



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19

Strategic Management

VT18

Varför inte smida medan järnet är varmt?

En studie om praktikplatsers utformning och dess värdeskapande för organisationer

Författare:

Antonia Davin, 940410–9648

Linnea Johnsson, 950914–9101

Sofia Artursson, 950810–1921

Handledare:

Merle Jacob

FÖRORD

Vi vill tacka alla de personer som under terminens gång har bidragit med stöd, kunskap och kritik under framväxten av vår uppsats. För och främst vill vi rikta ett speciellt tack till vår handledare Merle Jacobs som väglett oss med både inspiration och konstruktiv kritik genom hela processen.

Vi vill också tacka alla respondenter på Organisation A, Organisation B, Organisation C, Organisation D, Organisation E och Organisation F för att ni tagit er tid att ställa upp på intervjuer, utan era bidrag hade denna studie inte varit genomförbar.

Antonia Davin, Linnea Johnsson & Sofia Artursson

Lund, 29 maj 2018

SAMMANFATTNING

Examensarbetets titel: Varför inte smida medan järnet är varmt? - En studie om praktikplatsers utformning och dess värdeskapande för organisationer

Seminariumdatum: 2018-06-04

Ämne/kurs: FEKH19, Företagsekonomi: examensarbete i Strategic Management på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Författare: Antonia Davin, Linnea Johnsson och Sofia Artursson

Handledare: Merle Jacob

Fem nyckelord: praktikplatser, transaktionskostnadsteorin, det resursbaserade synsättet, relationsspecifika investeringar, företagsspecifik kompetens

Syfte: Studiens syfte är att undersöka hur praktikplatser utformas för att se huruvida dessa är utformade i linje med vad som är värdeskapande enligt det resursbaserade synsättet och transaktionskostnadsteorin.

Metod: Forskningsdesignen är av kvalitativ karaktär och genom en abduktiv ansats genomfördes en flerfallsstudie. Datainsamlingen skedde vidare genom semistrukturerade intervjuer som utfördes med sex organisationer där en organisationsrepresentant och minst en praktikant intervjuades med hjälp av intervjuguider. Analysen skedde sedermera genom mönstermatchning.

Teoretiska perspektiv: I studien applicerades det resursbaserade synsättet och transaktionskostnadsteorin. Inom det resursbaserade synsättet lades huvudfokus på huruvida företagsspecifika eller generella kompetenser utvecklades hos praktikanterna. I transaktionskostnadsteorin studerades dels relationsspecifika investeringar, dels vertikal integrering och dels sök- och kontrollkostnader kopplade till att utforma praktikplatser.

Empiriskt område: Att praktisera är ett arbetssätt som kan spåras tillbaka till urminnes tider och är än idag en populär metod organisationer använder för att få in studenter i arbetslivet. Undersökningen begränsades till studenter som praktiserar på universitetsnivå. I undersökningen togs vidare hänsyn till de två intressenternas perspektiv för att undersöka hur väl dessa överensstämde.

Resultat: Studiens resultat visar att organisationer generellt sett inte utnyttjar praktikplatser till dess fulla potential när det kommer till att generera värde för organisationerna.

ABSTRACT

Title: Why not strike while the iron is hot? - Internship design and its value creation for organizations

Seminar date: 2018-06-04

Course: FEKH19, Business Administration, Strategic Management: Degree Project
Undergraduate level, 15 University Credits Points (UPC or ECTS-cr)

Authors: Antonia Davin, Linnea Johnsson and Sofia Artursson

Advisor: Merle Jacob

Keywords: Internship, Transaction cost theory, Resource based view, Relationship specific investments, Firm specific competencies

Purpose: The purpose of the study is to investigate how internships are designed to see whether or not these are designed in a way that creates value according to the resource based view and the transaction cost theory.

Methodology: The study is a qualitative- and multiple case study that was conducted by using an abductive approach. The data collection was carried out by executing semi structured interviews with respondents from six different organizations with the help of interview guides. The respondents consisted of one representative and at least one intern from each organization. The analysis was executed by using pattern matching.

Theoretical perspectives: The study has applied the resource based view and the transaction cost theory in order to analyze the collected data. In the resource based view we focus on the interns' development of firm specific or general competencies. In the transaction cost theory, we focus on relationship specific investments, vertical integration, and search- and control costs associated with the design of internships.

Empirical foundation: Working as an apprentice or intern can be traced back to ancient times and is still to this day a popular way for students to enter the labor market. This study is limited to students on university level. Furthermore, the study takes into account both the organizations' and the interns' perspective in order to see how these overlap.

Conclusion: The study results show that organizations generally do not use internships to their full potential in order to generate value for the organizations.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUKTION | 1 |
| 1.1 Praktisk bakgrund | 1 |
| 1.2 Teoretisk bakgrund | 2 |
| 1.3 Syfte och frågeställning | 4 |
| 2. LITTERATURGENOMGÅNG | 5 |
| 2.1 Tidigare forskning | 5 |
| 2.2 Teori | 9 |
| 2.2.1 <i>Det resursbaserade synsättet</i> | 9 |
| 2.2.2 <i>Transaktionskostnadsteorin</i> | 12 |
| 3. METOD | 15 |
| 3.1 Tillvägagångssätt | 15 |
| 3.2 Forskningsdesign | 16 |
| 3.3 Urval | 17 |
| 3.3.1 <i>Organisationer</i> | 17 |
| 3.3.2 <i>Respondenter</i> | 18 |
| 3.3.3 <i>Anonymisering</i> | 18 |
| 3.4 Forskningsinstrument | 19 |
| 3.5 Beskrivning av dataanalys | 20 |
| 3.6 Studiens validitet och reliabilitet | 21 |
| 3.6.1 <i>Reliabilitet</i> | 22 |
| 3.6.2 <i>Validitet</i> | 23 |
| 4. RESULTAT | 24 |
| 4.1 Introduktion till fallorganisationerna | 24 |
| 4.1.1 <i>Organisation A</i> | 24 |
| 4.1.2 <i>Organisation B</i> | 25 |
| 4.1.3 <i>Organisation C</i> | 25 |
| 4.1.4 <i>Organisation D</i> | 26 |
| 4.1.5 <i>Organisation E</i> | 26 |
| 4.1.6 <i>Organisation F</i> | 27 |
| 4.2 Bakomliggande motiv till praktikplatser | 28 |
| 4.2.1 <i>Organisation A</i> | 28 |
| 4.2.2 <i>Organisation B</i> | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.3 Organisation C | 32 |
| 4.2.4 Organisation D | 34 |
| 4.2.5 Organisation E | 35 |
| 4.2.6 Organisation F | 37 |
| 4.3 Arbetsuppgifter | 38 |
| 4.3.1 Organisation A | 38 |
| 4.3.2 Organisation B | 39 |
| 4.3.3 Organisation C | 40 |
| 4.3.4. Organisation D | 41 |
| 4.3.5 Organisation E | 43 |
| 4.3.6 Organisation F | 43 |
| 5. ANALYS | 46 |
| 5.1 Matchningen i fokus | 46 |
| 5.2 Anställning av praktikanter i fokus | 48 |
| 5.3 Problemlösning i fokus | 51 |
| 5.4 Marknadsföring i fokus | 53 |
| 6. DISKUSSION OCH SLUTSATS | 55 |
| 6.1 Diskussion | 55 |
| 6.2 Slutsats | 57 |
| 6.3 Förslag på vidare forskning | 57 |
| 7. REFERENSER | 59 |
| 8. BILAGOR | 61 |
| 8.1 Bilaga 1: Intervjuguide organisationsrepresentant | 61 |
| 8.2 Bilaga 2: Intervjuguide praktikant | 64 |
| 8.3 Bilaga 3: Lista på intervjuer och dess datum | 67 |

1. INTRODUKTION

Kapitlet inleds med en presentation av studiens praktiska problem och de teoretiska perspektiv som ligger till grund för studien. Därefter presenteras studiens syfte och frågeställning.

1.1 Praktisk bakgrund

Utmaningen för organisationer att hitta kompetent personal och för universitetsstudenter att hitta rätt arbetsgivare är ett ständigt aktuellt ämne. Ett sätt att möta denna utmaning är att rekrytera universitetsstudenter som praktikanter. Universitetsstudenter utgör i många fall kvalificerad arbetskraft men saknar ofta praktisk erfarenhet. Genom att organisationer tar emot praktikanter kan de således ge universitetsstudenter möjlighet att skaffa sig praktisk erfarenhet och få en fot in på arbetsmarknaden (Taylor, 1988). Mottagandet av praktikanter kan samtidigt leda till att organisationer får nyttja kvalificerad arbetskraft och att de i framtiden kan anställa någon som redan är upplärd inom organisationen (Pianko, 1996). Praktikplatser kan alltså leda till en win-win situation för både arbetsgivare och universitetsstudenter (Narayanan, Olk & Fukami, 2010; Pianko, 1996).

Arbetsformen praktik har använts sedan urminnes tider och kan spåras tillbaka till antikens Grekland. Under denna tid användes lärlingar, där syftet var att följa och läras upp av någon som besatt högre kunskap än en själv. Begreppet har dock utvecklats även om syftet är detsamma och innefattar idag en rad olika arbetsformer och används inom flera olika yrkesområden. Praktikplatser kan således innebära såväl obetalt som betalt arbete, högskolepoänggivande såväl

som icke högskolepoänggivande och kan ta formen av allt ifrån projektbaserat examensarbete till alldagliga uppgifter för den löpande verksamheten (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). När organisationer väljer att ta emot praktikanter står de därmed inför en rad olika beslut i hur praktikplatserna ska utformas.

Tidigare forskning visar följaktligen att det finns en rad aspekter som organisationer bör ta i beaktning vid utformandet av praktikplatser. Det finns en risk för att organisationer tar emot praktikanter som ej besitter förväntade kunskaper och färdigheter. Detta kan vidare leda till att de utdelade arbetsuppgifterna inte skapar tillräckligt med värde i relation till de kostnader som är kopplade till att ta emot praktikanter. Utifrån praktikanternas perspektiv behöver praktikplatser på liknande sätt inte alltid leda till en värdefull praktisk erfarenhet då arbetsgivare inte nödvändigtvis delegerar meningsfulla arbetsuppgifter (Maertz et al., 2014).

1.2 Teoretisk bakgrund

Enligt RBV¹ kan resursen humankapital utgöra en källa till hållbara konkurrensfördelar för organisationer (Barney, 1991). Med utgångspunkt i att organisationer vill allokera sina resurser effektivt och maximera värdeskapandet är det således rimligt att anta att organisationer vill utforma sina praktikplatser så gynnsamt som möjligt. Praktikplatser kan ses som en relationsspecifik investering dels då resurser investeras vid mottagandet av praktikanter, dels då organisationer kan välja att tilldela praktikanter uppgifter som genererar företagsspecifik kompetens². Organisationer

¹ Det resursbaserade synsättet, vilket kommer från det engelska begreppet *resource based view*.

² Från engelskans begrepp *firm specificity*, vilket i denna rapport inkluderar kunskaper, färdigheter och förmågor som är specifika för en viss organisation.

kan även välja att göra en mindre investering i praktikanter och då tilldela uppgifter som istället genererar generell kompetens.

Vid valet att lära upp praktikanter så att de får företagsspecifika kompetenser kan organisationer, om de väljer att senare internrekrytera dessa, reducera sina transaktionskostnader. Enligt transaktionskostnadsteorin är valet mellan vertikal integration och att använda den externa marknaden ett val som en organisation står inför vid utförandet av en aktivitet. Transaktionskostnader innefattar följaktligen kostnader som är kopplade till en viss transaktion och kan bland annat bestå av sökkostnader, kontraktskostnader och kontrollkostnader (Williamson, 1985). När en organisation väljer att internrekrytera en praktikant har de dels haft möjlighet att prova personens kompetenser, dels inte behövt vända sig till den externa marknaden. Denna typ av rekrytering kan således både reducera en organisations transaktionskostnader och stärka dess humankapital som källa till deras hållbara konkurrensfördelar. En praktikant behöver å andra sidan inte vara intresserad av att utveckla företagsspecifik kompetens då hen kan tänkas inte vilja binda upp sig till det specifika företaget.

Med hänsyn till dessa två teorier torde organisationer vid utförandet av praktikplatser ge företagsspecifik kompetens till praktikanterna om de har som mål att anställa dessa. Organisationer vilka emellertid inte har som målbild att anställa praktikanterna efter avslutad praktik borde istället ge generell kompetens till dessa. Dessa ovannämnda aspekter bör således tas i beaktning av organisationer vid utformandet av praktikplatser för att de ska bli så värdeskapande som möjligt.

1.3 Syfte och frågeställning

Organisationer kan följaktligen ha olika mål med deras praktikplatser och kan välja att utforma dessa olika. Studiens syfte är därför att undersöka hur praktikplatser utformas på sex svenska organisationer. Detta för att kunna utreda huruvida praktikplatser utformas i linje med vad som är värdeskapande enligt RBV och transaktionskostnadsteorin. Baserat på detta har följande frågeställning formulerats:

- *Påverkar organisationers målbild med praktikplatser deras utformning av dessa?*

2. LITTERATURGENOMGÅNG

Kapitlet inleds med en genomgång av tidigare forskning om ämnet praktikplatser. Först presenteras fördelarna för både organisationer och praktikanter, därefter nackdelarna för de båda parterna och sedan riktlinjer och rekommendationer från tidigare forskning. Därefter presenteras studiens teorier; det resursbaserade synsättet och transaktionskostnadsteorin.

2.1 Tidigare forskning

Att praktisera hos en organisation för att testa på yrkeslivet är inget nytt fenomen utan kan spåras tillbaka till urminnes tider (Maertz et al., 2014) och är än idag populärt hos både arbetsgivare och studenter (Coco, 2000; Hall, Stiles, Kuzma, & Elliott, 1995; Montague & Violette, 2017). Tidigare studier inom ämnet visar dock att det både finns en rad för- och nackdelar med praktikplatser. För organisationer kan erbjudandet av praktikplatser utgöra en effektiv metod att locka till sig begåvade studenter innan de avlägger examen (Ginsburg, 1981). Organisationer kan även få en ökad arbetskapacitet, nya insikter och idéer, billig och kompetent arbetskraft samt motiverad och entusiastisk personal (Maertz et al., 2014). Att anställa en person som tidigare varit praktikant på organisationen utgör dessutom en lägre risk jämfört med andra kandidater som ej praktiserat hos dem. Detta då de kan basera rekryteringsbeslutet på hens prestation under praktiken (Ginsburg, 1981). Den låga risken kan dessutom förklaras av två andra aspekter. För det första kan anställningen av en tidigare praktikant innebära lägre kostnader eftersom praktikanten redan är upplärd inom organisationen. För det andra känner en anställd som tidigare varit praktikant ofta en högre lojalitet till organisationen, något som minskar personalomsättningen och därmed även kostnaderna (Maertz et al., 2014).

Från ett studentperspektiv kan samtidigt en praktikplats leda till en tydligare förståelse för studentens självbild i yrkeslivet, en mindre verklighetschock i övergången mellan studier och arbetslivet och bättre arbetsmöjligheter (Taylor, 1988). Konkurrensen på arbetsmarknaden har i många fall blivit tuffare vilket har lett till att praktisk erfarenhet har blivit något som arbetsgivare tenderar att premiera vid rekrytering. Det har därför blivit allt viktigare för studenter att ta praktikplatser för att öka chansen att få ett jobb i framtiden (Coco, 2000). Senare studier visar även på att praktikplatser kan leda till att studenter får en ökad förståelse för hur de praktiskt kan applicera teoretiska kunskaper på verkliga arbetsuppgifter (Maertz et al., 2014).

Å andra sidan har tidigare studier visat att det finns en del nackdelar med praktikplatser. I många fall kan praktikanter uttrycka frustration då organisationernas mål, förväntningar och uppgifter är oklara. Otillräcklig upplärning och dålig återkoppling om praktikanternas utveckling förekommer även. Arbetsgivare tenderar dessutom i många fall inte vara tydliga nog med huruvida en praktik ska leda till en fast anställning eller inte efter avslutad praktik. Nackdelar från en arbetsgivares synvinkel är att de kan få lägre avkastning än förväntat på det utförda arbetet då praktikanternas kunskaper kan vara bristfälliga. Det kan vidare vara kostsamt att anställa praktikanter då det i många fall är tids- och resurskrävande att handleda och övervaka dessa. Att hitta stimulerande och meningsfulla arbetsuppgifter för praktikanterna kan dessutom vara utmanande då praktiken ofta sker under en kort tidsperiod (Maertz et al., 2014).

Tidigare litteratur i ämnet har även studerat hur praktikplatser kan utformas för att motverka de nackdelar som de kan medföra. Ginsburg (1981) har tagit fram riktlinjer för hur en praktik ska

fungera både så effektivt och vara så givande som möjligt. Dessa riktlinjer inkluderar bland annat att:

- rekryteringsprocessen bör vara väl utformad
- det bör finnas en central koordinator som ansvarar för utformningen av praktikplatser
- praktikanterna bör få en rigorös introduktion till vad som förväntas av dem
- uppgifter som delas ut bör vara värdeskapande för organisationen och givande för praktikanten
- praktikanten bör genom praktiken få en bra helhetsbild av organisationen

Ett annat återkommande tema som tagits upp i litteraturen är att praktikanter och arbetsgivares förväntningar ofta skiljer sig åt vilket kan leda till mindre lyckade praktikplatser för de båda parterna (Narayanan et al., 2010). I en tidigare studie av Hall et al. (1995) presenteras en rad aspekter som studenter bör ha i åtanke vid sökandet av praktikplatser. Detta för att kunna matcha arbetsgivares förväntningar, vilket således skulle öka chansen till en lyckad praktikplats.

Dessa aspekter inkluderar att de flesta arbetsgivare:

- inte tycker att praktikplatser är lika värdefulla för organisationen som studenter tycker
- inte lägger lika stor börda på att finna lämpliga kandidater jämfört med den börda studenter lägger på att finna en lämplig organisation att praktisera på
- anser att projektarbete är en värdefull uppgift för praktikanter
- anser att en praktik vid sidan av studier kan vara lämpligt
- anser att uppgifter under praktiken inte behöver överensstämma med den kompetensnivå som en universitetsexamen innebär
- ej är villiga att förse praktikanter med formell utbildning innan praktikens start

- tycker att praktikanter ska ha tydliga mål och visioner innan de börjar praktisera
- inte anser att utdelandet av högskolepoäng är nödvändigt
- inte anser att praktikanter nödvändigtvis bör få betalt
- inte tycker att en lyckad praktik nödvändigtvis borde leda till ett erbjudande om jobb på organisationen

Rekommendationer om att praktikanternas mål, förväntningar och intressen ska matcha organisationers stärks även av Maertz et al. (2014). Denna matchning kan ske genom tydlig kommunikation, bra mentorskap och meningsfulla och genomtänkta arbetsuppgifter (Maertz et al., 2014). I undersökningen av Maertz et al. (2014) uppmärksammades även en problematik i att tidigare definitioner av begreppet praktik antingen är för breda eller för snäva. Maertz et al. (2014) har därför tagit fram ett ramverk för att lättare kunna dela upp praktikplatser i olika kategorier. De kategorier som följaktligen är relevanta för vår studie är om praktikplatsen är/har:

- betalda eller obetalda
- heltidsjobb, sommarjobb eller deltidsjobb parallellt med studier
- praktikplats på masternivå, kandidatnivå eller icke-akademisk praktikplats
- högskolepoänggivande eller icke högskolepoänggivande praktik
- välplanerade eller behovsbaserade uppgifter
- projektbaserat arbete eller löpande arbetsuppgifter
- en handledare eller ingen handlare på praktikplatsen
- en underförstådd möjlighet eller ingen underförstådd möjlighet till framtida anställning.

2.2 Teori

2.2.1 *Det resursbaserade synsättet*

Enligt RBV kan en organisation inneha konkurrensfördelar när de lyckas tillämpa en värdeskapande strategi som simultant inte implementeras av någon annan på marknaden. För att dock uppnå hållbara konkurrensfördelar ska konkurrenter, enligt RBV, inte ha möjlighet att kopiera och sedan använda sig av samma strategi. Enligt Barney (1991) kan dessa hållbara konkurrensfördelar åstadkommas när de resurser som organisationen besitter är (1) värdefulla, (2) sällsynta, (3) icke imiterbara och (4) icke substituerbara. Resurser kan vidare delas upp i tre olika kategorier; (1) fysiska, (2) humana och (3) organisatoriska. Det humana kapitalet, vilket är den resurs som är av relevans i denna studie, innefattar individuella anställdas och chefers relationer, träning, erfarenhet, bedömningsförmåga och kunskaper. Humankapitalet kan således vara en källa till en organisations hållbara konkurrensfördelar beroende på till vilken grad de är värdefulla, sällsynta, icke imiterbara och icke substituerbara (Barney, 1991).

Definitionen av resursen humankapital har sedermera utvecklats av Wright, McMahan och McWilliams (1994) där kollektivet av anställda, istället för individen, anses utgöra resursen som kan bidra till konkurrensfördelarna. Wright et al. (1994) applicerade sedan de fyra kriterierna på humankapitalet som resurs för att visa på hur detta kan ge upphov till hållbara konkurrensfördelar. Humankapital kan skapa värde eftersom arbetsgivare och arbetskraft är heterogena och efterfrågar och erbjuder följaktligen olika typer och nivåer av färdigheter. Detta innebär alltså att det finns en variation i hur mycket värde arbetskraften kan inbringa hos olika organisationer, då alla människor innehar olika kunskaper, färdigheter och förmågor. Det faktum att humankapital kan vara något som skapar mer eller mindre värde innebär även att det finns en begränsad tillgång till den

arbetskraft som är värdeskapande och således kan resursen anses vara sällsynt (Wright et al., 1994).

Kriteriet icke imiterbar kan vidare enligt Wright et al. (1994) delas upp i tre olika delar; (1) social komplexitet, (2) kausal tvetydighet och (3) historiska förhållanden. Alla dessa tre delar påverkar huruvida humankapitalet kan utgöra en källa till hållbara konkurrensfördelar. Den sociala komplexiteten innebär att det humana kapitalet till stor del färgas av den sociala komplexa arbetsmiljön som hen vistas i. Detta är även kopplat till den kausala tvetydigheten, vilket innebär att det finns en svårighet att identifiera den specifika delen av humankapitalet som utgör källan till den eventuella konkurrensfördelen. Historiska förhållanden kan förklaras som att organisationer genom dess historiska händelser utvecklat egna normer och kulturer vilka kan ha färgat det humana kapitalet och lett till att resursen enbart blir värdefull i den specifika sociala kontexten. Wright et al. (1994) tar dock upp att det finns ett potentiellt problem med humankapitalet som en icke imiterbar resurs då de är mobila eftersom de kan rekryteras av andra organisationer. Å andra sidan påpekar de även att detta inte behöver stämma då (1) det finns transaktionskostnader kopplade till att byta arbetsplats och (2) den sociala komplexiteten, kausala tvetydigheten och de historiska förhållandena kan fungera som isoleringsmekanismer för resursen.

Humankapital kan vidare teoretiskt sätt substitueras med andra resurser, om dessa resurser i sin tur uppfyller alla fyra kriterier som krävs för att vara en källa till hållbara konkurrensfördelar. I de fall substitutet inte uppfyller alla fyra kriterier kommer så småningom humankapitalet att återgå till att vara den mer värdefulla resursen (Wright et al., 1994).

Coff och Raffiee (2015) har vidareutvecklat resonemanget om humankapital som en källa till konkurrensfördel. Författarna diskuterar anställdas mobilitet och vad som påverkar denna aspekt. De hävdar att mobiliteten beror på graden av företagsspecifika kompetenser i form av de kunskaper, färdigheter och förmågor en anställd har. Författarna fortsätter alltså på Barneys (1991) spår om att det är individen, inte kollektivet, som utgör humankapitalresursen. De beskriver att organisationer strävar efter att deras anställda ska utveckla företagsspecifik kompetens då detta minskar anställdas mobilitet. Den företagsspecifika kompetensen innebär följaktligen att de anställda är mer värdefulla inom den aktuella organisationen än utanför den. Anställda med hög företagsspecifik kompetens kan således riskera att få lägre lön vid byte av organisation då den nya organisationen inte värdesätter kompetensen lika högt som den föregående. Detta innebär att anställda inte alltid är intresserade av att utveckla företagsspecifik kompetens eftersom de vill behålla sina möjligheter att förflytta sig på arbetsmarknaden. Enligt Coff och Raffiee (2015) uppstår följaktligen en paradox då arbetsgivare och anställda kan ha olika viljor.

Coff och Raffiee (2015) tar vidare upp att tidigare forskning visat att personer som internrekryterats presterar bättre än externt rekryterad personal. Förklaringen till detta är att internt rekryterad personal besitter mer företagsspecifik kompetens än de externt rekryterade som har mer generell kompetens. Vid rekrytering till tjänster vilka kräver företagsspecifik kunskap tenderar emellertid organisationer inte alltid att välja att rekrytera internt. Detta förklaras med att det kan vara svårt för organisationer att värdera vilken kompetens de behöver och följaktligen underskattar eller överskattar organisationen kompetenserna (Coff & Raffiee, 2015).

Teorierna om RBV i relation till humankapital visar alltså att en investering i denna resurs och dess företagsspecifika kompetens kan leda till hållbara konkurrensfördelar. Organisationer kan investera i denna typ av resurs redan vid rekryteringsprocessen om de lägger vikt vid att finna en person som matchar organisationens värderingar och kultur då detta minskar risken för att parterna påbörjar praktikplatsen med olika viljor. En sådan matchning skulle kunna tänkas underlätta utvecklingen av företagsspecifik kompetens hos praktikanter. På liknande sätt kan de arbetsuppgifter som tilldelas praktikanter tänkas påverka vilken typ av kompetens de utvecklar. Investeringen i företagsspecifik kompetens kan ses som en relationsspecifik investering från både praktikanter och organisationers sida och huruvida denna kommer vara ekonomiskt gynnsam beror på de kostnader som är kopplade till att utföra transaktionen.

2.2.2 Transaktionskostnadsteorin

En organisations val mellan att vertikalt integrera eller att använda sig av den externa marknaden vid utförandet av en relationsspecifik investering kan vidare förklaras av transaktionskostnadsteorin. Första gången konceptet om transaktionskostnader introducerades var i nobelpristagaren Coases (1937) artikel "The Nature of the Firm". I artikeln beskrivs uppkomsten av företag och dess storlek. Enligt ekonomisk teori antas marknaden vara effektiv vilket innebär att Organisation Bör använda sig av denna för att utföra aktiviteter. Baserat på detta resonemang ställde sig Coase (1937) frågan; varför väljer Organisation Att själva utföra aktiviteter inom företaget trots att marknaden antas vara mer effektiv? I artikeln kommer Coase (1937) fram till slutsatsen att det måste finnas kostnader kopplade till att använda sig av marknaden. Dessa kostnader benämns således som transaktionskostnader.

Denna teori har senare utvecklats av Williamson (1985). I boken "The Economic Institution of Capitalism" poängterar Williamson (1985) att transaktionskostnader inkluderar den tid och resurser som krävs för att ingå och upprätthålla kontrakt. Dessa kostnader kan delas upp i sök- kontrakts- och kontrollkostnader. Sökkostnader kan beskrivas som kostnader som uppkommer innan ett kontrakt upprättas mellan olika parter. Dessa kan inkludera den tid och energi som krävs för att hitta och jämföra olika alternativ. Williamson (1985) utgår vidare från antagandet att människor är bundet rationella och därför finns det en risk att kontrakt är inkompleta och därmed ges utrymme för opportunistiskt beteende, vilket kan vara kostsamt att skydda sig från. Kontraktskostnader är således kostnader kopplade till att upprätta så kompletta kontrakt som möjligt och kontrollkostnader är de resurser som krävs för att säkerställa att kontraktet upprätthålls.

Williamson (1985) tar dessutom upp tre parametrar som påverkar företagets storlek och val av organiseringsform: (1) graden av relationsspecifika tillgångar, (2) frekvens av transaktionen och (3) graden av osäkerhet. En hög grad av dessa tre parametrar innebär att företaget bör vertikalt integrera den berörda transaktionen. Relationsspecifika tillgångar kan vidare delas upp i fyra kategorier: (1) *site specificity*, (2) *physical asset specificity*, (3) *dedicated assets* och (4) *human asset specificity* (Besanko, Dranove, Shanley & Schaefer, 2013). *Human asset specificity* är den kategori som är relevant för denna studie då den relaterar till humankapitalet. Denna relationsspecifika tillgång innebär att anställda erhåller specifika färdigheter och kunskaper som är mer värdefulla inom det aktuella företaget än på den externa marknaden (Besanko et al., 2013).

Vid rekrytering av personal uppstår således ett val då organisationen antingen kan rekrytera internt eller använda sig av den externa marknaden. Rekrytering via den externa marknaden kan innebära större sök- och kontraktskostnader för en organisation än vid en internrekrytering. Detta då

organisationen vid en internrekrytering inte behöver lägga resurser på att söka efter andra lämpliga kandidater. Det val som är mest gynnsamt beror på huruvida organisationen vill rekrytera någon med företagsspecifik eller generell kompetens. Ett annat val organisationer dessutom ställs inför när de rekryterar praktikanter är vilka uppgifter dessa ska tilldelas. Detta *make or buy*-beslut innebär huruvida de ska vertikalt integrera arbetsuppgifter genom att använda praktikanter eller vända sig till den externa marknaden för att utföra dessa. Den marknad organisationen väljer att använda sig av, den interna eller externa, kan tänkas bero på vad som blir mest kostnadseffektivt för dem. Kostnadseffektiviteten av en praktikplats arbetsuppgifter kan även den utvärderas genom att använda transaktionskostnadsteorin. Detta då arbetsuppgifterna kan vara mer eller mindre kostnadseffektiva beroende på hur omfattande handledning och övervakning de kräver och således hur stora kontrollkostnader dessa innebär för organisationen.

3. METOD

Metoden inleds med en presentation av studiens tillvägagångssätt. Därefter presenteras studiens forskningsdesign, urval, forskningsinstrument och dataanalys. Slutligen diskuteras metoden utifrån begreppen reliabilitet och validitet.

3.1 Tillvägagångssätt

I upptakten av vår studie började vi med att grundligt studera tidigare litteratur och forskning inom det praktiska ämnesområdet praktikplatser. Detta för att få en tydlig överblick över vad som förekommit i litteraturen. Urvalet av artiklar för vår studie skedde genom sökningar i databasen lubsearch på begreppet praktikplatser. Denna första sökning länkade oss sedan till ytterligare relevanta källor genom ett snöbollsurval. Simultant med detta började vi även kontakta organisationer som vi ansåg vara lämpliga objekt för studien samt påbörjades utformandet av två intervjuguides. Baserat på studiens praktiska och teoretiska bakgrund arbetade vi fram studiens syfte, frågeställning och tre olika teman till intervjuguiderna. Vi kontaktade sedermera organisationer som via deras hemsidor tydligt visade att de erbjöd praktikplatser. Ytterligare organisationer som valdes att kontaktas var de som vi genom egen kännedom visste erbjöd praktikplatser. Efter att ha etablerat kontakt med organisationen via mail fick vi genom ett snöbollsurval kontakt med kandidater och bokade in intervjuer med relevanta organisationsrepresentanter och praktikanter på Organisation A, Organisation B, Organisation C, Organisation D, Organisation E och Organisation F. De organisationsrepresentanter som ansågs passande för denna studie var de som hade ansvar för praktikplatser på respektive organisation, samt de som visade ett intresse för studien.

De utvalda intervjuobjekten intervjuades sedermera, både genom fysiska möten och via telefon. Vi använde oss av semistrukturerade intervjuer med intervjuguider vilka spelades in och därefter transkriberades. Den insamlade datan sammanställdes därefter samtidigt som RBV och transaktionskostnadsteorin studerades. I detta stadie reviderades även studiens syfte och frågeställning. Slutligen analyserades datan med hjälp av de valda teorierna och studiens slutsats lades fram.

3.2 Forskningsdesign

Valet av forskningsdesign är en essentiell del av en studie. Detta då designen skapar ett ramverk för hur insamling och analys av data ska struktureras (Bryman & Bell, 2013). I vår rapport krävdes en djup förståelse och insyn hos respondenterna för att kunna uppfylla studiens syfte, vilket är att undersöka hur praktikplatser utformas i relation till vad som är värdeskapande enligt RBV och transaktionskostnadsteorin. Vår rapport är följaktligen av kvalitativ karaktär där vi använde oss av semistrukturerade intervjuer vid insamlandet av data. Vi valde vidare att både intervjua organisationsrepresentanter och deras respektive praktikanter för att kunna ge en så korrekt och nyanserad bild av de olika fallen som möjligt. Under studiens fortlöpning har en alternering mellan teori och empiri skett. Analysen har således uppkommit då empiri och teori gradvis utvecklats på grund av nya insikter (Alvesson & Sköldberg, 2008). Framtagandet av det teoretiska ramverket, de empiriska observationerna och analysen av den insamlade datan har alltså skett växelvis (Dubois & Gadde, 2002). Denna typ av ansats är abduktiv och fungerar som en inspirationskälla för att upptäcka nya mönster (Alvesson & Sköldberg, 2008). Ansatsen var lämplig för denna rapport då vi varken ämnade att utgå från en tidigare teori och sedan pröva denna med hypoteser

eller generera en teori utifrån empiriskt insamlad data, vilket representerar en deduktiv respektive induktiv ansats (Bryman & Bell, 2013).

Vi valde vidare att utföra en flerfallsstudie då vi avsåg att undersöka ett praktiskt problem genom att observera flera olika fall. Denna typ av design var passande för vår studie då de unika fallens kontexter var av relevans (Bryman & Bell, 2013). Fler fall, jämfört med ett fall, ger dessutom en större tillförlitlighet och replikerbarhet till forskningen (Yin, 2009).

3.3 Urval

3.3.1 Organisationer

De organisationer som ansågs vara lämpliga för studien valdes ut genom ett bekvämlighetsurval och resulterade i sex stycken svenska organisationer från olika branscher. Dessa sex organisationer hittades och kontaktades genom egen kännedom och intresse. Kriteriet för att en organisation ansågs som passande för studien var att de kunde erbjuda en intervju med både en organisationsrepresentant, som ansvarar för praktikplatser, och minst en praktikant som praktiserar eller har praktiserat på organisationen. För att kunna visa på generella tendenser rörande praktikplatser krävdes en undersökning av flera organisationer, men gränsen drogs vid att undersöka sex organisationer då studiens tid och omfång var begränsad. Urvalet av organisationer representerar dock inte hela population av organisationer som erbjuder praktikplatser i Sverige.

3.3.2 Respondenter

Studiens respondenter består vidare av både organisationsrepresentanter och praktikanter. De organisationsrepresentanter som valdes ut är de som är ansvariga för att ta emot praktikanter på organisationerna. Organisationsrepresentanterna kom vi i kontakt med genom ett snöbollsurval då vi började med att först maila HR-avdelningen eller organisationens info-mail, vilka sedan vidarebefordrade oss till lämpliga organisationsrepresentanter. Dessa vidarebefordrade eller arrangerade sedan möte åt oss med deras respektive praktikanter. Vi valde att intervjua en organisationsrepresentant och minst en praktikant från varje organisation. När tillfälle gavs att intervjua fler än en praktikant från organisationerna valde vi att acceptera erbjudandet då vi ansåg att fler respondenter skulle ge en mer nyanserad bild av fallen.

Praktikplatser är som tidigare nämnt ett brett begrepp. I denna rapport har vi valt att inkludera examensarbeten i begreppet och därmed även kalla exjobbare för praktikanter. Detta då exjobbare, liksom praktikanter, utför ett arbete åt organisationen under en begränsad tidsperiod och är där i utbildningssyfte. I urvalet av praktikanter gjordes vidare en avgränsning då vi valde att enbart intervjua praktikanter som läser en universitetsutbildning på kandidat- eller masternivå.

3.3.3 Anonymisering

I vår rapport kommer samtliga organisationer, praktikanter och organisationsrepresentanter att anonymiseras dels då det inte ansågs vara av relevans att veta respondenternas namn, dels då en av organisationerna ville vara anonym och dels då anonymitet kan bidra till att respondenten är mer villig att ge uttömmande och ärliga svar.

3.4 Forskningsinstrument

Insamlandet av data utfördes genom semistrukturerade intervjuer i vilka vi utgick från två olika intervjuguides; en för organisationsrepresentanterna och en för praktikanterna. Detta val av forskningsinstrument grundades i att vi ämnade undersöka de båda intressenternas målbild vid erbjudandet och tagandet av praktikplatser, vilket således krävde en djupare inblick i studieobjektens resonemang. Semistrukturerade intervjuer ger både en viss struktur, vilket ökar jämförbarheten mellan olika studieobjekt, och möjliggör att intervjuaren kan ställa följdfrågor. Att kunna ställa följdfrågor är vidare något som kan underlätta förståelsen för de som utför intervjuerna (Bryman & Bell, 2013).

Majoriteten av intervjuerna skedde genom fysiska möten med de olika respondenterna. En direkt kontakt med respondenten kan ge en ökad förståelse för respondentens svar eftersom de som intervjuas ges möjligheten att läsa av kroppsspråk och ansiktsuttryck (Bryman & Bell, 2013). När det inte var möjligt att utföra intervjuerna genom fysiska möten genomfördes dessa istället genom telefonintervjuer. fördelarna med telefonintervjuer är att de är tids- och kostnadsbesparande (Bryman & Bell, 2013). I vårt fall var det dessutom inte möjligt att åka till Stockholm och Kristianstad för att utföra intervjuer och därför genomfördes dessa via telefon istället. En ytterligare anledning var att respondenterna i vissa fall inte hade möjlighet att bjuda in oss till deras kontor då de hade begränsat med tid och telefonintervjuer var då enklare att genomföra.

De två olika intervjuguiderna (se bilaga 1 och 2) består av tre olika teman vilka arbetades fram efter att ha studerat tidigare forskning om praktikplatser och de två teorierna. Beslutet att använda två olika intervjuguides grundade sig i att vi undersökte två olika typer av respondenters

perspektiv. De tre teman som förekommer i intervjuguiderna, utöver de inledande bakgrundsfrågorna, är; rekryteringsprocessen, arbetsuppgifter och motivationsfaktorer. De inledande bakgrundsfrågorna är inkluderade för att skapa en bild av den sociala kontext respondenten befinner sig i. Det första temat fann vi vidare relevant att ta upp i intervjun då tidigare forskning visar att rekryteringsprocessen bör vara väl utformad och att praktikantens förväntningar bör matcha arbetsgivarens. Intervjuguidens andra tema, arbetsuppgifter, ansågs vara av betydelse för studien då tidigare forskning visat att utformningen av arbetsuppgifter påverkar utfallet av praktikplatsen. Det sista temat valdes slutligen att tas med i intervjuguiden då det undersöker bakomliggande motiv till praktikplatser och utfallet av dessa för de båda intressenterna. De utformade intervjuguiderna skickades sedan ut till organisationsrepresentanterna, vilka sedermera i vissa fall vidarebefordrade dessa till deras praktikanter. Detta för att intervjuobjekten skulle få en chans att förbereda sig om de ville.

3.5 Beskrivning av dataanalys

De analytiska verktyg som användes för att besvara vår frågeställning var teorierna om RBV och transaktionskostnader. Undersökningen är av kvalitativ karaktär vilket innebar ett stort och otympligt datamaterial i form av de utförda intervjuerna (Bryman & Bell, 2013). För att underlätta analysen av data använde vi oss av analysprocessen beskriven av Jacobsen (2002), vilken består av tre delar; (1) beskrivning, (2) systematisering och kategorisering och (3) kombination. I den första delen av processen ska den insamlade datan beskrivas så noggrant som möjligt av forskarna, detaljer, analyser och variationer ska således registreras (Jacobsen, 2002). Detta har skett genom att vi spelade in, diskuterade intryck av intervjuerna och sedermera transkriberade dem. Den nästföljande fasen i processen består av systematisering och kategorisering av den otympliga

mängden data. Genom att utföra detta kan material sällas och förenklas vilket möjliggör ett överblickbart resultat som går att förmedla till andra (Jacobsen, 2002). I detta steg i processen skapade vi således en struktur för den insamlade datan och identifierade vilken information som var relevant att presentera i studiens resultat. Detta för att säkerställa att samma typ av information hämtades från respektive respondent och att relevant information inte föll bort. Den sista delen av processen, kombination, består av tolkandet av data. I detta stadiet sker således sökandet efter meningar, orsaker och generaliseringar av data (Jacobsen, 2002). Vi försökte i detta stadiet att finna samband och avvikelser i den utkristalliserade insamlade datan.

I fortsättningen av vår analys jämförde vi vårt empiriskt insamlade material med vårt teoretiska ramverk. Detta tillvägagångssätt kallas enligt Yin (2009) mönstermatchning. Vid en överensstämmelse, mellan det empiriskt insamlade materialet och det teoretiska ramverket, ökar rapportens interna validitet (Yin, 2009). Yin (2009) visar dock på risken att matchningen kan förvrängas om mönstret i datan inte är tillräckligt precis i sin beskrivning. I vår studie undersökte vi flera fall, vilket kan ha komplicerat precisionen av data samtidigt som fler fall leder till att mer generella slutsatser kan dras.

3.6 Studiens validitet och reliabilitet

För att inbringa så objektiva resultat som möjligt eftersträvade vi i största möjliga mån att ta begreppen validitet och reliabilitet i beaktning vid utförandet av studien. Validitet och reliabilitet är två kriterier som oftast används i kvantitativ forskning för att utvärdera studiens pålitlighet och

trovärdighet. Begreppen kan även appliceras på kvalitativ forskning, dock kräver det en viss anpassning och förändring (Bryman & Bell, 2013).

3.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet kan vidare delas in i extern- och intern reliabilitet. Den förstnämnda ser till i vilken utsträckning en undersökning kan replikeras. Replikation är svårt att utföra i kvalitativ forskning då den ser till en social miljö som inte går att frysa eller exakt återskapa (Bryman & Bell, 2013). För att öka replikerbarheten valde vi att använda oss av två olika intervjuguider, då vi hade två olika typer av respondenter, vid utförandet av våra semistrukturerade intervjuer. Detta för att andra forskare i så stor utsträckning som möjligt ska kunna återupprepa vår studie vilket underlättas genom att ha två specifika intervjuguider istället för en generell intervjuguide. Semistrukturerade intervjuer ger dock möjligheten för intervjuaren att ställa följdfrågor, vilket minskar chansen för andra att på ett identiskt sätt kunna genomföra studien. Att kunna ställa följdfrågor var samtidigt något vi tyckte var en förutsättning för att kunna genomföra studien eftersom det gav oss mer frihet som intervjuare och öppnade upp möjligheten att förtydliga oklarheter.

Den interna reliabiliteten ser till att olika författare av en studie är överens om hur data ska tolkas (Bryman & Bell, 2013). I vår studie är vi tre forskare vilket således kunde komplicera tolkandet av data då vi alla är skilda individer som kan uppfatta situationer olika. För att förebygga denna problematik närvarade vid möjlighet alla tre på intervjuerna och diskuterade sedan dessa sinsemellan för att säkerställa att intervjuerna uppfattades på samma sätt. Intervjuerna spelades dessutom in och transkriberades därefter omgående, vilket gav oss ytterligare en möjlighet att diskutera och jämföra våra tolkningar.

3.6.2 Validitet

Validitet kan också delas in i en intern och en extern del. Den externa validiteten ser till huruvida studiens resultat kan överföras och generaliseras till andra sociala kontexter (Bryman & Bell, 2013). I studien undersöktes flera organisationer inom olika branscher och vi intervjuade flera respondenter från respektive organisation. Detta kan leda till att den externa validiteten ökar jämfört med en enkel fallstudie där enbart en organisation och en bransch hade undersökts. Den externa validiteten är i det här fallet starkt knuten till de urvalskriterier vi använde oss av. Vi undersökte enbart avdelningar på de svenska delarna av organisationerna även om majoriteten av dessa är internationella organisationer. Detta innebär att studien inte behöver vara generaliserbar och överförbar till andra länder än Sverige eftersom praktikplatsers utformning påverkas av lagar och regler, vilka kan skilja sig åt länder emellan.

I fråga om den interna validiteten handlar denna om huruvida våra observationer överensstämmer med våra teoretiska idéer (Bryman & Bell, 2013). Vår studie består av 18 olika intervjuer, varav sex respondenter är organisationsrepresentanter och 12 är praktikanter. Den stora mängden data samlades följaktligen in för att uppnå en teoretisk mättnad. En matchning av det teoretiska och empiriska ramverket innebär en stärkning av den interna validiteten (Yin, 2009) och ett mindre urval hade därför gjort det svårare att styrka mönstermatchningen.

4. RESULTAT

Kapitlet inleds med en beskrivning av samtliga organisationer och dess respondenter. Dessa presenteras utefter den tidsföljd intervjuerna utfördes med respektive organisationsrepresentant (se bilaga 3 för datum). Resultatet fortsätter sedermera med att respektive organisations respondenter bakomliggande motiv till praktikplatser redogörs för. Kapitlet avslutas med att fallorganisationernas utformande av arbetsuppgifter presenteras.

4.1 Introduktion till fallorganisationerna

4.1.1 Organisation A

Organisation A är en global organisation och har 149 000 medarbetare runt om i världen och omsätter mer än 400 miljarder svenska kronor. Organisation A grundades i Sverige och har sedan dess växt till att bli en världsledande koncern inom sin industri. I vår studie kom vi i kontakt med företagets PR & Press Manager. Hen har haft denna tjänst i drygt två och ett halvt år och tjänsten innefattar att sköta all kommunikation i media rörande varumärket Organisation A Sverige. Under våren 2018 är hen dessutom ansvarig för praktikanter inom området kommunikation på Organisation A. Denna avdelning på Organisation A tar vidare emot en praktikant per termin men vi fick emellertid intervju två praktikanter som båda läser strategisk kommunikation. Dessa kommer benämnas som praktikant 1 och 2. När de utförde sin respektive praktik läste de båda termin fyra på deras kandidatprogram. Praktikant 1 var vid intervjutillfället mitt uppe i sin praktik medan praktikant 2 avslutade praktiken våren 2017. För de båda praktikanterna var praktiken obetald och utgjorde en kurs på 15 högskolepoäng.

4.1.2 Organisation B

Organisation B bildades år 1984 i Sverige och är mest kända för deras världsledande teknikprodukt. År 2017 omsatte Organisation B drygt 8,5 miljarder svenska kronor och hade cirka 3000 medarbetare världen över. Vi fick i vår studie kontakt med företagets Operations Development Manager på deras huvudkontor, vilket är en tjänst hen haft i fem år. I denna tjänst ingår det att vara ansvarig för studenter som utför examensarbeten på Organisation B. De praktikanter vi kom i kontakt med var två civilingenjörstudenter som läser sista året på deras respektive masterprogram och vilka skriver sitt examensarbete på företaget. Båda studenterna läser således en kurs på 30 högskolepoäng och Organisation B betalar dem ett arvode på 25 000 kronor var. Dessa praktikanter kommer härnäst benämnas som praktikant 1 och 2.

4.1.3 Organisation C

Organisation C bildades år 1994 genom en sammanslagning av två företag. Företaget har en omsättning på 76 miljarder svenska kronor och fler än 47 500 medarbetare världen över. Vi kom i kontakt med företagets Concept Innovation Manager som arbetar på organisationen. Hen har haft denna tjänst i tre år och tjänsten innebär att hen arbetar med förutvecklingen av nya produkter och ansvarar dessutom för att koordinera examensarbeten varje termin inom detta område. De tre praktikanter vi träffade studerar alla sina sista terminer på deras civilingenjörsprogram och läser en kurs på 30 högskolepoäng för deras examensarbete. För examensarbetet erhåller praktikanterna 30 000 kr var i arvode från Organisation C. De tre respondenterna kommer fortsättningsvis benämnas som praktikant 1, 2 och 3.

4.1.4 Organisation D

Organisation D levererar energi till kunder i Sverige. Bolaget ägs kommunalt och omsatte år 2016 cirka 2,6 miljarder svenska kronor och har cirka 400 medarbetare. I vår studie kom vi i kontakt med Organisation D:s HR-koordinator. Hen har haft denna tjänst i drygt ett halvår och i den ingår det att ta fram en strategi för hur organisationen ska arbeta med praktikanter. Vi träffade även två universitetsstudenter som utförde sin praktik på Organisation D:s HR-avdelning, vilka studerar till personalvetare respektive strategisk kommunikation. Personalvetaren, som kommer benämnas som praktikant 1, studerar sin sista termin på hens kandidatprogram. Kommunikatören, som kommer benämnas som praktikant 2, läser termin fyra på hens kandidatprogram. De båda praktikanterna läser en praktikkurs på 15 högskolepoäng och har utfört fem av deras totalt tio veckor på företaget. Varken praktikant 1 eller 2 erhåller ersättning för praktiken.

4.1.5 Organisation E

Organisation E, vilken är en del av en internationell paraplyorganisation inom revision och redovisning, har 1200 medarbetare och 24 olika kontor runt om i Sverige. Organisationen hade en omsättning på cirka 1,4 miljarder kronor under räkenskapsåret 2016–2017. Organisationsrepresentanten vi kom i kontakt med arbetar som revisionsassistent på ett av Organisation E:s kontor. Hen har haft tjänsten i drygt två år och inom den ingår ansvaret för att handleda de praktikanter som kontoret väljer att ta emot. Praktikanten vi intervjuade läser sin fjärde termin på ekonomiprogrammet och praktiserar utöver studierna på Organisation E cirka en dag i

veckan under våren 2018. Praktiken är således inte högskolepoänggivande och ingen ersättning ges ut av företaget.

4.1.6 Organisation F

Organisation F är en mellanstatlig organisation som inte är vinstdrivande. Den mellanstatliga organisationen är utnämnd av Sveriges regering och utgör en länk mellan dess huvudorganisation och Sveriges myndigheter, institutioner och civilsamhällesorganisationer. Organisation F arbetar således med att sprida kunskap och informera om huvudorganisationens verksamhet i Sverige och även med att ge råd till regeringen. Organisation F består av tio ledamöter som arbetar inom områdena utbildning, forskning, kultur och kommunikation. De som arbetar på kontoret i Stockholm består vidare av sex medarbetare och två praktikanter. Vi kom i kontakt med generalsekreteraren på Organisation F som är huvudansvarig för organisationens verksamhet. Hens tjänst innefattar även ett ansvar för mottagandet av två praktikanter varje termin. De två praktikanterna vi intervjuade studerar språk, kultur och kommunikation respektive statsvetenskap. Respondenterna kommer benämnas som praktikant 1 och 2 och praktikplatsen är obetald för de båda. Praktikant 1 är inne på sin sista termin på kandidatprogrammet medan praktikant 2 läser sin sista termin på sitt masterprogram. Praktikplatsen ger dem båda 30 högskolepoäng och löper under hela vårterminen 2018.

4.2 Bakomliggande motiv till praktikplatser

4.2.1 Organisation A

Organisation A:s val att ta emot praktikanter grundar sig i flera aspekter. Organisationsrepresentanten uttryckte dels att de ser praktikplatser som en bra metod att testa på en person, dels att det är ett bra medel att sprida en positiv bild av Organisation A som arbetsgivarvarumärke. Hen hävdade således att praktikplatser är ett bra sätt att hitta framtida kollegor. Praktikanterna på Organisation A framförde samtidigt att de båda ville få praktisk erfarenhet när de valde att ansöka om praktikplats på Organisation A. Att knyta kontakter på företaget och därmed få en fot in på Organisation A uttryckte praktikant 2 var ytterligare något som motiverade hen vid beslutet att ta denna praktikplats.

Praktikanterna uttryckte att ytterligare en stor motivationsfaktor för att praktisera var möjligheten till lärande men att ersättning inte spelade lika stor roll. De båda praktikanterna framförde dessutom att de var intresserade av en anställning på Organisation A men att det inte var något som styrde deras val av praktikplats. Praktikanterna sade dock att de inte förväntade sig att bli erbjudna en anställning på företaget men praktikant 2 trodde att hens anställningsbarhet skulle öka på andra företag. Organisationsrepresentanten förklarade vidare att de inte alltid har som målbild att anställa praktikanterna efter de avslutat praktiken. Detta förklarade hen med att avdelningen är liten och inte expanderar tillräckligt mycket för att kunna anställa alla praktikanter som avdelningen tar emot.

Vid rekrytering av praktikanter har Organisation A enligt organisationsrepresentanten en standardiserad process där de kräver cv och personligt brev vid ansökan. Lovande och intressanta

kandidater kallas sedermera in på intervju där de utvärderas utefter hur väl de matchar företagets värderingar. Organisationsrepresentanten uttryckte: "I alla typer av rekryteringar så ligger Organisation A:s värderingar som ett fundament för en potentiell anställning eller rekrytering hos oss, även om det är en praktikplats". Den potentiella praktikantens kompetens och erfarenhet är följaktligen inte det som organisationsrepresentanten uttryckte premieras vid rekrytering utan istället är den ansökandes personlighet och intresseområde av högre relevans. Hen uttryckte emellertid även att: "Det är ju inte lika blodigt allvar i rekryteringen som om det hade varit en person som skulle anställas på en tillsvidareanställning, vi har ju trots allt bara praktikanterna hos oss i tio veckor". Organisationsrepresentanten berättade vidare att de inte annonserar ut praktikplatser utan enbart tar emot spontanansökningar.

När praktikanterna berättade om hur deras ansökan gick till återgav de en process som överensstämde med organisationsrepresentantens. De förklarade även att återkopplingstiden, från inskickad ansökan till erbjudandet av praktikplats, var en till två månader. Organisationsrepresentanten uttryckte att återkopplingstiden varierar men att den brukar vara ungefär en månad lång. Hen förklarade vidare att hen aldrig hade diskuterat huruvida ersättning borde ges eller inte vid erbjudandet av praktikplatser.

4.2.2 Organisation B

Det huvudsakliga motivet till Organisation B:s val att ta emot praktikanter som utför examensarbete är enligt organisationsrepresentanten att det har som målbild att anställa dessa. Hen uttryckte det som: "Den bästa tänkbara anställningsintervjun man kan ha, den är sex månader lång utan att vara en provanställning, så det är perfekt". Organisationsrepresentanten tillade även att det

är en väl fungerande metod för att marknadsföra deras arbetsgivarvarumärke. Hen berättade vidare att praktikanter löser problem åt företaget och fungerar därför som en resurs likt andra anställda. Organisationsrepresentanten påpekade även att de utan praktikanterna hade behövt ta in konsulter för att lösa dessa problem. Praktikanter är således enligt hen en kostnadseffektiv arbetskraft och de flesta av företagets nyanställningar utgörs dessutom av tidigare praktikanter. Organisationsrepresentanten berättade att de som tidigare varit praktikanter inte heller behöver gå igenom företagets hela rekryteringsprocess om de efter avslutad praktik erbjuds en annan tjänst.

Organisation B:s praktikanter förklarade att deras val att praktisera på företaget grundades sig i att de ville få praktisk erfarenhet och chansen att arbeta på ett spännande företag. De uttryckte dessutom att det verkade roligare och mer givande att utföra ett examensarbete på ett företag jämfört med på deras institution. Praktikant 2 tillade även att en annan viktig anledning var att hen ville få ersättning för arbetet. De båda praktikanterna uttryckte dessutom att de trodde att deras möjlighet till anställning på både Organisation B och på andra företag skulle öka i och med praktiken. Praktikant 2 berättade även att hens uppsatsämne var en starkt bidragande faktor till att praktisera på specifikt Organisation B då ämnet är något som enligt henne är "väldigt hett just nu" och förklarade att "man blir attraktiv av ämnet". Hen förväntade sig dessutom ett erbjudande av jobb och förklarade att hen redan hade sommarjobbat på företaget, samtidigt som praktikant 1 uttryckte att hen snarare hade en förhoppning än en förväntan om erbjudande om anställning på företaget.

I rekryteringen av praktikanter berättade organisationsrepresentanten att hen framförallt ser till studentens personlighet och att det är viktigt att praktikanten kan anpassa sig till företagets kultur.

Hen berättade vidare att Organisation B är en organisation som har en stark kultur och att de gärna ser att personen vill stanna i organisationen efter avslutad praktik. Att den potentiella praktikanten dessutom har social kompetens är av hög relevans och organisationsrepresentanten förklarade att hen gillar att se att studenten tidigare har varit engagerad i studentlivet. I rekryteringsprocessen begär företaget således in cv och personligt brev. Företaget tar vidare in praktikanter både via spontanansökningar och som svar på utannonserade praktikplatser.

De båda praktikanterna berättade samtidigt att de inte hade behövt skicka in några dokument i ansökan om praktikplatsen. Praktikant 2 förklarade detta med att hen som tidigare nämnt redan hade sommarjobbat på företaget och således blivit tillfrågad om hen även ville skriva sitt examensarbete på Organisation B. Detta berättade praktikant 1 innebar att hen inte aktivt behövde söka någon praktikplats då examensarbetet förutsatte att de arbetade i par. Organisationsrepresentanten förklarade vidare att hen vanligtvis kallar in kandidater som hen finner lovande på intervju och att återkopplingstiden ofta är för lång och att det är något som de bör förbättra. Praktikanterna förklarade dock att de inte hade några riktiga intervjuer men att de hade ett möte där de diskuterade deras kommande projekt och att rekryteringsprocessen i sin helhet tog några månader.

Organisationsrepresentanten berättade vidare att de alltid erbjuder ersättning till deras praktikanter som utför examensarbete och uttryckte under intervjun att “det hade varit förmätet att tro att man skulle få gratis arbete. Det tycker jag är en allmän reko grej, varför skulle man inte göra det”. Praktikant 1 uttryckte dock inte att ersättning var ett krav, såsom det var för praktikant 2, utan att hen snarare såg ersättningen som en bonus.

4.2.3 Organisation C

Organisationsrepresentanten på Organisation C förklarade att de ser praktikplatser som ett bra sätt att testa en person och att det således är en motivationsfaktor till företagets val att ta emot praktikanter som utför examensarbeten. Företaget har emellertid oftast inte som målbild att anställa praktikanterna vilket hen förklarar med att Organisation C inte alltid kan erbjuda tjänster som passar nyutexaminerade. Hen berättade vidare att erbjudandet av praktikplatser är en utmärkt metod att skapa en positiv bild av företaget som arbetsgivare. En ytterligare anledning som hen poängterade är att de utgör kostnadseffektiv arbetskraft samt att de bidrar med nya insikter och idéer.

Praktikanternas val att praktisera grundade sig samtidigt i att dels få praktisk erfarenhet, dels knyta kontakter och dels att det verkade roligare att utföra ett examensarbete på ett företag än på institutionen. Praktikant 2 berättade att hen hade en förväntan om jobberbjudande efter avslutad praktik. Praktikant 1 uttryckte samtidigt att hen till en början inte hade dessa förväntningar men att de ändrats under praktikens gång då hen hört att en tidigare praktikant blivit erbjuden en traineetjänst. Den tredje praktikanten uttryckte dock att hen inte förväntade sig ett erbjudande om en tjänst efter avslutad praktik då hens inriktning på utbildning inte var det som företaget vanligtvis söker. Att anställningsbarheten skulle öka på andra företag var emellertid något som alla tre praktikanter uttryckte.

Vid rekrytering av praktikanter som utför examensarbete förklarade organisationsrepresentanten att hen framförallt rekryterar genom att närvara på arbetsmarknadsdagar. Företaget annonserar

dock ut praktikplatser men hen hävdar att det fungerar bättre att få direkt kontakt med studenterna. I dessa fall behöver studenten oftast inte visa upp några dokument utan en kortare intervju sker istället på plats. Om kandidaten emellertid väljer att svara på en annons behöver hen skicka in cv och personligt brev. De kvaliteter som organisationsrepresentanten letar efter hos praktikanter är studenter som visar på att de kan arbeta självständigt och således har en egen drivkraft. Hen förklarade att företaget lägger mindre vikt vid att hitta speciella kompetenser och att de istället anpassar uppgifter utefter studentens intresseområden och kunskaper. Praktikant 2 förklarade vidare att hen hade kommit i kontakt med företaget under en arbetsmarknadsmässa och att hen sedermera hade blivit erbjuden ett examensarbete utan att visa upp några dokument eller ha en formell intervju. Det faktum att praktikant 2 blev erbjuden ett examensarbete förklarade även praktikant 1 ledde till att hen inte heller behövde skicka in några dokument eller ha någon formell intervju. Detta då de skulle utföra sitt examensarbete tillsammans. Praktikant 3 å andra sidan skickade in sin ansökan via företagets hemsida och fick således skicka in cv och blev därefter inkallad på en intervju.

Organisationsrepresentanten berättade vidare att de tidigare år tappat studenter på grund av en för lång återkopplingstid där de aktuella kandidaterna under processens gång hunnit bli erbjudna platser på andra företag. Hen berättade att processen idag gärna ska slutföras inom en till två veckor för att denna problematik ska undvikas. Praktikanterna uttryckte att deras återkopplingstid var kort då praktikant 1 och 2 fick platserna inom en dag och praktikant 3 inom två månader. Organisationsrepresentanten berättade även att hen ser det som ett självklart val att erbjuda ersättning till studenterna då de utför ett arbete som skapar värde för företaget. Praktikanterna

berättade emellertid att ersättningen inte var den största motivationsfaktorn till tagandet av praktikplatsen men att det var något de uppskattade.

4.2.4 Organisation D

Den huvudsakliga anledningen till Organisation D:s beslut att ta emot praktikanter berättade organisationsrepresentanten är att det är ett bra sätt att marknadsföra deras arbetsgivarvarumärke. Hen tillade dessutom att det är viktigt att locka till sig attraktiva studenter, framförallt ingenjörer, och därför är det av hög relevans att synas bland studenter vilket hen hävdar att praktikplatser är ett bra medel för. Organisationen har dock inte vanligtvis som målbild att anställa praktikanterna då de inte alltid kan erbjuda passande tjänster. I en eventuell situation där personen emellertid känns helt rätt och möjlighet finns berättade hen att anställning kan bli aktuell. Praktikanterna berättade samtidigt att de inte förväntade sig ett jobberbjudande men att de valde att ta en praktik då de dels ville få praktisk erfarenhet, dels få insyn i verksamheten och dels få in en fot på organisationen. De förklarade vidare att de trodde att praktikplatsen skulle öka deras chanser till anställning både på Organisation D och andra organisationer.

På Organisation D berättade organisationsrepresentanten vidare att de framförallt rekryterar via spontanansökningar men att deras ambition är att i framtiden utforma en mer strukturerad process genom att skapa en strategisk plan där de således arbetar mer proaktivt och annonserar ut praktikplatser. I ansökan vill företaget att de sökande bifogar cv och personligt brev för att de ska kunna välja ut kandidater för intervju. Hen förklarade att de söker efter praktikanter som har en vilja att bidra till företaget och att det har en personlighet som matchar företagets vision: "Det ska

finnas ett engagemang, man ska ju inte komma hit och vara praktikant och sitta av tiden”. Erfarenhet och kompetens förklarades dock vara av mindre betydelse.

Praktikanterna berättade å andra sidan att de inte skickade in några dokument vid ansökan. Detta förklarades med att de redan hade en fot inne på organisation då praktikant 1 redan hade skrivit sin c-uppsats på företaget och praktikant 2 jobbar extra på en annan avdelning. Praktikant 1 hade innan påbörjad praktik en intervju medan praktikant 2 ej behövde genomföra någon intervju. Återkopplingstiden berättade organisationsrepresentanten brukar vara mellan en halv till två månader samtidigt som praktikanterna förklarade att de fick återkopplingen inom loppet av några dagar. Ersättningen för utförd praktik på hans avdelning var vidare något som organisationsrepresentanten aldrig hade hört talas om. Praktikanterna uttryckte samtidigt att ersättningen inte var någon motivationsfaktor för dem utan menade att erfarenheten var den huvudsakliga anledningen till att de tog en praktikplats.

4.2.5 Organisation E

På Organisation E är praktikplatser något som styrs centralt av kontoret i Stockholm via dess praktikprogram. Organisationsrepresentanten uttryckte att programmet används för att marknadsföra företagets arbetsgivarvarumärke. Hen förklarade dessutom att de gör detta för att attrahera och rekrytera rätt medarbetare. Företaget rekryterar således gärna framtida kollegor genom programmet och hen berättade att flera av hans medarbetare tidigare praktiserat på Organisation E. Praktikanten poängterade i linje med detta att hans målbild med praktiken är att senare få en anställning på företaget, men var dock inte helt säker på att praktiken skulle öka

chanserna att få anställning på andra företag. Hen uttryckte samtidigt att en ytterligare faktor till beslutet att ta en praktikplats på företaget var att hen ville få praktisk erfarenhet.

I sökandet av lämpliga praktikanter letar Organisation E enligt organisationsrepresentanten efter studenter som har ett driv och en passande personlighet och uttryckte det som ”det handlar väl mycket om att det ska vara rätt person, någon som passar in på byrån, som passar företaget”. Hen uttryckte även att de helst ser att studenten är inne på sitt andra år i ekonomistudierna. Vid ansökan behöver den sökande svara på företagets annons och skicka in cv, betyg och personligt brev till kontoret i Stockholm. Intressanta kandidater får sedermera utföra ett test och därefter eventuellt bli kallade till intervju med företagets HR-avdelning i Stockholm. Det sista steget i processen berättade organisationsrepresentanten bestod av en intervju med det aktuella kontoret i fråga, vilket i detta fall var i Kristianstad.

Praktikanten konfirmerade organisationsrepresentantens händelseförlopp när hen berättade om sin rekryteringsprocess. Återkopplingstiden berättade praktikanten var cirka två månader samtidigt som organisationsrepresentanten sade att den var cirka tre veckor. Organisationsrepresentanten förklarade även att de inte erbjuder ersättning till deras praktikanter och att de inte heller hade någon förklaring till detta då hen berättade att detta styrs centralt. Praktikanten uttryckte att det var erfarenheten som styrde hennes val att praktisera vid sidan av studierna och att hen inte hade reflekterat över ersättning för hens praktik.

4.2.6 Organisation F

På Organisation F berättade organisationsrepresentanten att de valt att ta in praktikanter då de vill kunna vara med och bidra till att studenter kommer in på arbetsmarknaden. Hen anser således att praktikplatser är ett bra tillvägagångssätt för att genomföra detta. Organisationen har dock inte som målbild att anställa praktikanterna då deras avdelning enligt organisationsrepresentanten är för liten och att de således inte har möjligheten att därför erbjuda jobb. Praktikanterna på Organisation F berättade att de inte förväntade sig något jobberbjudande på organisationen men att de såg praktiken som ett bra sätt få en inblick i verksamheten och praktisk erfarenhet. De båda uttryckte emellertid att de trodde att praktiken skulle öka deras chanser att få anställning på liknande organisationer men inte specifikt på Organisation F.

Vid rekrytering av praktikanter berättade organisationsrepresentanten att de letar efter studenter vilka innehar en viss typ av tidigare erfarenhet och engagemang. Hen förklarade således att detta gärna får innefatta utlandsstudier eller ideellt engagemang. I ansökan vill organisationen att den sökande svarar på deras annons och att denne skickar in cv och personligt brev. Utöver detta vill de även ha ett bevis på att den sökande är inskriven på ett svenskt lärosäte och de formella krav institutionen har på praktikplatsen. Hen berättade att relevanta kandidater sedermera väljs ut och blir inkallade för ett arbetsprov och intervju. Praktikanterna återgav en liknande process och berättade att återkopplingstiden var mindre än en månad och organisationsrepresentanten berättade samtidigt att de försöker ge svar till praktikanten inom samma tidsförlopp. Hen tillade dessutom att ersättningen inte är något som idag är aktuellt, men sade: "Jag tror att om man skulle betala för det skulle den behöva vara längre, typ 12 månader. Eller så måste man vara färdigutbildad, så att man är helt klar". Praktikanterna uttryckte vidare att ersättning inte var en motivationsfaktor utan

att den praktiska erfarenheten var det som var mest motiverande. Vid utförandet av mer komplexa uppgifter och vid arbete på övertid uttryckte emellertid praktikant 1 att det ibland var svårt att motivera sig själv till att genomföra arbetet då ingen ersättning gavs och sade “ibland ber de en att stanna längre än vad man egentligen ska och då jobbar man ju totalt gratis och får inte ens CSN, om man gör stora uppgifter så tycker jag att det är uppskattat att få betalt liksom”.

4.3 Arbetsuppgifter

4.3.1 Organisation A

På Organisation A berättade organisationsrepresentanten att praktikanterna får utföra arbetsuppgifter av blandad karaktär där både mindre projekt och löpande arbete förekommer. Hen tycker att det är viktigt att praktikanterna får se och prova så mycket som möjligt på avdelningen. Att praktikanterna dessutom ska få en mjukstart är något som hen också uttryckte är av relevans då de inte ska tappa självförtroendet. Organisationsrepresentanten berättade att praktikanten dessutom i upptakten av praktiken får träffa alla personer på avdelningen och ha ett möte med respektive person. Arbetsuppgifterna som praktikanterna blir tilldelade är vidare anpassade efter varje enskild praktikant och är något som skapar värde för företaget enligt organisationsrepresentanten. Hen tillade dessutom att de inte hade tagit emot praktikanter om dessa inte hade skapat värde och poängterade att bästa tänkbara scenario är när det uppstår en win-win situation för de båda intressenterna. Uppgifterna bör således vara utformade så att de både kan avlasta personalen men också att de kan leda till nya insikter och hjälpa dem att bli bättre. Hen berättade även att praktikanterna får följa med på olika möten, krisövningar, utbildningar och

affärsresor för att praktikanterna “ska få en känsla av hur det är att jobba på Organisation A med det jag gör varje dag”.

Praktikanterna bekräftade vidare en liknande utformning av deras arbetsuppgifter och tillade att de ansåg att dessa varit givande och meningsfulla för dem. De berättade dessutom att de under praktikperioden kontinuerligt hade kontakt med en handledare som de fick stöd och feedback av under perioden. Praktikant 2 berättade vidare att handledaren i början av praktiken hade frågat vad hen var intresserad av att göra och hade sedan utformat praktiken utefter dessa önskemål, vilket varit lärorikt enligt praktikant 2. Hen berättade också att hen fått utföra uppgifter som hörde till avdelningens operativa arbete såsom att delta i företagets redaktionsråd, vilken ger ut personaltidningen, och skriva artiklar som publicerades på Organisation A:s intranät. Dessa uppgifter beskrev hen som “mycket frihet under ansvar”. De båda praktikanterna ansåg dessutom att praktiken hade levt upp till deras förväntningar. Organisationsrepresentanten uttryckte vidare att praktikanterna oftast lever upp till företagets förväntningar men att det finns vissa undantag.

4.3.2 Organisation B

Organisationsrepresentanten berättade att praktikanterna på Organisation B får utföra planerade projekt två och två i form av examensarbeten. Hen uttryckte att de löser ett problem åt företaget och att det är upp till praktikanterna att forma tillvägagångssättet själva, men att Organisation B bistår med resurser såsom en handledare, utrustning och kontorsplats. Det är enligt organisationsrepresentanten även viktigt att praktikanterna känner sig som en del av företagets personal och Organisation B ser gärna att de således sitter på arbetsplatsen som de tilldelas. Hen berättade även att de varje fredag samlar alla praktikanter för en frukost, ofta i kombination med

en föreläsning, där de får en möjlighet att utbyta erfarenheter och lära sig mer om organisationen. Uppgifterna som praktikanterna utför uttryckte organisationsrepresentanten skapar mycket värde för företaget och uttryckte även att hen hade svårt att se att de skulle ta emot praktikanter om de inte skapade värde.

Praktikanterna berättade på ett liknande sätt att de anser att deras arbete är mycket givande för dem eftersom de själva får leda och lösa ett komplext projekt. Praktikant 1 beskrev vidare deras arbetsprocess som: “Först skaffade vi oss en ganska bred kunskapsbas om hur Organisation B fungerar, särskilt områdena som är kopplat till vårt ämne, och därefter kollade vi på vad problemet var”. Praktikanterna återgav även att de i samband med projektet får handledning minst en gång per vecka men att de även sitter nära sin handledare och kan därför ställa frågor och få stöd vid behov. Enligt de båda praktikanterna har deras förväntningar om praktiken uppfyllts och de är nöjda med utfallet samtidigt som de dock inte var helt säkra på vad de kunde förvänta sig från start. Organisationsrepresentanten berättade att hen i princip alltid är nöjd med praktikanternas arbete och att de uppfyller företagets förväntningar.

4.3.3 Organisation C

På Organisation C får praktikanterna också utföra projekt i form av examensarbeten. Organisationsrepresentanten berättade att alla projekt ter sig olika men att den huvudsakliga röda tråden är att de löser ett problem åt företaget. Hen tillade även att de alltid försöker att anpassa projekten utefter studenternas intressen och att de stöttar med de resurser som krävs för att praktikanterna ska kunna genomföra projekten så bra som möjligt. Enligt organisationsrepresentanten skapar praktikanternas projekt oftast ett stort värde för företaget och

hen berättade att “vi bygger hela vår tekniska förutveckling på studenter”. Praktikanterna återgav på ett liknande sätt att de utför projekt, två av dem i par och ena själv. De uttryckte vidare att projekten varit mycket givande och meningsfulla då det upplevts som lärorika och att det gett dem möjlighet att knyta kontakter på företaget. Praktikant 1 och 2 berättade även att de flera gånger behövt resa utomlands i samband med projektet, vilket företaget finansierat. De berättade även att de hade haft handledning under projektets gång men att det var upp till dem att boka in möten med sin handledare. Praktikant 3 berättade att hen istället hade ett handledningstillfälle per vecka vid fasta tillfällen. Enligt alla tre har praktiken nått upp till de förväntningar som de haft på förhand och praktikant 2 uttryckte till och med att de hade överträffats. Organisationsrepresentanten berättade vidare att de flesta praktikanter uppfyller förväntningarna med vissa undantag. Hen förklarar att det förekommit projekt som i efterhand visat sig vara för komplexa och har alltså inte lett till något resultat.

4.3.4. Organisation D

På Organisation D berättade organisationsrepresentanten att praktikanterna får utföra uppgifter av blandad karaktär där både behovsbaserade uppgifter, projekt och löpande uppgifter förekommer. Hen uttryckte att det är viktigt att ha en tydlig plan för vad praktikanterna ska göra och sade: “Det finns ju inget värre än att komma som praktikant där det inte finns någonting att göra”. Enligt organisationsrepresentanten skapar inte alltid praktikanternas arbetsuppgifter värde för företaget då det är upp till handledaren att hitta lämpliga uppgifter åt praktikanten. Hen poängterade vidare att det kan ta mycket kraft och energi från handledare att ta emot en praktikant och därför finns det en risk att praktikplatser inte alltid skapar lika mycket värde jämfört med den kraft det tar från personalen. Organisationsrepresentanten underströk dock att det är Organisation D:s ansvar att se

till att praktikplatserna skapar värde. Hen uttryckte därför att det är viktigt att det finns en tilldelad handledare för att praktikanten ska veta vem hen kan vända sig till.

Praktikanterna återgav en förklaring av deras arbetsuppgifter som stämde överens med organisationsrepresentantens och berättade hur de både har ett större projekt som löper över en längre tidsperiod och att de även utför uppgifter som dyker upp efter behov. De båda praktikanterna berättade att de får handledning när de anser att de behöver det. Enligt praktikant 1 har hens projekt varit både givande och lärorikt men att det inte varit tillräckligt tidskrävande. De resterande behovsbaserade uppgifterna uttryckte hen dock inte varit meningsfulla, då de bestått av allt ifrån att koka kaffe till att anteckna på möten. Hen hade istället önskat fler planerade uppgifter av utmanande karaktär. Praktikant 2 uttryckte emellertid att hen funnit arbetsuppgifterna meningsfulla och givande men att hens handledare varit sjukskriven halva praktikperioden, vilket lett till att hen inte fått göra de arbetsuppgifter som egentligen var planerade.

Organisationsrepresentanten förklarade att praktikanterna i de flesta av fallen uppfyller företagets förväntningar. Enligt hen beror detta på att de innan praktikens start har träffat personen på en intervju. Praktikant 1 uttryckte samtidigt att hen inte riktigt tyckte att praktiken levt upp till de förväntningar hen haft och sa: "Det känns som att jag har min praktik som i åttan. Jag skulle kunna användas till väldigt mycket mer än vad jag gör". Hen förklarade vidare att detta till viss del kunde bero på att hen inte hade begärt några tydliga mål eller frågat arbetsgivaren innan start vad hen skulle få göra. Praktikant 1 uttryckte följaktligen att hen hade haft för höga förväntningar på praktiken samtidigt som praktikant 2 berättade om en annan upplevelse där hen tyckte att praktiken levt upp till förväntningarna med undantag för att handledaren varit sjukskriven.

4.3.5 Organisation E

Organisationsrepresentanten på Organisation E berättade att praktikanterna får utföra löpande arbetsuppgifter inom både redovisning och revision. Hen uttryckte att det är viktigt att praktikanten får se båda ämnesområdena och att denna ska få utföra konkreta arbetsuppgifter. Praktikanten får även enligt organisationsrepresentanten följa med på interna aktiviteter och möten på kontoret. Enligt organisationsrepresentanten skapar dessa uppgifter värde för organisationen vilket hen förklarade med att uppgifterna annars hade behövts utföras av någon annan i personalen.

Praktikanten berättade att hen fått göra uppgifter både inom redovisning och revision och att dessa varit tydligt planerade inför varje gång hen kommit in till kontoret. Hen berättade att det inte förekommit någon tydligt planerad handledning hittills men att hen fått viss feedback efter avslutade uppgifter. Hen berättade även att hen fått följa med på föreläsningar och interna möten på kontoret. Uppgifterna har enligt praktikanten varit både givande och meningsfulla då hen fått applicera sina akademiska kunskaper på praktiska uppgifter. Organisationsrepresentanten förklarade vidare att praktikanterna uppfyller företagets förväntningar på dem och praktikanten uttryckte på liknande sätt att praktiken överensstämmer med hens förväntningar.

4.3.6 Organisation F

Organisationsrepresentanten på Organisation F berättade att praktikanterna under praktikperioden får göra uppgifter av blandad karaktär. Hen förklarade att praktiken börjar med två veckors introduktion där praktikanterna får chansen att komma in i verksamheten och se hur arbetsplatsen

fungerar. Efter introduktionsveckorna berättade hen att praktikanterna blir tilldelade både mindre och större projekt och löpande arbetsuppgifter. Uppgifterna är enligt hen tydligt strukturerade då det ska framgå vad uppgiften går ut på, vem som är ansvarig och vilken tidsomfattning den har. Hen uttryckte dessutom att hen tycker att det är viktigt att praktikanten får ta del av organisationens samtliga avdelningar och att praktikanten inte “lämnas vind för våg”.Handledning och mentorskap är därför en viktig del av praktikplatsen. Organisationsrepresentanten uttryckte vidare att hen anser att arbetsuppgifterna skapar värde för organisationen och förklarade att drömscenariot är när det uppstår en win-win situation där båda parter får ut något värdefullt av praktiken.

Praktikant 1 berättade att hen under praktiken fått utföra arbete av varierad karaktär där hen både fått göra planerade uppgifter och projekt men även att vissa behovsbaserade uppgifter förekommit. Hen exemplifierade detta med att hen bland annat fick ta hand om sociala medier, skriva nyhetsbrev och skapa grafiskt material. Dessa uppgifter har upplevts som meningsfulla både för hen själv men även ur ett samhällsperspektiv då hen har fått jobba med kampanjer som berör samhällsfrågor. Praktikant 2 berättade å andra sidan att hen inte varit lika nöjd med utformandet av arbetsuppgifter. Detta då hen tidigare praktiserat och fått utföra liknande uppgifter som hen kallade “klassiska praktikantuppgifter”. Hen uttryckte dock samtidigt att praktiken i sin helhet varit givande då vissa av uppgifterna har varit roliga och utmanande. Uppgifterna berättade hen kunde bestå av bland annat att skriva tal och PM, ta fram underlag inom olika sakområden och planera seminarium. En ytterligare aspekt som båda praktikanterna tog upp var att de fick kontinuerlig feedback från sina närmaste handledare men även att de hade ett fåtal mer utförliga handledningsmöten med organisationsrepresentanten över terminens gång.

Enligt organisationsrepresentanten uppfyller praktikanterna nästan alltid de förväntningar som organisationen har på dem. Hen påpekade emellertid att vissa praktikanter sticker ut och verkligen ger organisationen nya insikter och idéer samtidigt som hen också poängterade att ett fåtal praktikanter underpresterat. Praktikanterna berättade vidare att det lärt sig mycket under praktikperioden och att praktiken levt upp till de förväntningar som de haft.

5. ANALYS

Kapitlet är uppdelat efter organisationer vilka visar på likheter i resultat. Dessa analyseras sedermera genom applicering av RBV och transaktionskostnadsteorin.

5.1 Matchningen i fokus

Resultatet visar att Organisation A och Organisation F inte har som huvudsaklig målbild att anställa deras praktikanter. Detta tyder på att organisationerna, enligt RBV, borde vilja ge praktikanterna generell kompetens under praktikperioden då deras ambition inte är att de ska stanna kvar efter avslutad praktik. Praktikanterna på Organisation F uttryckte i linje med detta att de inte har som målbild att få anställning på organisationen och således torde även de eftersträva att utveckla generell kompetens. På Organisation A framförde dock praktikanterna ett intresse för att arbeta på företaget i framtiden och att deras målbild med praktiken var att få en fot in på organisationen. Detta tyder följaktligen på att de borde vara mer benägna att investera i företagsspecifik än generell kompetens, vilket således går emot organisationens ambition. Organisationerna torde vidare, enligt RBV, inte lägga stor vikt vid att hitta praktikanter som matchar organisationens värderingar och kultur. Detta är emellertid något som de båda organisationerna gör då deras respektive rekryteringsprocesser både är långa, utförliga och fokuserar på att kandidaten ska passa in i organisationen.

Organisationernas rekryteringsprocesser kan även ifrågasättas ur ett transaktionskostnadsperspektiv då de kan tänkas medföra höga sökkostnader för de båda

organisationerna. Detta då deras målbild tyder på att de inte borde lägga så stora resurser på att finna lämpliga praktikanter som de gör i nuläget.

Arbetsuppgifterna på Organisation A kan vidare ur ett RBV-perspektiv tolkas vara företagsspecifika dels då praktikanterna fått utföra uppgifter som någon annan i personalen annars hade gjort, dels då uppgifterna berört avdelningens operativa arbete. På Organisation F kan å andra sidan uppgifterna tolkas ge mer generell kompetens, även om deras två veckors introduktion tyder på att de ger praktikanterna en del företagsspecifik kompetens. Detta då praktikanterna under en hel termin får utföra uppgifter av blandad karaktär vilka kan tolkas som överförbara till andra organisationer då arbetet bland annat innefattar att översätta texter och skapa grafiskt material. Den företagsspecifika utvecklade kompetensen på Organisation A kan tänkas minska praktikanternas mobilitet vilket går emot företagets uttalade målbild. Organisation F:s utveckling av generell kompetens vilken inte påverkar mobiliteten stämmer däremot överens med deras målbild då de vill hjälpa studenter att ta sig in på arbetsmarknaden utan att binda upp dem hos organisationen.

Praktikanterna på Organisation A och Organisation F erhöll ingen ersättning och utförde uppgifter som enligt organisationsrepresentanterna genererar värde för organisationerna. Ur ett *make or buy*-perspektiv kan därför uppgifterna hos båda organisationerna tolkas vara kostnadseffektiva då det troligen skulle varit mer kostsamt att vända sig till den externa marknaden för att utföra dessa. En annan aspekt som däremot ökar organisationernas transaktionskostnader, i form av kontrollkostnader, är att praktikanterna får kontinuerlig handledning och tilldelas arbetsuppgifter löpande vilket kräver omfattande resurser.

Resultatet tyder på att de båda organisationerna i stor utsträckning inte utformar deras praktikplatser i linje med deras målbild enligt RBV och transaktionskostnadsteorin och att de inte är effektiva. Detta då båda organisationerna lägger stora resurser på rekrytering samt utformning och kontroll av praktikanternas arbetsuppgifter. På Organisation F kan dock arbetsuppgifterna tolkas vara utformade på ett effektivt sätt enligt RBV- och transaktionskostnadsperspektivet. De båda organisationernas arbetsuppgifter kan dessutom tolkas vara kostnadseffektiva ur ett *make or buy*-perspektiv.

5.2 Anställning av praktikanter i fokus

På både Organisation B och Organisation E har de som målbild att anställa deras praktikanter, vilket enligt RBV tyder på att de borde vilja ge praktikanterna företagsspecifik kompetens och att de därmed även borde leta kandidater som passar in på företaget. I rekryteringsprocessen på Organisation E lägger de stor vikt vid att hitta lämpliga kandidater som passar in på företaget. De premierar dessutom kandidater som sedan tidigare inte har någon praktisk erfarenhet och de som är i ett tidigt stadium i universitetsutbildningen. Detta tyder följaktligen på att de vill ge praktikanter företagsspecifik kompetens. Praktikantens svar tyder även på att hen är benägen att investera i företagsspecifik kompetens då hen visade en vilja att bli anställd på företaget i framtiden. Detta tyder således på att både företagens rekryteringsprocess och praktikantens ambition går i linje med RBV.

Organisationsrepresentanten på Organisation B berättade på ett liknande sätt att de strävar efter att hitta praktikanter som passar in i företagets kultur. En skillnad mellan organisationerna är dock att praktikanterna på Organisation B inte bekräftade denna process till fullo då de inte upplevde att rekryteringen hade varit omfattande. Praktikant 1 på Organisation B hade ett intresse av att få anställning på företaget vilket således går i linje med Organisation B:s ambition. Den andra praktikanten delade å andra sidan inte denna målbild då hen poängterade att det var uppsatsämnet snarare än företaget som motiverade hen att ta praktikplatsen. Detta tyder på att hen framförallt eftersträvade generell kompetens. Baserat på ovanstående resonemang går det att se att Organisation B har ambitionen att utforma rekryteringsprocessen i linje med RBV, dock tyder resultatet på att detta inte alltid uppnås.

De båda organisationernas rekryteringsprocesser medför enligt ett transaktionskostnadsperspektiv höga sökkostnader då de lägger ner stora resurser på att hitta kandidater som passar in på organisationerna. Å andra sidan har de båda organisationerna som målbild att internrekrytera deras praktikanter vilket innebär att utformningen av processerna ändå kan tolkas vara kostnadseffektiva, speciellt då praktikanter som internrekryteras hoppar över flera steg i processen som annars kostar företaget resurser vid nyanställning. På Organisation B går dock denna kostnadseffektivitet att ifrågasätta då praktikant 2:s målbild inte är att få anställning på företaget. Detta leder således till att de båda intressenternas motiv inte går i linje med varandra vilket följaktligen kan innebära att Organisation B relationsspecifika investering i praktikant 2 inte blir lönsam.

Arbetsuppgifterna skiljer sig vidare åt på Organisation B och Organisation E. På Organisation B utför praktikanterna ett större projekt som löper över en hel termin och kan enligt RBV tolkas som en arbetsuppgift som både ger generell- och företagsspecifik kompetens beroende på projektets karaktär. Projektform i sig kan tänkas bidra med generell kompetens i form av projektlednings- och problemlösningsförmåga samtidigt som arbetet utförs i relation till Organisation B:s verksamhet, vilket kan tänkas skapa företagsspecifik kompetens. Dessa arbetsuppgifter kan därför tänkas minska praktikanternas mobilitet då de utvecklar mer företagsspecifik än generell kompetens. Detta kan således bidra till att praktikanterna binds upp till Organisation B vilket går i linje med företagets målbild. Sett ur ett *make or buy*-perspektiv kan Organisation B:s praktikplatser ses som kostnadseffektiva. Detta då projekten anses vara värdeskapande och då företaget kan vertikalt integrera detta projekt till en lägre ersättning jämfört med om de hade använt sig av utomstående konsulter. Företagets kontrollkostnader kan tänkas vara relativt höga då praktikanterna får kontinuerlig handledning. Projekten kräver dock inte att arbetsgivaren delar ut löpande arbetsuppgifter vilket samtidigt kan tänkas sänka dessa kostnader.

På Organisation E får istället praktikanter utföra löpande arbetsuppgifter inom redovisning och revision vilka enligt RBV kan tolkas ge generell kompetens. Redovisning och revision är ämnesområden som baseras på ett allmänt regelverk och därmed kan kompetenser inom dessa områden tänkas vara överförbara till andra organisationer inom branschen. Denna utveckling av generell kompetens går emellertid emot Organisation E:s målbild då den inte binder upp praktikanten till företaget och mobiliteten inte minskas. Ur ett *make or buy*-perspektiv kan dessa arbetsuppgifter ses som kostnadseffektiva då praktikanten inte får någon ersättning och utför uppgifter som någon annan anställd annars hade varit tvungen att göra. Företagets

kontrollkostnader kan tolkas vara relativt låga då ingen kontinuerlig handledning ges. Å andra sidan tilldelas praktikanten uppgifter löpande vilket kan tänkas öka kontrollkostnaderna då handledaren kontinuerligt behöver lägga tid på att delegera uppgifter.

Resultatet tyder på att de båda organisationerna utformar sina rekryteringsprocesser på ett effektivt sätt, enligt RBV och transaktionskostnadsteorin, då de har som målbild att i framtiden rekrytera praktikanterna. Arbetsuppgifterna på Organisation B kan även de tolkas vara effektivt utformade då de framförallt ger företagsspecifik kompetens. På Organisation E kan emellertid uppgifterna tolkas vara mindre effektivt utformade då de ger mer generell kompetens vilket inte är enlighet med teorierna.

5.3 Problemlösning i fokus

På Organisation C är deras primära målbild inte att anställa praktikanten direkt efter avslutad praktik utan deras motiv är istället att praktikanterna ska hjälpa dem att lösa problem. Baserat på denna ambition och RBV borde företaget vilja ge generell kompetens till praktikanterna. Organisation C borde därför inte lägga stor vikt vid att hitta kandidater som passar in på företaget, vilket är något de inte heller gör då de framförallt söker efter kandidater som är självgående och villiga att lösa deras problem. Praktikanternas svar tyder på att företagets motiv går i linje med deras då de inte heller har som målbild att bli anställda och inte heller genomförde en utförlig rekryteringsprocess. Rekryteringsprocessen kan vidare tolkas vara effektiv ur ett transaktionskostnadsperspektiv då företaget försöker hålla den kort och inte lägger vikt vid att hitta kandidater som matchar företagets kultur. Å andra sidan rekryterar de till stor del via

arbetsmarknadsmässor, vilket kan vara ett kostsamt sätt att söka efter praktikanter då deltagandet på sådana mässor ibland innebär stora utgifter för företag.

Praktikanterna på Organisation C får likt praktikanterna på Organisation B utföra ett större projekt under ett halvår. Baserat på resonemanget om Organisation B:s arbetsuppgifter kan dessa projekt också tolkas ge både generell- och företagsspecifik kompetens då de är utformade på ett liknande sätt. På Organisation C kan dock arbetsuppgifterna tänkas vara ännu mer företagsspecifika då praktikanternas projekt är starkare kopplade till företagets operativa arbete än på Organisation B. Detta går emot företagets målbild då den företagsspecifika kompetensen minskar praktikanternas mobilitet och därmed till viss del binder upp dem till företaget. Praktikanternas uppgifter kan i fråga om *make or buy*-beslut ses som värdeskapande för företaget trots att praktikanterna erbjuds ersättning. Detta då det troligen är mer kostsamt för Organisation C att vända sig till den externa marknaden och då praktikanternas projekt bidrar till en stor del av Organisation C:s förutveckling av produkter. Utifrån ett kontrollperspektiv kan kostnaderna dessutom tolkas vara relativt låga dels då de i två fall av tre inte ger kontinuerlig handledning, dels då de inte delar ut uppgifter löpande.

Resultatet tyder således på att Organisation C utformar sin rekryteringsprocess i enlighet med både deras målbild och teorierna. Arbetsuppgifterna är enligt transaktionskostnadsteorin utformade på ett effektivt sätt samtidigt som de ur ett RBV-perspektiv inte stämmer helt överens med vad de borde göra enligt teorin.

5.4 Marknadsföring i fokus

På Organisation D har de inte heller som huvudsaklig målbild att anställa praktikanter men de vill gärna locka till sig attraktiva studenter genom att erbjuda praktikplatser. Enligt RBV tyder detta på att de borde vilja ge deras praktikanter generell kompetens och inte nödvändigtvis lägga vikt vid att praktikanterna måste matcha företagets värderingar och kultur. Resultatet indikerar dock på att de faktiskt söker efter praktikanter som matchar företagets vision dels då organisationsrepresentanten uttryckte detta, dels då de båda praktikanterna redan hade en fot in på företaget när de rekryterades. Detta tyder på att Organisation D redan tyckte att dessa passade in hos dem. Praktikanternas primära målbild till praktiken var samtidigt inte att få anställning på företaget i framtiden utan de ville främst få praktisk erfarenhet, vilket innebär att de borde vara mer benägna att investera i generell än företagsspecifik kompetens.

Sett ur ett transaktionskostnadsperspektiv allokerar Organisation D till viss del sina resurser på ett effektivt sätt då rekryteringsprocessen är kort och de inte aktivt lägger ner resurser på att söka efter praktikanter. Det faktum att de vill att praktikanterna ska matcha företagets vision samtidigt som de inte har som målbild att anställa kan dock tänkas vara ineffektivt ur ett transaktionskostnadsperspektiv. Detta då det kan tolkas som att de lägger ner resurser på någon som inom en kort period kommer lämna företaget vilket kan ses som icke värdeskapande.

På Organisation D får praktikanterna utföra arbetsuppgifter av blandad karaktär vilka enligt RBV kan tolkas ge generell kompetens eftersom praktikanterna får utföra arbetsuppgifter av enklare karaktär och där endast projekten varit specifikt kopplade till Organisation D:s operativa arbete. Utvecklingen av generell kompetens på Organisation D går i linje med deras målbild då detta inte

påverkar praktikanternas mobilitet. Praktikanterna får vidare ingen ersättning av företaget samtidigt som organisationsrepresentanten uttryckte att det tar tid att handleda, lära upp och kontrollera praktikanterna. Sett till *make or buy*-beslutet kan dessa arbetsuppgifter således tänkas vara mer kostsamma än värdeskapande för företaget trots att praktikanterna inte ges någon ersättning. Organisation D:s kontrollkostnader kan ses som relativt höga då arbetsuppgifterna till stor del delegeras löpande och då företagets vision är att ge kontinuerlig handledning.

Resultatet tyder på att Organisation D:s rekryteringsprocess är kostnadseffektiv ur ett transaktionsperspektiv men att den enligt RBV fokuserar för mycket på att hitta kandidater som passar in på företaget med tanke på att de inte har som målbild att anställa dessa. Arbetsuppgifterna på organisationen är vidare inte kostnadseffektiva ur ett transaktionskostnadsperspektiv men ur ett RBV-perspektiv går de i linje med teorin eftersom de framförallt genererar generell kompetens.

6. DISKUSSION OCH SLUTSATS

Kapitlet inleds med en diskussion av studiens resultat och analys. Baserat på diskussionen dras sedan en slutsats vilken leder vidare till förslag på framtida forskning.

6.1 Diskussion

Det faktum att de flesta av organisationerna inte verkar utforma deras praktikplatser i enlighet med deras målbild samtidigt som majoriteten av respondenterna uttryckte att deras förväntningar uppfyllts är vidare intressant att diskutera. De organisationer som haft som målbild att anställa torde ha en utförlig rekryteringsprocess och även utforma arbetsuppgifter som ger praktikanten företagsspecifik kompetens, vilket emellertid inte helt stämmer överens med studiens resultat. Organisation E:s avvikelser från teorierna, med hänsyn till deras utformande av arbetsuppgifter, skulle kunna förklaras med att de inte tycker att det är lönsamt att göra en relationsspecifik investering i att ge företagsspecifik kompetens till någon som endast är på kontoret en gång per vecka. Detta då det kan tänkas vara svårt att utveckla företagsspecifik kompetens på kort tid. En ytterligare förklaring skulle kunna vara att företaget inte har haft en strategisk plan bakom utformandet av praktikplatsen på det aktuella kontoret.

Ett annat fall som sticker ut i studien, när det kommer till att målbilden inte matchar utformningen, är Organisation F. Organisationens utförliga rekryteringsprocess, trots att de inte har som målbild att anställa, skulle kunna förklaras med att organisationen anser att de har ett samhällsansvar. De torde därför inte enbart vilja rekrytera praktikanter som har ambitionen att stanna i deras

organisation utan viljan verkar istället vara att praktikanterna ska bli intresserade av att arbeta i andra liknande organisationer eller statliga verksamheter. En ytterligare aspekt är att organisationen inte heller är vinstdrivande och torde därför inte vara lika intresserad av att maximera värdet som genereras av praktikplatserna, som vinstdrivande organisationer kan vara.

Det är även intressant att ifrågasätta Organisation A:s motiv till att lägga ner stora resurser på deras praktikplatser trots att de inte har som uttrycklig målbild att anställa praktikanterna. Det faktum att organisationsrepresentanten dock uttryckte att de erbjuder praktikplatser för att marknadsföra organisationen är den största troliga anledningen till varför de ändå lägger ner så stora resurser. Organisation A är en stor organisation och har en stark kultur vilket innebär att om en person som inte passar in i kulturen blir rekryterad kan det finnas en risk att hen inte får en positiv upplevelse. Att praktikanten får en dålig upplevelse, där förväntningar inte överensstämmer med utfallet, skulle vidare kunna innebära att hen förmedlar en ofördelaktig bild av Organisation A. Detta kan i sin tur skada deras varumärke både som arbetsgivare och företag. En ytterligare aspekt till Organisation A:s val att lägga ner stora resurser på praktikplatser kan tänkas grundas i att de eftersträvar att uppnå en win-win situation med deras praktikplatser för både dem själva och praktikanterna. Detta då de dels vill marknadsföra företaget, dels träna upp och prova praktikanterna för en eventuell framtida rekrytering. Organisation A kan samtidigt tänkas försöka ge praktikanterna företagsspecifik kompetens så att även de upplever praktiken som värdefull eftersom de i framtiden vill få anställning på företaget.

Det faktum att samtliga respondenter, med undantag för praktikant 1 på Organisation D, fick sina förväntningar uppfyllda är vidare intressant att diskutera. Praktikant 1 på Organisation D uttryckte

ett visst missnöje över hans tilldelade arbetsuppgifter. Detta skulle i sin tur kunna påverka praktikens värdeskapande för de båda intressenterna, likt ovanstående resonemang om att förväntningar bör överensstämja. Resterande respondenternas svar i studien har dock påvisat att praktikplatser är något som upplevs som värdeskapande, trots att de inte följer den utformning som är optimal enligt studiens teorier. En förklaring till detta skulle kunna vara att praktikanter har för låga förväntningar på praktikplatser, samtidigt som organisationer undervärderar hur värdeskapande en praktikplats kan vara för både dess hållbara konkurrensfördelar och dess transaktionskostnader.

6.2 Slutsats

Organisationernas motiv till att erbjuda praktikplatser har varierat. Studien visar att hälften av organisationerna, Organisation B, Organisation C och Organisation E, till stor del utformar sina praktikplatser utefter målbilden att anställa deras praktikanter eller inte. De resterande organisationerna utformar emellertid inte praktikplatserna i linje med deras målbild. Studien tyder således på att organisationer inte utnyttjar praktikplatser till dess fulla potential när det kommer till att generera värde för organisationerna.

6.3 Förslag på vidare forskning

Studiens tid och omfång har varit begränsad och har därför inte kunnat utforska alla aspekter av praktikplatsers utformning och dess värdeskapande. Det hade därför vidare varit intressant att undersöka huruvida en tredje part skulle kunna påverka en organisations transaktionskostnader i

sökande efter lämpliga praktikanter. Detta då den utomstående organisationen, ett bemanningsföretag, skulle kunna hjälpa företaget att hitta lämpliga kandidater.

En ytterligare intressant infallsvinkel för framtida forskning inom ämnesområdet praktikplatser hade varit att jämföra praktikplatser med traineetjänster för att undersöka vilken arbetsform som är mest värdeskapande för organisationerna. Detta då de båda arbetsformerna grundar sig i att kandidaten är där för att läras upp, men samtidigt är praktikplatser oftast obetalda medan de kandidater som har en traineetjänst oftast får lön för sitt arbete.

7. REFERENSER

- Alvesson, M. & Sköldbörg, K. 2008. *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2nd edn). Lund: Studentlitteratur.
- Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17: 99-120.
- Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Schaefer, S. 2013. *Economics of strategy* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Bryman, A., & Bell, E. 2013. *Företagsekonomiska Forskningsmetoder* (2nd ed). Stockholm: Liber.
- Coase, R. H. 1937. The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16): 386-405.
- Coco, M. 2000. Internships: a try before you buy arrangement. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 65(2): 41-43, 47.
- Coff, R., & Raffiee, J. 2015. Toward a theory of perceived firm-specific human capital. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 326-341.
- Dubois, A., & Gadde, L-E. 2002. Systematic combining: an abductive approach to case research. *Journal of Business Research*, 55(7): 553 – 560.
- Ginsburg, S. G. 1981. Try before you hire: Business internship programs. *Management Review*, 70(2): 59-61.
- Hall, M., Stiles, G., Kuzma, J., & Elliott, K. 1995. A comparison of student and employer expectations with regard to business Internships. *Marketing Education Review*, 5(3): 41–49.
- Jacobsen, D. I. 2002. *Vad, hur och varför? - Om metodval i företagsekonomi och andra*

samhällsvetenskapliga ämnen. Lund: Studentlitteratur.

- Maertz Jr, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. 2014. Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19: 123-142.
- Montague, N. & Violette, G. 2017. The Millennial Internship Experience: Balancing Technical Training with Soft Skills. *The CPA Journal*, 12: 42-45.
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. 2010. Determinants of internship effectiveness: an exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9: 61– 80.
- Pianko, D. 1996. Power internships. *Management Review*, 85(12): 31-33.
- Taylor, S. M. 1988. Effects of college internships on individual participant. *Journal of Applied Psychology*, 73(3): 393-401.
- Williamson, O. E. 1985. *The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. 1994. Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2): 301-326.
- Yin, R. K. 2009. *Case study research: Design and Methods* (4th edition). London: SAGE Inc.

8. BILAGOR

8.1 Bilaga 1: Intervjuguide organisationsrepresentant

Inledande frågor: generell bakgrundsinformation

1. Vad heter du?
2. Hur gammal är du?
3. Vilket kön identifierar du dig med?

Inledande frågor: specifik bakgrundsinformation

1. Vilken organisation jobbar du på?
 - a) Hur länge har du arbetat på denna organisation?
2. Vilken position på organisationen har du?
 - a) Hur länge har du haft denna position?
 - b) Vad är dina ansvarsområden?
3. Hur länge har du haft denna tjänst och position?
4. Har tidigare under ditt liv praktiserat?
 - a) När, var, hur?

Tema 1 – rekryteringsprocess

1. Hur ser er rekryteringsprocess ut för praktikanter?
 - a) Annonseras platser ut?
 - b) Vilka dokument begär ni?

- c) Har ni intervjuer?
- d) Arbetsprover?
- e) Hur lång tid tar processen?

2. Vad söker ni efter hos era praktikanter?

- a) Egenskaper?
- b) Kompetens?
- c) Erfarenheter?

Tema 2: Arbetsuppgifter för praktikanten

1. Hur är era praktikplatser utformade?

- a) Arbetsuppgifter: löpande eller projektbasis?
- b) Skuggning?
- c) Student-employer marketing?
- d) Roterande på olika teams och avdelningar?

2. Skapar praktikanternas arbetsuppgifter värde för företaget?

- a) Om ja, på vilket sätt?

Tema 3 - Motivationsfaktorer (mål och förväntningar)

1. Varför har ni valt att ta in praktikanter?

- a) Kostnadsperspektiv?
- b) Reklam?
- c) Kunna internrekrytera praktikanterna?
- d) Behöver arbetskraft?

2. Varför har ni valt att ge alternativt inte ge betalt till era praktikanter?
 - a) Om nej, vad hade krävts för att ni skulle börja ge betalt till era praktikanter?
 - b) Om ja, är det standard för alla era praktikplatser eller skiljer det sig åt?
3. Har ni specifika program för praktikplatser eller rekryterar ni efter behov?
 - a) Om specifika program; varför? Hur länge?
4. Uppfyller praktikanterna de förväntningar ni har på dem?
5. Är er målbild att anställa era praktikanter efter avslutad praktik?
 - a) Om ja, hur många av era praktikanter brukar få jobberbjudande efter avslutad praktik?
 - b) Om nej: varför inte?

8.2 Bilaga 2: Intervjuguide praktikant

Inledande frågor: generell bakgrundsinformation

1. Vad heter du?
2. Hur gammal är du?
3. Vilket kön identifierar du dig med?

Inledande frågor: specifik bakgrundsinformation

1. Vad studerar/studerade du?
2. Hur många terminer har/hade du läst på din utbildning vid praktiktillfället?
 - a) Kandidat eller masternivå?
 - b) Har /hade du läst något annat utöver din utbildning?
3. Är/var detta din första kvalificerade praktikplats?
4. På vilken organisation praktiserar/praktiserade du?
5. Praktiserar/Praktiserade du inom samma område som du studerar/studerade inom?
 - a) Om nej: vilket område istället?
6. Under vilken period på året utförs/utförde du ditt internship
 - a) Sommar, höst eller vår?
 - b) Heltid eller deltid?
7. Är/var din praktik betald eller obetald?
8. Är/var din praktik högskolepoänggivande eller ej?
 - a) Om ja, tar/tog du CSN?
 - b) Har/hade du en handledare på institutionen?
9. Har du fått din praktikplats genom skolan eller hittade du den på egen hand?

10. Har/hade du en handledare på din praktikplats eller ej?

a) Hur mycket återkoppling/feedback fick du av denne?

Tema 1-Anställningsprocessen

1. Hur såg processen ut?

a) Vad fick du skicka in för dokument?

b) Återkopplingstid?

c) Om intervju, hur många? Gruppintervju?

d) Om arbetsprover, vad för några?

2. Hur mycket information fick du om din praktik innan anställning?

a) förväntningar

b) mål

c) ansvar

d) arbetsuppgifter

Tema 2 – Arbetsuppgifter

1. Vad har du för arbetsuppgifter?

a) Var de tydligt planerade eller uppkommer de baserat på organisationens behov i stunden?

b) Hade du ett projekt under praktiken eller fick du vissa generella arbetsuppgifter som du löpande gjorde?

2. Har dessa arbetsuppgifter varit givande och meningsfulla?

Tema 3 - Motivationsfaktorer (mål och förväntningar)

1. Varför valde du att ta en praktikplats?
 - a) Generellt
 - b) På just denna organisation
2. Beroende på om din praktik är/var obetald eller betald:
 - a) Obetald: Vad motiverade dig till att ta ett obetalt arbete?
 - b) Betald: Hade du tackat ja till den här praktiken även om den var obetald?
3. Överensstämde dina förväntningar på praktiken med vad du fått ut av den?
4. Förväntade du dig att få jobberbjudande efter avslutad praktik på din praktikorganisation?
 - a) Om nej: förväntade du dig att denna praktik skulle öka chansen för framtida anställning på en annan organisation?
5. Om du hade fått göra om ditt val av praktik hade du valt samma praktik som du gjorde eller hade du valt någon annan?
 - a) Varför/varför inte?
6. Vad anser du att denna praktik gav dig?
 - a) Kompetensutveckling
 - b) Karriärsinriktningsbeslut
 - c) Sociala färdigheter
 - d) Med mera

8.3 Bilaga 3: Lista på intervjuer och dess datum

| | |
|--|-------------|
| Organisationsrepresentant Organisation A | 17/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation A | 17/4 - 2018 |
| Praktikant 2 Organisation A | 25/4 - 2018 |
| Organisationsrepresentant Organisation B | 20/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation B | 20/4 - 2018 |
| Praktikant 2 Organisation B | 27/4 - 2018 |
| Organisationsrepresentant Organisation C | 22/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation C | 22/4 - 2018 |
| Praktikant 2 Organisation C | 22/4 - 2018 |
| Praktikant 3 Organisation C | 22/4 - 2018 |
| Organisationsrepresentant Organisation D | 24/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation D | 24/4 - 2018 |
| Praktikant 2 Organisation D | 24/4 - 2018 |
| Organisationsrepresentant Organisation F | 27/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation F | 27/4 - 2018 |
| Praktikant 2 Organisation F | 2/5 - 2018 |
| Organisationsrepresentant Organisation E | 27/4 - 2018 |
| Praktikant 1 Organisation E | 25/4 - 2018 |