två studerande från YH1 sade att det infotillfälle de själva varit på i Dragsvik varit avgörande för att fått dem att söka till polisutbildningen fastän de inte tidigare haft för avsikt att göra det.

Bild 1. Svar på frågan: Har du en studieplats efter armén?

Även det faktum att över 57 % av alla svaranden saknade studieplats efter armén överraskade mig en del (bild 1). Detta styrker mitt antagande att armétiden är en fördelaktig tid att göra dylika rekryteringsevenemang då det för så många ännu är oklart vad följande steg efter armén är. Hela 76 personer svarade dessutom att infotillfället på ett positivt sätt påverkat beslutet att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen fastän de redan hade en studieplats efter armén. Jag tycker att detta är häpnadsväckande att personer som redan har en studieplats börjat överväga att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen. Dessutom svarade 89 beväringar att de inte visste ifall infotillfället påverkat i positiv bemärkelse deras beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen fastän de hade en studieplats efter armén.

Bild 1. Svar på frågan: Har dagens infotillfälle på ett positivt sätt påverkat ditt beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen?



Av de som saknade en studieplats efter armen svarade 139 personer att infotillfället på ett positivt sätt påverkat beslutet att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen. Av dessa 139 svarade 15 personer att de kommer att söka till följande kurs för svenskspråkig polisutbildning. 77 personer av dessa 139 svarade att de inte visste ifall de kommer att söka till följande svenskspråkiga polisutbildning. 157 av 602 svaranden sade att de inte kommer att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen och att infotillfället inte påverkat deras beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen i positiv bemärkelse. Detaljerade resultat från enkätundersökningen presenteras i bilaga 3.

4 Sammanfattning och diskussion av resultatet

Syftet med detta utvecklingsarbete var att utvärdera ett rekryteringstillfälle i förhållande till det intresse för polisutbildningen som uppkommit under detta tillfälle. Delsyftet var att utvärdera hur projektbaserat lärande fungerar som materialinsamlings- och forskningsmetod. Genom projektbaserat lärande har de studerande fått planera och utföra ett rekryteringstillfälle. Rekryteringstillfället har planerats utifrån de faktorer som var avgörande för varför de nuvarande studerande själva sökte till Polisyrkeshögskolan.

4.1 Utvärdering av metodval

Projektbaserad inläring är ett fungerande koncept vid nyskapande. Undersökning har visat att genom att studeranden jobbar tillsammans utvecklas det individuella ansvarstagandet samt ansvarstagande av egen och medstuderandes inläring. (Slavin, 1991.) Problemställning var förhållandevis klar då projektet presenterades åt studerande och en generell genomgång av projektets strukturer och syften gick igenom. Den individuella självreflektionen lyftes fram som ett central element och även gruppdynamiska aspekter poängterades.

Jag tog en viss risk då studeranden själva fick bilda grupperna de jobbade i. Studier säger att detta inte i alla situationer är en fördelaktig lösning iom. att risken för att de starkare studerande bildar team sinsemellan, medan de svagare blir lämnade utanför (Fiechtner & Davis, 1992; Obaya, 1999.). Detta potentiella problem löstes genom en utlottning så att slumpen fick avgöra.

I efterhand kan jag konstatera att metodvalet för uppbyggnaden och genomförandet av rekryteringstillfället varit lyckat. Denna slutsats drar jag ur de resultat jag fått av inlärningsdagböckerna och utvärderingsprocesserna. Jag funderade initialt på alternativa inlärnings- och arbetsmetoder, men kunde snabbt konstatera efter att bekantat mig med projektbaserad inläring, att detta arbetssätt var mest lämpat för att uppnå de målsättningar som sattes för projektet.

4.2 Projektets upplägg och genomförande

I detta projekt fick studerande jobba i team och öva på presentationer för externa åhörare, inte endast för sina medstuderande i den trygga skolmiljön. Punkternas huvudtema blev en presentation om skolan och studierna, den andra punkten berättade

om fritiden och övrigt på skolan samt den tredje punkten blev en mera praktiskt och friare punkt, där meningen var att beväringen kunde fritt komma och diskutera med studerande. Trots att det gått enligt förväntan (11 studerande) så hade de flesta (12 studerande) upplevt variation i sin egen och andras prestation på grund av nervositet. De flesta studerande (11 studerande) var nöjda med helheten, medan endast tre studerande nämnde att alla grupper hade hållit en hög klass vid framförandet.

Trots att litteraturen visar på att det är bättre om läraren inte låter studenterna välja själva vem de jobbar med (Fiechtner & Davis, 1992; Obaya, 1999), så fick studerande välja på vilket sätt grupperna skulle bildas i detta projekt. I detta fall resulterade det i ett utlottningssystem där slumpen fick avgöra sammansättningen av gruppen. Med tanke på att de studerande nästan jobbat ett år tillsammans i klassen och i olika konstellationer tog jag risken av en slumpmässig gruppkonstellation. Min utvärdering var att klassen som grupp befann sig enligt Fundamental Interpersonal Relations Orientation (FIRO) i samhörighetsfasen, alltså den sista fasen beskriven i kapitel 2.2.2. Typiskt för ledaren i denna fas är att han/hon tar steget tillbaka och överlåter ansvaret till gruppen/grupperna. Ledaren finns således mer i bakgrunden än som auktoritet, den som i detta fall startat processen men inte aktivt deltar i den (Schutz, 1976). I den här delen av deras utbildning fungerar grupparbete betydligt bättre än i början av utbildningen på grund att de befinner sig i samhörighetsfasen. Studerandena känner varandra rätt bra, de har hittat sina roller och kan öppet föra en dialog och framföra sina åsikter. På samma gång kan jag som lärare ta friheten att låta de studerande själva forma sina grupper, vilket inte skulle fungera i en ny klass. Målet var att gruppstorleken skulle vara mellan 3 och 5, då detta påvisats optimalt i litteraturen. (Oakley et.al, 2004)

4.3 Frågeställningar och analys

Iden med frågeställningarna kring varför de nuvarande studerande själva hade sökt till Polisyrkeshögskolan var att de studerande skulle reflektera över sina egna erfarenheter och använda sig av dessa i planeringen av rekryteringsdagen. När projektet presenterades för de studerande, och vid de första planeringsfaserna, ombads de att planera respektive grupps punkt samt i efterhand reflektera över ifall målsättningarna nåddes och ifall gruppen fungerade med dess uppsättning. Det första klassen gjorde efter att de skapat de yttre ramverket för projektet var att tillsammans fundera kring hur många punkter de skulle ha och vad innehållet i punkterna skulle bestå av. Då en del av

studerande hade varit med om ett tidigare rekryteringstillfälle i Dragsvik då de var beväringar, togs det influenser från dessa tillfällen. Klassens ordförande ledde den initiala verksamheten och man kom tillsammans fram till att ett fungerande koncept på 45 minuter skulle bestå av tre olika punkter. Ordförande lottade sedan ut grupperna och därefter undergruppernas ansvarspersoner.

Syftet med inlärningsdagbok och en personlig reflektion var att styrka det individuella ansvarstagandet. Trots att uppgiften planerades och utfördes i grupp så visste varje studerande att de hade ett ansvar att dokumentera och analysera sina personliga erfarenheter och reflektioner. För att utveckla inläringen hos studerande bör läraren arbeta med två huvudsakliga element: gruppens mål och individuellt ansvarstagande. Genom att arbeta tillsammans, och även ha ett individuellt ansvar, så kan studerande ta ansvar inte bara för sin egen inläring utan även för sina medstuderaandes inläring. (Slavin, 1991).

Under detta projekt var min roll att övervaka planeringsprocessen, säkerställa att det som de studerande planerade var ändamålsenligt både med tanke på syftet, målgruppen och de resurser som fanns till vårt förfogande. Målsättningen är viktig. Det bör vara klart för alla vad som är med i projektet. Alla bör vara välmedvetna om vad det önskade slutresultatet är och i detta projekt var det att eleverna skulle skapa ett rekryterings tillfälle som skulle ha väckt deras intresse när de funderade på sina egna studier. På så sätt fick varje studerande ta ansvar och använda sig av sin specifika bakgrund och på en mikronivå kunna representera olika målgrupper. Min roll som lärare var att övervaka och följa upp att projektet kontinuerligt tar steg emot att uppfylla målen. (Barron et.al, 1998). Med tanke på resultaten från självutvärderingen uppfylldes målet till en stor del. Förbättringsåtgärder, så som ännu mer specifik och skräddarsydd planering, föreslogs. Dessa praktiska förslag kommer man på Polisyreshögskolan att ha nytta av i planering av framtida rekryteringstillfällen.

Vid genomgången av enkätundersökningen kunde jag konstatera att överraskande många saknade en studieplats efter armén. Vad detta beror på kan jag inte svara på i denna undersökning då ingen av frågorna i enkäten var inriktade på att ge svar på denna fråga. Men faktum tycks vara att många unga vuxna idag inte vet vad följande steg efter armén är. Undersökningen utfördes den 9 december 2015 och få skolor har ansökningstid under denna tidsperiod vilket kan ha påverkat svaren. Alternativt kan

mellanår eller tankar på mellanår efter armén vara en orsak till varför man inte har en studieplats. Det skulle vara intressant att genomföra en likadan enkätundersökning då även den allmänna ansökningstiden till yrkeshögskolor pågår.

5 Diskussion

När jag blickar tillbaka på hur studeranden från Yh2015 jobbat med projektet anser jag att resultatet varit lyckat. Inlärningsdagböckerna och studerandes analyser över projektets planering och genomförande har påvisat att projektbaserad inläring är ett fördelaktigt sätt att bygga upp dylika rekryteringsevenemang på. En nyckelfaktor för det lyckade resultatet har varit att studerande kunnat använda sig av de egna erfarenheterna från deras egna ansökningsprocesser och således analyserat vad de själva skulle velat få mer information om då de sökte. Dessutom har det framkommit i min undersökning att det är lättare för sökanden att relatera till personer i deras egen ålder, att intressenter gärna utbyter tankar med polisstuderanden för att få råd och information om polisutbildningen. Dragsvik verkar vara en fördelaktig plats för dessa rekryteringsevenemang i och med att många beväringars framtid är till synes öppen. Faktum är ju att det finns unga svenskspråkiga män och kvinnor från hela Finland samlat på ett och samma ställe, vilket gör Dragsvik till ett effektivt ställe att berätta om polisutbildningen på.

Värt att notera är att det under rekryteringsperioden för dessa studerande även anordnades ett rekryteringstillfälle i Dragsvik. De studerande, som varit med på detta tillfälle under sin beväringstid, hade alltså egna erfarenheter av att ha varit med på ett dylikt tillfälle. Det framgick av den dagbok studerande skrev att man tagit influenser och modeller ur liknande rekryteringstillfällen som de själva erfarit.

I efterhand har jag också funderat på dels formuleringen av frågorna i enkäten, dels de eventuella problem som uppstår vid enkätundersökningar. Generellt ger enkätundersökningar ett större bortfall än intervjuundersökningar, men då enkätundersökningen i Dragsvik genomfördes i s.k. kontrollerade förhållanden blev svarsbortfallet endast en bråkdel av vad det normalt kan bli. Nu utfördes undersökningen så att varje beväring hade god tid på sig att under och efter infotillfället fylla i enkäten och därefter samlades enkäterna upp kontrollerat. Därav steg svarsfrekvensen till över 90 %. Speciellt fråga 5 skulle jag ha kunnat formulera på ett annat sätt för att göra den mer tydlig. Jag skickade exempelvis aldrig mina frågor till

någon på förhand för att få feedback på hur de var ställda och fick således inte återkoppling på ifall man skulle ha kunnat omformulera dem på något sätt. I efterhand har jag tänkt att det skulle ha varit ändamålsenligt att ge enkäten till en testgrupp för att få kommentarer på innehållet. Dessutom kan fråga 5 tolkas som en ledande fråga då jag i frågan direkt brett svaranden ta ställning till ifall infotillfället upplevts som positivt med tanke på svarandens beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen. Ett alternativ skulle ha varit att använda mig av den s.k. Likert-skalan var man genom en fem till sju gradig skala antingen instämmer eller tar avstånd från ett påstående eller en fråga. På detta sätt skulle svaranden haft en större frihet med tanke på svarsalternativen än att endast att svara *ja*, *nej* eller *vet inte*. I efterhand kan jag konstatera att jag skulle jag ha gagnats av att förkovra mig mer i litteratur kring utformning av enkätundersökningar.

Jag har även varit medveten om att jag behövt aktivt tänka på att försöka bibehålla min neutralitet i undersökningen. På ett personligt plan har jag en stor förhoppning om att rekryteringsinslag i Dragsvik är produktiva i och med att man når så många potentiella sökanden på en gång. Drivkraften till min undersökning kommer delvis just från detta antagande. Då jag dessutom sitter med i en arbetsgrupp på Polisyrkeshögskolan för att utveckla rekryteringen till Polisyrkeshögskolan, söker jag nya och effektiva sätt att försöka nå ut till potentiella sökandena.

Alla polisstuderanden från Yh2015 ansåg att det gått bra att jobba i grupp. Detta är häpnadsväckande då det alltid finns gruppdynamiska utmaningarna att tampas med under ett projekts gång. Målsättningen var klar för samtliga studeranden från början, utmaningen låg således dels i att skapa en gynnsam gruppdynamik, dels att jobba med det individuella ansvarstagandet. Ur inlärningsdagböckerna framgår det att de flesta kommit bra överens inom den egna gruppen och att upp till 29 % av svaranden dessutom lärt sig ta mera ansvar och förstått vikten av att organisera arbetet inom gruppen. 21 % sade att de fått en större självsäkerhet med att stå framför folkmassor och vuxit i rollen som polis. Dessa aspekter är återkommande och viktiga fenomen inom polisyrket, och då ett av syften med rekryteringstillfället var att studeranden skulle växa i sin roll som polis, kan man anse att projektet varit lyckat.

Beträffande enkätundersökningen bedömer jag den som lyckad. Målsättningen var att få svar på frågan ifall ett dylikt infotillfälle är fördelaktigt med tanke på intresset att söka

till den svenskspråkiga polisutbildningen. Svarsantalet översteg klart mina förväntningar och endast ett fåtal svarsblanketter makulerades pga. att dessa var otydligt eller bristfälligt ifyllda. Även polisstuderandes agerande vid utdelningen och insamlandet av enkäterna fungerade smärtfritt. Under infotillfället gjordes även reklam för enkätundersökningen och man berättade om syftet med enkäten för beväringarna

Enkätundersökningen i detta fall ger dock stöd för att dylika infotillfällen påverkar även sådana personer som redan har en studieplats. Speciellt denna iakttagelse kom som en överraskning. På samma gång ger det en indikation om att informationen om den svenskspråkiga polisutbildningen inte nått alla hörn i Svenskfinland. Det kan också vara så att många idag har en studieplats bara för att ha en studieplats men på samma gång ser sig omkring för andra mer intressanta studiealternativ. Detta tror jag ger en möjlighet att nå ut till även sådana som inte haft polisycket som ett alternativ.

Referenser

Annell, S. (2012). Vilka sökande antas till och påbörjar polisutbildningen? Rapport nr 2 i Rekryteringsmyndighetens rapportserie. Publicerad av Rekryteringsmyndigheten, juni 2012. OAI: oai:DiVA.org:su-85553

Annell, S. (2015). Hållbar polisrekrytering. Avhandling vid Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology. ORCID iD: 0000-0002-5570-3833

Barron Brigid J. S., Schwartz Daniel, Vye Nancy J., Moore Allison, Petrosino Anthony, Zech Linda, Bransford John D., (1998). Doing with Understanding: Lessons from Research on Problem- and Project-Based Learning. The Cognition and Technology Group at Vanderbilt. *The Journal of the Learning Sciences*, Vol. 7, No. 3/4, Learning through Problem Solving, pp. 271-311.

Bell, J. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. Studentlitteratur. Lund, 2016.

Dahmström, K. (2005). *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*. Studentlitteratur, Lund, 2005.

Edutopia.org, besökt sidan den 25.2.2016

Eljetsson, G. (1996). *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. Studentlitteratur, Lund, 2016.

Grant, M. (2002). Getting a grip on project-based learning: Theory, case and recommendations. *Meridian: A Middle School Computer Technologies Journal* (5)1, 1-17.

Hwang, H. and Huang, G-J., 2012. A Project-based Digital Storytelling Approach for Improving Students' Learning Motivation, Problem-Solving Competence and Learning Achievement. *Educational Technology & Society*, 15 (4), 368–379.

Oakley B., Felder R.M., Brent R., Elhajj I. (2004). [Turning student groups into effective teams](#). *Journal of Student Centered Learning* 2 (1), 9-34

Polamk 1, 2017,
http://www.polamk.fi/sv/vanliga_fragor/reform_av_polisutbildningen_2014,
besökt sidan 28.12.2015

Polamk 2, 2017,
http://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkw_wstructure/58329_Polis_YH_urvalsgrunder_16.11.2016.pdf?4d8ab1a6ac7dd488,
besökt sidan 17.8.2017

Rajala, T. (2004) Rekrytointi vaatii työtä. Artikel i Poliisi 04/ 2004.

Schutz, W. (1976). The FIRO Administrator: Theory, Criteria, and Measurement of Effectiveness. *Group Organization Management*. June 1976 vol. 1 no. 2 154-176

Skoglund, C. (2012). Hermeneutik i praktiken. En kortfattad sammanfattning av hur en hermenutisk forskningsprocess kan gå till 2012.

Slavin, R. (1991). Synthesis of research of cooperative learning. *Educational Lead*

Thomas, J. W. (2000). [A review of research on project-based learning. Available online](http://www.bobpearlman.org/BestPractices/PBL_Research.pdf) 28.12.2015, http://www.bobpearlman.org/BestPractices/PBL_Research.pdf

Tiainen, A. (2007) Tuttu poliisi on paras rekrytoija. Artikel i Poliisi 04/ 2007.

Valtioneuvosto, 2017, http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410869/turvallisuusympariston-muutos-nakyy-panostuksina-sisaiseen-turvallisuuteen, besökt sidan 17.8.2017

Bilagor

Bilaga 1 Frågor i inlärningsdagbok samt utvärderingsrapport

Frågor i inlärningsdagbok

Vad fick er att söka till polisutbildningen?

- Hade Dragsvik-besöket en inverkan på beslutet?
- Varför valde ni punkten/innehållet?
- Vad har ni tyckt om att jobba i ett dylikt projekt?
- Vad har ni lärt er?

Frågor i utvärderingsrapport

- Hur gick presentationen?
- Vad var svårt?
- Vad skulle vi ha kunnat göra annorlunda?
- Hur fungerade gruppen?

Bilaga 2 Enkätfrågor

- Är du
 - Man
 - Kvinna
- Ålder
 - 18-24
 - 25-28
- Har du en studieplats efter armén?
 - Ja
 - Nej
 - Vet Inte
- Kommer du att söka till följande svenskspråkiga utbildning?
 - Ja
 - Nej
 - Vet Inte

- Har dagens infotillfälle på ett positivt sätt påverkat ditt beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen?
 - Ja
 - Nej
 - Vet Inte

Bilaga 3 Resultat från enkätundersökning

Har du en studieplats efter armen?							
Enkät svar							
		Ja		Nej		Vet ej	
Totalt		238	39,5 %	345	57,3 %	19	3,2 %
Man	18-24	231	38,4 %	335	55,6 %	19	3,2 %
	25-28	3	0,5 %	1	0,2 %	0	0,0 %
Kvinna	18-24	4	0,7 %	9	1,5 %	0	0,0 %
	25-28	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Kommer du att söka till följande svenskspråkiga polisutbildning?							
Enkät svar							
		Ja		Nej		Vet ej	
Totalt		20	3,3 %	414	68,8 %	168	27,9 %
Man	18-24	19	3,2 %	404	67,1 %	162	26,9 %
	25-28	0	0,0 %	4	0,7 %	0	0,0 %
Kvinna	18-24	1	0,2 %	6	1,0 %	6	1,0 %
	25-28	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Har dagens infotillfälle på ett positivt sätt påverkat ditt beslut att söka till den svenskspråkiga polisutbildningen?							
Enkät svar							
		Ja		Nej		Vet ej	
Totalt		225	37,4 %	163	27,1 %	214	35,5 %
Man	18-24	219	36,4 %	158	26,2 %	208	34,6 %
	25-28	0	0,0 %	2	0,3 %	2	0,3 %
Kvinna	18-24	6	1,0 %	3	0,5 %	4	0,7 %
	25-28	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %