

# Praktikanterna och välmåendet

– synen på långtidsarbetslösa praktikanter på arbetsplatsen

Sven Marklund

---

Socialhögskolan vid Lunds universitet  
Självständigt examensarbete SOPA63  
VT-10



Handledare: Max Koch

# Abstract

Author: Sven Marklund

Title: Trainees and well-being – the look on long time unemployed trainees on the workplace. [translated title]

Supervisor: Max Koch

Assessor: Agneta Hedblom

The purpose of this study was to compare what trainee supervisors think of long time unemployed trainees. Two groups were compared, one group that had gone through a course in improving their psychosocial work environment and one control group that shares the same characteristic but hasn't had the same course. The study was based on seven semi structured interviews, where four of the interviewees have had the work environment course, and three hadn't had it. The perspective used in the analysis was based on parts of Warr's vitamin analogy model. Warr's theory contains twelve environment characteristics that all are necessary for peoples' well-being at work. Five of the twelve environmental 'vitamins' were used to analyze the data from the seven interviews. The following five characteristics were used: Opportunity for personal control, externally generated goals, environmental clarity, contact with others and supportive supervision. The conclusions made were the following: The persons who had attained the course in improving psychosocial work environment showed in the interviews a more understanding point of view towards long time unemployed trainees compared to the control group.

Key words: work environment, activation programs, unemployment, vitamin analogy, trainee, well-being

Someone once said that fish discover water last. The "psychological environment" of industrial management – like water for fish – is so much a part of organizational life that we are unaware of it.

Douglas McGregor

# Innehållsförteckning

Inledning.....	6
Problemformulering.....	6
Syfte och frågeställningar.....	7
Bakgrund.....	8
Ambassadörsutveckling.....	8
Exempelutbildning.....	9
Metod.....	10
Val av metod och dess förtjänster.....	10
Metodens begränsningar.....	10
Urval.....	11
Genomförande.....	12
Bearbetning och analys.....	13
Resultatens tillförlitlighet.....	13
Etiska överväganden.....	14
Tidigare forskning.....	15
Aktiveringsprogram och dess effekter.....	16
Arbetets sociala effekter och mjuka värden.....	17
Teori.....	18
Warrs vitaminmodell.....	18
De tolv vitaminerna.....	19
Vitaminernas relevans till uppsatsämnet.....	20
Valda vitaminer.....	21
Möjlighet till personlig kontroll.....	21
Tydlighet i omgivningen.....	21
Sociala kontakter.....	21
Stödjande tillsyn.....	22
Yttre givna mål.....	22
Bortvalda vitaminer.....	22
Tillämpning av vitaminmodellen.....	23
Kritik mot vitaminmodellen.....	24
Analys.....	24

Yttre givna mål.....	25
Tydlighet i omgivningen.....	26
”Dåliga dagar” på arbetsplatsen.....	27
Sociala kontakter.....	28
Möjlighet till personlig kontroll.....	30
Den långsamme praktikanten.....	31
Stödjande tillsyn.....	32
Tre situationer.....	32
Den försenade praktikanten.....	32
Den otrevliga praktikanten.....	33
Den tjuvaktiga praktikanten.....	34
Sammanfattning av de tre situationerna.....	34
Sammanfattning av stödjande tillsyn.....	34
Sammanfattande diskussion.....	35
Återkoppling till frågeställningar.....	35
Egna reflektioner.....	36
Referenslista.....	38
Bilaga 1.....	41

# Inledning

## ***Problemformulering***

Åtgärder för arbetslösa är ett mycket omdebatterat ämne. Sverige har idag en relativ arbetslöshet på 9,1 procent och arbetslösheten har konstant varit högre än fem procent de senaste tio åren (Statistiska centralbyrån, 2010). Det finns dock ett mål från regeringen att hålla arbetslösheten under 4 procent. (SOU 2007:2, sid. 439).

Aktivering är en term som innebär att arbetslösa sätts i olika åtgärdsprogram med syfte att förstärka deras position på arbetsmarknaden. Aktiveringsprogrammen har blivit allt vanligare trots att det inte finns några enhetliga forskningsresultat som tyder på att fler arbetslösa får arbete tack vare dem (Giertz 2009, sid. 177 ff.). Många aktiveringsprogram fokuserar på att höja kompetensen hos de arbetslösa, och detta görs genom bland annat arbetsförberedande praktik, söka jobb-kurser och personliga jobbcoacher.

År 2004 var arbetspraktik den vanligaste formen av aktivering, efter förberedande insatser (SOU 2007:2, sid. 191) och i dagsläget har cirka 85 procent av Sveriges kommuner egna arbetsmarknadsenheter. Det finns inte någon statligt styrd utformning av aktiveringsprogram för närvarande, utan kommunerna sätter oftast sin egna lokala prägel på aktiveringsprogrammen (Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken 2010, sid. 24).

Men är det verkligen större färdigheter som arbetslösa behöver? Är lösningen alltid kopplad till kompetensutveckling hos de arbetslösa? Flera studier visar att arbetslösa i regel mår sämre än de med arbete (se bl.a. Hallsten 1998; McKee, Song & Wanberg 2005; Waters & More 2002) – kan en eventuell lösning finnas i att fokusera på att öka de arbetslösas välmående istället? Kanske de andra bitarna med ökad kompetens och ökade färdigheter har större chans att falla på plats då?

Kring dessa tankegångar rör sig det arbetsmarknadspolitiska projektet Ambassadörsutveckling. Projektet drivs av Kävlinge Lärcentrum, som är

Kävlinge kommuns egen arbetsmarknadsenhet. Projektet har som syfte att förbättra den psykosociala miljön på arbetsplatser, vilket de gör genom att erbjuda företag kostnadsfria utbildningar i ämnet som företagets personal får gå. Företagen blir vid utbildningens slut erbjudna att ta emot långtidsarbetslösa praktikanter från Kävlinge Lärcentrum. Förhoppningen är att när företagen genomgått utbildningen har de fått nyvunna kunskaper om den psykosociala arbetsmiljön och dess inverkan. Detta kan i sin tur underlätta för långtidsarbetslösa praktikanter att genomföra en lyckad praktik hos företagen.

Projektet Ambassadörsutveckling har fram till nyligen endast gett utbildningen till en eller några få per arbetsplats. I år, 2010, startade de en ny utbildning som utbildar hela personalstyrkor för ökad kunskap kring den psykosociala arbetsmiljön. Denna utbildning kallas exempelutbildning och de utbildade företagen för exempelföretag.

Jag har fått uppdraget av Kävlinge Lärcentrum att i denna uppsats undersöka om det kan finnas någon skillnad mellan de som genomgått exempelutbildningen och de som inte genomgått den. Detta ska jag göra genom intervjuer som senare ska analyseras utifrån valda delar av Warrs vitaminmodell. Vitaminmodellen innehåller tolv centrala områden (vitaminer) som enligt Warr alla måste finnas för att människor ska kunna må bra på jobbet.

### ***Syfte och frågeställningar***

Syftet med denna uppsats är att utifrån delar av Warrs vitaminmodell undersöka ett par exempelföretags förståelse för långtidsarbetslösa praktikanter arbetssituation och jämföra med liknande företag som inte genomgått exempelutbildningen.

Frågeställningar:

- Vilken förståelse visar exempelföretagen respektive kontrollgruppsföretagen för praktikanter arbetssituation?
- I hur stor utsträckning visar exempelföretagen respektive kontrollgruppsföretagen på att långsiktigt vilja hjälpa praktikanter?

## **Bakgrund**

Följande information kommer dels från projektet Ambassadörsutvecklings hemsida och dels från samtal och kontakt via epost med mina kontaktpersoner från Kävlinge Lärcentrum.

### ***Ambassadörsutveckling***

Ambassadörsutveckling är ett arbetsmarknadspolitiskt projekt finansierat av Europeiska socialfonden. Projektet drivs av Kävlinge Lärcentrum och har varit igång sedan 2001. De utbildar arbetsplatser i hur man skapar en god arbetsmiljö. Dessa arbetsplatser blir efter utbildningen erbjudna att ta emot långtidsarbetslösa praktikanter. Förhoppningen är att när arbetsplatserna fått nya kunskaper om den psykosociala arbetsmiljön kan de med större framgång ta hand om praktikanter, och därmed öka chanserna att långtidsarbetslösa praktikanter kommer att trivas och må bra.

Arbetsplatser från både privat och offentlig sektor erbjuds att delta i ambassadörsutbildningen. Utbildningen är kostnadsfri, det enda företagen ställer upp med är att anställda får vara borta från arbetet under utbildningstillfällena. Vanligtvis är det en eller två från varje företag som går utbildningen. Dessa kommer när utbildningen är klar att vara diplomerade ambassadörer och deras arbetsplatser diplomerade ambassadörsföretag. Oftast får medarbetare som har engagemang för människor och ett stort socialt patos gå ambassadörsutbildningen. Utbildningen börjar med två dagars internatutbildning på kursgård i syfte att lära känna varandra samt att skapa en process som bygger på att man delar med sig av sina livserfarenheter. Efter dessa två dagar hålls sju halvdagars utbildningsträffar under loppet av cirka fyra månader. Under utbildningen får deltagarna lära sig mer om vad som kännetecknar en god psykosocial arbetsmiljö. Ämnen som tas upp är bland annat attityder och värderingar på arbetsplatsen, hur man förebygger psykisk ohälsa, hur kommunikation fungerar och vad som är bra respektive dålig kommunikation, jämställdhet, hur man på ett bra sätt introducerar nya medarbetare och praktikanter på arbetsplatsen, förståelse för andra människor, bemötande, tecken på stress samt hur man hanterar svåra samtal med medarbetare.



Efter utbildningen är det tänkt att ambassadörerna ska fungera som en förebild med extra kunskap om den psykosociala miljön på deras respektive arbetsplats. Förhoppningen är att deras nyvunna kunskaper ska skapa ringar på vattnet och inspirera medarbetarna till att ändra eventuella negativa attityder och värderingar som kan finnas inom företaget, samt att bibehålla och vidareutveckla de positiva. Några av de tänkta vinsterna med ambassadörsutbildningen för företagen är följande:

- Ett öppnare och bättre arbetsklimat.
- Reduktion av sjukskrivningar tack vare att ambassadören kan uppmärksamma riskfaktorer vid ett tidigare stadium och ge företaget möjligheten att agera i förebyggande syfte.
- Ambassadören kan fungera som en länk mellan arbetsgruppen och arbetsledaren. Arbetsledaren kan delegera vissa uppgifter till ambassadören.
- Större lyhörddhet för förändringar och förbättringar på arbetsplatsen.
- Arbetsgruppen blir bättre på att ta hand om nyanställda och praktikanter.

De tänkta vinsterna med Ambassadörsutbildningen för Kävlinge Lärcentrum är att de kan sätta ut människor i praktik som i nuläget står långt bort från arbetsmarknaden. De får chansen att praktisera i en miljö där det förhoppningsvis finns en större förståelse för deras situation, någonting som i förlängningen kan leda dem tillbaka på arbetsmarknaden.

I nuläget finns ambassadörer i Kävlinge, Lund, Svalöv, Trelleborg, Bjuv, Landskrona och Karlshamn. Totalt kommer ca 245 ambassadörer ha utbildats när projektet slutar i början av 2011, varav cirka 195, när uppsatsen skrivs (maj 2010), redan är färdigutbildade.

### ***Exempelutbildning***

Parallellt med utbildningen av arbetsplatsambassadörer bedrivs utbildning av exempelföretag, som grundar sig på samma principer som ambassadörsutbildningen men skillnaden är att med exempelföretag utbildas hela personalstyrkan. Exempelutbildningen är på det stora hela snarlik

ambassadörsutbildningen men är aningen mindre omfattande, med fem till sex halvdagsträffar. Utbildningen är relativt ny, endast tre företag har i skrivande stund genomgått den.

Tanken och förhoppningen med satsningen på utbildning av Exempelföretag är att de ska kunna ta emot praktikanter som står ännu längre bort från arbetsmarknaden än de som tas emot av ambassadörsföretagen.

## **Metod**

### ***Val av metod och dess förtjänster***

Jag har använt mig av semistrukturerade intervjuer för att jämföra inställningen till praktikanter mellan de som genomgått exempelutbildningen och en kontrollgrupp. Jag har totalt genomfört sju intervjuer varav fyra var med personer från två olika företag som genomgått exempelutbildningen, och tre med personer från två olika företag som inte genomgått exempelutbildningen. Tanken med intervjuerna är att analysera och jämföra svaren från de som genomfört exempelutbildningen med kontrollgruppen, det vill säga de som inte genomgått exempelutbildningen.

Semistrukturerade intervjuer är en intervjuform där man har färdiga frågor i form av en intervjuguide men man kan gå utanför frågorna som står där för att ge intervjun större dynamik. Jag valde denna intervjuform för att dels kunna ge plats för följdfrågor ifall någonting skulle behöva fördjupas men även eftersom den lämpar sig väl för jämförande analyser, vilket är syftet med denna uppsats (May 2001, sid. 151).

### ***Metodens begränsningar***

Semistrukturerade intervjuer är tidskrävande, främst i transkriberingsfasen. Det finns inte tid för att under en halv termins examensarbete genomföra särskilt många intervjuer. Hade jag däremot valt att använda mig av till exempel en survey-undersökning skulle jag ha kunnat samlat in data från åtskilligt fler

personer. Det går inte heller att dra för stora slutsatser utifrån så pass få intervjuer. En liten studie som denna kan inte resultera i hög reliabilitet, det vill säga att om en liknande studie skulle göras är det inte säkert att samma resultat skulle nås (May 2001, sid. 96).

## **Urval**

Exempelutbildningen är en relativt ny företeelse och därför fanns det inte många exempelföretag att välja på för min undersökning. Jag fick hjälp med kontakten med exempelföretagen via mina kontaktpersoner på Kävlinge Lärcentrum. Det ena exempelföretaget är en stormarknad och det andra är ett mindre industriföretag. Eftersom min undersökning är komparativ behövde jag hitta två företag som liknade de två exempelföretagen men som inte hade exempelutbildningen. Dessa företag är en så kallad kontrollgrupp och har som uppgift att representera företag utan exempelutbildning. Jag sökte själv reda på företagen som skulle ingå i kontrollgruppen. Det var viktigt att kontrollgruppen skulle bli så lik de andra företagen som möjligt. Jag fokuserade på företagens storlek i personalstyrka samt till synes liknande arbetsuppgifter och arbetsmiljö.

Som kontrollgrupp till stormarknaden har jag intervjuat två stycken ur personalen på en annan stormarknad. Båda stormarknaderna har cirka 100 anställda. Stormarknaden som genomgått exempelutbildningen ligger i en mindre kommun medan stormarknaden som fungerar som kontrollgrupp ligger i en något större. De två industriföretagen ligger däremot i samma kommun och liknar varandra i mångt och mycket. Det finns dock en påtaglig skillnad i antal anställda. Exempelföretaget inom industrisektorn har cirka 15 anställda medan företaget i kontrollgruppen har cirka 30.

Jag har genomfört totalt sju intervjuer. Könsuppdelningen bland informanterna är en kvinna och sex män. De är mellan 34 och 48 år gamla och har arbetat på sina respektive företag i mellan 7 och 21 år, se tabell 1.

Tabell 1. Bakgrundsfakta om informanterna.

Informant nummer	Kön	Ålder	Arbetat inom företaget	Position	Arbetsplats	Genomgått exempelutbildning
1	Man	39 år	10 år	Biträdande chef	Stormarknad	Ja
2	Kvinna	47 år	10 år	Avdelningsansvarig	Stormarknad	Ja
3	Man	48 år	20 år	Industriarbetare	Industriföretag	Ja
4	Man	42 år	21 år	Biträdande chef	Industriföretag	Ja
5	Man	43 år	8 år	Biträdande chef	Stormarknad	Nej
6	Man	34 år	7 år	Avdelningsansvarig	Stormarknad	Nej
7	Man	47 år	12 år	Industriarbetare	Industriföretag	Nej

## Genomförande

Innan uppsatsperioden hunnit börja diskuterade jag mitt upplägg med mina kontaktpersoner på Kävlinge Lärcentrum. Upplägget reviderades några gånger hit och dit men till sist fann vi en gemensam linje som både var intressant för mig, relevant för dem och genomförbar. När det var fastlagt vad uppsatsen skulle handla om började jag skriva intervjuguiden och mina kontaktpersoner fick komma med sina synpunkter på den. Sedan genomförde jag en provintervju på en kompis för att se hur frågorna lät i praktiken samt för att kunna ändra ordningen på frågorna och även för att se ungefär hur lång tid intervjuerna skulle ta. Efter att ha reviderat och ändrat intervjuguiden än en gång träffade jag min handledare, och även han fick ge ytterligare feedback på intervjuguiden.

Intervjuguiden är uppdelad i två delar (se bilaga 1). Den första och lite längre delen innehåller grundläggande frågor om attityder till och förståelse för praktikanter och deras situation samt om arbetsmiljö och bemötande. Den andra delen består av sex påhittade situationer där en praktikant är inblandad och gör fel på olika sätt. Första påståendet är till exempel: ”En praktikant kommer 30 minuter för sent första dagen på jobbet. Vad gör du då?” Tanken med dessa påståenden var att informanterna skulle få tänka till lite om konkreta situationer och att svaren skulle bli mer dynamiska och påtagliga.

Intervjuguiden blev klar innan intervjuerna började. Intervjuerna skedde allihop på företagen. Vid samtliga intervjuer satt vi på ställen där vi var själva och ostörda. Jag spelade in alla intervjuer med diktafon. Efter de två första intervjuerna ändrade jag ännu lite till i intervjuguiden. Jag gjorde förtydliganden om att jag var mest intresserad av åsikter om vuxna arbetslösa praktikanter och inte av skolungdomar på PRAO.

Det var inga problem att hitta en stormarknad där anställda kunde tänka sig att bli intervjuade. Det var däremot mycket svårare att hitta ett industriföretag med ungefär femton anställda som dessutom tog emot praktikanter. När jag kontaktade företagen med bad jag att få intervjua människor som hade erfarenhet av vuxna praktikanter. Men företagen jag ringde till hade antingen inte tid eller så hade de ingen erfarenhet av vuxna praktikanter. Till sist lyckades jag få tag på en person från ett industriföretag som kunde tänkas ställa upp på en intervju. Företaget hade även erfarenhet av vuxna praktikanter. Innan jag började att samla ihop min empiri hade jag som avsikt att genomföra åtta intervjuer men på grund av den knappa uppsatstiden blev det endast sju.

### ***Bearbetning och analys***

Jag har transkriberat samtliga sju genomförda intervjuer. Transkribering är nödvändig för att kunna genomföra en bra vetenskaplig analys (Aspers 2007, sid. 149). Jag har sedan kodat de transkriberade intervjuerna utifrån de fem utvalda områdena från Warrs vitaminmodell (se teorikapitlet). Efter kodningen sorterade jag ämnesvis utifrån de fem vitaminerna upp all relevant information som informanterna gav under intervjuerna. Jag gjorde så för att få överblick över vem som hade sagt vad. Sedan jämförde jag svaren mellan exempelföretagen och kontrollgruppen.

### ***Resultatens tillförlitlighet***

Det är svårt att få fram ett helt tillförlitligt resultat med så pass få intervjuer. I synnerhet då det som i mitt fall handlar om en jämförande analys. Med tanke på de få intervjuerna kan det vara svårt att nå en entydig slutsats. Vad jag kan göra är att utifrån hur dessa sju personer har svarat peka på skillnader och likheter i deras svar. Därmed kan inte en hög reliabilitet stärkas, det skulle behövas ett avsevärt

större antal intervjuer för det. Med reliabilitet menas att resultatet är upprepbart av liknande studier (May 2001, sid. 96).

Undersökningens validitet, det vill säga om relevant och korrekt information har samlats in, är relativt hög (*ibid.*). Mina intervjufrågor har inte varit av ledande karaktär och intervjuguiden innehåller relevanta frågor. En eventuellt missvisande faktor är dock att informanterna som genomgått exempelutbildningen kan ha haft med sig "ett sätt att prata" från den relativt nyligen genomförda utbildningen. De kände kanske igen vissa teman från utbildningen och kunde därför uttrycka sig på ett tydligare och utförligare sätt. De fyra intervjuerna gjorda med de som genomgått exempelutbildningen var även de fyra längsta intervjuerna. Detta kan ha påverkat uppsatsens validitet.

### ***Etiska överväganden***

Under insamlingen av information till en uppsats ska fyra etiska krav som Vetenskapsrådet satt upp uppfyllas (Forskningsetiska principer 2002). Dessa krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet handlar om att de som är med i undersökningen informeras om deras roll i undersökningen, dess syfte samt att det är frivilligt att delta och att de har rätt att avbryta sin medverkan när som helst (*ibid.* sid. 7). Informanterna fick inte i förväg någon skriftlig information om vad min undersökning skulle handla om. Deras chefer fick dock muntlig information över telefon som de i sin tur skulle föra vidare till informanterna. Trots det visste få av informanterna vad min undersökning skulle handla om. Jag informerade dock, i enlighet med informationskravet, innan varje intervju om undersökningens syfte, deras roll i den, att det var frivilligt att delta samt att jag har tystnadsplikt angående vad som tas upp i intervjun. I och med denna information togs även hänsyn till samtyckeskravet, som handlar om frivillighet och konfidentialitetskravet som handlar om tystnadsplikt. (*ibid.* sid. 9, 12) Jag har anonymiserat alla informanter och deras arbetsplatser samt kommunerna där arbetsplatserna finns. Nyttjandekravet handlar om att endast använda uppgifterna som kommer fram genom undersökningen i uppsatsen och att inte använda dem i kommersiella eller

icke vetenskapliga syften (Forskningsetiska principer 2002, sid. 14). Jag kommer att när uppsatsen är godkänd radera alla intervjuer, både inspelade och transkriberade.

May (2001, sid. 67 ff.) skriver om värderingar och påverkansfaktorer hos forskaren och i forskningsprocessen. Jag har fått i uppdrag av Kävlinge Lärcentrum att göra en undersökning av exempelutbildningen. Risken har funnits att jag kan ha blivit påverkad av min uppdragsgivare under uppsatsskrivandet till att producera för dem mer gynnsamma resultat än vad jag på egen hand skulle kommit fram till. Jag har dock varit medveten om detta och försökt vara lyhörd för det genom hela processen. Jag har inte upplevt att mina kontaktpersoner på Kävlinge Lärcentrum har försökt påverka mig i någon riktning och jag har dessutom inte på förhand haft någon vidare uppfattning om vilka resultat jag skulle få fram.

Jag har intervjuat anställda på olika företag om deras inställning till praktikanter. Frågorna jag ställde var av allmän karaktär, det fanns inget i frågorna som enligt mig kunde väcka anstöt. Jag upplevde inte att någon av de jag intervjuade uppfattade intervjusituationen eller de ställda frågorna som obehagliga eller olämpliga. Jag frågade efter varje intervju vad informanterna tyckte om intervjun och jag har bara fått positiv respons från alla inblandade. Vissa var oförberedda på både ämnet och även på att de skulle bli intervjuade men frågorna har inte varit av känslig karaktär så jag kan inte påstå att det gjort någonting.

## **Tidigare forskning**

Det produceras oerhört mycket forskning om aktivering för närvarande. Men forskningen är spretig och metoderna för aktivering tar sig uttryck i så många former, både i svenska och internationella förhållanden, att det är svårt att få en klar överblick. Det finns därför inte någon större enhetlighet inom forskningsvärlden på ämnet aktivering.

Jag har utgått från antologin *Aktivering – arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring* (2009) i mitt avsnitt om tidigare forskning. Den belyser på ett tydligt sätt vad som händer och har hänt inom aktiveringsforskningen. Jag har använt mig av referenslistan i boken för att hitta annan tidigare forskning. Jag har även använt mig av referenslistan i Warrs *Work, unhappiness and happiness* (2007) för att hitta tidigare forskning inom arbetets mjuka effekter. Förutom referenslistor har jag använt mig av ELIN, som är Lunds universitets digitala databas för att hitta vetenskapliga artiklar i ämnet. Jag har sökt på kombinationer av ord som till exempel ”activation program\*”, ”work environment”, ”well being”, ”effect\*” och ”job satisfaction”.

### ***Aktiveringsprogram och dess effekter***

Trots all forskning och den stora mängd utvärderingar av aktiveringsprogram som genomförts så finns det ingen entydig evidens för att dessa program faktiskt fungerar. Det finns en rad olika förklaringar till detta. Dels mäts resultaten på olika sätt och dels är aktiveringsprogrammen ofta väldigt olika varandra, vilket medför att det kan vara svårt att dra några konkreta slutsatser genom att generellt undersöka dem. Det kan även vara svårt att jämföra studier gjorda i olika länder bland annat med tanke på skillnader i ländernas socialpolitiska förhållanden (Giertz 2009, sid. 177 ff.).

Aktiveringsprogram kan ta sig uttryck i många former. Bland de vanligaste är jobbcenter, där deltagare får hjälp och stöd i att söka arbete. De arbetslösa kan även få praktikplatser eller arbetsträning som i sin tur ska öka deras chanser till arbete i framtiden (Thorén 2009, sid. 136). Aktiveringsprogram kan också ha till syfte att höja kompetensen hos deltagarna i form av olika utbildningar, till exempel datorutbildning. Det mest omtalade aktiveringsprogrammet i Sverige är den så kallade Uppsalamodellen som startade på början av 90-talet. Denna modell gick ut på att deltagarna i projektet skulle söka jobb varje dag för fortsätta få bidrag och även en tät kontakt med socialsekreterare (*ibid.*, sid. 138). Uppsalamodellens grundidé spred sig och det finns många aktiveringsprogram idag som liknar Uppsalamodellen (*ibid.*, sid. 138).



Av de utvärderingar av aktiveringsprojekt som finns har de flesta haft blygsamma, inga eller ibland till och med negativa resultat (Giertz 2009, sid. 181). Resultaten mäts i hur stor andel av deltagarna som en viss tid efter de avslutat projektet, till exempel ett år, lyckats få arbete. Giertz refererar till Heckmans et al. forskning som visar att aktiveringsåtgärder vanligtvis har en effekt på mellan 0-10 procent i form av ökad sysselsättning eller inkomst (Heckman et al. 1999 se Giertz 2009, sid. 181). Vanligt förekommande kritik mot aktiveringsprogrammen är att många arbetslösa lyckas få arbete utan att delta i något program, så det finns för närvarande egentligen ingenting som tyder på att aktiveringsprogrammen generellt sett har någon positiv effekt.

Aktivering är även en politisk fråga där många olika intressen och agendor finns. Sveriges aktiveringspolitik och dess aktiveringsprogram har fått kritik för att dölja det faktiska antalet arbetslösa genom aktiveringsåtgärder som inte är bevisade att ge någon effekt (SOU 2007:2, sid. 182). Den utbredda aktiveringen kan legitimeras av makthavarna bland annat som ett sätt att komma åt fuskare. De som jobbar svart och samtidigt går på bidrag kan inte i samma utsträckning göra så ifall de måste delta i ett aktiveringsprogram, och människor som är ovilliga till att arbeta kan tvingas tillbaka på arbetsmarknaden. Dessa faktorer kan många se som positiva. Vissa kan även ha ekonomiska intressen i aktiveringsprojekten, till exempel arbetsgivare och de anställda vid projekten – arbetsgivare får gratis arbetskraft och de anställda får själva arbete på grund av projektens existens (Giertz 2009, sid. 175-176). Kommunernas totala kostnader för alla arbetsmarknadspolitiska insatser, som utgörs av aktivering och bidrag, var år 2005 drygt 2,7 miljarder kronor (SOU 2007:2, sid. 242).

En av de största positiva effekterna med aktivering har enligt Giertz (2009, sid. 193) varit att många arbetslösa inte vill delta i aktiveringsprogram och att det i sin tur blir ett incitament för att söka jobb. Så hittills har den största effekten av aktiveringsprogram visat sig vara en positiv avskräckande preventiv effekt.

### ***Arbetets sociala effekter och mjuka värden***

Med mjuka värden menas sådant som påverkar vardagen till det sämre eller bättre men som inte tydligt påverkar utsikterna till att få ett jobb. Exempel på detta kan

vara sociala kontakter och känslan av en meningsfull tillvaro (Giertz, sid. 191). Enligt en dansk undersökning av ett aktiveringsprogram (Bach 2002 se Kvist & Pedersen 2007, sid. 108) upplever 70 procent av deltagarna i programmet att de fått ett bättre liv och 58 procent att de fått ökat självförtroende.

För att en positiv inverkan på de mjuka värdena ska bli möjlig hos den arbetslöse är det nödvändigt att aktiveringsprogram är stimulerande, meningsfulla och individanpassade (Giertz 2009, sid. 192). Det finns studier som visar på att arbete med positivt innehåll har en gynnsam effekt på den psykiska hälsan (Warr 2007, sid. 383). Det finns även liknande studier som visar på att arbetslösa mår psykiskt dåligt i större utsträckning än människor med arbete. Det har även visat sig att arbetslösa och människor med ett otillfredsställande arbete i samma omfattning dras med psykisk ohälsa (Hallsten 1998, sid. 48). En studie av Fisher (2003, sid. 758) visar att 92 procent av de tillfrågade i studien arbetar hårdare och presterar bättre om de gillar sina arbetsuppgifter. 98 procent av de tillfrågade i samma studie säger att de mår bra när de presterar bra på jobbet och 79 procent ökar sin arbetsprestation om de är på bra humör. En annan studie visar på att om anställda anser att deras överordnade har ett bättre beteende än genomsnittet så finns 63 procent chans att de anställdas psykologiska välmående också är över medel (Gilbreath & Benson 2004, sid. 262).

## Teori

### ***Warrs vitaminmodell***

Jag kommer att analysera min insamlade empiri med hjälp av Peter Warrs vitaminmodell. Warr publicerade modellen 1978 i sin bok *Work, unemployment, and mental health*. Han har sedan dess successivt utvecklat teorin och publicerat resultatet i diverse böcker (Mäkikangas et al. 2010, sid. 200). Hans senaste bok, *Work, happiness and unhappiness* gavs ut 2007. Warr, som är Professor Emeritus på Institute of Work Psychology vid University of Sheffield, har lång forskningserfarenhet inom områdena lärande, utveckling, attityder, välmående samt beteende (The ESRC Centre for Organisation and Innovation, 2010).

Warrs vitaminmodell kan ses som en management-teori eller som en arbetspsykologisk teori. Den tar hjälp av psykologiska förklaringsmodeller som påvisar vilka faktorer i arbetsmiljön som kan göra människor välmående eller icke välmående. Warrs teoretiska slutsats kan kort sammanfattas på följande sätt: Om människan mår bra på hennes arbetsplats kommer hon att prestera bättre, och det är upp till arbetsplatsen att tillföra tillräckligt gynnsamma förhållanden så att välmåendet kan uppnås hos de som arbetar där (Warr 2007, sid. 407 ff.).

Warr är dock noggrann med att påpeka att människan själv har stor del i hur bra hon mår. Om man är välmående eller inte beror enligt Warr på tre olika faktorer: miljön, människan och kombinationen av de två (Warr 2007, sid. 81). Alla börjar inte må bra bara för att förhållandena på arbetsplatsen är goda. Mycket beror på människans karakteristika också. Till exempel finns det människor på samma arbetsplats med samma arbetsuppgifter som jobbar under samma chef där den ena mår bra och den andra inte alls gör det.

### ***De tolv vitaminerna***

Warr har brutit ner sin teori till tolv centrala områden som i första hand är tilltänkta att appliceras på människans arbetsmiljö. Han kallar de olika områdena för vitaminer eftersom de delar många likheter med vitaminer. De tolv områdena/vitaminerna är (i min översättning):

1. Möjlighet till personlig kontroll
2. Möjlighet till att använda färdigheter
3. Yttre givna mål
4. Variation
5. Tydlighet i omgivningen
6. Sociala kontakter
7. Tillgång till pengar
8. Fysisk säkerhet
9. Värderad social position
10. Stödjande tillsyn
11. Rättvisa
- 12 Förutsägbarhet i karriären

(Warr 2007, sid. 113-114)

De tolv områdena fungerar på samma sätt för människan som vitaminer gör för kroppen. Alla tolv är nödvändiga för att människan/kroppen ska kunna fungera som den ska. De tolv områdena är uppdelade i två undergrupper. Den första gruppen, som består av de första sex områdena kallas för AD (Additional Decrement) eftersom de har samma karaktärsdrag som vitamin A och D. Vitaminerna är nödvändiga för kroppen men blir i för höga kvantiteter farliga. Den andra gruppen, som består av de sex sista områdena kallas för CE (Constant Effect) och kan liknas vid C- och E-vitaminer. Även dessa vitaminer är nödvändiga för kroppen men till skillnad från A- och D-vitaminer är de inte farliga i för höga mängder men däremot avstannar den positiva effekten efter en viss uppnådd nivå. För att tydliggöra detta kan följande exempel tas: *Tillgång till pengar* (CE) är viktigt till en viss gräns. När en människa får större och större inkomst ger det till sist ingen effekt på välmåendet. Även *sociala kontakter* (AD) är viktiga men har man för många sociala kontakter kan det till sist bli ett stressmoment som i sin tur kan påverka välmåendet negativt (Warr 2007, sid. 81-83, 95-96).

För att texten ska bli så smidig att läsa som möjligt kommer härnäst de tolv områdena i vitaminmodellen att kallas för vitaminer.

Vitaminerna är även tänkta att kunna starta kedjereaktioner. Om det tillförs mer till en vitamin i positiv aspekt så kan det i sin tur ge positiva reaktioner till andra vitaminer som i sin tur kan tillföra mer till ytterligare vitaminer och så vidare (*ibid.*, sid. 89). Warr menar att tillförande av välmående kan starta en uppåtgående spiral där välmåendet ökar prestationen som i sin tur ökar välmåendet och så vidare (*ibid.*, sid. 409).

### ***Vitaminernas relevans till uppsatsämnet***

Vitaminmodellen är främst tänkt att tillämpas på människor med lönearbete. Min uppsats är fokuserad på synen på praktikanter, vilket gör att vitaminmodellen inte går att använda fullt ut. Jag kommer därför i min analys använda mig av fem av de tolv vitaminerna från vitaminmodellen.

## **Valda vitaminer**

Jag kommer att använda följande fem vitaminer till min analys: *Möjlighet till personlig kontroll, tydlighet i omgivningen, sociala kontakter, stödjande tillsyn och yttre givna mål*. Kring dessa sades mycket i intervjuerna och de går alla fem att tillämpa på praktikanter. En utförligare beskrivning av de fem valda vitaminerna följer nedan.

### **Möjlighet till personlig kontroll**

*Möjlighet till personlig kontroll* handlar om arbetarens självständighet och om denne får ta egna beslut och initiativ. Det är viktigt att arbetaren får ta del av beslut som angår denne. Flera vetenskapliga rapporter har visat att brist på personlig kontroll på arbetsplatsen har negativ inverkan på arbetstillfredsställelsen och även det motsatta; att det har positiva effekter om det finns möjligheter till att påverka sin egen situation (Warr 2007, sid. 142 ff.).

### **Tydlighet i omgivningen**

För att arbetet ska flyta på måste det finnas en viss förutsägbarhet i vad som komma skall. *Tydlighet i omgivningen* handlar om regler och normer, att man vet vad som är ett acceptabelt beteende och vad som inte är det. Det handlar även om vilka olika roller som finns på arbetsplatsen och vad rollerna innebär. Utan tydlighet i omgivningen på jobbet (ofta i form av positiv och negativ feedback från andra) blir människor ineffektiva men även rädda och osäkra inför beslut som de eventuellt måste ta (Warr 2007, sid. 188).

### **Sociala kontakter**

Enligt Warr (Warr 2007, sid. 193) har relationer med andra människor stor inverkan på välmåendet. Människan är en social varelse som behöver kontakt med andra för att fungera, både på och utanför arbetet. Det har varit känt sedan 30-talet att den sociala biten på jobbet är en klart motivationshöjande faktor. *Sociala kontakter* behövs även på arbetsplatser för att stärka de normer som gäller för den aktuella arbetsplatsen (*ibid.*, sid. 86 ff.).

## **Stödjande tillsyn**

*Stödjande tillsyn* handlar om ledares förmåga till omtanke om andra. Om chefen visar respekt, uppmärksamhet och hänsyn för sina underordnade blir de med största sannolikhet mer nöjda med arbetet. Gilbreath & Benson (2004, sid. 264) menar att bra chefskap inte bara är trevligt för de underställda utan även har en direkt positiv inverkan på de underställdas välmående.

## **Yttre givna mål**

Om omgivningen inte sätter krav på den enskilde kommer det att påverka dennes välmående (Warr 2007, sid. 85). Utan yttre målsättningar hämmas arbetsprestationen vilket i sin tur kan leda till sämre välmående. *Yttre givna mål* är snarlik *tydlighet i omgivningen*. Den största skillnaden är att *yttre givna mål* är individuella mål satta av någon annan i ens omgivning, till exempel en mentor (de som tar hand om praktikanten under praktiken), medan *tydlighet i omgivningen* är regler och förhållningssätt som gäller för samtliga på arbetsplatsen. Dessa två vitaminer kan ibland överlappa varandra. Ett exempel på ett yttre givet mål är att någon ska hinna med att lyfta av alla varor från lastbilen på en timme. Men det är till exempel inte en individuell målsättning att komma i tid på morgonen, utan det är en regel som gäller alla. Har däremot någon, till exempel en praktikant, uppenbara problem med att hålla tider kan det i sig bli till en målsättning satt av praktikantens mentor.

## **Bortvalda vitaminer**

De sju vitaminerna som inte kommer att behandlas i analysen är följande: *Möjlighet till att använda färdigheter, variation, tillgång till pengar, fysisk säkerhet, värderad social position, rättvisa och förutsägbarhet i karriären.*

Dessa sju vitaminer var svårare att analysera utifrån den tillgängliga empirin. Vitaminen *tillgång till pengar* har inte informanterna eller deras respektive företag någonting med att göra. Praktikanter får nämligen inte lön från praktikplatsen. *Variation*, som handlar om hur repetitiva eller variationsrika arbetsuppgifterna är (Warr 2007, sid. 114), var svår att analysera utifrån empirin eftersom inte alla arbetsplatser hade arbetsuppgifter som var variationsrika ens för de anställda.

Informant 6, som arbetar på en stormarknad, uttrycker följande: "[praktikanterna har] i stort sett samma jobb som vi har. Upplockning [...]" Med tanke på detta blir även *möjlighet till att använda färdigheter*, som handlar om att lära sig och kunna utveckla färdigheter (Warr 2007, sid. 113), svår att analysera eftersom att vissa arbetsplatser inte kan erbjuda detta till varken anställda eller praktikanter. *Förutsägbarhet i karriären* handlar om anställningssäkerhet och möjligheter att avancera uppåt inom arbetsplatsens organisation (*ibid.*, sid. 114). Några av arbetsplatserna i undersökningen har inte som strävan att i framtiden anställa praktikanter. Därför blir det svårt att jämföra informanternas åsikter om *förutsägbarhet i karriären* med tanke på att arbetsplatserna har skilda policyer i frågan.

*Värderad social position*, som handlar om att man är viktig och behövd av företaget, har viktiga arbetsuppgifter och att man har status både inom arbetsgruppen men även inom samhället (*ibid.*, sid. 114), var först planerad att vara med i analysen men efter att ha kodat den visade det sig att den inte gick att använda utifrån den aktuella empirin, mycket på grund av att det som sades om detta överlappades av vitaminerna *sociala kontakter* och *stödjande tillsyn*. Vitaminen *rättvisa*, som handlar om att inte bli särbehandlad eller diskriminerad, men även om arbetsplatsens rättvisa mot de anställda (*ibid.*, sid. 135), skulle ha kunnat vara med i analysen men kodningen av *rättvisa* gav för få resultat.

### ***Tillämpning av vitaminmodellen***

Jag kommer att analysera min empiri utifrån de fem vitaminerna som beskrivits ovan. Analysen grundar sig på i hur stor mån informanterna utifrån intervjumaterialet kan förse praktikanterna med innehållet i de fem valda vitaminerna. Jag har inte som primärt mål att undersöka hur praktikanterna har det på praktikplatserna utan det viktiga är informanternas inställning till praktikanter. Jag kommer inte i min analys att tillämpa vitaminernas likheter med A-, C-, D, och E-vitaminerna, det vill säga hur de reagerar vid stora kvantiteter. Eftersom praktikanter endast ska praktisera en bestämd (och ofta kortare) tid på en arbetsplats är det osannolikt att de kommer att få för mycket av någon vitamin. Jag kommer istället att undersöka i vilken mån de fem utvalda vitaminerna tillförs praktikanterna.

## **Kritik mot vitaminmodellen**

Vitaminmodellen är inte empiriskt bevisad att fungera men inte heller motbevisad. För få studier har gjorts om modellen och resultaten har blivit för spretiga för att en slutsats ska kunna presenteras (de Jonge & Schaufeli 1998, sid. 391). Warr har med hjälp av en stor kvantitet annan forskning redovisat att de tolv vitaminerna var för sig påverkar välmåendet men däremot har han inte bevisat att de alla behövs för att en människa ska må bra. Modellen är dock, precis som Gregory Irving & Montes beskriver (2009, sid. 447), ett användbart verktyg för att beskriva välmående på arbetsplatsen.

Aspers (2007, sid. 184) menar att en teori kan vara delvis bestyrkt och fortfarande användbar. Forskaren kan själv välja vilka delar av teorin som ska användas, så länge inte centrala delar av teorin väljs bort. Jag har valt ut delar av vitaminmodellen att analysera min empiri utifrån där de grundläggande principerna finns kvar. Jag kommer främst att använda vitaminmodellen som ett analytiskt verktyg, som ett perspektiv för att kunna urskilja tendenser till mönster utifrån den tillgängliga empirin.

## **Analys**

Jag kommer att jämföra attityder mellan de med exempelutbildning och de i kontrollgruppen. Jag kommer att påvisa skillnader mellan informant 1-4 (de med exempelutbildning) och informant 5-7 (de utan exempelutbildning) (se fig. 1 under metodavsnittet). Informant 1-4 kommer i vissa stycken att tillsammans kallas för exempelföretagen och informant 5-7 kommer att tillsammans kallas för kontrollgruppen. Analysen är uppdelad i tematiska avsnitt som baserar sig på de fem utvalda vitaminerna i Warrs vitaminmodell.

Vissa likheter och skillnader mellan de två branscherna industriföretag och stormarknad kommer också att få ett visst utrymme i analysen men inte i samma utsträckning som skillnader mellan exempelföretagen och kontrollgruppen.



## **Yttre givna mål**

*Yttre givna mål* handlar om individuella målsättningar satta av andra, i detta fall praktikanternas mentorer. Vilka, och hur stora krav som sätts på praktikanten är av vikt för praktikantens utveckling.

Alla fyra informanterna som genomgått exempelutbildningen betonar vikten av att praktikanter är hos dem för att lära sig saker. Det är enligt dem viktigt att allt eftersom ställa högre krav på praktikanter, för deras egen skull. Informant 3 förklarar det på följande vis:

Men man vill ju ändå att de ska falla in i vårt arbetstempo och hela den biten ju. Och det är för deras egen skull ju. För tanken är ju att de någon gång i framtiden ska kunna få ett normalt jobb ju. Och då gäller det att lära sig grunderna [...].

Tre av de fyra informanterna på exempliföretagen lägger tonvikt på praktikantens personliga utveckling. Informant 4 säger så här angående en praktikant som alltid kommer för sent:

Ok, då är det ett beteende han har. Måste bryta det. Och då får man nog sätta sig ner och [säga att] nu har vi kört en vecka här och du följer inte riktlinjerna, nu får vi liksom skärpa till lite grann om du vill ha den här chansen.

Inom kontrollgruppen finns ingen tonvikt alls på praktikantens personliga utveckling. Den enda som berör ämnet är informant 5 som säger följande om praktikantens utveckling på frågan om hur han skulle reagera om en praktikant var långsam:

[Man försöker] pika fram att alltså underförstått du kan bättre. [---] Man utgår ju inte från att han ska vara här egentligen så att allting är extra han gör. [---] Han har ju inte alls samma krav. Så han, är han långsam en dag så, ja, synd men. Skyll dig själv.

Han menar att praktikanten bör utvecklas men att det mest är upp till dem själva

att göra det. De i kontrollgruppen uttrycker sig inte lika mycket om vikten av *yttre givna mål* som de i exempelföretagen. Informant 6 talar en gång under intervjun om att sätta krav på praktikanter men han nämner inte någonting om att det är för praktikantens skull som kraven ställs. Det är enda gångerna som kontrollgruppen pratar om krav.

Det är inte ovanligt att yttre mål och personliga mål integreras och blir till ett gemensamt mål. Däremot är mål som endast är satta av omgivningen, där personen som målen gäller inte har något att säga till om alls, oftast får negativa konsekvenser för den personliga motivationen. Strävan efter att uppnå sådana mål tar sig då ofta grund i rädsla för eventuella straff eller yttre belöningar som till exempel lön. Det finns dock tillfällen då mål som endast är satta av omgivningen kan få positiv effekt på välmåendet, men bara om de går i linje med personens egna värderingar och tankesätt (Warr 2007, sid. 159).

### ***Tydlighet i omgivningen***

*Tydlighet i omgivningen* handlar om allmänna regler som gäller för samtliga på arbetsplatsen. Det är viktigt med tydlighet i omgivningen för att alla ska kunna veta vilka regler, både skrivna och oskrivna, som gäller.

På detta område kunde ingen större skillnad mellan exempelföretagen och kontrollgruppen urskiljas. Samtliga informanter är tydliga med vad som gäller på företaget, både för praktikanter och anställda. Alla företagen verkar ha tydliga introduktionsrutiner när det kommer till vilka regler som gäller för praktikanter. Samtliga informanter anser att säkerhetsföreskrifter är mycket viktiga. Det är av stor vikt för informanterna att praktikanter får veta vad man gör vid brand och olyckor samt var alla nödutgångar ligger. Alla från de fyra företagen påpekar att de har en säkerhetsgenomgång på praktikantens första dag. Andra saker som tas upp vid introduktionen av praktikanter är generell företagsinformation, arbetssätt, arbetsmiljölagar, presentation av anställda, rundvandring på arbetsplatsen, policyer, viktiga telefonnummer, lyftteknik, hur man betar sig mot kunder, regler om mobiltelefoner, klädsel, piercingar, tatueringar och dylikt. Med andra ord är alla fyra företagen duktiga på att skapa tydlighet i omgivningen.

Informanterna agerar samtliga å företagets vägnar och tillrättavisar praktikanten om denne bryter mot regler som finns på företaget. Kommer praktikanten för sent så påpekas detta (på vilket sätt det görs tas upp i avsnittet stödande tillsyn), är praktikanten otrevlig sätts foten ner även då. Det tycks finnas ett starkt kollektivt rättspatos hos samtliga företag, att om man arbetar hos dem så följer man också reglerna. Detta menar man är för allas bästa.

### **”Dåliga dagar” på arbetsplatsen**

Ett exempel på *tydlighet i omgivningen* kan vara öppenhet om och förståelse för att man har en dålig dag på jobbet.

De tre informanterna som arbetar inom industrin tog alla upp förståelsen av att alla har en dålig dag på jobbet ibland. Endast en av de fyra som arbetar på stormarknad tog upp det, och denne anser att om man har en dålig dag ska det inte påverka ens arbetsinsats. Informanten menar att det dåliga humöret får man helt enkelt lämna hemma. Informanterna 3 och 4 anser att man måste få ha dåliga dagar, men att det är viktigt att man då är tydlig mot arbetskamraterna att man har det. Då får arbetskamraterna chansen att förstå att idag ska de kanske vara lite försiktigare mot den personen som har en dålig dag. Informant 4, som också är biträdande chef förklarar det på följande sätt:

Eller så berättar man. ”Idag mår jag...Idag, det har hänt grejer och jag är inte på humör idag”. Då behöver man inte lägga ner för mycket krut på det. [---]  
Och det har vi försökt faktiskt att diskutera jättemycket att har man en dålig dag kom in och säg det att ”jag är inte alls på humör”, och det har hänt att de har sagt det rakt upp och ner att ”jag är inte sugen”.

Warr (2007, sid. 86, 188) skriver om vikten av att få veta vilket beteende som leder till positiva och negativa reaktioner i omgivningen. Om man inte vet vad som är accepterat enligt normen på arbetsplatsen kan det leda till ångest eller en känsla av hjälplöshet. Utan denna tydlighet kan det bli svårt att ta egna initiativ eftersom tydligheten saknas för vad som är accepterat och vad som inte är det.

## **Sociala kontakter**

*Sociala kontakter* handlar om möjligheten till interaktion med andra på arbetsplatsen.

Exempelföretagen och kontrollgruppen har helt olika inställning till den sociala kontakten med praktikanter. Den tydligaste och även största skillnaden är synen på vem som ska vara öppen och social mot vem, om vem som ska ”ta första steget” mot en social relation. De på exempelföretagen anser att mycket ligger på deras eget ansvar att få praktikanter att ta del av arbetsgemenskapen. Kontrollgruppen tycker tvärtom, att det är upp till varje praktikant att ta initiativ för att ta sig in i den redan befintliga arbetsgemenskapen.

Informanterna 2, 3 och 4 betonar alla vikten av att bjuda in praktikanten i arbetsgemenskapen. Praktikanterna kan nämligen ha det svårt i sitt sociala liv och kan behöva lite uppmuntran. Informant 2 beskriver det på följande sätt:

[...] och även se lite grann vad vi andra gör och prata med oss och skaffa arbetskamrater och fika med oss och ha raster och.. Det här vanliga som man kanske inte har gjort på länge om man varit långtidsarbetslös och så.

Samtliga som genomgått exempelutbildningen påpekar gång på gång att man måste ta sig tid till praktikanterna och att man till en början bjuder in till en högre grad. Informant 4 säger så här:

Det jag tycker är absolut viktigast det är när man träffar en människa för första gången att man sätter sig ner och börjar liksom ha en diskussion. Vad är du för en och vad är jag för en.

Arbetskvaliteten och den sociala kontexten är grunderna för välmående på arbetsplatsen (Waddell och Burton 2006, sid. 10). Om man får stöd från sina medarbetare ökar tillfredsställelsen på arbetsplatsen för den enskilde (Warr 2007, sid. 196). Inom kontrollgruppen saknas både medvetenhet om vikten av den sociala kontexten och stöd till praktikanter. Informanterna 5 och 6 anser att praktikanten själv måste visa framfötterna socialt för att få ta del av

arbetsgruppens gemenskap. Informant 5 säger följande om personalen på stormarknaden och om deras kontakt med den påhittade praktikanten Paul:

De [andra anställda] söker ju inte kontakt med Paul utan det är ju Paul som får engagera sig. [...] Är det en blyg yngre så händer det inte mycket kan jag säga.

Den påhittade praktikanten i citatet ovan skulle inte ha det lätt om han var blyg. Om en praktikant däremot skulle visa för mycket attityd sker följande enligt informant 5:

Det finns ju de [praktikanter] som är jättekaxiga så att säga. Och då klonkar ju personalen ner på dem direkt alltså, dom tolererar inte att bli överkörda [...].

En människas välmående påverkas negativt av förolämpningar och social exklusion (*ibid.*, sid. 197). Citaten ovan visar i hög grad en mindre förståelse för praktikantens situation. Personalen på stormarknaden verkar dessutom sätta hårt mot hårt om en praktikant är ”kaxig”, ingen verkar fråga varför praktikanten gör så. Det är någonting som kan påverka praktikantens välmående till det sämre. Enda gången praktikantens situation nämns bland de i kontrollgruppen är när informant 5 berättar att han har förståelse för att det inte alltid är så lätt för praktikanter att hamna i en ny grupp där man inte känner någon. Trots medvetenheten om svårigheterna med att vara ny i gruppen visar inte hans svar genomgående under intervjun på någon aktiv strävan efter att underlätta för praktikanten i dennes eventuella utsatthet.

Även om alla i kontrollgruppen är enhetligt positivt inställda till praktikanter, så finns det ingenting i deras svar som visar på att de försöker sätta sig in i praktikantens situation och hur svårt det ibland kan vara att komma in i en ny arbetsgemenskap. Informant 7 visar en viss förståelse för praktikanter, han tycker till exempel att det viktigaste i bemötandet av praktikanter är att man engagerar sig.

En anmärkningsvärd incident under intervjuerna med informant 5 och 6 var att de båda misstolkade frågan ”Vad tycker du är viktigt i bemötandet av praktikanter?”. Istället för att tänka på sitt eget bemötande gentemot praktikanter så svarade båda två istället hur de tycker att praktikanter ska bemöta dem. Ytterligare en gång sätter de fokus på sig själva och inte på praktikanterna. Samtliga från exempelföretagen svarade däremot på frågan på det sätt som det var tänkt, nämligen utifrån vad de själva tycker är viktigt i sitt bemötande mot praktikanter. De tycker att det är viktigt att ta sig tid till praktikanterna, att man är öppen och även att man ska vara förberedd ta emot en praktikant.

### ***Möjlighet till personlig kontroll***

*Möjlighet till personlig kontroll* handlar om i hur stor utsträckning praktikanterna är självgående och huruvida de har eget handlingsutrymme.

Informanterna är alla på det stora hela inne på samma linje, att praktikanter i de flesta fall är någorlunda självgående. Samtliga informanter är positivt inställda till att ta emot praktikanter och de flesta tycker att praktikanterna klarar av mycket själva. Med autonomin följer ett visst handlingsutrymme, något som alla också är överens om är bra. Informant 7 säger följande:

Vi har väldigt lätt för att få folk till att vara självgående om man säger så, de engagerar sig om det nu är ute i trädgården och de hittar nya objekt att jobba med. Det är klart positivt. Man slipper springa och jaga.

Handlingsutrymmet är dock begränsat för praktikanter, för de är trots allt inte anställda på praktikplatsen. Informant 6 har hög tilltro till sina praktikanter. Han kan delegera ansvar till dem, som att till exempel ge en praktikant fulla ansvaret för en viss hylla i butiken under praktikperioden. Han ser praktikanter som en stor tillgång och betonar gång på gång deras självgående.

En tendens till skillnad finns dock mellan exempelföretagen och kontrollgruppen. Det är informanterna 3 och 4, det vill säga de som genomgått exempelutbildningen och som arbetar på ett industriföretag, som lägger en viss tonvikt på att praktikanten ska få vara med och sätta upp målen och

arbetsuppgifterna för dennes praktik tillsammans med dem och handledaren. De betonar även vikten av att arbetsuppgifterna ska vara anpassade utifrån praktikantens eget utgångsläge och förmåga. Många studier visar på att ett visst mått av medbestämmande i sin egen situation har en positiv effekt på välmåendet (*ibid.*, sid.148).

Informant 2 tycker att det är bra med praktikanter eftersom de kan ge feedback på arbetet och betonar vikten av att praktikanterna ska kunna säga i från när det är någonting som de verkligen inte vill göra, till exempel när det gör ont att lyfta någonting tungt.

En skillnad exempelföretagen emellan är att industriföretaget låter praktikanter vara med på alla möten och aktiviteter som de anställda får vara med på. Sådana evenemang får däremot praktikanter på stormarknaden väldigt sällan vara med på. I intervjuerna med kontrollgruppen nämns ingenting om medverkan vid möten och liknande.

### **Den långsamme praktikanten**

Att själv få sätta sitt eget arbetstempo är ett exempel på hur man tillåts ha *möjlighet till personlig kontroll*. Under intervjuerna fick informanterna svara på en fråga om vad de skulle göra om en praktikant utförde sitt arbete i ett för långsamt tempo.

Svaren varierade och det fanns inga påtagliga skillnader i svaren mellan exempelföretagen och kontrollgruppen. Fem av sju informanter anser att det är ok att praktikanten är långsam, alla har olika tempo i sig och att det bara är att finna sig i det. Många av dem skulle i en sådan situation påpekat för praktikanten att den kanske borde snabba på lite men om långsamheten hade fortgått skulle de ändå accepterat det. De två andra, en med exempelutbildning och en utan tycker helt enkelt att praktikanten ska manas på att arbeta snabbare. Vissa informanter poängterar att med långsamhet kommer för det mesta även noggrannhet vilket i sig är en positiv egenskap.

## **Stödjande tillsyn**

Detta område handlar om hur överordnade behandlar underordnade och i hur stor mån förståelse och medkänsla finns hos de överordnade. Om överordnade inte visar god omtanke är risken stor att de underordnades välmående påverkas negativt (*ibid.*, sid. 130).

*Stödjande tillsyn* är skillnaden mellan exempelföretagen och kontrollgruppen mycket tydlig. Exempelföretagen anammar den stödjande tillsynen mot sina praktikanter medan det knappt finns några tecken som tyder på att kontrollgruppen gör det. Varken informant 5 eller 6 nämner någonting om detta och informant 7 har en visst mått av stödjande tillsyn i sina resonemang men inte alls i samma omfattning som de som genomgått exempelutbildningen har.

De på exempelföretagen visar både empati och förståelse för praktikanten och dennes situation. Om en praktikant gör någonting dumt så frågar de först vad som hänt och vad som var orsaken till det inträffade innan de tar ett beslut om eventuella sanktioner. De i kontrollgruppen visar inte samma förståelse för praktikanten som gör någonting dumt, de påpekar bara att det praktikanten gjorde var fel utan att höra sig för om bakomliggande orsaker.

## **Tre situationer**

Alla informanter har fått svara på påhittade påståenden om praktikanter som gör mindre och mer allvarliga fel på praktikplatsen. Informanterna har fritt fått berätta vad de skulle ha gjort i den situationen om de hade haft ansvar för praktikanten. Dessa situationer kan alla kopplas till *stödjande tillsyn*. De tre situationer som informanterna fick ta ställning till var följande: Den försenade praktikanten, den otrevlige praktikanten samt den tjuvaktiga praktikanten.

### ***Den försenade praktikanten***

Situationen med den försenade praktikanten är egentligen tre påståenden som kommer efter varandra. Det första påståendet handlar om en praktikant som kommer 30 minuter för sent första dagen på praktiken. Om informanterna frågar varför, så förklarar praktikanten att bussen var sen, alternativt att praktikanten



missade bussen. Nästa påstående är att samma praktikant kommer 30 minuter för sent även andra dagen. Det tredje påståendet är att samma praktikant kommer för sent varje dag hela första veckan

Samtliga av de på exempelföretagen skulle redan första dagen fråga praktikanten varför denne är sen. De skulle påpeka vikten av att hålla tider. Informant 4 skulle andra dagen ändra praktikantens arbetstider så att denne börjar en halvtimme senare så att praktikanten får vara där på sina egna villkor. Vid påståendet om att praktikanten kommer sent hela första veckan varierar svaren, med allt från att skicka praktikanten till ett samtal med chefen till att ingenting händer förutom klargörandet av att det inte är ok att komma för sent.

Inom kontrollgruppen finns inte samma enhetlighet i svaren. Informant 7 har förståelse för att det kan vara svårt att komma upp i tid på morgonen när man inte är van vid det och berättar att det har funnits tillfällen när han också har haft svårt att stiga upp tidigt på morgonen. Informant 5 och 6 skulle påpeka att praktikanten missade tiden och att det inte är ok hos dem. Om praktikanten var försenad hela första veckan skulle informant 5 skicka praktikanten till handledaren på arbetsförmedlingen och då, först när det gått en vecka skulle han fråga varför praktikanten är sen. Informant 6 skulle skicka praktikanten till butikschefen på samtal medan informant 7 inte tycker att det är någon fara att praktikanten kommer för sent men att denne måste försöka komma i tid i fortsättningen.

### ***Den otrevliga praktikanten***

Påståendet som informanterna fick ta ställning till handlar om en praktikant som är uppenbart otrevlig mot en av företagets kunder. Upprinnelsen till händelsen var att kunden var otrevlig först mot praktikanten och praktikanten gav då mothugg mot kunden.

Samtliga av de tillfrågade understryker att det inte är ok att vara otrevlig mot kunder. Tre av de med exempelutbildning samt en utan skulle dock först fråga varför praktikanten var otrevlig. De skulle fråga vad det egentligen var som hände. De resterande skulle bara påpeka olämpligheten med det hela. Informant 7 anser att om praktikanten hade varit otrevlig först så skulle praktikanten bli

tvungen att avsluta sin praktik hos dem med omedelbar verkan.

### ***Den tjuvaktiga praktikanten***

Påståendet som informanterna fick ta ställning till var att en praktikant hade stulit någonting av mindre värde på företaget och att de ertappade praktikanten under själva stölden. Exempelvis kunde 50 kr ha stulits ur fikakassan.

I denna situation är nästan alla överens. Praktikanten får inte stanna på praktikplatsen utan måste sluta med omedelbar verkan. Undantaget är informant 4 som inte tycker att stölden var skäl nog för att måsta sluta, även om han tycker att det är ett beteende som inte på något vis är ok. Han är även den enda som skulle ha frågat varför praktikanten stal pengarna. De andra sex informanterna skulle bara be praktikanten att hämta sina saker och gå.

### **Sammanfattning av de tre situationerna**

Informanterna hade många olika svar på de tre situationsbaserade frågorna om den knepige praktikanten. Kortfattat kan deras svar summeras på följande sätt: På det stora hela frågar de från exempelföretagen först vad som har hänt. De i kontrollgruppen handlar i större utsträckning innan de frågar, om de över huvud taget frågar. Däremot var det ingen större skillnad i svaren på frågan om den tjuvaktiga praktikanten. Alla utom informant 4 skulle skicka ut praktikanten utan att fråga vad som hade hänt.

### **Sammanfattning av stödjande tillsyn**

Egenskaper som ryms inom området *stödjande tillsyn* är till exempel omtanke och förståelse för arbetare underställda en själv. Man kan tydligt se skillnader mellan exempelföretagen och kontrollgruppen. Det finns en större förståelse och framför allt vilja till förståelse i exempelföretagens informanters svar. Denna förståelse, eller strävan till förståelse, är näst intill obefintlig hos kontrollgruppen.

# Sammanfattande diskussion

## *Återkoppling till frågeställningar*

Jag ställde mig två frågor under uppsatsens gång. Den ena handlade om exempelföretagens förståelse för arbetslösa praktikanter situation och den andra om exempelföretagens vilja att långsiktigt hjälpa praktikanter. Utifrån de sju intervjuerna syntes en viss skillnad i förståelsen för praktikanter situation. Informanterna med exempelutbildningen i bagaget visar i sina svar på en stor förståelse för praktikanter, och de verkar uppmärksamma praktikanterna och verkar vara flexibla mot dessa om det behövs. Informanterna som inte genomgått exempelutbildningen visar inte lika stor förståelse för praktikanter eventuellt svåra situation.

I svaren till frågeställningen om förståelsen för arbetslösa praktikanter situation kan en viss skillnad skönjas utifrån de sju informanternas svar. Kontrollgruppen visade sig i inte i lika stor utsträckning sig vamedvetna om och förstående inför praktikanter situation. Det verkade som att detta hade aldrig riktigt tagits i åtanke. De från exempelföretagen visade däremot i stort i intervjuerna på en medvetenhet om hur praktikanter kan ha det och verkade också visa förståelse för det.

Nästa frågeställning, som handlade om i vilken utsträckning de olika företagen försöker att långsiktigt hjälpa praktikanter, även där kunde en man se skillnad i informanternas svar. De med exempelutbildning använde följande fraser under intervjuerna: ”praktikanten är här för att lära sig”, ”det är för praktikantens skull”, ”så att praktikanten får träning”. De i kontrollgruppen använde sig inte över huvud taget av sådana fraser i intervjuerna. Det fanns inte mycket i vad de sade som visade på någon sorts långsiktig hjälpsamhet mot praktikanter. De i kontrollgruppen verkar inte utifrån svaren ha övervägt praktikanternas utveckling och situation i samma utsträckning som exempelföretagen visade sig göra. Samtliga sju informanter har dock varit mycket positivt inställda till praktikanter och tycker att de hjälper till mycket mer än belastningen av ta hand om dem. De flesta uttryckte i intervjuerna till och med hur kul de tyckte det var att ha

praktikanter hos sig.

Jag har analyserat två exempelföretags förståelse för praktikanter utifrån fem av Warrs tolv vitaminer och jämfört med en kontrollgrupp. Det visade sig att de från exempelföretagen visade på större tillförsel av tre av de fem undersökta områdena, nämligen *yttre givna mål*, *social samvaro* och *stödjande tillsyn*. De från exempelföretagen visade i intervjuerna på en röd tråd genom sina resonemang om praktikanter där nyckelordet är förståelse. Ingen större skillnad kunde ses inom områdena *tydlighet i omgivningen* och *möjlighet till personlig kontroll*. Praktikanter får enligt samtliga informanter både veta vilka regler och normer som gäller och de får även chansen till ett visst eget handlingsutrymme.

### ***Egna reflektioner***

En sak som slagit mig under uppsatsens gång är hur olika svar jag fått från människor som verkar så lika. Alla sju personer som jag intervjuade var mycket trevliga och tillmötesgående. Jag kände mig välkommen av samtliga och från det lilla jag såg av deras arbetsplatser tyckte jag mig se en god stämning i arbetsgruppen. Trots det kunde jag ändå urskilja en skillnad i intervjuerna mellan de två undersökta grupperna.

Det jag fann mest intressant under undersökningen förutom resultatet var att de som hade gått exempelutbildningen visade förståelse för allt utom småstöder. Jag kan tycka att det så här på efterhand, när analysen är färdig, var konstigt att endast en av informanterna frågade varför praktikanten stal när de var så frågvisa och förstående om allt annat. Helt plötsligt var kunskaperna från exempelutbildningen avlägsna. Jag tycker det är spännande att förståelsen och omsorgen för praktikanten bara fanns till en viss gräns. Kanske är det just den tjuvaktiga praktikanten som behöver mest stöd av alla praktikanter?

När aktiveringsprogrammen ännu inte visat sig ha någon större effekt kan det vara en god idé att prova någonting nytt och inte enbart fortsätta med de konventionella söka jobb-kurserna och datorkörkortsutbildningarna. Jag tror att Ambassadörsutveckling kan vara någonting på spåret. Jag tror dessutom att projektet kan vara en så kallad ”win – win situation”, att alla går ut som segrare:

Arbetsplatser får en förbättrad arbetsmiljö och långtidsarbetslösa får chansen att praktisera på en arbetsplats där det finns människor med verktyg för att kunna hjälpa praktikanten så gott det går.

Jag har inte undersökt huruvida exempelutbildningen hjälper långtidsarbetslösa tillbaka på arbetsmarknaden eller inte. Däremot har jag undersökt om projektet förändrar attityden till praktikanter, vilket det finns tendenser till att det gör. Den förändrade attityden kan i sin tur leda till ett ökat välmående hos långtidsarbetslösa praktikanter. Och enligt Warr och många andra forskare kan välmåendet påverka arbetsprestationen och på så sätt kan en positiv spiral skapas.

## Referenslista

Ambassadörsutveckling (2010) ”Ambassadörsutveckling o Jobbinvestering” (elektronisk) Kävlinge Lärcentrum <<http://www.ambassadorsutveckling.se/>> (2010-06-04)

Aspers, P. (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Fisher, C.D. (2003) ”Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory” *Journal of organizational behavior*, 24, 6, 753-777.

Giertz, A. (2009) ”Aktiveringens effekter och evidensbaserat socialt arbete”. I Håkan Johansson & Iver Horneman Møller, (red.): *Aktivering – arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring*. Malmö: Liber.

Gilbreath, B. & Benson, P.G. (2004) ”The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being” *Work & Stress*, 18, 3, 255-266.

Gregory Irving, P. & Montes, S.D. (2009) ”Met expectations: The effects of expected and delivered inducements on employee satisfaction” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2, 431-451.

Hallsten, L. (1998) *Psyiskt välbefinnande och arbetslöshet – om hälsorelaterad selektion till arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

de Jonge, J. & Schaufeli, W.B. (1998) ”Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care” *Journal of Organizational Behavior*, 19, 4, 387-407.

Kvist, J. & Pedersen, L. (2007) ”Danish labour market activation policies” *National Institute Economic Review*, 202, 1, 99-112.

- May, T. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- McGregor, D. (2006) *The human side of enterprise – annotated edition*. New York: McGraw–Hill.
- Mckee-Ryan, F.M., Song, Z. & Wanberg, C.R (2005) ”Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study” *Journal of applied psychology*, 21, 1, 53-77.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2007) ”Warr’s scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics” *Work & Stress*, 21, 3, 197-219.
- SOU 2007:2 *Från socialbidrag till arbete*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Statistiska centralbyrån: (2010) ”Arbetskraftsundersökningen (AKU), mars 2010” (elektronisk), *Statistiska centralbyråns hemsida*  
<[http://www.scb.se/Pages/PressRelease\\_\\_\\_292395.aspx](http://www.scb.se/Pages/PressRelease___292395.aspx)> (2010-05-15).
- Sveriges kommuner och landsting (2010) *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting
- Thorén, K. H. (2009) ”Socialt arbete och aktiveringens praktik”. I Håkan Johansson & Iver Horneman Møller, (red.): *Aktivering – arbetsmarknadspolitik och socialt arbete i förändring*. Malmö: Liber.
- University of Sheffield (2010) ”ESRC-COI Peter Warr” (elektronisk), *Economic and social research council, Centre for organisation and innovation*.  
<<http://esrccoi.group.shef.ac.uk/staff/peterw.shtml>> (2010-05-11).
- Vetenskapliga rådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Waddell, G. & Burton, K. (2006) "Is work good for your health and well-being?"  
(elektronisk) *Working for health*.  
<<http://www.workingforhealth.gov.uk/documents/is-work-good-for-you.pdf>>  
(2010-05-16).

Warr, P. (2007) *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence  
Erlbaum Associates.

Waters, L.E. & Moore, K.A (2002) "Self-Esteem, Appraisal and Coping: A  
Comparison of Unemployed and Re-Employed People", *Journal of  
Organizational Behavior*, 23, 5, 593-604



# Bilaga 1

Presentation:

Sven Marklund, socionomprogrammet i Lund. Jag skriver en uppsats om olika arbetares syn på praktikanter (och jämför exempelföretag med andra liknande företag).

Anonymisering kommer att ske av både dig och din arbetsplats. Jag kommer bara att använda dessa uppgifter i uppsatsen och jag har tystnadsplikt.

Intervjun kommer att hålla på i max 45 minuter. Intervjun består av två delar. Första delen är lite allmänna frågor och andra delen är olika uppmålad situationer med praktikanter i fokus.

Ok att spela in intervjun med diktafon? Intervjun raderas efter transkribering.

Jag är mest intresserad av er syn på vuxna praktikanter, sådana som varit borta från arbetsmarknaden ett längre tag på grund av olika omständigheter.

Oklarheter?

---

Födelseår?

Hur länge har du arbetat på företaget?

Berätta vad företaget gör?

Hur många anställda?

Berätta vad dina arbetsuppgifter är?

Tar ni emot praktikanter?

Vilka sorters praktikanter? Skolelever, vuxna praktikanter?

Vad får praktikanterna göra?

Hur mycket ansvar kan en praktikant få på din arbetsplats?

Har du haft "hand om" någon praktikant?

Vad tycker du om det?

Om inte, har du mycket kontakt med praktikanter ändå?

Vad är din uppfattning om praktikanter?

Anser du att praktikanter är en tillgång eller har ni praktikanter mest bara för att vara schyssta?

Vad anser du vara viktigt när ni tar emot nya (både praktikanter och nyanställda) på jobbet?

Hur gör ni när ni introducerar nyanställda och praktikanter?

Tror du att det lätt för nya att ta del av gemenskapen på er arbetsplats?

Varför/varför inte?

Gör ni något särskilt för att nya ska komma in i gemenskapen på arbetsplatsen?

Hur upplever du arbetsgruppens tolerans mot någon som sticker ut, t ex klär sig konstigt eller har ett avvikande sätt eller utseende?

Hur är din tolerans mot någon som sticker ut, t ex klär sig konstigt eller har ett avvikande sätt eller utseende?

Finns det en öppenhet inför oliktankande och andra åsikter på din arbetsplats?

Vad är din uppfattning om praktikanter med funktionshinder, t ex ett lättare förståndshandikapp eller rörelseskada?

Har ni haft sådana praktikanter på er arbetsplats?

Vad är din uppfattning om praktikanter som inte behärskar språket till fullo? Tror du att det skulle fungera på er arbetsplats?

Har ni haft sådana praktikanter på er arbetsplats?

Vad tycker du är viktigt i bemötandet av praktikanter?

Vad tycker du är viktigt i bemötandet av arbetskamrater?

*Jag ska nu ge dig några situationer som handlar om praktikanter. Du ska berätta vad du tycker om dessa situationer och hur du skulle handla. Varje fråga är separat, så det handlar inte om samma praktikant i fråga efter fråga såvida det inte framgår av frågan.*

Frågor om det?

En praktikant kommer 30 minuter för sent första dagen på jobbet.  
(skyller på bussen)

Samma praktikant kommer 30 minuter sent nästa dag också.

Samma praktikant kommer mer och mindre för sent hela första veckan.

En praktikant är uppenbart otrevlig mot en kund.  
(kunden otrevlig först)

En praktikant utför sitt jobb lite för långsamt. Praktikanten har varit på företaget länge nog för att kunna utföra arbetsuppgifterna i tillräckligt högt tempo.

Du ertappar en praktikant med att stjäla något av mindre värde (under 100 kr) från företaget.  
(50 kr från fikakassan)

Vad tyckte du om intervjun?

Tack för din medverkan!