

Förutsättningar för en lyckad och lärande praktik

En kvalitativ studie av ingenjörstudenter
upplevelser av ett praktikprogram med fokus på
struktur, lärande och interaktion

Jessica Strand & Petronella Johansson

Handledare
Fredrik Sandberg



Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats – 15 hp
Sidantal:	41 sidor exklusive bilagor
Titel:	Förutsättningar för en lyckad och lärande praktik – En kvalitativ studie av ingenjörstudenters upplevelser av ett praktikprogram med fokus på struktur, lärande och interaktion
Författare:	Jessica Strand & Petronella Johansson
Handledare:	Fredrik Sandberg
Datum:	2018-01-08
Sammanfattning:	<p>En praktik syftar till att individen ska lära sig grunderna i arbetet och att det ska underlätta övergången mellan utbildning och arbetslivet. Vår studie syftar till att undersöka ingenjörstudenters upplevelser av ett praktikprogram som drivs av en organisation verksam inom byggbranschen. Vårt fokus ligger på vilka faktorer som skapar en bra praktik samt vilka förutsättningar som främjar lärande i en sådan situation. Bakgrunden till syftet ligger i en önskan från organisationen att utvärdera praktikprogrammet för att göra förbättringar samt skapa så bra förutsättningar som möjligt för sig själva och studenterna. Vi har genomfört en kvalitativ studie där vi har intervjuat sju studenter för att titta på deras upplevelser av programmet. Då vårt syfte bygger på att undersöka studenternas upplevelser har vi använt oss av en induktiv ansats för att låta empirin styra uppsatsen innehåll. Det insamlade resultatet har vi sedan tolkat ur ett hermeneutiskt perspektiv. Det empiriska materialet visar att studenterna har upplevt praktikprogrammet som givande även om de haft väldigt varierande upplevelser ute på sina praktikplatser vilket varit en följd av att arbetsplatserna haft olika förutsättningar. Variationerna har konkretiserats och har till stor del varit beroende av struktur, ledaren, och arbetsuppgifterna och när de delarna inte fungerat har studenternas motivation och således lärande påverkats. Därför är de tre faktorerna viktiga att tänka på vid genomförandet av en praktik.</p>
Nyckelord:	Praktik, lärande, kompetens, arbetsplatslärande, motivation, interaktion, struktur

Innehållsförteckning

Förord	iii
1. Introduktion	1
1.1 Inledning.....	1
1.2 Bakgrund	1
1.3 Syfte och frågeställningar.....	2
1.4 Avgränsning.....	2
2. Metod	3
2.1 Vetenskaplig metod, ansats och synsätt.....	3
2.2 Genomförande	4
2.2.1 Tillvägagångssätt	4
2.2.2 Urval	5
2.2.3 Datainsamling	5
2.2.4 Databearbetning.....	6
2.3 Kvalitativa aspekter.....	6
2.3.1 Trovärdighet	6
2.3.2 Pålitlighet.....	7
2.3.3 Överförbarhet.....	7
2.4 Etiska överväganden.....	7
2.5 Metoddiskussion	8
3. Teori	10
3.1 Källkritik.....	10
3.2 Kompetens	10
3.3 Arbetsplatslärande	11
3.3.1 Kollektivt lärande	12
3.3.2 Situerat lärande	13
3.3.3 Handlingsutrymme och interaktionsutrymme	13
3.4 Psykosocial arbetsmiljö.....	13
3.5 Praktik och förutsättningar	15
3.6 Organisationsstruktur och kultur	16
3.6.1 Arbetsplatskultur	16
4. Resultat	18
4.1 Praktikens struktur och upplägg.....	18
4.1.1 Förväntningar	18
4.1.2 Arbetsuppgifter under praktiken.....	18
4.1.3 Struktur	19
4.1.4 Uppföljning och återkoppling.....	20
4.2 Kultur och socialt samspel	21
4.2.1 Bemötande	21
4.2.2 Interaktionsutrymme.....	21
4.3 Lärande och kompetens.....	22
4.3.1 Lärande	22
4.3.2 Kompetens	23
4.3.3 Ansvar.....	24

5. Analys	26
5.1 Praktik	26
5.2 Socialt	28
5.3 Lärande.....	29
6. Diskussion.....	34
6.1 Struktur.....	34
6.2 Arbetsplatsen	35
6.3 Individ.....	36
6.4 Avslutande reflektioner.....	37
6.5 Förslag på vidare forskning	38
Referenser.....	39
Bilaga 1. Informantintervju 16/10.....	a
Bilaga 2. Mail till studenterna	b
Bilaga 3. Intervjuguide till studentintervjuerna.....	c

Förord

Vi vill börja med att rikta ett tack till alla i vår omgivning som har stöttat och stått ut med oss under höstterminen.

Vi vill även rikta ett tack till vår organisation och kontaktperson som har gjort det möjligt för oss att skriva den här uppsatsen. Även ett stort tack till studenterna som ville vara en del av vår studie.

Slutligen vill vi rikta ett extra stort tack till vår handledare Fredrik Sandberg.

Jessica Strand och Petronella Johansson

Lund, 8 januari 2018

1. Introduktion

I följande del kommer först en inledning följt av studiens bakgrund, vilket sedan leder vidare till studiens syfte och frågeställningar. Slutligen presenteras studiens avgränsningar.

1.1 Inledning

Det är idag vanligt förekommande att organisationer erbjuder praktik till studerande och nyexaminerade. Att erbjuda praktik kan främja både organisationen, individen och universitet då det kan skapa samarbeten mellan dessa parter (Holyoak, 2013 och O'Connor & Lynch, 2010). Ett sådant samarbete är uppbyggd som en form av synergi för att ge lika fördelar till alla parter (Coco, 2000). Enligt Coco (2000) får praktikanten erfarenhet och möjlighet till anställning samtidigt som organisationen får ökade resurser i form av motiverade praktikanter. För universitetets del kan samarbetet generera utökade forskningsmöjligheter och en uppdaterad läroplan (O'Connor & Lynch, 2010). Praktik är inget nytt fenomen utan det har funnits sen en lång tid tillbaka men trots det är området inte beforskat i så stor utsträckning (Coco, 2000).

Praktik är alltmer förekommande ute i arbetslivet och av den anledningen är det viktigt att rätt förutsättningar skapas för praktiken så det i slutändan gynnar alla. Organisationen vi har samarbetat med uttryckte ett intresse av att utvärdera ett praktikprogram som de driver med inriktning på ingenjörstudenter med inriktning väg och vatten. Intresset från organisationens sida låg i att kunna förbättra programmet och således skapa bättre förutsättningar för studenterna och sig själva. Då vi läser till personalvetare med inriktning arbetslivspedagogik väckte detta vårt intresse då praktik främst handlar om lärande i arbetslivet. Syftet med denna studie har därför varit att undersöka hur studenterna har upplevt sin praktik, vilka förutsättningar som krävs och hur deras lärande har påverkats.

Uppsatsens disposition inleds med ett introduktionskapitel som består av ovanstående inledning, som sedan följs av en bakgrund där vi presenterar organisationen vi har samarbetat med och praktikprogrammet som vi har utvärderat. Efter detta presenteras vårt syfte, våra frågeställningar och avgränsningar. Detta följs därefter av ett metodkapitel som bland annat innefattar vårt val av metod, vetenskapligt synsätt, genomförande, etiska aspekter och avslutas sedan med en metoddiskussion. Därefter kommer ett teorkapitel, som sedan följs av ett resultatkapitel där vi presenterar vårt empiriska material. Empiri och teori vävs därefter samman i ett analyskapitel som kommer därefter. Slutligen kommer sedan ett diskussionskapitel och därefter referenser samt bilagor.

1.2 Bakgrund

Den här studien har genomförts i samarbete med ett stort bygg- och fastighetsutvecklingsföretag med cirka 17 000 anställda som har verksamhet i de nordiska länderna Sverige, Norge, Danmark och Finland. De bygger allt från infrastruktur till privata husbyggen. Organisationen har ett praktikprogram som erbjuder civilingenjörstudenter med inriktning väg och vatten eller samhällsbyggnad en praktikplats. Organisationen erbjuder praktik under en till tre somrar. Utöver sommarpraktiken ingår kontinuerliga träffar med andra studenter inom praktikprogrammet och medarbetare från organisationen.

Dessa träffar kan exempelvis innehålla seminarier, workshops eller studiebesök. Organisationen ser praktikprogrammet som en möjlighet att hitta potentiella framtida medarbetare och väljer varje år ut fem studenter till programmet. Syftet med praktiken är att studenterna ska få komma ut i en produktionsmiljö för att lära sig om olika typer av material som används på bygget, språket på arbetsplatsen eller lära sig vem som gör vad på arbetsplatsen. I samband med sommarpraktiken får de dokumentera vad som sker i projektet för att hålla koll på eventuella ändringar.¹

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie är att undersöka och analysera hur ingenjörstudenter i ett praktikprogram inom en byggnadsorganisation har upplevt sin praktik med fokus på lärande, interaktion och praktikens struktur.

- Vilka faktorer skapar bra förutsättningar för en lyckad praktik?
- Vilka förutsättningar främjar lärande i arbetslivet i en praktikkontext?

1.4 Avgränsning

Utifrån vårt syfte och våra frågeställningar kommer vi fokusera på studenternas upplevelser av praktikprogrammet de är en del av. Praktikprogrammet finns tillgängligt för ett antal lärosäten i Sverige men då vår kontaktperson är ansvarig för programmet vid LTH har vi valt att avgränsa oss dit. Alla studenter i vår studie läser därför till civilingenjör med inriktning väg och vatten vid Lunds Tekniska Högskola. Något vi inte kunnat påverka i vår avgränsning är var praktiken genomförts geografiskt då organisationen är verksam över hela landet. Det har påverkat resultatet då alla arbetsplatser har skilt sig åt. Praktikprogrammet innefattar både sommarpraktik och övriga träffar med bland annat studiebesök och seminarier. Vi har undersökt deras upplevelser av hela praktikprogrammet men vårt fokus har främst varit på sommarpraktiken.

¹ Informantintervju, 2017-10-26.

2. Metod

I följande del redogörs för studiens metodologiska utgångspunkter. Den börjar med en redogörelse av den vetenskapliga metoden, det vetenskapliga synsättet och valet av ansats. Därefter följer en skildring av studiens genomförande och slutligen tas studiens kvalitet och etiska avvägande upp.

2.1 Vetenskaplig metod, ansats och synsätt

För att undersöka studenternas upplevelser har vi valt att göra en kvalitativ undersökning, då vi anser att det är det mest passande sättet att få fram vad deras tankar och känslor kring praktiken är. Enligt Denscombe (2016) har kvalitativ forskning en förmåga att visa de olika perspektiven som kan speglas i samhället. Den här typen av forskning tillåter flera olika förklaringar av en och samma situation. Denscombe (2016) skriver att det inte går att förutsätta att det bara finns ett korrekt tillvägagångssätt eller tolkningssätt. Olika forskare kan komma fram till olika slutsatser trots att de har använt en liknande metod. Bryman (2011) beskriver att en del av den vanligaste kritiken riktad mot den här typen av forskning är just dess brist på kontinuitet. Det är svårt att replikera en undersökning då de inte är strukturerade i sin natur. De är beroende av forskaren och intervjupersonernas egna tolkningar och uppfattningar, något som gör varje kvalitativ undersökning unik. Detta gör det även väldigt svårt att dra generella slutsatser, eftersom några få individers personliga upplevelser och tolkningar inte kan ses representera den stora massan. Syftet med kvalitativ forskning är dock inte att generalisera till populationen utan till teorier (Bryman, 2011). Trots denna kritik anser vi att kvalitativ metod är det som är mest lämpat för vår undersökning, då vårt syfte inte är att generalisera utan att titta på studenternas upplevelser av praktiken.

I vår studie har vi valt att använda oss av en induktiv ansats. Enligt Patel & Davidsson (2011) innebär induktiv ansats att forskaren först samlar in empiri och därefter utvecklar en teori kring det empiriska materialet. Det betyder att forskaren inte har någon tidigare teoretisk kunskap innan datainsamlingen förutom den egna förförståelsen. Även Fejes & Thornberg (2015) säger att forskaren, genom att arbeta induktivt, utan teoretisk förkunskap försöker ta till sig empirin för att därefter söka teoretisk grund till det. Då denna studie går ut på att undersöka några enskilda individers upplevelser anser vi att denna ansats är bäst lämpad, av den anledningen att det ger en möjligheten att hitta teorier som är kopplade till empirin.

Som ett tillägg till den kvalitativa metoden har vi valt att utgå från ett hermeneutiskt synsätt. Detta synsätt handlar om att tolka, förstå och förmedla uppfattningen av olika händelser och fenomen (Ödman, 2016). Ordet hermeneutik kommer ursprungligen från den grekiska guden Hermes som var folkets tolk, och betyder därav tolka. Den erkänner att det finns flera sätt att se och uppfatta sin omvärld. Individer ser saker och ting från olika aspekter och kan aldrig ställa sig utanför sig själv när hen studerar verkligheten. Som individ kan och bör en ta del av andras erfarenheter och upplevelser, men kommer aldrig i en position där en står utanför sitt egna liv, ens föreställningar och upplevelser. Den hermeneutiska processen beskrivs ofta i termerna av en "hermeneutisk cirkel" eller "hermeneutisk spiral" (ibid). Ödman (2016) beskriver att den hermeneutiska cirkeln

innebär att tolkningen utvecklas i en cirkulär rörelse mellan individens förförståelse och mötet med nya erfarenheter. Detta leder till nya tankar och erfarenheter, vilket i sin tur leder till ny förståelse som på så sätt blir förförståelse i kommande tolkningar (ibid). Cirkelns beskrivning kan dock vara något missledande då den beskriver en sluten process. Den hermeneutiska spiralen beskriver däremot förståelsen som något som är i ständig förändring och som aldrig kan återgå till sin tidigare punkt. Förståelsen kan däremot antingen bli djupare, det vill säga att spiralen går neråt, eller nå nya höjder genom att spiralen går uppåt (Repstad et al., 2007). För just den här studien har beskrivningen av den hermeneutiska spiralen varit passande, då vi har upplevt att vår tolkning och förståelse inte har varit en sluten process. Under bearbetningen av vårt material har vår förståelse gått fram och tillbaka, och i olika etapper. Att arbeta hermeneutiskt kan liknas vid att lägga ett pussel (Ödman, 2016). Genom att se de olika delarna i den insamlade data och försöka tematisera dem, har vi skapat delar som tillsammans bildar en helhet för oss att diskutera och dra slutsatser kring. De olika delarna skapar därefter en helhet.

I ett hermeneutiskt synsätt går det inte att bortse från observatörens subjektivitet, eftersom hur resultatet tolkas beror på observatörens tidigare erfarenheter och kunskap (Ödman, 2016). I en kvalitativ studie är det därför viktigt att ta hänsyn till den egna förförståelsen då den kan ha en inverkan på hur en analyserar den insamlade data och vilka teorier som väljs (Fejes & Thornberg, 2015). De subjektiva faktorerna som kan ha påverkat oss i arbetet med denna uppsatsen är förmodligen många. Att vi läser till personalvetare gör att vi har ett visst perspektiv. Vi har blivit tränade på att se och analysera utifrån flera perspektiv, vilket förmodligen har gjort att vi har uppfattat saker under intervjuerna som andra inte hade uppfattat. Att vi både dessutom har människor i vår närhet som studerar till ingenjörer eller jobbar som det gör också att vi har vissa fördomar om personer inom detta yrkesområdet. Det här kan också ses som en förförståelse hos oss då det påverkar hur vi tolkar mötena med studenterna. Med detta i åtanke har vi försökt att hålla oss så neutrala som möjligt under bearbetningen av insamlade data.

2.2 Genomförande

I följande del beskriver vi studiens genomförande indelat i fyra huvudmoment, vilka är tillvägagångssätt, urval, datainsamling samt databearbetning.

2.2.1 Tillvägagångssätt

Vi kom i kontakt med en organisation och hade ett inledande möte med vår kontaktperson för att diskutera fram en intressant forskningsidé. Det fanns ett intresse från deras sida att undersöka praktikanternas upplevelser av det praktikprogram de erbjuder andra årsstudenter som läser civilingenjörsutbildningen med inriktning väg och vatten vid Lunds Tekniska Högskola. Då även vi fann det intressant valde vi att gå vidare med det. För att få information gällande organisationen och dess verksamhet genomförde vi en informantintervju med vår kontaktperson i organisationen. Enligt Repstad et al. (2007) innebär en informantintervju att man intervjuar en person med lokalkännedom om det som ska undersökas. Informationen som kom fram under informantintervjun användes sen för att forma intervjuguiden som användes för att intervju studenterna. Därefter genomförde vi och transkriberade intervjuerna med studenterna.

2.2.2 Urval

Då syftet med vår uppsats är att undersöka en grupp studenters upplevelser av praktiken i en specifik organisation är vårt urval bestämt. Vår kontaktperson hjälpte oss att skicka ut en förfrågan till ett antal studenter som praktiserat hos dem. Till de nio studenter som visat intresse skickades en intervjuförfrågan via e-post, där de fick boka in sig för intervju. Av de nio studenterna fick vi ihop åtta intervjutillfällen. Det framkom under en intervju att studenten inte var en del av praktikprogrammet, något vi inte visste innan. Till en början var tanken att vi ändå kunde använda den intervju men vi valde i slutändan att räkna den som bortfall och inte ha med den i vår studie.

Urvalet av intervjupersoner kan beskrivas som ett bekvämlighetsurval som enligt Denscombe (2016) bygger på forskarens bekvämlighet. Eftersom det finns begränsat med tid och resurser är det rimligt att forskaren väljer det som passar hen bäst. Bryman (2011) skriver vidare att bekvämlighetsurvalet kan vara en följd av restriktioner. I den här studien så finns det ett begränsat antal personer som skulle kunna ingå i urvalet. Eftersom vår kontaktperson skickade ut en intresseförfrågan till studenter inom praktikprogrammet och att vi fick kontaktuppgifter till de som svarade var det inom dessa restriktioner vi fick röra oss. Vi kom i kontakt med nio studenter, varav åtta blev intervjuade på grund av tidsbrist samt att den nionde befann sig på annan ort.

2.2.3 Datainsamling

För att samla in vår data har vi valt att använda oss av intervjuer och inför våra intervjuer upprättade vi en semistrukturerad intervjuguide. I enlighet med Denscombe (2016) hade vi en guide med frågor att ställa men som möjliggjorde för oss att vara flexibla, ändra ordningen eller lägga till frågor. Svaren blir öppna och intervjun kan ta olika riktningar beroende på intervjupersonens svar vilket gav informanten möjligheten att utveckla sina svar och redogöra mer på djupet för sina tankar kring den ställda frågan och ämnet (ibid). Intervjuprocessen blir flexibel och tonvikten ligger i vid hur intervjupersonen tolkar och uppfattar frågorna (Bryman, 2011). Denna intervjuguide utvecklades med hjälp av den informationen vi samlade in under vår informantintervju. Valet att ha en semistrukturerad intervju passade i den här typen av datainsamling. Då flera av studenterna aldrig hade blivit intervjuade tidigare gav detta oss som intervjuaren chansen att göra intervjun mer till ett samtal. Intervjuerna i vår studie ägde rum i ett grupp rum på universitetsområdet, avskilt från andra människor. Intervjuerna tog inte den tid vi trodde utan varierade mellan 10-25 minuter.

När man upprättar en intervjuguide är det enligt Trost (2010) viktigt att se till att forskaren är inläst på området och försökt lära sig intervjuguiden utantill. Detta är viktigt då det skapar en följsamhet i intervjun som gör det möjligt för intervjuaren att utveckla olika spår som kan komma upp under intervjun, men ändå hålla sig inom ramen för studiens syfte. Det är även av vikt att man utformar en guide som passar intervjuaren och följer en logisk struktur. Vidare lyfter Trost (2010) att det är viktigt att se hela intervju-serien som en process och en sådan kan kännetecknas av förändring. Enligt Repstad et al (2007) så kan det, beroende på vem som intervjuas, finnas en vits med att ändra eller ta bort specifika frågor. Om en dessutom märker att vissa frågor inte fungerar så ska forskaren inte tveka på att plocka bort dem (Trots, 2010). Efter de första intervjuerna märkte vi ganska snabbt att vissa frågor inte riktigt fungerade och därför valde vi att vidare inte ställa de frågorna om inte studenterna själva kom in på det ämnet. Frågorna

det gällde rörde identitet och hur studenterna upplevde att det var att gå från skola till praktik. Syftet med frågan var att få fram om studenterna upplevde och om det påverkade dem i deras syn på sig själva, men det verkade inte riktigt förstå vad det innebar. Så efter några försök med att omformulera frågorna kring identitet under intervjuerna togs de slutligen bort.

2.2.4 Databearbetning

Varje intervju spelades in för att sedan kunna transkriberas, vilket genomfördes kort efter intervjutillfällena. Att transkribera förenklar den senare processen att gå igenom och jämföra den data vi samlat in, vilket stöds i Denscombe (2016). Vidare förklarar författaren att problem kan uppstå vid transkribering av ljudinspelade intervjuer. Det kan finnas andra ljud som stör inspelningen vilket kan försvåra möjligheten att höra vad intervjupersonen säger. En annan orsak handlar om det faktum att intervjupersonen inte alltid avslutar sina meningar vilket kan försvåra forskarens uppgift att förstå ordföljden och formulera det i skrift (Denscombe, 2016). Flera studenter bytte ofta spår vilket ibland gjorde det svårt att följa deras resonemang. Vi har även ibland haft svårt att höra vad som sagt på grund av andra ljud, vokabulär och dialektala faktorer. När vi transkriberade lyssnade vi båda två på ljudinspelningarna för att inte missa viktiga detaljer vilket Fejes & Thornberg (2015) menar ökar sannolikheten att transkriberingen blivit korrekt. Nästa steg var att läsa igenom vårt material för att få fram relevanta teman, vilket är en viktig del av analysen. Det fanns vissa ämnen flera av studenterna berörde under intervjuerna vilket vi ansåg var viktigt att fånga upp. Dalen (2015) menar att tonvikt bör läggas på de ämnen flest har uttalat sig om. Till en början hade vi en mängd teman vilket vi senare fick samla under tre större teman i relation till vårt forskningssyfte (Fejes och Thornberg (2015). Då vi arbetar induktivt började vi därefter att bygga en teoretisk grund.

2.3 Kvalitativa aspekter

I följande del beskriver vi studiens kvalitet i förhållande till trovärdighet, pålitlighet samt överförbarhet.

2.3.1 Trovärdighet

När det gäller trovärdigheten i en kvalitativ studie är det svårt att bevisa att ens insamlade data är exakt och träffsäker (Denscombe, 2016). Lincoln och Guba (1985) pekar på att det inte finns ett absolut sätt för en kvalitativ forskare att visa att det som de presenterar är rätt. Forskaren kan alltså inte garantera att resultatet som presenteras är rätt, men det finns sätt som de kan visa på att resultatet är sannolikt och rimligt. Enligt Bryman (2011) innebär trovärdighetsbegreppet att en utgår från att den sociala verkligheten går att beskriva på flera olika sätt. Om forskarens beskrivning är trovärdig eller ej bedöms utifrån om forskningen har följt de normer och regler som finns inom forskarsamhället, om det finns teoretiska kopplingar och om analysen har gjorts på ett insiktsfullt sätt (ibid). Ett sätt att visa trovärdighet är att använda sig av grundade data, vilket innebär att fältarbete och empiriska data ger en stabil grund för ens slutsatser (Denscombe, 2016). För att försöka visa på trovärdighet i vår studie har vi intervjuat sju olika personer för att sedan kunna arbeta fram slutsatser ur den insamlade data. Det går vidare att diskutera om detta är tillräckligt många intervjuer för att kunna dra några generella slutsatser om praktikprogrammet, men då våra intervjupersoner har varit en del av programmet olika

länge och har haft flera liknande upplevelser anser vi det vara nog för att kunna dra vissa generella slutsatser.

Trovärdigheten i den insamlade data som presenteras i resultatet är även beroende av intervjupersonerna som deltagit i studien, då vi inte kan mäta uppriktigheten i deras intervjusvar. Detta är något vi var medvetna om innan våra intervjuer och var en av anledningarna till att vi valde att använda oss av en semistrukturerad intervjuguide. Detta då det ger intervjuaren möjlighet att gå vidare in på områden som berörs under intervjun och inte behöver följa ett strikt manus (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Att inte skicka ut intervjuguiden i förväg såg vi också som ett sätt att försöka få så ärliga svar från studenterna som möjligt.

2.3.2 Pålitlighet

Pålitlighet handlar om att visa att ens studie återspeglar procedurer och beslut som andra forskare kan avgöra är procedurer som är ansedda och beslut som är rimliga. För att kunna bedöma studiens tillförlitlighet är det av vikt att forskaren oavkortat redogör för studiens tillvägagångssätt på ett tydligt sätt för att det ska vara möjligt att följa processen för att kunna genomföra en upprepande studie. För att forskare ska kunna se, bedöma och jämföra om tillvägagångssätt och beslut är rimliga bör studien redovisats väl (Lincoln & Guba, 1985). Syftet med detta är att säkerställa att det skapas en fullständig och tillgänglig redogörelse för forskningsprocessens alla faser (Bryman, 2011). Något som problematiserar detta, i kvalitativ forskning, är forskarens förkunskap och egna tankar då den lätt blir en del av datainsamlingstekniken (Denscombe, 2016). I metodkapitlet har vi utförligt beskrivit vårt tillvägagångssätt med vilka beslut vi tagit under processens gång samt vilka avgränsningar vi gjort och varför, vilket vi anser ökar pålitligheten för vår studie.

2.3.3 Överförbarhet

Begreppet överförbarhet syftar till att de som tar del av studien tar del av det insamlade materialet för att bedöma i vilken mån det går att tillämpa på andra liknande studier (Denscombe, 2016). Då vi genomför studien på en mindre grupp individer i en specifik kontext blir således resultatet kopplat till just den kontexten. Inom kvantitativ forskning är det djup snarare än bredd forskaren strävar efter (Bryman, 2011). För att förenkla bedömningen av hur överförbar resultatet är menar Lincoln & Guba (1985) att forskaren bör skriva en utförlig beskrivning av den rådande kulturen. Vår studie, som nämnts ovan, har genomförts på en liten grupp individer inom en specifik kontext. Detta innebär att överförbarheten i detta fall är begränsat och bara kan gälla studier som sker inom samma begränsade kontext. För att öka överförbarheten har vi därför valt att ha med en kort beskrivning av organisationen och praktikprogrammet, för att ge läsaren en bild av kontexten.

2.4 Etiska överväganden

Många etiska frågor uppkommer under intervjuforskning och av den anledningen är det viktigt att skapa en trygg miljö för personen som blir intervjuad. och då är det av vikt att respektera intervjupersonens integritet, vilket kan vara svårt när intervjuaren samtidigt måste försöka komma åt väsentlig information (Kvale & Brinkmann, 2014). Det finns några grundläggande etiska principer att förhålla sig till när man ska forska i bland annat Sverige vilka rör intervjupersonens frivillighet, integritet, konfidentialitet och

anonymitet (Bryman, 2008). Vetenskapsrådet (2002) redogör för några forskningsetiska principer som utgör riktlinjer för intervjuaren innan, under och efter intervjutillfället. En självklar premis är att individer inte får utsättas för varken psykisk eller fysisk skada, vilket benämns som individskyddskravet. Det har sedan förtydligats i fyra huvudkrav vilka är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002). I vår första kontakt med studenterna, via e-post, informerade vi om studiens syfte, deras konfidentialitet samt deras rätt att bestämma över deras medverkan. Innan intervjuerna informerade vi på nytt om forskningsstudiens syfte och att förklarade att det kommer presenteras i sammanställd form för organisationen, i enlighet med informationskravet. I samma stund förklarade vi återigen, enligt samtyckeskravet, att deras medverkan var frivillig (Dalen, 2015). Konfidentialitetskravet innebär största möjliga konfidentialitet av all information om medverkande personer och det sista huvudkravet, nyttjandekravet, betyder att den information som samlas in endast får användas för forskningssyftet (Bryman, 2008). Även det två kraven uppfylldes då vi vid intervjutillfällena informerade om att deras svar behandlas konfidentiellt och att det enbart används för vår studie. I den första intervjun, informantintervjun, uppfylldes alla riktlinjer för individskyddskravet då vår kontaktperson ville delta samt fick information om syftet, att informationen skulle behandlas konfidentiellt samt hur den skulle användas.

2.5 Metoddiskussion

Det finns fördelar och nackdelar med att använda sig av ett kvalitativt synsätt. Som nämnts så går det inte att dra några generella slutsatser utifrån det insamlade materialet men det är inte heller syftet med studien. Om vi skulle ha utvärderat praktikprogrammet som helhet och inte se till hur studenterna som individer har upplevt det, så hade en kvantitativ studie med enkäter varit att föredra. Då hade vi kunnat nå ut till ett större antal studenter och få fram ett bredare, mer generellt resultat. Men eftersom vårt syfte låg i att se hur studenterna upplevde sin praktik var ett kvalitativt synsätt mer passande för vår datainsamling. Det stöds av Bryman (2011) som menar att det är individers subjektiva uppfattningar och perspektiv som kännetecknar en kvalitativ studie. Det hade dock kanske funnit en vits med att först skicka ut en enkät till studenterna för att sedan ha använt svaren tillsammans med informantintervjun för att ta fram intervjuguiden.

Något vi har reflekterat över i efterhand har varit ifall det hade funnit en poäng i att skicka ut intervjuguiden innan intervjuerna. Vissa av studenterna var väldigt obekväma med intervjusituationen. Det märktes tydligt att några av dem förmodligen aldrig hade varit i en liknande situation tidigare och de hade därav kanske dragit nytta av en strukturerad intervjuguide som de hade kunnat få ta del av innan intervjun. På så sätt hade de kanske varit mer förberedda och kanske svarat mer utförligt på frågorna. En individs verbala skicklighet kan också ha stor inverkan på intervjun (Alvesson, 2011). Detta är något som vi har märkt då det ibland har varit svårt att få ut svar kring de olika frågorna, medan andra studenter pratade på obehindrat. På det stora hela tror vi dock att valet av semistrukturerade intervjuer var det bästa tillvägagångssättet för vår datainsamling. Genom att de inte visste vilka frågor som skulle komma upplevde vi att vi fick ärliga svar utifrån dem, något vi kanske inte hade fått ifall de visste vilka frågor som väntade.

Vid intervjutillfällena har den fysiska miljön var lika för studenterna då de genomförts i ett grupprum på universitetsområdet. En tanke som slog oss var att intervjuerna eventu-

ellt blivit mer uttömmande om de genomförts i praktikmiljön. Då vi genomförde intervjuerna under hösten hade det dock inte fungerat då praktiken pågår under sommaren. Att vi genomförde dem under lika förutsättningar tror kan ha gett en likvärdig bild av deras upplevelser. Någoting som däremot har skilt sig åt mellan intervjuerna är att vi ibland var ensamma och ibland två i rummet. Det tror vi i vissa fall gjorde intervjupersonen mer obekväma i situationen vilket kan ha påverkat hur uttömmande svaren blev. I stycket om datainsamlingen nämnde vi de problem vi haft med frågorna kring identitet. Studenterna tycktes inte förstå vad vi menade, vilket vi misstänker har att göra med att vi har väldigt olika utgångspunkter. Alvesson (2011) menar att ord kan ha olika betydelse för olika individer, vilket också var något vi märkte av. Exempelvis uppfattar förmodligen inte studenterna ordet kompetens på samma sätt som vi gör, vilket inte är så konstigt då vi har läst betydligt mer om det än vad de har. Ett sätt som vi hade kunnat komma runt det här på hade eventuellt varit att göra en provintervju med en av studenterna som vi sedan inte hade använt som en del av vårt resultat. Vi hade även kunnat göra en provintervju med någon annan, men då intervjuguiden var riktad till en specifik kategori, väg- och vatteningenjörstudenter på Lunds Tekniska Högskola inom ett praktikprogram i en byggorganisation, misstänker vi att det inte hade varit till någon större nytta.

Eftersom vi ville undersöka något i praktiken så valde vi ett induktivt tillvägagångssätt, det vill säga välja teori efter empiri. Det hade kanske underlättat uppbyggnaden av vår intervjuguide om vi hade haft lite mer teori kring de olika ämnena vi berörde, och istället valt att använda oss av både en deduktiv och induktiv ansats, det vill säga en abduktiv ansats. Problemet här ligger dock i att vi efter vår databearbetning insåg att vi skulle bli tvungna att ändra vårt syfte. I och med att vi hade valt en induktiv ansats hade vi inte valt någon inriktning än, vilket gav oss friheten att ändra våra teman, syfte och frågeställningar efter den insamlade data.

3. Teori

I följande del presenteras uppsatsens teoretiska referensram. Den inleds med en källkritisk granskning av källor som har använts, som därefter följs av ett teoretiskt avsnitt som tar upp de teorier som har använts i denna studie. Dessa teorier har valts ut efter tolkning och tematisering av det empiriska materialet.

3.1 Källkritik

Litteraturen som har använts i denna uppsats har främst tagits fram genom sökningar i Lunds universitets bibliotekskatalog LOVISA, samt genom att leta på den öppna samlingen på Lunds Universitetsbiblioteket. Sökningarna har gjorts genom att använda ord som har varit relevanta för att ringa in uppsatsen huvudområde. Dessa huvudområden har bland annat varit praktik, arbetsplatslärande, kompetens och socialt bemötande. Ord som användes vid våra sökningar har därav exempelvis varit *organisationslärande*, *arbetsplatslärande*, *kompetens*, *praktik*, *psykosocial arbetsmiljö* och *organisationsteori*. För att få mer specifika resultat har vi använt oss av trunkering och olika ord i kombination med varandra. Även kurslitteratur från tidigare kurser inom kandidatprogrammet i personal- och arbetslivsfrågor har använts.

Vi hade väldigt svårt att hitta litteratur kopplat till praktik och fick därav främst använda oss utav vetenskapliga artiklar kring dessa ämnen. De vetenskapliga artiklarna som har använts har sökts fram via LUBSearch. Ord och fraser som har använts här är bland annat *internship*, *internship benefits* och *benefits with internships*. Alla artiklar som har använts har varit peer reviewed, vilket innebär att de har stor tillförlitlighet och att de är publicerade i vetenskapligt granskade tidskrifter. Vi har främst använt oss av primärkällor vilket enligt Repstad et al. (2007) minskar risken för att andra författare gjort egna tolkningar och lagt in sina egna värderingar. I de fall vi använt oss av sekundärkällor har vi inte hittat primärkällan. Exempelvis artikeln av Coco (2000), där det fanns källor vi försökte hitta men utan resultat. Vi valde därför att hänvisa till via Coco då vi ansåg författarens tolkning överensstämde med annan litteratur. Artikeln vi inte fick tag i är dock publicerad i en tidskrift som är vetenskapligt granskad.

Några av de källor vi har använts oss av, både litteratur och vetenskapliga artiklar, har varit av äldre karaktär. Vi har tagit i beaktning att vissa källor är mer än tjugo år gamla men ändå ansett dem vara relevanta för studien då de har varit primärkällor som flera andra författare har refererat till. Exempel på sådana källor är Ellström (1996a) samt Lave & Wenger (1991). Vi har främst använt oss av referenser i bokform då vi främst velat ha grundkällor men även de övriga referenserna har varit viktigt och relevanta för studiens syfte.

3.2 Kompetens

Enligt Lundmark (1998) och Ellström (1996a) är kompetens ett dynamiskt begrepp då den besitts av en individ som ständigt utvecklas och förändras. Begreppet innebär att en som individ besitter en potentiell handlingsförmåga i förhållande till en viss situation eller uppgift. Denna handlingsförmåga avser bland annat kunskaper, intellektuella och sociala färdigheter men även attityder och personlighet. Begreppet inbegriper mer än vad begreppen kunskap, färdigheter och attityder kan täcka, samtidigt är dock just kun-

skap själva kärnan i en individs kompetens. Vilja och motivation beskrivs som vidare två viktiga komponenter i en individs kompetens (Ellström, 1996a; Lundmark, 1998).

Flera modeller har tagits fram i ett försök att beskriva en individs kompetens eller kompetenskrav i förhållande till en specifik uppgift. Lundmark (1998) väljer att presentera en kompetensmodell som hon kallar ”kompetensblomman”. Modellen delar upp begreppet i yrkesteknisk-, strategisk-, personlig-, social- samt funktionell kompetens. *Yrkesteknisk* kompetens omfattar de grundläggande kunskaper som krävs för det aktuella arbetet, det vill säga teorier och metoder som är av betydelse för uppgiften. *Strategisk* kompetens syftar till att en har kunskap kring verksamhetens idéer och mål. *Personlig* kompetens syftar till individens personliga egenskaper, såsom hens egna förhållnings-sätt, värderingar och etik. Den *sociala* kompetensen innefattar förmågan till lagarbete och socialt samspel, såsom att visa hänsyn och respekt samt att kunna lyssna och anpassa sig efter olika samarbetskonstellationer. Den femte och sista delen i modellen består av *funktionell* kompetens, vilken bygger på en interaktion av alla delar (ibid).

3.3 Arbetsplatslärande

I Ellströms (1996b) definition av lärande menar han att lärandet påverkas i och med individens interagerande med omgivningen. Vidare menar han att det är viktigt att skilja på formellt och informellt lärande då de innefattar olika saker. Lärande som planerats inom olika utbildningsinstitutioner är formellt lärande. Det informella lärandet sker oftast omedvetet men kan även vara planerat. Det kan ske genom lärande baserad på erfarenheter från nätverk, coachning eller utvecklingsprojekt. Ytterligare beskrivs det individer faktiskt lär sig, vilket konkretiserats till olika beteenden, attityder och kunskaper. Lärandet har inte alltid en positiv prägel och leder inte alltid till utvecklande av individen och dess kompetens. Ellström (1996b) beskriver negativt lärande som en omedveten process vilken kan resultera i minskad kompetens, underordning, passivisering och inlärd hjälplöshet.

Ellström (2004) beskriver två typer av lärande, reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande, vilka kompletterar varandra och där en är mer framträdande beroende på situation. Det reproduktiva lärandet har fokus på förbättring där individen förbättrar sin kompetens gällande hantering av en viss situation eller uppgift. Ett utvecklingsinriktat lärande har fokus på att ifrågasätta samt utveckla sin kompetens genom att förändra och prova nya sätt att arbeta på. Ellström (2004) menar vidare att det finns olika förhållanden på arbetsplatsen som hindrar eller främjar lärande och redogör för några faktorer. Arbetsuppgifternas utformning och vilken lärandepotential de besitter är en faktor vilken beror på individens upplevda autonomi och hur komplex uppgiften är. Det styrs även av uppgiftens kompetenskrav, de vill säga om individen har förståelse för uppgiften, förmågan att klara av den samt förtroende för sin egen kapacitet. En annan faktor är huruvida autonomi och standardisering relateras till lärande. Ellström (2004) menar att det finns två ståndpunkter i förhållandet standardisering och lärande. Den ena menar att standardisering främjar reproduktivt lärande då individen lär sig en specifik arbetsuppgift. Den andra talar för att det hindrar utvecklingsinriktat lärande i och med att individens autonomi minskas och arbetsuppgifterna liknar varandra. I avseende för vissa arbetsuppgifter kan därför standardisering vara bra för individens lärande men genomförandet kan ha viss betydelse (Ellström, 2004). Individens syn på värdet av lärande, individuell utveckling samt självförtroende, det vill säga tilltro till sin egen förmåga, är väl-

digt viktiga faktorer för motivationen att lära. Dessa faktorer beror bland annat på individens sociala bakgrund, utbildningsnivå och tidigare erfarenheter i olika lärandesituationer (Ellström, 1996a). Då individer är olika varierar därmed inställningen till lärande från person till person. Med koppling till arbetsuppgifternas komplexitet och kompetenskrav reagerar individer på olika sätt beroende på vilken syn de har på individuellt lärande och utveckling. Det resulterar i att vissa individer inte kommer ta sig an en del uppgifter medan andra drar nytta av varje möjlighet som erbjuds (Ellström, 2004).

Södergren (1996) menar att det är viktigt att lärande sker nära verksamheten och de ledare som arbetar där, som arbetsledare, produktionschefer eller områdeschefer, är en viktig förutsättning för individens lärande. I enlighet med Södergren (1996) visar studien av Holyoak (2013) att praktikantens utvecklingsmöjligheter kan hämmas på grund av chefen. Chefen har makt och kan begränsa möjligheter och även visa att hen inte vill ha praktikanten där genom att ignorera det praktikanten uttrycker. Vidare menar Södergren (1996) att för att skapa en bra lärandemiljö behöver ledarna se lärandet som en möjlighet för organisationen och arbeta aktivt för en lärande organisation för att det ska gynna företaget i längden. Av flera anledningar har ledarna en viktig roll gällande medarbetarnas lärande. Ledaren besitter mycket kunskap kring organisationen och har dessutom både befogenhet och inflytande i de beslut organisationen tar. Den direkta kontakt ledaren har med medarbetarna är en god möjlighet att uppmuntra till och skapa lärandetillfällen. Förutom detta har arbetsledaren möjlighet att påverka det som händer i verksamheten då hen är en kommunikationskanal mellan ledning och medarbetare.

3.3.1 Kollektivt lärande

Kollektivt lärande uppstår när ett team skapar gemensam förståelse kring en arbetsuppgift och andra frågor (Granberg, 2014), genom att öppet dela med sig av erfarenheter och därefter reflektera kring dem (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidsson, 2011). Vidare menar Granberg (2014) att gruppen utvecklar nya sätt att tänka och se på olika situationer vilket ger dem en gemensam grund för hur de ska agera i framtida situationer. Stedt (2013) håller med ovanstående beskrivning och tillägger att individers erfarenhetsutbyte är kopplat till hur de samtalar med varandra. Bra förutsättningar för samtal kännetecknas av dialog under demokratiska former där alla individer får komma till tals samt att respekt och ömsesidig förståelse existerar. Individer lär också i grupp, vilket Jaques & Salmons (2007) definierar som när personer som samlas för att utbyta kunskap och därigenom lära av varandra genom diskussion eller för individuell utveckling. Vidare menar författarna att lärande kan uppstå på både individ- och gruppnivå genom exempelvis *mirroring* och *exchange*. Det är två begrepp som beskriver hur individerna jämför hur de tänker och handlar med övriga i det nätverket och på så sätt lär de sig av varandra.

Bristen på forum att diskutera svårigheter och problem inom arbetet kan leda till att kunskap och idéer inte förs vidare. Kunskaper och erfarenheter förs inte fram för diskussion och granskning, vilket leder till att de inte kan tas tillvara eller bidra till positiv utveckling för personalen eller verksamheten. Detta kan leda till att sämre lösningar lever vidare då de inte reflekteras eller diskuteras. Att göra erfarenheter av samspel med omgivning leder dock inte nödvändigtvis att vi lär oss något av dessa erfarenheter. För att lära sig av erfarenheter krävs det att vi har kunskaper som kan stötta oss i att identifiera, tolka och reflektera kring den information som erfarenheten ger (Ellström och Ekholm, 2004). Även Granberg (2014) betonar vikten av reflektion kring erfarenheter och

hur det bidrar till lärande. Vidare menar författaren att reflektion i grupp med syfte att tillgängliggöra alla individers tankar och kompetens kring något kan resultera i ett bredare perspektiv. Kommunikation sker på olika sätt men för att lyfta upp individers olika kompetens och således öka förståelsen för varandra bör vi använda dialogen i syfte att skapa mening. Det är nödvändigt att skapa samt bestämma tid för mötestillfällen så de inte uteblir.

3.3.2 Situerat lärande

Med situerat lärande menar Lave & Wenger (1991) att lärande sker i en bestämd situation som avgör hur lärandet sker och vilka följderna blir. Den bestämda situationen är situerad och författarna menar att alla situationer är det. Vidare menar de att situerat lärande är ett grundläggande perspektiv av den sociala kontext vilken beskrivs som individens relation till exempelvis aktiviteter, lärande, mening, förståelse och vetande. Lave och Wenger (1991) utvecklar sin teori kring situerat lärande och presterar en process kallad legitimt perifert deltagande, där lärande individer deltar i *Communities of Practice* och rör sig från periferin till centrum. Holyoak (2013) skriver att *Communities of Practice* kännetecknas av medlemmar som interagerar kring ett delat intresseområde, vilket på så sätt utvecklar individernas kompetens kring området. Lärandet återfinns i deltagandet med andra individer i gruppen både genom att lära från individer med mer erfarenhet och när en själv lär andra individer. Vidare menar Lave & Wenger (1991) att specifika aktiviteter inte enskilt ses som lärande utan att de får snarare mening i ett större sammanhang kopplat till interaktion i sociala möten.

3.3.3 Handlingsutrymme och interaktionsutrymme

Handlings- och interaktionsutrymme är en viktig del av individers arbetsplatslärande. En individs handlingsutrymme beror på hur styrt arbetet är vilket innebär att det skiljer sig mellan olika typer av arbeten (Nilsson et al., 2011). Jakobsson & Skoglund (2017) tillägger att det är beroende av i vilken utsträckning individen kan prioritera ordningsföljd, inverka på tidsplanering och arbetsmetod samt själv bestämma i vilken takt hen arbetar. Nilsson et al. (2011) menar vidare att handlingsutrymmet stort finns således större möjligheter till lärande och utveckling. I grunden ses handlingsutrymmet som något objektivt och beroende på sammanhanget men en individs egen uppfattning av handlingsutrymmet kan te sig annorlunda vilket i sig kan påverka lärandet. En arbetsplats med goda förutsättningar för interaktionsutrymme möjliggör arbete med medarbetare samt personalträffar under arbetstid. Den erbjuder dessutom handledning och skapar tillfällen för möten med ledare. Vidare ger Nilsson et al. (2011) exempel på forum som möjliggör interaktionsutrymme och nämner nätverk och projektgrupper. I nätverk återfinns utvecklingsinriktat lärande då individer i och med miljöombytet får interaktionsutrymme.

3.4 Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö innefattar en individs upplevda verklighet (Zanderin, 2005) och individens helhetsuppfattning av arbetsplatsens förhållanden såsom arbetsuppgifter, social gemenskap eller den fysiska utformningen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Zanderin (2005) menar vidare att individer reagerar på och tolkar situationer olika på grund av deras varierande erfarenheter och behov. Därför är det viktigt att se till individen och dess bakgrund, inte bara situationen eller kontexten (ibid). På arbetsplatsen är socialt stöd som gemenskap och trivsel en förutsättning och är något organi-

sationen bör tillgodose individer med. Det kan ske i form av att medarbetare och ledaren visar omtanke eller ger råd kring arbetet, vilket i sin tur gör arbetsinsatsen bättre. Att ledaren ger återkoppling i arbetet samt behandlar alla med likvärdig respekt kännetecknar bra ledarskap. Andra tecken på bra ledarskap rör tydliggörande av vem som har vilka ansvarsområden och arbetsuppgifter (Jakobsson & Skoglund, 2017).

Anspråksnivå beskriver de krav vi har och är något som skiljer människor åt. Beroende på tidigare erfarenheter och vilka förväntningar individen har, påverkas upplevelsorna av en situation eller kontext. Individers upplevelser av exempelvis arbetsledning eller arbetstider kan därför skilja sig drastiskt även om situationen rent objektivt är identiskt. Som tidigare nämnt är en individs tidigare erfarenheter betydande i sammanhanget men det mentala tillståndet och personligheten spelar även in (Zanderin, 2005). För motivationen är det viktigt att individens förväntningar uppfylls, oavsett vad de är (Filstad, 2012). I enlighet med Filstad (2012) menar Zanderin (2005) att det är viktigt att tillfredsställa individens krav och behov men lika viktigt är det att kritiskt bemöta orimliga krav.

Enligt Zanderin (2005) finns några faktorer som bidrar till att individer känner motivation till att arbeta och som förekommer i de flesta teorier kring arbetsmotivation. De faktorer som beskrivs är att individen känner gemenskap, ansvar, får vara med och påverka, att det individen gör känns meningsfullt, att en får nyttja sin kompetens och slutligen att individen får återkoppling. Ellström (1996a) skriver att andra viktiga faktorer för arbetsmotivationen är arbetets mångsidighet och dess praktiska betydelse för verksamheten. Även inriktning på helheten, det vill säga att man får vara med från början till slut och se det slutliga resultatet, ses som en viktig faktor. Zanderin (2005) menar vidare att gemenskap är den mest betydande faktorn för individens arbetsmotivation. Om gemenskap är den enda uppfyllda faktorn kan motivationen ändå finnas där. Om individen inte känner gemenskap med gruppen kan de således leda till att individen inte känner motivation även om de andra faktorerna är uppfyllda. En individs möjlighet att påverka såväl verksamheten och sitt eget arbete är andra viktiga motivationsfaktorer. Att någon annan styr och kontrollerar ens arbete leder till att en trivs sämre, så individen behöver även viss frihet och en känsla av självständighet i arbetet. Att individen får eget ansvar är viktigt men då till den grad att det inte blir en belastning. Att föredra är om individen, i takt med sin kompetens, får utökat ansvar. Det är också beroende på om arbetsledaren kan delegera på ett bra sätt, vilket är en förutsättning för att individer ska få mer ansvar. En annan viktig faktor är att få återkoppling kring sitt arbete av anledningen att få höra när en gjort en bra insats men även i syfte att få feedback på vad som kan förbättras och utvecklas. För att synpunkterna ska betyda något är det viktigt att överlämnaren har kunskap kring det den tar upp. Författaren menar att individuella samtal är att föredra då det är ett bra tillfälle att lyfta både bra och dåliga saker utan att det blir en form av tillrättavisning, vilket också påverkar individens motivation till förändring. Det är inte bra för motivationen att varje dag arbeta med liknande uppgifter och där man inte får använda all sin kompetens. Det är viktigt att se individers kompetens och fallenhet för att finna passande arbetsuppgifter som gynnar både individen och organisationen. I arbetet är det även viktigt att individen upplever att arbetsuppgifterna är meningsfulla och av värde för verksamheten. Att se sambandet mellan verksamheten och individens arbetsinsats ger en känsla av meningsfullhet och att vara en del av processen (ibid).

3.5 Praktik och förutsättningar

Idag är det vanligt att organisationer erbjuder praktik till studenter och de som har avslutat sin utbildning. En bra praktik med utvecklingsmöjligheter kan gynna både organisationen och praktikanten. För praktikanten är det ett bra tillfälle att få ny kompetens, få praktisk erfarenhet och möjlighet att skapa ett nätverk vilket kan underlätta övergången mellan universitetet och arbetslivet. Det kan dessutom säkra eller öka möjligheterna för framtida jobb (Holyoak, 2013). I enlighet med Holyoak (2013) anser även O'Connor & Lynch (2010) att samarbeten mellan skolor och organisationer kan ha positiva effekter för båda parter. De menar att skolor kan uppdatera sin läroplan så att den blir mer anpassad till arbetslivet, vilket kan skapa praktikplatser och forskningsmöjligheter. För organisationer kan det i sin tur bland annat bidra med att man kan ta del av nya teorier och forskning, samt att man kan etablera positiva relationer med skolor vilket kan vara gynnsamt på sikt då man kan uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Även Coco (2000) diskuterar positiva följder för organisationen och praktikanterna och menar att organisationen får tillgång till motiverade och produktiva praktikanter som kan underlätta arbetet för andra medarbetare. När studenterna får komma ut på en arbetsplats ökar förståelsen för vilka likheter och skillnader det finns mellan utbildningen och verkligheten samt att ökar sin kunskap om organisationen och branschen. Det kan i sin tur underlätta övergången mellan universitetet och arbetslivet. Förutom detta får praktikanterna, genom att pröva nya arbetsuppgifter, en förståelse för sina egna intressen och ambitioner (ibid).

Då organisationer kan ha olika syften med praktiken är det viktigt att säkerställa praktikanternas möjlighet till lärande och utveckling, då det har visat sig att praktikanter som inte lär sig något under praktiken är mindre benägna att ta ett jobb på den arbetsplatsen i framtiden (Holyoak, 2013). Enligt D'Abate, Youndt & Wenzel (2009) är arbetstillfredsställelse viktigt för lärande och utveckling, där de två främsta faktorerna är meningsfulla arbetsuppgifter och mängden feedback praktikanten får från sin chef. Studenterna tycks uppleva mer arbetstillfredsställelse om de upplever att deras uppgifter är av signifikans för organisationen. Deras önskan om feedback kopplar D'Abate, Youndt & Wenzel (2009) till att studenterna är vana vid en akademisk miljö där de regelbundet får ta del av feedback och utvärderingar.

För att en praktik ska bli så bra som möjlig behöver praktiken planeras och utföras på rätt sätt för att se till att praktikantens erfarenhet inte förstörs (Coco, 2000). Han tar upp ett antal punkter värda att fundera över inför planerandet av en praktik. Han menar att det finns en poäng i att låta praktikanterna vara en del av planeringen. I enlighet med Coco (2000) tror D'Abate, Youndt & Wenzel (2009) att upplevelsen kan bli bättre om organisationen tar hänsyn till praktikanternas motivation och förväntningar. Det är även bra, fortsätter Coco (2000) att förse praktikanterna med en mentor och nödvändig kunskap, låta dem skriva dagbok samt låta praktikanten få se olika delar av organisationen. Annat viktigt är att delegera arbetsuppgifter som är genomförbara och förklara syftet med uppgifterna samt låta praktikanten ta ansvar för projekt och deadlines. Utöver detta är det viktigt att praktikanten behandlas som medarbetare och tillåts delta på möten och liknande.

Holyoak (2013) beskriver fyra olika situationer som kan uppstå på arbetsplatsen under praktiken. Hon menar att praktikantens utveckling och lärande avgörs beroende på gra-

den motivation i kombination med om arbetsledarens vilja att ge stöd är högt eller lågt. En situation beskrivs som optimala förutsättningar för utveckling. Då är praktikantens motivation till lärande högt och chefen är mycket villig att hjälpa till och ge stöd. I en annan situation är praktikantens motivation återigen hög men chefen är inte alls villig att stödja praktikanten vilket inte leder till utveckling för praktikanten. I en tredje situation skapar chefen bra förutsättningar för lärande hos praktikanten men då finns ingen motivation hos praktikanten vilket leder till frustration hos chefen. Den sista situationen leder till ömsesidigt missnöje då praktikantens motivation är låg av olika anledningar men att chefen inte heller är villig att ge stöd. Trots olika erfarenheter, både bra och mindre bra, var erfarenheten i sig givande och studiens deltagare skulle alla göra det igen.

3.6 Organisationsstruktur och kultur

Enligt Hatch (2002) brukar forskare som studerar organisationer prata om två olika typ av strukturer, en fysisk och en social. Den fysiska strukturen utgörs av exempelvis organisationens geografiska placering och byggnadsdesign. Den sociala relaterar däremot till de sociala relationerna mellan individer inom organisationen, deras yrkespositioner samt deras arbets- och ansvarsfördelning. Heide, Simonsson & Johansson (2012) skriver att forskare även delar upp organisationsstrukturen som formell och informell. Den formella strukturen utgör bland annat av föreskrifter och standardiserade arbetsprocesser. De är skapade då medarbetare i en organisation har ett behov av arbetsfördelning, ordningssystem och stabilitet. Den informella strukturen omfattar däremot ansvars- och arbetsuppgiftsfördelningen, som oftast skapas av medarbetarna inom organisationen.

De forskare som riktar in sig på att undersöka hur organisationer tolkas och studeras, undersöker däremot organisationskulturen (ibid). Det är av intresse att studera kulturen i en organisation då olika kulturer existerar inom alla organisationer. Kulturerna är både synliga och osynliga, och de utgör en samling av olika faktorer som håller samman organisationen och dess medarbetare. (Erikson, 2011). French, Rayner, Rees & Rumbles (2015) skriver att organisationskultur kan definieras som ett system av delade värderingar och tilltro som utvecklas inom en organisation och som guidar de anställda i deras beteende och kan delas in i tre nivåer. Den första nivån kallas *observable culture* och innefattar formella samt informella metoder som utvecklas på arbetsplatsen och som anställda för vidare till nyanställda. Det kan ske genom introduktionsutbildningar eller via mer subtila kanaler, såsom symboler och ceremonier. Nästa nivå kallas *shared values*, vilket bland annat kan innefatta sloganer eller uniformer, och kan spela en stor roll i att länka och motivera människorna i en organisation. Den tredje och sista nivån kallas *common assumptions*, sanningar som man tar för givet som anställda delar som ett resultat av deras delade erfarenheter.

3.6.1 Arbetsplatskultur

På arbetsplatsen finns det kulturella faktorer som försvårar eller underlättar individens utveckling och lärande. Exempel på detta är normer som inte värderar utbildning eller karriär. Det kan också handla om att miljön inte värderar abstrakta arbetsuppgifter eller individens eget ansvar för sitt arbete. En arbetsplatskultur och miljö som istället underlättar individens utveckling och lärande tillåter individer att kritiskt reflektera kring verksamhetens strategi och handlingar. Den accepterar individers olika uppfattningar, deras osäkerhet och felsteg men tillåter dem att agera, ta egna initiativ och risker. Det finns kulturella skillnader mellan en arbetarkultur och tjänstemannakultur i avseende det

ovan nämnda (Ellström, 2004). Dessa skillnader kan utgöra hinder för organisatoriska förändringar samt individuell kompetensutveckling. Exempel på sådana hinder kan vara normer som nedvärderar vissa arbetsuppgifter, vidareutbildning och individuellt ansvarstagande i arbetet. Kulturella aspekter som däremot kan verka stödjande är till exempel tolerans för olika uppfattningar samt uppmuntran till reflektion av den egna arbetsplatskulturen och de "sanningar" om vad som ses som naturligt och önskvärt (Ellström, 1996b). De kulturella värderingarna inom organisationen kan påverka både de över- och underordnade på så sätt att chefer är mer eller mindre villiga att delegera. I avseende individens självständighet och ansvar är den aspekten viktigt, dock är det av vikt att ta hänsyn till individernas varierande behov (Zanderin, 2005).

4. Resultat

I följande del redovisas resultatet av de sju intervjuer vi har genomfört med civilingenjörsstudenter som är eller har varit en del av ett praktikprogram. Med utgångspunkt i vår informantintervju har vi formulerat frågor för att ta del av deras upplevelser av praktiken. Efter intervjuerna har vi tematiserat och fått fram tre teman att redovisa vårt resultat kring. De teman vi fått fram berör praktikens struktur och upplägg, kultur och socialt samspel på arbetsplatsen samt lärande och kompetens. Värt att notera är att studenterna vi intervjuat, som varit en del av praktikprogrammet, har praktiserat mellan en till tre somrar vid intervjutillfället vilket kan påverka deras upplevelser.

4.1 Praktikens struktur och upplägg

4.1.1 Förväntningar

Flera av studenterna uttrycker att de hade förväntningar på sin praktik som inte helt införlivades. Några studenter har nämnt att de hade förväntningar om att de skulle få göra och även lära sig mer medan andra har sagt att de åt medvetna om att de är oerfarna och därav inte förväntade sig att få så svåra arbetsuppgifter. Många uttrycker att de var lite nervösa innan praktiken startade, då de inte visste vad som förväntades av dem och vissa har nämnt att de kände att de var tvungna att kunna vissa saker och leverera 100 procent.

4.1.2 Arbetsuppgifter under praktiken

Majoriteten av studenterna har varit ute i produktionen under åtminstone en av sina somrar under praktikprogrammet. Vad de har fått göra ute i produktionen har dock varierat beroende på byggarbetsplats och arbetsledare. En del har fått gå bredvid arbetsledaren och se vad hen gör, allt från det administrativa till det praktiska ute på bygget. En del av studenterna upplevde att det inte fanns så mycket att göra på praktiken utan att de fick gå runt och leta arbetsuppgifter på egen hand då det inte fanns några förberedda till dem. En student menade att arbetsuppgifterna kunde delegeras utan mening för varken praktikanten eller projektet. Hen menade även att delar av det de fick göra inte hade någon relevans för praktiken.

“Första sommaren så fick jag väl i stort sett inte göra någonting [...] Det var någon gång jag fick att jag skulle mängda men det kändes lite som att jag gör det bara för att det skulle sätta mig i arbete. Inte för att jag skulle, de skulle använda det. Sen fick... efter kanske tre veckor kom, hade platschefen sitt barnbarn som praktikant också. Och då var det nästan som att jag skulle barnvakta honom.”

Den här upplevelsen tydliggör vad många studenter upplevde, att mycket tid gick åt till att vänta på att få en arbetsuppgift. Det ledde i många fall till att de fick söka uppgifter på egen hand. Ur citatet framgår det även att studenten fick göra vissa uppgifter i syfte att göra något, inte för att de hade användning av det, som exempelvis att mängda eller vara barnvakt. Däremot var det flera studenter som fick arbetsuppgifter av relevans som att vara med på möten, kontakta leverantörer, ordna leveranser och göra förbesiktningar, vilket de uttrycker varit givande och lärorika. En del av studenterna har även haft prak-

tik på kontor, vilket till stor del har inneburit att räkna kalkyler och följa upp avslutade byggprojekt. En student förklarade att hen fick arbeta med beräkningar av kommande projekt medan en annan student uttryckte att hen bara fick sitta med gamla beräkningar under hela praktiken.

Förutom sommarpraktiken har praktikprogrammet inneburit många träffar under resterande del av året. Då ett antal studenter haft mindre bra upplevelser av sommarpraktiken har flera uttryckt att de har uppskattat träffarna.

”Jag är rätt besviken på sommarpraktikerna men under träffarna tyckte jag var väldigt bra. Det var kul, man fick träffa mycket olika folk, man fick se många olika byggen, många olika typer av möten vi hade. [...] Och det var ju en väldigt bra uppstartsträff i Stockholm där man träffade alla. Så hela det tyckte jag... och det var verkligen att man träffades en gång i månaden och så typ käkade lunch eller middag, så det var väldigt trevligt. Och sen fick man träffa äldre som var traineer och gamla praktikanter. Så man kom i kontakt med yngre som har det nära, utbildningen nära till hands liksom som man kunde diskutera med.”

Studenten beskriver träffarnas innehåll och betonar att få möjligheten att interagera med en stor variation av människor med olika kompetens inom ett gemensamt kunskapsområde. Hen har dessutom uppskattat att träffarna skapat en gemenskap och att det varit trivsamt. Detta är något som majoriteten av studenterna har värderat väldigt högt. Flera studenter har uttryckt att det var bra med variation på träffarna då de inneburit olika platsbesök, seminarium samt möten med både människor inom organisationen och andra praktikanter. De menar att det har varit lärorikt och givande.

4.1.3 Struktur

Praktikens struktur var något som flertalet gånger kom på tal under intervjuerna. Alla studenter nämnde att förberedelserna innan praktiken kunde varit bättre och flera av dem upplevde det som rörigt. Majoriteten efterfrågade någon plan för vad de som student kunde få ut av praktiken och vad byggföretaget kunde förvänta sig av dem. En student betonade hur viktigt det är att den aktuella arbetsplatsen vet vem som ska praktisera hos dem.

“Att man har lite mer framförhållning än vad man har haft liksom, för det har varit ganska rörigt helt enkelt. Sen också... asså när man... i praktikdelen, att man verkligen informerar sin arbetsplats eller den praktikplats som är avsedd för studenter, att verkligen informera dem om vad praktikprogrammet handlar om, vilka är det som kommer ut?”

Studenten menar här att informationen mellan organisation och arbetsplats inte fungerat fullt ut och att arbetsplatsen borde vara mer förberedd på vem de ska ta emot. Vidare menar en annan student att det hade varit önskvärt att information till arbetsplatsen om praktikanterna varit bättre. En annan student nämnde att hen fick informera om praktikprogrammet på arbetsplatsen under först dagen då ingen visste något om det. Så den övervägande delen av studenterna menar att det hade underlättat om arbetsplatsen visste vad de kom med för kompetens och hade förberett typiska arbetsuppgifter för dem. Vi-

dare påvisar svaren i intervjuerna att många har upplevt att praktiken inte har någon tydlig struktur och att den varierar beroende på vilken arbetsplats de hamnar på. En student tror det handlar om bristande kommunikation mellan de som beslutar om vilka arbetsplatser som ska ta emot praktikanter och de arbetsplatserna. En student uttryckte: "... det är väl de uppe på HR typ som säger vi ska ha praktikanter". Studenten menar att hen kände sig utplacerad till en arbetsplats som egentligen inte hade möjlighet att ta emot en praktikant för tillfället. Fortsättningsvis menar en annan student att de borde försöka ta tillvara på de arbetsplatser och platschefer där det fungerar då alla inte kan hantera en praktikant. Trots detta är det flera studenter som är medvetna om att de inte alltid kan ha något att göra men menar på att de vore bra med en plan för vad de eventuellt skulle kunna göra. Som en student sa hade hen målat upp en bra bild av praktiken men verkligheten var stressig och hen kände sig bortprioriterad.

En student nämnde att det även handlar om i vilket skede av processen man börjar sin praktik då det blir annorlunda om det är i början, mitten eller i slutet av ett projekt. Att föredra var att få vara med från projektets början. En annan student nämnde fördelarna med att hen hamnat på samma arbetsplats två somrar och att det varit bra för både hen själv men även medarbetarna. Studenten visste hur arbetsplatsen fungerar och medarbetarna visste vad studenten kunde. Andra upplevelser handlade om att en student menade att det var mindre handledning nu vilket hen varken ansåg var bättre eller sämre och en annan upplevde att hen var ensam mycket under praktiken. En student sa även att det hade varit bra med en liten genomgång av momenten i arbete för att förstå från början och således kunna känna sig delaktig.

4.1.4 Uppföljning och återkoppling

Något som nästan alla intervjupersonerna kommit in på när det gäller praktiken är att de saknat uppföljning och återkoppling. Gällande uppföljning under praktiken berör det att kontinuerligt ha en dialog kring hur det går och hur studenterna trivs. Efter praktiken var det flera studenter som saknade någon form av återkoppling där arbetsplatsen ger feedback om vad som varit bra och vad som kan utvecklas. Även att studenterna får möjlighet att lyfta sina tankar kring praktiken.

I övrigt lyftes åsikter om att praktikprogrammet är en bra möjlighet för alla och en student menade att det gynnar organisationen att de ger alla en chans då en känner lojalitet till dem. En av studenterna förklarade hur hen ser på praktiken och menade att det är en möjlighet för studenten att utveckla problemlösning, problemhantering, hur du arbetar i grupp samt hur gruppen hanterar problem. Några studenter tog upp att det var väldigt bra att de kunde ha bra kontakt med den som ansvarar för praktiken, att hen gör ett bra jobb och verkligen lyssnar på dem. Exempelvis att hen är inlyssnande kring den andra sommarpraktiken, att de får önska hur de vill ha det och att ansvarig tar hänsyn till det.

Sammanfattningsvis har studenternas förväntningar inte riktigt infriats, vilket huvudsakligen har varit en följd av sommarpraktiken där det inte funnits någon tydlig struktur. Flera studenter upplevde miljön som stressig och att de på arbetsplatsen inte varit förberedda på dem. Någon kopplade det till att information inte nått ut i organisationen. Studenternas arbetsuppgifter har varierat beroende av arbetsplats och vem som varit ansvarig där. Vissa studenter har fått tydliga och lärorika arbetsuppgifter medan andra fått göra liknande uppgifter vilka ibland inte hade relevans för arbetet. Majoriteten av studenterna har även upplevt att det i vissa fall inte funnits några arbetsuppgifter till dem.

De övriga träffarna har enligt alla studenter varit givande då de fått möjlighet att interagera med nya individer. Det fanns även en avsaknad av återkoppling under och efter praktiken vilket flera studenter uttryckte.

4.2 Kultur och socialt samspel

4.2.1 Bemötande

Studenterna har under praktikperioden träffat många personer som bemött dem på olika sätt. Som flera av dem har nämnt beror bemötande på arbetsplatsen, vem som tar hand om dem och vilka övriga medarbetare som arbetar där. En student menar att det är en tillfällighet hur praktiken blir då det funnits skillnader på de olika arbetsplatser hen varit på.

“Alltså generellt väldigt bra måste jag säga. Jag har ju haft väldigt tur tror jag, med mina praktikplatser, jag har fått komma tillbaka till personer som jag har jobbat med innan och jag har haft handledare som är väldigt ambitiösa och duktiga. Sen har ju vissa arbetsplatser varit väldigt stressande och då har man inte riktigt haft tid eller möjlighet att lägga tid på mig då. “

Den här studenten har varit på en arbetsplats som varit bra med trevliga medarbetare och en annan arbetsplats som varit mindre bra då miljön varit stressig. Generellt uttrycker de flesta att de har blivit bra bemötta på sina praktikplatser men det är tydligt att alla inte fått samma bemötande. Vissa har haft engagerade platschefer och arbetsledare som har velat lära känna dem och ge dem en inblick i deras arbeten medan det var en student som upplevde att hen nästan har fått be om ursäkt för att hen var där. Flera studenter berättar att de har stött på en snävare attityd hos vissa äldre som till exempel har uttryckt att tjejer borde sitta på kontoret och vända papper och inte vara ute i produktionen. Några uttrycker att de har upplevt att yrkesarbetare ute på arbetsplatsen har försökt sätta dem på plats. En av intervjupersonerna hade vid några tillfällen upplevt att hen hade blivit bemött med snorkiga kommentarer, härmande och förlöjligande av yrkesarbetare. Vid vissa tillfällen hade hen även upplevt det som att de låtsades som att hen inte var där. En annan av intervjupersonerna upplevde att hen blev utstött av sin platschef, vilket resulterade i att hen istället umgicks med yrkesarbetarna. En uttrycker att man måste spela smartare än vad man är för att yrkesarbetarna inte ska sätta sig på en. En annan uttrycker det som att om man ger dem lillfingret så tar de hela handen. Samma person säger även under sin intervju att hen tycker det är lättare att hantera det här beteendet desto mer erfarenhet hen har fått, då hen har lärt sig hantera deras språk med byggtermer och är mer förberedd på deras bemötande. Andra tankar som lyftes av studenterna, i samband med ovanstående, är att det finns en viss byggjargong. En del uttryckte då att de visste vad de gav sig in på när det valde att ge sig in i den här typen av bransch. Två av intervjupersonerna uttrycker att tidigare arbete inom försvarsmakten och erfarenheter därifrån har gjort dem hårdare i förhållande till hur de uppfattar bemötande.

4.2.2 Interaktionsutrymme

Vad som kan urskiljas från intervjuerna är att studenternas interaktionsutrymme skiljde sig väldigt mycket beroende på var de har haft sin praktik samt vem de har haft som platschef eller arbetsledare. En del av studenterna uttrycker att de har haft bra platschefer och arbetsledare som har stöttat dem och velat få dem att utvecklas. De har fått gå

med dem och vara med under deras dagliga arbete och på så sätt få ta del av deras kunskap. Andra studenter har uttryckt att de inte har haft så mycket att göra utan snarare fått gå och leta efter arbetsuppgifter. En person beskriver att hon under stora delar av praktiken varit ensam.

“Men jag fick vara väldigt mycket själv och det hade jag inte förväntat mig. Jag trodde ju hela tiden att jag skulle få vara med andra som kunde, jag trodde att jag skulle lära mig av dem.”

För den här studentens har interaktionsutrymme varit litet då hen inte kunnat interagera med andra individer i den utsträckning hen haft behov av. Studenten har haft förväntningar på att praktiken skulle innebära att ha medarbetare omkring sig att lära av. Andra studenter har upplevt att platscheferna har varit för stressade eller inte brytt sig och därför inte lagt tid på att få med studenterna i arbetet. En del har, som tidigare nämnt, hjälpt yrkesarbetarna i deras arbete i brist på annat att göra. Genom detta uttrycker vissa att de har fått en annan inblick i hur byggprocessen fungerar. De har fått lära sig grunderna och språket som används ute bland yrkesarbetarna, vilket flera uttrycker som en styrka med praktiken.

Överlag har studenterna blivit bra bemötta på sina praktikplatser. Intervjusvaren visar dock på blandat bemötande där vissa ansvariga varit omhändertagande och vissa studenter upplevt sig vara oönskade på praktikplatsen. Några studenter har upplevt att en del ansvariga har varit för stressade för att kunna ta hand om dem och att de har prioriterat annat. De individer som de jobbat med är inte enbart från organisationen, utan det finns även yrkesarbetare och underleverantörer som de har interagerat med. I vissa fall har de personerna varit en trygg punkt då övriga inte funnits på plats, medan yrkesarbetarna i andra fall haft en otrevlig attityd. Det är något som studenterna uttryckt att de har lärt sig hantera. Hur stort utrymme för interaktion det funnits har varierat beroende på medarbetare och den tid de lagt på praktikanten.

4.3 Lärande och kompetens

4.3.1 Lärande

Sett till helheten har alla studenter upplevt att de lärt sig något av att komma ut på en arbetsplats, byggarbetsplats som kontor, för att uppleva hur det går till i verkligheten. Flera studenter upplever att de fått förståelse för hur organisationen fungerar och fått en helhetsförståelse för byggbranschen. Dock har flera av de intervjuade nämnt att det ibland eller ofta inte fanns konkreta uppgifter för dem utan att de själva fick ansvara för att uppsöka arbetsuppgifter. Studenterna uttrycker att beroende på vilken arbetsplats man praktiserat på och vilka personer man mött har arbetsuppgifterna varierat vilket de har uttryckt påverkat deras lärande och utveckling. En student trivdes väldigt dåligt på sin tilldelade arbetsplats på grund av platschefen vilket ledde till att hen slutade. Det studenten upplevde var att platschefen var exkluderande och oförberedd vilket ledde till att hen valde att umgås med yrkesarbetarna istället, då hen lärde sig mer tillsammans med dem. Något flera studenter upplevde påverkade deras lärande var en oorganiserad miljö på arbetsplatsen. En student sa att det kändes som slöseri för både byggföretaget och hen själv som praktikant att lägga ner så mycket tid men att det i slutändan fallerar

på arbetsplatsen och förhållandena där. Det finns dock de som upplevt det annorlunda. Tre studenter uttryckte att de har haft arbetsledare/platschefer/handledare som varit väl förberedda med vetskapen om att de ska ta emot en praktikant. En av dem uttryckte att hans platschef var mycket pedagogisk och förklarade allt och en annan menade på eftersom hans platschef varit praktikant tidigare hade hen en bra förståelse för vad som krävdes för att praktikanten skulle lära sig. En tredje student upplevde sina platschefer och arbetsledare som inkluderande och engagerade som gav ansvar och arbetsuppgifter på rätt nivå. En student nämnde även att det var väldigt bra för hennes utveckling och lärande att få återvända till samma arbetsplats två gånger.

En annan student tog upp att hen ofta tog rygg och sprang efter arbetsledaren utan att riktigt förstå vad som skedde. En förklaring av de olika momenten hade underlättat för att lättare förstå. Samma student uttryckte: ”Att jag kanske fått utvecklas mer. Så var det nog lite, att jag inte fick riktigt utrymme att utveckla mig på arbetsplatsen.” i samband med platschefen förklarar att om hen gett större ansvar till studenten hade hen haft möjlighet att lära sig mer. Studenten uppfattar det som att arbetsledaren var förstående kring vad studenten ville ha ut av praktiken. En annan student uttryckte något liknande, då hen inte upplevde att det fanns utrymme att få utvecklas och lära sig nya saker. En annan student förklarade att hen upplevt att det kunde vara svårt att förstå vad övriga på arbetsplatsen pratade om ibland. Det var något som hen kopplade till i vilket skede av processen en började sin praktik och menade att det påverkade förståelsen och lärandet

4.3.2 Kompetens

Ur frågan om studenterna upplevt att de fått användning av sin kompetens svarade fyra studenter nej och tre svarade ja. De som svarat ja menade att de fått mest användning av sin kompetens kring termer och problemlösning. De som svarat nej upplevde att de inte praktiserade inom ett område där deras kompetens kom till rätt användning. En student hade upplevt att de människor hon hade kring sig under praktiken tänkte att hen, i egenkap av praktikant, inte kunde någonting och av den anledningen inte fick nyttja sin kunskap. En annan student sa att om hen fått arbetsuppgifter som hen kunde mer om, hade det varit roligare och mer lärorikt. Däremot var det användbart i senare kurser på universitet och hen kunde lättare förstå vad de pratade om på föreläsningarna. I frågan om huruvida de fått ny kompetens framkom att de hade fått viss ny kompetens. Som tidigare nämnt var alla eniga om att det gav något att faktiskt få komma ut i en organisation. En student förklarar att hen fick en helhetsförståelse för branschen av att få komma ut.

“Feeling för exempel [...] men typ allting runtomkring. Vad som kan gå fel och vad som kan krocka och vad som behövs. Hur lång tid saker och ting tar typ. Det var annorlunda, det fick man lära sig. Vad saker och ting heter och du går in på mer detaljnivå här alltså i vilka skruvar som behövs och vad gör dessa skruvarna till det och så vidare.”

Hen fick, genom att uppleva de mindre delarna, en större förståelse för hur arbetsplatsen fungerar och fick detaljkunskap som inte erbjuds i utbildningen. En helhetsförståelse var det fler studenter som nämnde i relation till ny kompetens. Studenterna värdesätter den nya kompetens de fått som att hantera arbetssituationer, exempelvis vad man gör när problem uppstår, hur en bemöter och hanterar olika sociala situationer. Mer specifikt kom det fram att flera lärde sig mer om hur termer och språket som används. Någon

uttryckte även att hen lärde sig logiskt ordningsföljd, någon lärde sig om mindre ingående komponenter i arbetsuppgifter och en annan om vilka metoder som skulle användas. En student hade lärt sig mer om hur och var en söker information samt vilken information en letar efter och vad som är relevant. Någon uttryckte att man lär sig att hantera sociala situationer och människor. Problemlösning var det flera som uttryckte att de lärde sig mer om. En student hade hoppats på att faktiskt få lära sig mer konkreta saker. Relaterat till vad de faktiskt fick göra nämnde en student att det var lärorikt att få arbeta med mindre delar av projektet för att känna sig delaktig. En annan student upplevde det motsatta: "Jag var på anbud och anläggningssidan, så på kontoret räknade jag jobb. Räknade mest gamla jobb och fick inte räkna något färskt om man säger.". Studenten fick enbart arbeta med gamla projekt och hela tiden göra liknande uppgifter vilket inte motsvarade förväntningarna. Studenten menade dock att det var ett bra sätt att börja arbeta på men förhoppningarna låg på att få arbeta med en del av ett aktuellt projekt efter ett tag.

4.3.3 Ansvar

Alla studenter kom in på och diskuterade kring ansvar under intervjuerna. Då studenternas praktik har skilt sig åt samt att de haft praktik olika antal somrar blir även deras förhållning till ansvar något skilda. Något alla har varit inne på är att ansvaret ökar i takt med antalet somrar. En student beskriver hur somrarna skilde sig åt gällande ansvarsnivån.

"Inte något större ansvar själv utan det var mest att följa med och göra lite småjobb. Denna sommaren var annorlunda. Denna var jag ute på ett bygge och då hade jag väldigt mycket ansvar till skillnad från första året."

Citatet påvisar att ansvaret har ökat mellan somrarna. Vidare beskriver studenten att det var bra att följa med och få en inblick hur det fungerar under första sommaren vilket gav en större förståelse under följande sommar. Även en annan student uttryckte att medarbetarna var bra på att hitta rätt nivå och gav ansvar efter vad hen klarade av. Att med tiden få mer och större ansvar gjorde att de slutligen växte in i det. Några studenter har fått uppfattningen av att ansvariga inte riktigt vet vad de kan och vilken nivå av ansvar de kan delegera. En student fick enbart räkna på gamla jobb och fick dessutom hela tiden höra att ingen heller förväntade sig att hen skulle kunna det. De som inte fick några konkreta arbetsuppgifter upplevde heller inte att de fick ansvar. En student undrade vad vad hen ens gjorde där, då inget ansvar släpptes. En student förklarade sina tankar kring varför det kunde bli så. Hen tror inte att organisationen förväntar sig så mycket utan vill att praktikanterna ska få uppleva snarare än att förväntas prestera. Hen tror heller inte att alla platschefer vill lämna över det ansvaret. Under intervjuerna framkom det aldrig att någon student upplevt att det fått för mycket ansvar eller arbetsuppgifter de inte klarade av.

Beroende på arbetsplats och medarbetare har struktur, arbetsuppgifter och handlingsutrymme varierat vilket har påverkat lärandet för studenterna. De flesta har däremot uttryckt att de har fått en helhetsförståelse för byggbranschen och allt runt omkring på arbetsplatsen. De har bland annat fått mer kunskap om metoder, problemlösning, vad som är viktigt att tänka på samt att samarbeta och interagera med andra. Vissa har upplevt att de inte lärt sig så mycket då de inte haft varierande eller givande arbetsuppgifter. Angående ansvar så har det ökat i takt med antal somrar. Vissa har upplevt sig få myck-

et ansvar och andra har upplevt att de inte fått något alls. De som fick ansvar upplevde att det var på rätt nivå och ingen tyckte att de någonsin hade för mycket ansvar.

5. Analys

I följande del har vi analyserat vårt empiriska material i relation till vår teoretiska referensram. Detta för att tolka och utläsa studenternas upplevelser av praktikprogrammet för att kunna återkoppla till studiens syfte.

5.1 Praktik

Något som kom upp under alla intervjuerna var att de tycker att konceptet med praktikprogrammet är väldigt bra. Det ger studenter en möjlighet att komma ut och se hur det ser ut i praktiken samtidigt som det ger dem möjligheten att nätverka och knyta kontakter med andra individer. Något som alla dock efterfrågade var mer struktur ute på praktikplatserna då flera studenter uttryckte att det inte fanns några direkta direktiv för vad de skulle göra. Alla studenter har varit på olika arbetsplatser som Hatch (2002) menar har olika fysiska strukturer, ligger på olika geografiska lägen och där de utför olika arbeten. De sociala strukturerna som Hatch (2002) tar upp är däremot ganska lika inom den här typen av organisation. Det är en organisation där de olika yrkesgruppernas har tydliga arbets- och ansvarsområden. Det finns även formella och informella strukturer (Heide, Simonsson & Johansson, 2012). Dessa strukturer fungerar enligt Heide, Simonsson & Johansson (2012) som ett stöd för medarbetarna då de har ett behov av arbetsfördelning, ordningssystem och struktur. Utifrån resultatet går det att utläsa att studenterna har liknande behov av struktur. Praktikplatserna skiljer sig som sagt åt, men oavsett om studenterna var på en byggarbetsplats eller ett kontor så uttryckte de en önskan om mer struktur.

Under intervjuerna tog flera av studenterna upp vikten av återkoppling och uppföljning, något de kände saknades från organisationens sida. Enligt Zanderin (2005) är detta en viktig faktor, att låta individen få veta vad som är bra och mindre bra, för att individen ska kunna förbättras och utvecklas. Vidare är det även viktigt att individen ska känna arbetet är meningsfullt samt att individen får vara med och påverka sin arbetssituation (ibid.), något som flera studenter upplevt att de inte fått göra. Majoriteten av studenterna nämnde även att de hade föredragit att få vara med under hela projektet, från början till slut. Detta för att lättare kunna sätta sig in i arbetet och förstå helheten, vilket Ellström (1996) menar är en viktig faktor för motivation. Även D'Abate et al. (2009), som har undersökt praktikanter upplevelser av praktik, skriver att det är viktigt att praktikanter känner att de får feedback på vad de har presterat under sin praktik. Av detta kan man utläsa att både praktikprogrammet och studenterna hade kunnat gynnas av organisationen gjorde större återkopplingar och uppföljning. D'Abate et al. (2009) menar vidare att det gynnar studenterna då det får en chans att reflektera över sin praktik samt att de får veta hur arbetsplatsen och organisationen har upplevt deras arbetsprestation. Detta kan i sin tur leda till att studenterna utvecklas och känner att de vill fortsätta att utvecklas inom organisationen. Coco (2000) menar även att detta är en viktig aspekt ur organisationens perspektiv då studenterna kanske vill jobba vidare där efter sin examen. De får i så fall medarbetare som redan har en inblick i hur organisationen fungerar och de behöver inte lägga ner mer tid och resurser på att få dem insatta. Detta är även något som är fördelaktigt för studenterna då de redan har grunden för att kunna utvecklas vidare inom

organisationen och på så sätt kunna fortsätta sitt lärande och utveckla sin kompetens istället för att börja om i en ny organisation.

Som nämnt har aktiviteterna utanför praktikprogrammet varit något som har uppskattats av studenterna. Här har de fått möjlighet att träffa andra studenter och medarbetare inom organisationen. Detta har gett dem möjligheten att utbyta erfarenheter och skapa nya kontakter. Om man tar in Ellström och Ekholms (i Ellström & Hultman, 2004) förutsättningar för att lära av sina erfarenheter så skapar seminarieträffarna bra förutsättningar för det men även interaktionsmöjligheter. Om det inte finns möjlighet att utbyta erfarenheter kan inte kunskap och idéer föras vidare. I analysens kommande teman kommer seminarieträffarna att analyseras djupare, men ur ett strukturperspektiv upplever studenterna träffarna som väldigt bra.

Något som flera studenter nämnde var att de kände att det inte riktigt fanns några tydliga arbetsuppgifter för dem vilket ledde till att de ibland fick uppgifter som inte var relevanta för arbetsområdet. En student fick bara räkna på gamla jobb och en annan fick vara barnvakt åt sin platschefs barnbarn. Om man kopplar detta till teori kring praktik och arbetsmotivation framgår det att vissa av praktikplatserna inte främjar studenternas arbetsmotivation. För att motiveras i arbetet skriver Zanderin (2005) är det flera viktiga faktorer som spelar in, däribland att individen känner gemenskap, ansvar, har meningsfulla arbetsuppgifter och att hen får återkoppling. Den allra viktigaste av dessa faktorer är enligt Zanderin (2005) att man känner gemenskap och något som har framgått är att alla studenterna inte har känt det under praktiken. En student uttryckte att hen kände sig utstött av platschefen vilket resulterade i att praktiken avslutades tidigare än planerat. D'Abate et al. (2009) lyfter vikten av att känna att det man gör är meningsfullt under sin praktik. Att ge studenter gamla jobb att räkna på eller inte ha några bestämda arbetsuppgifter är exempel på något som inte skapar en meningsfull praktikplats för studenterna. Studenterna själva uttrycker att de förstår att man måste börja någonstans eftersom de inte har några kunskaper i den här typen av arbete, men för att kunna utveckla sin kompetens och växa i arbetet så måste en arbetsplats enligt Zanderin (2005) var främjande och utvecklande för individen. Vissa studenter uttrycker däremot att de har haft väldigt bra platschefer som har varit väldigt måna om att de ska lära sig något på sin praktik. De har försett dem med specifika uppgifter och verkligen försökt ge dem en inblick i vad deras arbete innebär. Dessa arbetsplatser har, kopplat till Zanderin (2005) och Coco (2000), främjat deras arbetsmotivation och fått studenterna att känna att de gör nytta. Detta har även fört in dem i gemenskapen på arbetsplatsen, vilket är den viktigaste av alla faktorerna för att skapa arbetsmotivation (Zanderin, 2005).

Studenterna hade alla olika förväntningar inför sina sommarpraktiker. En del hade inga särskilda förväntningar inför vad de skulle få göra, medan andra hade mer specifika. Att det varierade så mellan studenterna går att koppla till deras anspråksnivå. Enligt Zanderin (2005) beskriver anspråksnivån en individs krav. Dessa krav beror på ens tidigare erfarenheter och påverkar därav en individs förväntningar i en viss situation eller kontext (ibid). Därav är det inte så konstigt att studenterna hade olika förväntningar kring sina praktikplatser då alla har olika erfarenheter med sig sen tidigare.

Studenterna uttryckte flera fördelar med praktiken. De fick se och lära sig hur det ser ut ute på en arbetsplats, se saker de bara har sett i skolböcker på riktigt samt testa på saker

som de bara hade läst om tidigare. Holyoak (2013), Coco (2000) samt O'Conner & Lynch (i Cairns, Evans, O'Connor & Malloch, 2010) lyfter alla olika fördelar med praktik, både för praktikanterna och organisationen de praktiserar hos. Praktikanterna får möjlighet att se hur arbetsplatsen fungerar och därmed ta till sig nya kunskaper. Det ger dem en förståelse för hur arbetet fungerar vilket på sikt kan underlätta övergången från skola till arbete. För organisationerna innebär praktikanter bland annat extra arbetskraft som kan vara till hjälp för deras medarbetare. Det ger även organisationerna en chans att visa studenterna vilken typ av arbetsplats det är, vilket på sikt kanske gör att studenterna kommer att söka jobb där (Coco, 2000). Holyoak (2013) presenterar samma resultat i sin studie. Oavsett erfarenhet av praktiken var studenterna i hennes studie överens om att de hade gjort det igen (ibid). Även om studenterna i vår studie inte var helt nöjda med sina praktikplatser så uttryckte alla att de hade gjort det igen. Alla uttryckte även att oavsett hur nöjda de var med praktiken så hade de trots allt fått komma ut och se hur det går till i verkligheten, vilket är en erfarenhet de inte kan få genom utbildningen.

5.2 Socialt

Alla studenterna var eniga om att det bästa med sommarpraktiken var att de fick möjligheten att se hur saker och ting fungerar i verkligheten. Flera av de som hade varit ute på byggarbetsplatser uttryckte att de hade fått lära sig begrepp som är typiska inom byggbranschen men som de inte hade stött på tidigare. Några uttryckte att detta hjälpte dem i kommunikationen med de olika yrkeskategorierna som var verksamma på arbetsplatsen. Någon uttryckte att hen upplevde mer respekt från yrkesarbetarna när hen kunde använda och förstå de byggtermer som brukar användas ute på byggarbetsplatserna. Om man kopplar detta till Lundmarks (1998) kompetensblomma, kan man tydligt se att studenterna genom detta har utvecklat både sin yrkestekniska och sociala kompetens. Detta då de genom att lära sig termer som används inom branschen får nya verktyg som behövs för att klara yrket, samt att de genom detta kan interagera med de olika yrkeskategorierna inom organisationen på ett helt annat sätt än tidigare. Att lära sig språket som används ute på byggarbetsplatserna kan även kopplas till organisationskulturen, då språket på en arbetsplats kan kopplas till dess observable culture (French et al, 2015).

Något som framgick under intervjuerna var att studenterna hade fått olika bemötande under sommarpraktiken. Vissa kände att de blev den del av gänget direkt medan andra kände att de mest var i vägen. Hur en bemöts på en arbetsplats har att göra med den rådande organisationskulturen och arbetsplatskulturen. Det är en stor organisation med flera olika yrkeskategorier, och enligt Ellström (2004) finns det vissa kulturella skillnader mellan tjänstemannasidan och arbetarsidan. Vissa av studenterna berättade att de hade blivit utsatta för otrevliga kommentarer från yrkesarbetarna, vilket kan bero på de kulturella skillnaderna här emellan då flera studenter vittnat om en viss byggjargong från yrkesarbetarna. Hur studenterna har upplevt att de har blivit bemötta kan också till stor del ha att göra med deras anspråksnivå (Zanderin, 2015). Zanderin (2015) menar att hur individer reagerar och tolkar olika situationer ha att göra med deras tidigare erfarenheter och förväntningar. Vissa av studenterna uttryckte att de hade varit med om en viss ton från yrkesarbetarna medan andra menade att det var något som de inte hade tänkt på. Två av studenterna som sa att de inte hade tänkt på det då de båda tidigare hade arbetat inom försvarsmakten och sa att de kanske därav var lite härdade. Andra uttryckte vidare att de visste vilken typ av bransch de gav sig in i och att man därav var beredd på att bli

bemött på ett visst sätt. Kopplat till Zanderin (2015) så kan detta ha haft en stor inverkan på hur studenterna har upplevt att de har blivit bemötta.

Hur studenterna upplevde engagemanget från sina platschefer eller arbetsledare har varierat stort. Vissa uttryckte att de har haft väldigt bra platschefer och arbetsledare som har sett till att det har funnits arbetsuppgifter för dem att göra och även gett bra stöd medan andra har upplevt det motsatta. Enligt Södergren (1996) är just ledaren en viktig förutsättning för individens lärande. Vidare visar Holyoaks (2013) studie att en praktikants utvecklingsmöjligheter kan hämmas av ledaren, då ledaren har makten att begränsa vad praktikanten får göra. Jämför man detta med vad studenterna har upplevt ute på sina praktikplatser så visar de samma sak. De som uttryckte att de hade haft bra praktikplatser var också de som hade haft de mest engagerade arbetsledarens eller platscheferna.

Flera av studenterna uttryckte att de uppskattade den gemenskapen som praktikprogrammet skapade. Flera upplevde dock inte den här gemenskapen ute på sina praktikplatser. Vissa har blivit utsatta för snorkiga kommentarer och känt att de har fått vara ensamma större delen av praktiken. Om man kopplar detta till Zanderins (2015) faktorer för arbetsmotivation, med gemenskapen som den allra viktigaste faktorn, kan flera av studenternas arbetsmotivation ha påverkats på grund av det här. Även Jakobsson & Skoglund (2017) lyfter vikten av gemenskap och menar att gemenskap och trivsel är viktiga faktorer för den psykosociala arbetsmiljön. Att få möjlighet att interagera med andra individer är även kopplat till individens interaktionsutrymme vilket innebär att individen får möjlighet till handledning och träffa andra medarbetare under arbetstid (Nilsson et al, 2011). Majoriteten av studenterna i den här studien har haft kontakt med andra som gett stöd genom att se till att de har det bra, har något att göra och stöttat dem i arbetsuppgifterna vilket tyder på större interaktionsutrymme. För några av studenterna har interaktionsutrymmet varit mindre som för den student som till stor del arbetade ensam. I andra fall har platschef, arbetsledare och andra medarbetare inte haft tid eller ork att hjälpa studenten vilket har lett till att interaktionsutrymmet minskad då studenten ensam letat arbetsuppgifter eller bara suttit själv utan någon att prata med. Under de övriga träffarna utanför sommarpraktiken där studenterna mött medarbetare från organisationen samt gamla och nuvarande praktikanter har interaktionsutrymmet varit stort. Träffarna är likt det Nilsson et al. (2011) skulle definiera som nätverk och menar att det är ett forum som skapar interaktionsutrymme. Studenterna har uppskattat att få utbyta erfarenheter med andra under de här träffarna vilket Lave & Wenger (1991) menar skapar mening för individerna kopplat till det sociala.

5.3 Lärande

Som tidigare nämnt är praktiken uppbyggd så att studenterna har några veckors praktik på sommaren men de har även flera träffar under resterande del av året. Alla studenter har uppskattat de nätverksträffar med seminarier och platsbesök som hållits där alla från programmet, nuvarande och tidigare praktikanter, samt medarbetare från organisationen har samlats. Flera studenter berättar att de lärt sig mycket av att interagera med individer inom samma kunskapsområde, där individerna har olika bakgrund och erfarenheter. Det kan kopplas till Lave & Wengers (1991) teori om situerat lärande då de har bestämda träffar i en specifik kontext. Studenterna, som har liknande akademisk bak-

grund, möter olika individer från organisationen med kunskap inom det området men med olika erfarenheter. Det kan även kopplas till Communities of Practice då de utvecklar en större förståelse kring gemensamt intresseområde. För studenterna kan det innebära utvecklad kompetens i mötena med mer erfarna medarbetare (ibid.). En student menade att det var ett bra tillfälle att få lära sig mer om organisationen, hur den fungerar samt vilka möjligheter som finns i den. Angående träffarna menade alla studenter att det var bra att få diskutera och reflektera kring erfarenheter samt få en gemensam förståelse för dem vilket kan kopplas till kollektivt lärande. På det sättet öppnar man upp för att individerna ska lära sig nya sätt att tänka och se på olika situationer, vilket skapar en gemensam grund för hur de ska agera i framtida situationer (se Granberg, 2014 och Nilsson et al., 2011). Att de dessutom lär sig av varandra och utvecklar sin kompetens genom att jämföra erfarenheter med varandra relaterar till Jaques & Salmons (2007) teori om grupplärande.

Då miljön varit oorganiserad under sommarpraktiken och studenterna, i vissa fall, känt sig bortprioriterade hindrar det dem att interagera med omgivningen vilket Ellström (2004) menar är en viktig del av lärandet. Holyoak (2013) menar att det är viktigt att från organisationens sida tillgodose individerna med en strukturerad och lärande miljö om de i framtiden vill anställda praktikanterna. Vissa studenters upplevelser visar på det Ellström (i Gustavsson, Larsson & Ellström, 1996) beskriver som negativt lärande som en följd av arbetsplatsernas olika förutsättningar. Om en kopplar vissa upplevelser till negativt lärande kan det ses som inlärd hjälplöshet eller passivisering. I de fall där studenterna upplevde att de inte hade några arbetsuppgifter och inte visste vad de skulle göra kan det ses om passivisering. För en individ där alla förutsättningar för en bra lärandemiljö fallerade kan hen ha råkat ut för inlärd hjälplöshet.

Att studenternas upplevelser skiljer sig åt beror till stor del på förhållandena och förutsättningarna på den tilldelade praktikplatsen vilket Ellström (2004) menar har att göra med vilken arbetsplatskultur som råder. Om det är en kultur som tillåter individer att utveckla sin kompetens genom egna initiativ och risktagande ökar möjligheterna för lärande. Empirin visar att studenterna erfart varierande kontexter där förutsättningarna för lärande och utveckling varierat. Således har det för vissa studenter lett till lärande medan det för andra inte skett i samma utsträckning. Ledarens roll har stor inverkan på individernas lärande vilket Södergren (1996) diskuterar då ledaren avgör vilken lärmiljö de väljer att skapa. De som ansvarat för studenterna under praktiken, så som arbetsledare, platschefer och andra medarbetare har varit olika sett till både förberedelse och personlighet, vilket i sin tur har påverkat studenternas lärande. I ett fall var platschefen exkluderande och oförberedd vilket försatte studenten i en nedåtgående spiral. Det ledde till att hen inte lärde sig något vilket går att koppla till det Ellström (1996) kallar negativt lärande. En annan student uttryckte att hen fick stämpeln att vara en praktikant som inte kan något vilket visar tecken på en arbetsledare som inte kan delegera, något Zanderin (2005) menar är viktigt för utveckling. I de fall där studenterna upplevt arbetsledare och platschefer positivt har de varit väl förberedda, inkluderande, engagerade, haft förståelse för vad studenten kan och inte samt haft en känsla av vilka arbetsuppgifter och hur mycket ansvar som kunnat delegeras. Det skapar bra förutsättningar för lärande och det blir viktigt för organisationen att ta vara på bra ledare som vidare gynnar praktiken och i vissa fall även organisationen (Södergren, 1996). De som ansvarat för studenten under praktiken har som vi nämnt en viktig roll i individens lärande. Holyoak (2013)

skriver att individens lärande avgörs beroende på arbetsledarens vilja att ge stöd kopplat till graden av motivation hos praktikanten. Det betyder att de olika erfarenheterna har haft olika utfall beroende på både arbetsledarnas stöd och studenternas motivation.

Nilsson et al. (2011) betonar vikten av interaktionsutrymme och handlingsutrymme i relation till individens lärande och utveckling på arbetsplatsen. Interaktionsutrymme är beroende av i vilken utsträckning individer får möjlighet att interagera med andra och utifrån studenternas svar har deras interaktionsutrymme varierat storleksmässigt. En student arbetade ensam stora delar av praktiken vilket enligt Nilsson et al. (2011) är ett tecken på litet interaktionsutrymme. För andra studenter vilka hade medarbetare runt sig som förklarade och hjälpte till har interaktionsutrymmet varit större (ibid.). Om problem uppstår eller om något är svårt behöver det finnas möjligheter att diskutera det med någon annars sker inte utvecklingen i rätt riktning (Ellström och Ekholm, 2004). Handlingsutrymmet ses som något subjektivt och skiljer sig mellan olika typer av arbeten (Nilsson et al., 2011). Studenterna i studien är medvetna om att de är praktikanter och av den anledningen inte har befogenhet att göra vad som helst på arbetsplatsen. Men resultatet visar att situationen för många av studenterna inneburit att de inte haft några konkreta arbetsuppgifter. Å ena sidan kan det ses som att de har stort handlingsutrymme då det egentligen inte funnits några begränsningar för vad Jakobsson & Skoglund (2017) menar bestämmer individens arbetsrutiner. Det går å andra sidan att koppla till uppgiftens kompetenskrav (Ellström, 2004) i och med att studenterna inte har de verktyg som de flesta arbetsuppgifter kräver, vilket leder till minskat handlingsutrymme. En student beskrev hur medarbetarna la det på en bra nivå vilket kan tolkas som att hen hade stort handlingsutrymme inom rimliga ramar. En annan viktig förutsättning för lärande är arbetstillfredsställelse enligt D'Abate et al. (2009). Hon menar vidare att det är kopplat till återkoppling från ledaren och att de arbetsuppgifter individen har är meningsfulla för både individ samt organisation. Gällande återkoppling har det inte fungerat i den utsträckning studenterna önskat då majoriteten, under intervjuerna, lyft detta som en förbättringsåtgärd. Inte heller faktorn att ha meningsfulla uppgifter har fungerat fullt ut då många studenter upplevt att en stor del av tiden ägnats åt att leta arbetsuppgifter eller inte göra någonting. I de fall där det har fungerat har det lett till lärande i större utsträckning.

Under praktikperioden har studenternas lärande varierat där vissa lärt sig mycket, andra mindre och där någon i efterhand har känt att de trodde det skulle genererat mer kunskap. Kopplat till vilja och motivation är det något som kan ha påverkat lärandet i de här situationerna vilket Ellström (1996) menar är två viktiga faktorer för lärande. Majoriteten av studenterna har trots varierande förhållanden på arbetsplatsen lärt sig något vilket går att koppla till Lundmarks (1998) kompetensblomma. Alla studenter har uttryckt att de har varit givande att få komma ut på en arbetsplats för att få uppleva arbetslivet och lära sig hur det går till i verkligheten. Lärandet har innefattat allt från material, kalkyler, tidsaspekt till vad som kan gå fel, problemlösning och en helhetsförståelse för hela byggnadsprocessen. Vissa studenter har fått lära sig mer än andra men de har alla på något sätt förbättrat den yrkestekniska delen av Lundmarks (1998) kompetensblomma i och med att de fått grundläggande kunskaper för arbetet. Studenterna har även utvecklat deras strategiska kompetens i och med att de fått insyn i den organisation de praktiserat i och därigenom lärt sig mer om organisationens idéer och mål. Det är inte bara positiva situationer som kan leda till lärande. Flera studenter berättar om hur de lärt sig hantera

sociala situationer genom att interagera med olika individer på arbetsplatsen. Möten med individer med varierande personlighet och attityd kan ibland skapa svårhanterliga situationer vilket flera av studenterna upplevt att de lärt sig hantera. Studenterna har på så sätt utvecklat sin sociala kompetens i Lundmarks (1998) kompetensmodell, vilken innebär att förmågan att interagera, samarbeta och anpassa sig till andra har förbättrats. Även om de under praktikperioden fått ny kompetens är det viktigt att de får möjlighet att nyttja sin tidigare kompetens. Ungefär hälften upplevde att de fått användning av sin kompetens och då i fråga om problemlösning och termer. Zanderin (2005) menar att det är viktigt för motivationen att få utnyttja sin kompetens. I resultatet ser vi att en student nämnt att det hade varit roligare om hen kunde mer om uppgifterna som hen fick arbeta med för att således kunna använda sin kunskap kring det.

Under sommarpraktiken har ansvar i förhållande till arbetsuppgifterna diskuterats av flera studenter. Ett antal av dem har bara praktiserat en sommar men de som varit där fler än en förklarar hur ansvar ökar i takt med antal sommar, då de upplevt att de kunnat mer då. I enlighet med Zanderin (2005) är det viktigt att ledaren kan delegera ansvar på rätt nivå av anledning att motivera individen. Resultatet visar att det har varierat på de olika arbetsplatserna där vissa studenter upplevt att de verkligen fått ansvara för sina arbetsuppgifter. Några av dem hade fått ansvar utifrån deras kompetens och över tiden växt in i det i takt med ökad kompetens. Vissa av dem upplevde det motsatta, att ansvariga inte kunde släppa det ansvar studenten upplevde sig klara av. I det fall där en student enbart fick räkna på kalkyler från redan avslutade projekt har inget ansvar delegerats. Studenten fick även göra det under hela sin praktikperiod vilket enligt Zanderin (2005) inte motiverar en individ. Det var även något studenten själv uttryckte, att hen trodde att de arbetsuppgifter hen fick skulle ha betydelse för ett pågående projekt. För mycket ansvar kan bli en belastning för individen vilket Zanderin (2005) menar kan hämma motivationen och därmed hindra lärandet. Av resultatet framgår att studenterna aldrig har känt att de fått för svåra arbetsuppgifter eller för mycket ansvar. I resultatet får vi ta del av en students tankar kring varför ansvarsnivån varierat. Hen tänkte att studenterna var där för att uppleva snarare än att prestera och att alla platschefer inte är beredda att delegera ansvar. Studenten menar att ansvariga på de olika arbetsplatserna själva har bestämt hur det ska vara. Trots detta bör arbetsuppgifterna enligt Ellström (2004) vara meningsfulla och inneha lärandepotential. Han menar vidare att meningsfulla arbetsuppgifter är viktigt för lärandet och att det är kopplat till uppgiftens komplexitet och individens upplevda autonomi. En del av studenterna har upplevt att arbetet är standardiserat och vissa att de haft autonomi i arbetet vilket kan ha påverkat lärandet. Ellström (2004) presenterade två typer av lärande kopplat till standardiserat arbete, utvecklingsinriktat och reproduktivt lärande. Som tidigare nämnt, fick en student göra liknande arbetsuppgifter under praktiken vilket resulterade i att hen blev bra på den delen av arbetet. Att arbetet är standardiserat främjar reproduktivt lärande där individen blir bra på en specifik uppgift men det hindrar dessutom det utvecklingsinriktade lärandet (ibid.). I det här exemplet har studenten inte uppnått utvecklingsinriktat lärande då hen inte upplevt sig ha autonomi i arbetet samt att arbetsuppgifterna liknat varandra.

Av intervju svaren kan vi utläsa att studenterna ville lära sig mer kring arbetet och som vi nämnt har miljön och förutsättningarna för lärande varit olika beroende på praktikplats. Trots varierande förutsättningar och resultat av praktiken har alla studenter sagt att det var lärorikt att få komma ut på en arbetsplats och få den erfarenheten. Holyoak

(2013) menar att erfarenheten är bra oavsett utgång och i hennes studie skulle alla göra det igen. I vår studie har alla ändå lärt sig något och de lägger vikt vid att få erfarenheten och alla menar att de skulle göra det en gång till.

6. Diskussion

Följande del inleder vi med att diskutera de kopplingar vi har funnit mellan det empiriska materialet och den teoretiska referensramen. Därefter ämnar vi att besvara våra frågeställningar genom att presentera våra slutsatser. Slutligen avslutas denna del med förslag på vidare forskning.

6.1 Struktur

Alla studenter har varit eniga om att det har varit lärorikt att få komma ut i en organisation för att lära sig mer om hur arbetslivet ser ut. Ett problem för några av studenterna har varit att förstå hur delarna i projektet sammankopplas då man börjar praktiken i olika skeden av byggnadsprocessen under sommarpraktiken. Studenterna kommer antingen in i början, mitten eller slutet av projektet vilket några av dem upplever har gjort det svårare att förstå hur allt hänger samman. Det går egentligen inte att göra någon förändring kring ovanstående punkt då ett byggnadsprojekt pågår under en längre tid medan studenternas praktik endast sträcker sig över några veckor. I intervjuerna har det även framkommit att det finns en avsaknad av en tydlig struktur för sommarpraktiken vilket har påverkat studenternas upplevelser av praktikprogrammet. Gällande strukturen har en del förbättringsåtgärder lyfts av studenterna vilka främst rör information, arbetsuppgifter och återkoppling. Vad vi har upptäckt är att det inte finns tydlig information eller vetskap om vad praktikprogrammet innebär inom organisationen vilket i åtminstone ett fall har lett till att studenten fått informera de på arbetsplatsen om det. Det är något vi anser bör vara klarlagt för alla för att således kunna skapa bra förutsättningar för praktiken. Bra information innebär bättre förberedelser vilket i sin tur påverkar hur ansvariga planerar studentens roll och arbetsuppgifter. Den verklighet flera studenter mött under praktiken har varit stressig och ostrukturerad vilket gjort att de känt sig bortprioriterade av ledare som haft mycket att göra. Det skapar sämre förutsättningar för lärande då ledarna inte kan lägga tid på studenterna och ge dem bra arbetsuppgifter. Studenterna har fått varierande arbetsuppgifter med olika relevans för arbete vilket kan vara ett resultat av att ledaren inte vet vilken roll studenterna har och vad de kan göra. Det leder till att studenterna under stora delar av praktiken inte gjort någonting de själva menar är motiverande. Både vi och studenterna, som de själva uttryckt, är medvetna om att det inte alltid kan finnas något att göra men trots detta har vi tolkat det som att det vara för långa stunder där det inte gjort någonting. Praktikens struktur är kopplat till hur stort handlingsutrymme de har vilket i sin tur är kopplat till en individs möjlighet till lärande. Flera studenter har efterfrågat en tydlig struktur eller plan för vad de kan och ska få göra under praktiken. Det har i vissa fall funnits men i de fall där en sådan plan uteblivit har deras handlingsutrymme till synes varit stort. Som vi har tolkat det har studenterna då "släppts fria" när de inte haft någon arbetsuppgift och fått göra "vad de vill". Vi ser ett problem i att studenterna då inte har den kompetens som många arbetsuppgifter kräver. Handlingsutrymmet är snarare nästintill obefintligt då de egentligen inte kan göra någonting alls. De är dessutom praktikanter vilket inte ger dem stor befogenhet att just "göra vad de vill". Vi tror att bättre planering kring arbetsuppgifter samt ledarens och studentens roll kan motverka det här problemen.

Nästintill alla studenter efterfrågade återkoppling under men även efter avslutad praktik vilket Zanderin (2005) betonar för en individs motivation och D'Abate, Youndt & Wenzel (2009) för en individs lärande. Återkoppling under praktiken kan ge studenten möjlighet att berätta hur det upplever att det går samt hur de trivs. Återkoppling efter är, enligt studenterna, mer inriktad på att få veta hur organisationen upplever av studenterna som exempelvis vad de gjort bra och vad de behöver utveckla. Genom återkoppling kan information, tankar och upplevelser lyftas som kan gynna båda parter. För individen kan det leda till personlig utveckling och för organisationens del kan de få vidare information om praktikprogrammet med och förslag på förbättringar. Istället för att göra en större utvärdering som den här tror vi att de genom kontinuerliga utvärderingar kan förbättra praktiken löpande.

De träffar som ingått i praktikprogrammet med seminarier, platsbesök, middagar och workshops är en del av praktikprogrammet som alla studenter uppskattat. Vi vill lyfta den här delen av praktiken då vi anser att den är givande ur både ett socialt och ett lärande perspektiv. I analysen kan vi utläsa att forum som möjliggör interaktion med andra individer har varit lärande för studenterna. De har fått möjlighet att prata med organisationens medarbetare som kunnat föra vidare kunskap inom området vilket vi tror har varit en stor del av studenternas lärande i det här praktikprogrammet. Den sociala aspekten innefattar att de, genom de här träffarna, har skapat ett ovärderligt kontaktnät med studenter från samma program samt medarbetare från organisationen. Alla studenter värdesätter också den gemenskap som träffarna skapat vilket också är en motiverande faktor. Den här delen av praktikprogrammet har varit framgångsrika och har för studenterna bidragit med stor glädje, lärande och gemenskap.

6.2 Arbetsplatsen

Studenterna har haft varierande erfarenheter av sin praktik, vilket i sig inte är så underligt. De har alla varit på olika arbetsplatser med en egen specifika kontext. Bara för att de tillhör samma organisation betyder inte det att den ena arbetsplatsen är den andra lik, när det dessutom är olika byggnadsprojekt. Detta medför att studenterna inte har haft samma förutsättningar under praktiken för det skulle inte vara möjligt. Detta betyder dock inte att man inte ska försöka skapa så lika förutsättningar som möjligt för studenterna. En students sommarpraktik borde inte behöva påverkas av att man har en arbetsledare som inte är intresserad av att ha studenten där. Detta är inte bara ett slöseri med tid från studenternas sida, utan det är även slöseri med tid och resurser från organisationens sida. Praktiken ska vara ett sätt för studenten att lära sig, få erfarenhet och utvecklas, vilket på sikt kanske kan gynna organisationen i form av att studenterna eventuellt vill arbeta där efter examen. Om studenterna har dåliga erfarenheter från sin praktikplats kan de uppleva att de inte lärt sig något eller har utvecklats. En konsekvens kan bli att de inte är intresserade av att arbeta inom organisationen i framtiden. För både studenterna och organisationen hade det därför varit bra om de valde ut praktikplatser där det finns ett intresse från arbetsledarens eller platschefens sida att ha sommarpraktikanter. Att välja ut praktikplatser med arbetsledare eller platschefer som är intresserad av att ha studenter på praktik är även viktigt för att få in studenterna i gemenskapen på arbetsplatsen. Att känna gemenskap är enligt Zanderin (2005) den viktigaste faktorn för att en individ ska känna sig motiverad på en arbetsplats. Om en individ inte känner sig välkommen kommer hen inte känna sig motiverad till att göra ett bra jobb då ingen ändå

verkar vilja ha hen där. Saknar individen motivation uteblir lärandet vilket är negativt för individen men även organisationen. Vi tror, som tidigare nämnt, att båda parter hade gynnats av att organisationen väljer ut praktikplatser som vill ta emot praktikanter.

De studenterna som har varit ute på byggarbetsplatser under sin praktik har befunnit sig på arbetsplatser där det finns väldigt många olika yrkeskategorier. Vissa studenter har vittnat om att de har stött på en viss attityd från exempelvis yrkesarbetare. Byggbranschen är en bransch som är känd för att ha en viss jargong och det är därav kanske inte så konstigt att det ibland kan uppstå vissa kulturkrockar. Studenterna kommer från en akademisk miljö medan yrkesarbetarna i många fall började jobba direkt efter gymnasiet. De har olika bakgrund och förmodligen olika mål inom sitt yrkesliv, vilket kan vara en anledning till att det ibland krockar. Det är inte så svårt att föreställa sig att en yrkesarbetare som har varit verksam i flera år kan känna viss irritation över att behöva lyssna på en praktikant som inte har lika stor erfarenhet som hen själv. Det kan även vara så att de tror att praktikanten ser ner på dem eftersom att de är yrkesarbetare och därför känner att de måste hävda sig. Anledningarna kan vara många, och är något som är väldigt svårt att komma bort från i den här typen av bransch. Det är en inlärdd kultur som är djupt rotad. Det kan dock vara en generationsfråga som är på väg ut ur branschen, i alla fall var det något som flera av studenterna hade upplevt. Flera av dem uttryckte att den typiska byggjargongen var vanligast bland de äldre, och att de nästan aldrig hade stött på den hos de yngre. Vissa uttryckte att de trodde jargongen skulle dö ut när de äldre generationerna går i pension. Om deras förutsägelse stämmer skulle detta på sikt kunna innebära en öppnar arbetsplats för allt parter som är verksamma inom organisationen. Detta skulle i sin tur kunna medföra att fler skulle vara intresserade av att jobba inom den här typen av bransch.

6.3 Individ

Individen har självklart ett eget ansvar för sitt lärande och hur lärande en situation är handlar i slutändan om individens vilja till att lära. En organisation kan ha alla förutsättningar som krävs för att en individ ska lära sig, men vill hen inte så sker inget lärande. Vi kan omöjligt veta hur motiverade studenterna har varit inför sina praktiker, men eftersom de har sökt praktikplatsen och varit en av de fem som blir utvalda varje år så tolkar vi det som att de har varit motiverade att lära sig. Vår uppfattning är därmed att studenterna varit motiverade men att det är förutsättningar på arbetsplatsen som har påverkat lärandet. Vilka faktorer som motiverar kan skilja sig väldigt mycket mellan olika individer. Detta har att göra med att alla har olika erfarenheter och referensramar som påverkar vad som motiverar en. Detta påverkar i sin tur också hur man upplever saker och ting. Det som en individ upplever som något bra kanske en annan upplever som sämre. Att studenterna har olika anspråksnivåer och motivatorer är något som har haft inverkan på hur de har upplevt sina praktikplatser. De läser alla samma utbildning, men de har alla en unik, individuell bakgrund. Det optimala hade varit om praktikprogrammet hade kunnat skraddarsys efter varje enskild students behov, men det är inte realistiskt att kräva från organisationen. Det är ett praktikprogram inom en stor organisation och det går inte att ta hänsyn till vad som är optimalt för varje enskild individ. Däremot kan platschefer och arbetsledare vara mer lyhörda och beakta studenternas behov. Det innebär också att främja studentens utvecklingsmöjligheter, då syftet med praktiken ändå är att de ska lära sig. Att delegera ansvar kan vara utvecklande för individen, att få

en utmaning. För den student som enbart räknade på gamla projekt en hel sommar har arbetet egentligen inte varit särskilt utmanande och således inte motiverande. Individerna kan ha känt sig trygg med de arbetsuppgifterna, det vet inte vi men att öppna för en dialog kring detta är att föredra då vissa studenter känt sig understimulerade. Om det finns en diskussion kring arbetsuppgifterna och ansvar underlättar det för den ansvarige att delegera lärorika och mer givande arbetsuppgifter. Av vad vi kan utläsa, är det mest gynnsamt om ansvar ökar successivt och i takt med att studenten utökar sin kompetens.

Ur den analys vi gjort kan vi se att de flesta av studenterna har uppfyllt flera av de olika delarna i Lundmarks (1998) kompetensblomma. De har utvecklat sin yrkestekniska kompetens då de har lärt sig de grundläggande kunskaperna som krävs för att klara av sina arbetsuppgifter. De har fått strategisk genom att de har fått en inblick i hur verksamheten ser ut och fungerar. De har även utvecklat sin sociala kompetens genom att interagera och samarbeta med de olika yrkeskategorierna som är verksamma inom organisationen. Vi kan dock inte veta om de har utvecklat sin personliga kompetens. Som nämns i metoddiskussionen så förstod inte riktigt studenterna vad vi menade när vi försökte ställa frågor kring identitet och hur de upplevde att det var att byta kontext, från skolan till arbetslivet. Att vi är personalvetarstudenter och de är ingenjörstudenter är något vi skulle ha haft mer i åtanke vid utformandet av intervjuguiden. Vi har väldigt olika referensramar och sätt att se på saker, något vi var medvetna om när vi formulerade frågorna men vi trodde inte det skulle ha så stor inverkan på svaren som det visade sig att ha. Eftersom den personliga kompetensen inte går att utläsa i empiri går det inte heller att säga att de har uppnått funktionell kompetens då det bygger på ett sampel mellan kompetensblommans olika delar. Många av studenterna pratade om att de fick en helhetsförståelse för byggbranschen under sommarpraktiken då de har fått arbeta med olika arbetsuppgifter, träffat människor inom de olika yrkeskategorierna som är verksamma inom organisationen och se hur organisationen är uppbyggd. Detta kan man tolka som att de har uppfyllt den funktionella delen, då detta innefattar de olika delarna av kompetensblomman, men eftersom vi inte vet hur den personliga kompetensen ser ut går det inte att säga att den är helt uppfylld.

En viktig aspekt att ha i åtanke vad gäller studenternas upplevelser är att arbetslivet inte är likt den verklighet studenterna kommer från. Det är två olika kontexterna vilka skiljer sig åt gällande struktur och förutsättningar för lärande. Arbetslivet är inte upplagt för lärande på samma sätt som skolans värld är, vilket innebär att man inte kan förvänta sig att precis allt ska vara förberett. Individerna måste i betydligt större utsträckning ta ansvar för sitt eget lärande. Trots detta får en inte glömma bort att detta är studenter som är ute på praktik för att lära sig. Det är inte självklart för dem vad de kan, får eller ska göra. Därför anser vi att det måste finnas någon form av upplägg för praktiken och studenterna. I takt med att de lär sig kan man minska på strukturen då de kommer att ha utvecklat kunskaper för att kunna se och förstå vad som behöver göras och hur man ska gå tillväga, men att bara kasta ut dem i ovissheten skapar negativa konsekvenser för både studenterna och organisationen.

6.4 Avslutande reflektioner

Den här studien har syftat till att undersöka ingenjörstudenters upplevelser av ett praktikprogram i en byggnadsorganisation. Efter att vi tagit del av deras upplevelser kan vi

konstatera att det finns klara förbättringsmöjligheter och att en praktik med bra förutsättningar samtidigt främjar lärande. Vi har flera gånger betonat de övriga delarna av praktikprogrammet och deras betydelse för studenterna både ur en lärande och social aspekt. De har blivit positiva följder som lärande på olika sätt, både genom interaktion med andra och via de olika studiebesöken vilket har gett dem en bra grund för ett fortsatt lärande. Det har dessutom givit dem ett starkt nätverk och en gemenskap som de inte hade kunnat få utan praktikprogrammet. Av den anledningen så menar vi att detta är något som organisationen borde ta tillvara på och fortsätta med i framtiden.

Det finns en bra tanke bakom praktikprogrammet men vi upplever att det inte har fungerat fullt ut beroende på sommarpraktiken. Gällande vad som skapar en bra praktikplats har vi kommit fram till att det är flera faktorer som spelar in. Det vi har sett som den avgörande faktorn är att det varit arbetsplatsberoende då varje enskild arbetsplats inte haft samma förutsättningar. Det är grundläggande att arbetsplatsen har ett intresse av och möjlighet att ta emot en praktikant. Det är organisationens ansvar att hitta arbetsplatser som har ett sådant intresse. En annan viktig faktor är att finns någon som ansvarar för och tar sig tid till studenten genom att exempelvis ge dem stöd. Det är även av vikt att praktikanten får bli en del av arbetsplatsens gemenskap. Den ansvarige borde ta med studenten ut i verksamheten för att möta andra medarbetare. På det sättet får praktikanten ett större interaktionsutrymme men det främjar även gemenskapen vilket är den viktigaste motivationsfaktorn. En annan viktig faktor vi kunnat utläsa är vikten av relevanta arbetsuppgifter med givande inverkan. De studenter som varit nöjda med sina praktikplatser har haft arbetsuppgifter som de upplevt varit relevanta i relation till utbildningen. Det stöds även av den teoretiska grund vi tagit del av. För studenterna har meningsfulla arbetsuppgifter inneburit att handlingsutrymmet upplevts som rimligt då det varit inom ramen för vad de kan och har således skapat bra förutsättningar för lärandet. En avsaknad av en villig arbetsplats, stödjande ledare och arbetsuppgifter av relevans kan ha negativ inverkan på individens motivation vilket i sin tur påverkar individens lärande.

6.5 Förslag på vidare forskning

Den här studien har haft fokus på vilka förutsättningar som skapar en bra praktik samt vad som främjar lärande. Det hade varit intressant att genomföra en studie vilken går in mer på individnivå. För att nå in på djupet tror vi att en abduktiv ansats med utgångspunkt i både teori och empiri om påverkansfaktorer kring motivation och lärande för individen är att föredra. Vi har varit någorlunda begränsade i vår studie då den har bedrivits på ett specifikt praktikprogram inom en viss organisation med ett litet urval. Det går därför inte att dra några generella slutsatser utifrån vårt resultat men det kan ge tankar om vad som är bra förutsättningar för en bra praktik oberoende av kontext.

Referenser

Alvesson, Mats (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*. 1. uppl. Malmö: Liber.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber.

O'Connor, Bridget N. & Lynch, Doug (2010). Partnerships between and among Education and the Public and Private Sectors. I Malloch, M. (red.). *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. London: SAGE.

Coco, Malcolm (2000). Internships: A try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*. Spring 2000, Vol. 65 Issue 2, p41. 4p.

PDF:<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=4332327&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMMv17ESep7Y4wtvhOLCmr0%2BepVSsK%2B4S7aWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGpt0mwqrBRuePfgeyx43zx>

Cohen, Louis, Manion, Lawrence & Morrison, Keith (2011). *Research methods in education*. 7. ed. Milton Park, Abingdon, Oxon, [England]: Routledge.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups utbildning.

D'Abate, Caroline, Youndt, Mark & Wenzel, Kathryn (2009) Making the most of an internship: an empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*. Dec2009, Vol. 8 Issue 4, p527-539. 13p.
doi:10.5465/amle.2009.47785471

Denscombe, Martyn (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur.

Ellström, Per-Erik (1996a). *Arbete och lärande: förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Ellström, Per-Erik (1996b) Rutin och reflektion. I Gustavsson, Bernt, Larsson, Staffan & Ellström, Per-Erik (red.). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Ellström, Eva & Ekholm, Bodil (2004) Verksamhetskultur och lärande. I Ellström, Per-Erik & Hultman, Glenn (red.). *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Erikson, Peter (2011). *Planerad kommunikation: strategiskt ledningsstöd i företag och organisationer*. 7., [uppdaterad] uppl. Malmö: Liber.

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. 2., utök. uppl. Stockholm: Liber.

Filstad, Cathrine (2012). *Organisationslärande: från kunskap till kompetens*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

French, Ray, Rayner, Charlotte, Rees, Gary & Rumbles, Sally (2015). *Organizational behaviour*. 3rd Edition Chichester: John Wiley & Sons.

Hatch, Mary Jo (2002). *Organisationsteori: moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Ny, svensk utg. Lund: Studentlitteratur.

Heide, Mats, Johansson, Catrin & Simonsson, Charlotte (2012). *Kommunikation i organisationer*. 2., [omarb.] uppl. Stockholm: Liber.

Holyoak, Lynda (2013). Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education and Training*, 55(6):573-583
doi:10.1108/ET-02-2012-0024

Jakobsson, Robert & Skoglund, Krister (2017). *BAM: handbok: bättre arbetsmiljö*. 12. uppl. Stockholm: Prevent.

Jaques, David & Salmon, Gilly (2007). *Learning in groups: a handbook for face-to-face and online environments*. 4. ed. Oxford: Routledge.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Nilsson, Peter, Wallo, Andreas, Rönnqvist, Dan & Davidsson, Bo (2011). *Human Resource Development: att utveckla medarbetare och organisationer*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, Calif.: Sage.

Lundmark, Annika (1998). *Utbildning i arbetslivet: utgångspunkter och principer för planering och genomförande av personalutbildning*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, Runa & Davidson, Bo (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Repstad, P., Fløistad, G., Kjeldstadli, K., & O’Gorman, D. (2007). *Närhet och distans – Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Stedt, Lisbeth (2013). *Samarbete och lärande: om friktion, uppgifters komplexitet och erfarenhetsutbyten i samarbete*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2013.

Södergren, Birgitta (1996). *Lärandets ledarskap*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (1996). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tryck: Elanders Gotab.

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (2017-10-25)

Weman-Josefsson, Karin & Berggren, Tomas (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Zanderin, Lars (red.) (2005). *Arbetsmiljö*. 2., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Ödman, Per-Johan (2016[2017]). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. 3., oförändr. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1. Informantintervju 16/10

1. Kan du berätta lite dig själv. Vad har du för bakgrund? Utbildning? Tidigare jobb?
2. Berätta om [organisationen] som organisation.
3. Vad är din roll på företaget och hur länge har du haft den?
4. Vad har du för relation till praktikanterna?
5. Vad har [organisationen] för förväntningar och förhoppningar på praktikanterna?

Om vi går vidare in på studenterna och deras praktik...

6. Vad gör en ingenjörspraktikant på [organisationen]?
 - Hur är praktiken upplagd?
 - Vad har de för roll?
 - Vad har de för arbetsuppgifter?
7. Vad är anledningen till att du har ett intresse att se hur studenterna upplever sin praktik?
 - Finns problem du själv identifierat?
 - Kan upplägget/arbetsuppgifterna utvecklas?
8. Vad tror du att studenterna tycker om praktiken?
 - Motsvarar den deras förväntningar?
 - Upplever du att det är något som studenterna vill förändra med praktiken?
9. Upplever du att praktikanterna har den kompetens som krävs?
10. Är det något mer du vill tillägga?

Bilaga 2. Mail till studenterna

Hej!

Vi fick din mailadress från [kontaktperson] på [organisationen] då det fanns intresse från din sida att vara delaktig i vår kandidatuppsats inom arbetslivspedagogik. Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur studenter upplever praktiken på [organisationen]. Detta ska vi undersöka genom att genomföra ett antal intervjuer med studenter som har eller har haft praktik på [organisationen]. Deltagandet är frivilligt och intervjun kommer att behandlas konfidentiellt.

Vi har tänkt att intervjuerna ska äga rum i vecka 44-46, och kommer att ta cirka 30 minuter.

Vi börjar nu planera när intervjuerna ska genomföras och tänkte höra med dig om vilken tid och plats som passar dig. Vi är flexibla men med tanke på att ni som ska intervjuas befinner er i olika städer hade vi uppskattat om ni angav flera olika tider som kan passa er.

Vid frågor är ni välkomna att kontakta oss via mail:

Jessica Strand, [mailadress]

Petronella Johansson, [mailadress]

Med vänliga hälsningar,

Jessica Strand och Petronella Johansson

Kandidatprogrammet i personal- och arbetslivsfrågor, inriktning pedagogik

Lund universitet

Bilaga 3. Intervjuguide till studentintervjuerna

Bakgrund

Kan du börja med att berätta lite om dig själv och din bakgrund? Utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet.

Utbildning

Varför vill du bli ingenjör och varför valde du väg och vatten som inriktning?

Hur upplever du ingenjörsutbildningen hittills?

Vad hade du läst för kurser innan du började praktiken på [organisationen]?

Praktik

Berätta om din praktik på [organisationen].

När började du på din praktik?

- Har du fortfarande praktik eller är du klar?

Var har du gjort din praktik?

Hur kom du i kontakt med praktikprogrammet/ Varför blev du intresserad av praktikprogrammet?

Vad har du fått göra på praktiken?

Motsvarade det vad du förväntade dig?

Har du upplevt att de varit förberedda eller har du fått dra i det, att få arbetsuppgifter?

Är det något du tycker borde ha varit annorlunda?

Övergången

Berätta hur det var att komma ut i arbetslivet och arbeta praktiskt? Hur upplevde du det?

- Var det en stor omställning?

Hur blev du bemött av

- Arbetsgivare?
- Medarbetare?
- Andra parter utifrån (ex. underleverantörer)?

Såhär i efterhand, har du känt att praktiken gav något?

- Vad har det gett dig?

Identitet

Hur upplevde du det att gå från skolan till praktiken? Hur påverkade det dig?

(Att gå från att plugga till att komma ut i arbetslivet, arbeta praktiskt och interagera med människor)

Hade du några tankar om vad som skulle krävas av dig under praktiken?

- Var det något som var övermäktigt? Ex: upplevde du att du inte hade kontroll över situationen?

Kompetens

Kände du att du fick användning av din kompetens?

Fick du ny kompetens?

Upplevde du att du saknade kompetens?

Är det någon annat du vill tillägga?

LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 LUND
WWW.soc.lu.se

