



MALMÖ HÖGSKOLA

Fakulteten för
lärande och samhälle

Examensarbete
15 högskolepoäng, grundnivå

Nyanländas upplevelser av ett utbildningsföretags insatser

*- En studie om ett utbildningsföretags insatser att etablera nyanlända på
arbetsmarknaden*

Newcomers' experiences of a training company operations
*- A study of a training company's efforts to establish new arrivals in
the labor market*

Malin Forsberg
Matilda Åberg

Studie- och yrkesvägledarexamen 180 hp

Examinator: Hilma Holm

Datum för slutseminarium: 2015-06-04

Handledare: Lars Pålsson-Syll

Sammanfattning

Antalet asylsökande i Sverige har blivit mer omfattande vilket gör att fler nyanlända försöker att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Individerna omfattas av en rad olika etableringsinsatser för att integreras i samhället och på arbetsmarknaden. Syftet med vår studie är att analysera nyanländas upplevelser av ett utbildningsföretags insatser utifrån de nyanländas enskilda upplevelser.

Vi har valt att studera utbildningsföretagets betydelse för de nyanlända att etableras på arbetsmarknaden, samt vilka resurser och kapital de nyanlända upplever att de får av utbildningsföretaget. Vi har använt oss av kvalitativ metod i vår studie och utfört semistrukturerade intervjuer med våra respondenter. Totalt ingår sex nyanlända i vår studie.

Resultatet analyseras utifrån Pierre Bourdieus begrepp om kapital, samt genom begreppen habitus och handlingshorisont från Phil Hodgkinson och Andrew C. Sparkes Careership-teori. Nyanlända omfattas av utbildningsföretagets insatser och resurser för att ge individerna möjlighet till inträde på arbetsmarknaden. Varje enskild individ bär med sig olika uppsättningar av Pierre Bourdieus begrepp symboliskt, kulturellt och socialt kapital. Utbildningsföretaget förser nyanlända med kapital som svenska språkkunskaper, skriva ansökningshandlingar och utöka sina sociala kontakter.

Nyckelord: *nyanlända, utbildningsföretag, praktik, etablering, upplevelser*

Förord

Vi vill tacka våra sex nyanlända som vi fick intervjua i vår studie. Tack för att ni deltagit i vår undersökning och delat med er av era individuella upplevelser, synpunkter och erfarenheter. Vi vill tacka utbildningsföretaget som gav oss möjlighet att utföra vår undersökning, samt ett stort tack till rekryteraren som delade med sig av sina erfarenheter och åsikter i sitt arbete. Ett stort tack till vår handledare Lars Pålsson Syll för handledning och stöd.

Arbetsfördelning

Vi har tillsammans arbetat med de olika avsnitten under processens gång. Vi har skrivit vissa avsnitt enskilt, men vi har hjälpts åt att redigera, lägga till och ta ifrån i samtliga kapitelavsnitt. Vi har försökt att skapa ett tydligt och gemensamt språk i vår studie.

Malin Forsberg och Matilda Åberg

Kristianstad, våren 2015

Innehåll

1. Inledning.....	7
1.1 Syfte och frågeställningar.....	8
1.2 Disposition.....	9
2. Tidigare forskning	10
2.1 Nyanländas syn på praktik och betydelsen av det svenska språket på arbetsmarknaden	10
2.2 Nyanländas sysselsättningsgrad	11
2.3 Nyanländas upplevelser av etableringsinsatser	12
2.4 Sammanfattning.....	13
3. Teoretiska utgångspunkter	15
3.1 Kapital	15
3.2 Habitus	16
3.2 Hodkinson och Sparkes "handlingshorisont"	17
3.3 Sammanfattning.....	17
4. Metod	19
4.1 Metodval.....	19
4.2 Urval av undersökningsenheter	19
4.3 Datainsamling.....	20
4.4 Analysmetod.....	21
4.5 Etiska ställningstaganden	21
5. Resultat.....	23
5.1. Utbildningsföretagets insatser	23
5.2. Praktik	24
5.3. Situation efter praktik.....	25
5.4 Sammanfattning.....	26
6. Analys.....	28
6.1 Betydelse av symboliskt kapital vid etablering	28

6.2 Det kulturella kapitalets betydelse för nyanlända på arbetsmarknaden.....	29
6.4 Habitus - Upplevelser och erfarenheter	30
6.5 Handlingshorisont - möjligheter.....	31
6.6 Sammanfattning.....	32
7. Diskussion	34
7.1 Resultatdiskussion	34
7.2 Teori och metoddiskussion.....	35
7.3 Diskussion om vidare studier	37
Referenslista	38
Bilaga 1	40

1. Inledning

Antalet nyanlända till Sverige har ökat märkbart sedan 1980- talet. Migrationsinfo (2015) visar att antalet asylsökande flyktingar var 81 000 personer under år 2014, vilket visar en avsevärd ökning med totalt 27 000 personer sedan år 2013. Sverige är det land i EU som har en lägre andel av arbetskraftsinvandring men större andel av humanitär invandring SACO (2014).

I Sverige har nyanländas arbetsposition försämrats de senaste decennierna. Arbetslösheten i Sverige är hög samtidigt som nyanlända har en låg sysselsättning på den svenska arbetsmarknaden (Aldén och Hammarstedt 2014, 3). Sysselsättningskillnaden mellan in och utrikes födda på arbetsmarknaden kan förklaras genom hur aktivt individen söker arbete, individens inställning till arbete samt nätverk i individens närhet (Aldén och Hammarstedt 2014, 26).

Individuella faktorer som är gemensamt för både in- och utrikes föddas sysselsättning är kön, ålder, civilstånd och familjesituation. Svensk utbildning ökar chanserna till arbete eftersom svenska arbetsgivare kan ifrågasätta utländsk utbildningskvalité, yrkeserfarenhet och tidigare referenser (Lundh 2005, 71). Berglund och Schedin (2009, 421-422) menar att aktivt delta på arbetsmarknaden anses vara en viktig faktor för nyanländas integration i Sverige. Ett arbete ger ökad trygghet ekonomiskt, nya sociala kontakter och en viktig komponent är att individen upplever en gemenskap i det nya samhället. Att få vara en del av samhället ger ökad självkänsla och meningsfullhet. Arbetslösheten i Sverige är dock upp till tre gånger högre för nyanlända än inrikesfödda, vilket skapar ett utanförskap för individen på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen (2015, 11) beskriver etableringsplanen för nyanlända och vilka insatser som är aktuella för de individer som kommer till Sverige. För att individen ska kunna ta del av Arbetsförmedlingens plan för etablering krävs det att denne blivit folkbokförd i sin hemkommun, alternativt är bosatt på ett anläggningsboende. Etableringsplanen kräver att individen aktivt deltar i Arbetsförmedlingens insatser under 24 månader. Aktiviteter som individen ska omfattas av är svenska för invandrare, aktiviteter för att etableras på arbetsmarknaden samt samhällsorienterings aktiviteter. Etableringsplanen ska bidra till att sysselsätta individen på heltid.

Arbetsförmedlingens etableringsplan ska vara individuell och hänsyn bör tas gentemot den nyanländas psykiska och fysiska hälsa.

Länsstyrelsens individuella undersökning angående nyanländas upplevelser av etableringsinsatser utförd av Caroline Tovatt år 2013, pekar på att en rad individuella faktorer påverkar nyanlända på arbetsmarknaden (Tovatt 2013, 44). Undersökningen visar att nyanländas föreställningar om etablering inte överrensstämmer med deras egna förväntningar. Nyanlända ser möjligheter med praktik på arbetsmarknaden, men deras åsikter går isär med etableringens synsätt på praktik och fördelar med denna etableringsinsats. Franzen och Johansson (2014) visar i sin undersökning hur nyanlända efter avslutad praktikperiod inte anser sig ha de kunskaper de önskar i det svenska språket.

Vi har för avsikt att undersöka ett utbildningsföretags insatser att etablera nyanlända på arbetsmarknaden, då vi ser att utbildningsföretag växer sig allt starkare. Det utbildningsföretag som vi valt att fokusera på är en kompletterande aktör till Arbetsförmedlingen. Det betyder att individer som är arbetslösa skickas dit för att utbildningsföretaget i sin tur ska hjälpa till att etablera dem på arbetsmarknaden. Vi tycker det är viktigt att få nyanländas syn på utbildningsföretagets insatser att etablera dem på arbetsmarknaden, då det råder hög arbetslöshet inom denna målgrupp. Intresset för denna undersökning tog vid under en av våra praktikperioder.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna undersökning är att undersöka hur nyanlända upplever utbildningsföretagets insatser att etablera dem på arbetsmarknaden. Vi utgår från följande frågeställningar:

- Vilken betydelse menar nyanlända att utbildningsföretaget har för deras etablering på arbetsmarknaden?
- Vilka resurser och kapital upplever de nyanlända att de får av utbildningsföretaget?

1.2 Disposition

I kapitel två presenteras tidigare forskning kring nyanländas syn på praktik och på det svenska språket på arbetsmarknaden, nyanländas sysselsättningsgrad samt nyanländas upplevelser av etableringsinsatser. I det tredje kapitlet presenteras teorier och begrepp som sedan används för att analysera empirin. Fjärde kapitlet berör vår undersökningsmetod, metodval, urval, tillvägagångssätt, datainsamling, analysmetod samt etiska överväganden. I kapitel fem presenteras vårt empiriska material i tematisk ordning. Därefter följer en analys i kapitel sex av vårt empiriska material med hjälp av valda teorier och begrepp, samt en belysning av studiens syfte och frågeställningar. Slutligen i kapitel sju avslutas vår undersökning med en diskussion där resultat, metod och teori diskuteras. Kapitel sju berör vidare våra egna reflektioner och förslag på vidare studier inom vårt valda ämnesområde.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras en kort sammanfattning av tidigare forskning om sysselsättningsskillnader mellan in- och utrikesfödda i Sverige, nyanländas syn på praktik och betydelsen av det svenska språket på arbetsmarknaden, nyanländas sysselsättningsgrad och nyanländas upplevelser av etableringsinsatser.

2.1 Nyanländas syn på praktik och betydelsen av det svenska språket på arbetsmarknaden

Franzen och Johansson (2004) har genom en kvantitativ undersökning undersökt fyra yrkesgrupper: SFI-lärare, socialsekreterare, arbetsförmedlare och arbetsgivare och tog reda på deras uppfattningar om nyanlända och vikten av praktik för dem. Enligt alla fyra yrkesgrupper bör nyanlända få komma ut på praktik efter ungefär sex månader och inom de 12 första månaderna i Sverige.

Författarna intervjuade 10 stycken nyanlända och deras syn på praktik. Resultatet visar att endast en av tio fick en matchad praktikplats med sitt eget yrkesområde, de andra fick prova på något helt annat. Praktikplaceringarna har troligtvis valts efter handläggarens kännedom om var det finns jobb och deras föreställningar om vad nyanlända arbetssökande skulle klara av. Mest kritiska var de som fått en praktikplats på en arbetsplats där alla anställda hade invandrarbakgrund. De flesta förväntade sig att praktikplatsen skulle ge dem ett jobb, medan endast några förväntade sig att praktikplatsen skulle leda till svensk språkutveckling hos dem. Ingen av intervjupersonerna uppgav att praktikplatsen avsevärt förbättrade deras förmåga att klara av det svenska språket.

Lundh (2005, 70-80) menar med sin kvantitativa undersökning att nyanlända behöver tid för att anpassa sig efter det nya samhället. För att träda in på den svenska arbetsmarknaden krävs kunskap i det svenska språket. Svenska samhällskoder och normer utgör tillsammans viktiga

komponenter för att etablera sig i arbetslivet. Landets hög- och lågkonjunktur påverkar nyanländas möjligheter till att få ett arbete.

Strukturen i det lokala näringslivet är betydelsefull för individen. Samhället behöver ha en välfungerande länk mellan kommun, lokala nätverk, näringsliv och Arbetsförmedling för att underlätta nyanländas väg in på arbetsmarknaden.

Aldén och Hammarstedt (2014, 25-26) påvisar genom en kvantitativ undersökning betydelsen av deltagande i SFI för nyanlända som en möjlighet för de nyanlända att öka sin etablering på arbetsmarknaden. De som fullföljer SFI-utbildningen har efter 10 år i Sverige en sysselsättningsgrad på 5 procent mer än de som inte slutfört sin SFI-utbildning.

2.2 Nyanländas sysselsättningsgrad

Jan Ekberg har genomfört en kvantitativ studie där han påpekar nyanländas sysselsättningsgrad som är beroende av en rad olika faktorer. Undersökningen visar att nyanländas kunskap i det svenska språket, tidigare utbildning samt när de kom till Sverige är avgörande för deras sysselsättning på arbetsmarknaden (Ekberg, 2012, 50).

SCB (2014) visar år 2005 till 2013 ett positivt resultat för antalet sysselsatta nyanlända på arbetsmarknaden. Den kvantitativa undersökningen visar att antalet arbetslösa ökade under denna tidsperiod. Det som visar sig påverka nyanländas sysselsättning är en rad olika faktorer som utbildningsnivå, vistelsetid och ålder. Under denna tidsperiod ökade antalet sysselsatta nyanlända från 200 000 till 736 000 personer i åldern 16-64 år. Invandrare som vistats i Sverige under en längre tidsperiod hade en högre sysselsättningsgrad än de som befunnit sig i Sverige en kortare tid. Antalet nyanlända år 2013 som befann sig utanför arbetsmarknaden visade en siffra på totalt 280 000 personer. Lågutbildade omfattades av en högre arbetslöshet än de med akademisk utbildning. Nyanlända med förgymnasial utbildning hade en arbetslöshet på 31,0 procent och för de med gymnasial utbildning 15,3 procent. Individens utbildning och arbetslivserfarenhet ger upphov till fler möjligheter på den svenska arbetsmarknaden (Lundh, 2005, 70).

Nyanlända har en relativt låg sysselsättningsgrad efter mottagandet. Efter ett år i Sverige har männen en sysselsättningsgrad på 10 och 20 procent, kvinnorna har färre än 10 procent sysselsättning. Efter 10 år är nyanlända som anhöriginvandrat endast 60 procent av männen i

arbete och 50 procent av kvinnorna sysselsatta i Sverige. Arbetskraftsinvandrare som är arbetslösa har en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. År 2012 var fler än 5 procent av männen arbetslösa och 4 procent av kvinnorna (Aldén och Hammarstedt 2014, 20-21).

Aldén och Hammarstedt (2004, 23) beskriver hur en rad olika faktorer påverkar de nyanländas möjligheter till arbete i Sverige. Påverkande faktorer är hur individerna engagerar sig i arbetssökandet, normer i relation till arbete, nätverk och kontakter, diskriminering och integrationspolitiska åtgärder. Aldén och Hammarstedt (2014, 36) visar genom sin rapport att det finns stora skillnader mellan grupper av utrikesfödda samt vilken invandringsbakgrund som förekommit. Nyanlända från Afrika och Asien är den grupp som är högst framträdande i antal arbetslösa och som inte har lika stor andel sysselsättningsgrad som övriga utrikesfödda i Sverige.

Utformningen av svenska institutioner påverkar nyanländas arbetssituation. Ekonomisk forskning visar att skatte- och bidragssystemen bidrar till en tröskeleffekt för individer som befinner sig utanför arbetsmarknaden. En övergång från bidrag till arbete blir därför svår för individen. (Lundh 2005, 78).

2.3 Nyanländas upplevelser av etableringsinsatser

Caroline Tovatt (2013, 5) har år 2013 genom länsstyrelsen i Södermanlands län genomfört en studie av nyanländas individuella upplevelser av etableringens insatser. En kvalitativ studie har genomförts med totalt 36 nyanlända, både kvinnor och män. De medverkande i studien har fått beskriva sina upplevelser kring olika aktörer som Arbetsförmedling, SFI, söka jobb - kurser, praktikplatser, lotsverksamhet och samhällsorienteringskurser.

Rapporten utgår från de nyanländas subjektiva upplevelser av etablering. Tovatt, (2013, 32) beskriver hur frågan om praktik diskuterades under samtliga intervjuer, tyvärr var det endast ett fåtal som varit ute på praktik. Några av de medverkande i intervjun berättade att de blivit uppmanade att avvakta med praktik tills de hade bättre kunskaper i det svenska språket samt kommit till rätta i livet och i det nya samhället. Endast en av de nyanlända hade fått en praktikplats inom sitt yrke. För de övriga var praktikplatsen en möjlighet att få inträde på den svenska arbetsmarknaden snarare än att få ett arbete inom ett specifikt yrke. Flera av de nyanlända väntade på sin validering av genomförd utbildning i hemlandet, vilket gjorde det oklart

för dem hur deras framtida arbetsmarknad kommer att se ut. De nyanlända menade att det var bättre att få ett arbete än en praktikplats, något de ansåg att Arbetsförmedlingen skulle kunna förbättra.

Tovatt (2013, 43-46) har genom sin studie upptäckt att nyanländas utbildningsbakgrund, tidigare arbetslivserfarenhet och familjeförhållande är betydelsefulla för individens möjligheter att ta del av insatserna i etableringen. Individens egen psykiska och fysiska hälsa påverkar hur väl individen klarar av studier och utbildning genom etableringsverksamheten. De nyanlända har förståelse för etableringens syfte, dock upplever de nyanlända att de har fler skyldigheter än rättigheter. Nyanlända utan utbildning hade svårare att förstå systemet än vad de med akademisk utbildning har. Det kan bero på att många olika aktörer är med i etableringsverksamheten och reformer är svårtolkat för många nyanlända med låg utbildning.

2.4 Sammanfattning

Tidigare forskning visar att det finns tydliga märkbara skillnader mellan sysselsättningsgraden hos inrikes- och utrikesfödda svenskar. Nyanlända har en relativt låg sysselsättning på arbetsmarknaden samtidigt som landets arbetslösa ökar. Olika faktorer påverkar hur individen etablerar sig på arbetsmarknaden.

Nyanlända som har varit ute på praktik har skilda uppfattningar om praktikperioden, samt hur väl de matchats med tidigare kunskaper och önskemål. Det är inte bara det svenska språket och kunskaper om samhället som är avgörande för att individen ska få en sysselsättning. Olika faktorer som är utom individens egen kontroll som landets hög och lågkonjunktur, diskriminering samt integrationspolitiska åtgärder har en betydelsefull roll för den arbetssökande. Individens kontaktnät och engagemang i att få ett arbete är en avgörande faktor.

När individen har kommit till Sverige är betydelsefullt för hur individen har möjlighet att ta sig fram på arbetsmarknaden. Betydelsen av det svenska språket och att individen fullföljt sin SFI-utbildning har dock en tydlig koppling till hur väl individen integrerar på arbetsmarknaden. Olika invandrargrupper och när invandringen skedde, utbildning och ålder kopplas till hur väl individen integrerar på arbetsmarknaden. Praktikplatser som en etableringsinsats anses av de

nyanlända som en väg in på arbetsmarknaden, dock hade man önskat fler jobb än enbart praktikplatser.

Vi vill med vår studie utgå från ett individperspektiv där vi genom sociologiska teorier och karriärutvecklingsteorier och tidigare forskning hoppas kunna bidra till ytterligare en process inom detta forskningsområde.

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt redogör vi för de teorier och begrepp som används för att analysera det empiriska materialet. Pierre Bourdieus begrepp om kapital används för att förklara nyanländas resurser på arbetsmarknaden. Pierre Bourdieus begrepp om habitus används för att förklara nyanländas individuella erfarenheter, tankar och tidigare upplevelser de bär med sig i arbetslivet. Phil Hodgkinson och Andrew C. Sparkes bygger vidare på Pierre Bourdieus teori om habitus och har utformat Careershipteorin. Teorin används för att förklara nyanländas syn på individuella möjligheter på den svenska arbetsmarknaden.

3.1 Kapital

Enligt Bourdieu är kapital de resurser en individ är i behov av i kontext med det sociala fältet. Kapital kan beskrivas som de värden, resurser och tillgångar av ekonomisk eller symbolisk art (Bourdieu, 1996, 20-21). Enligt Bourdieu finns det tre kategorier av kapital: *Symboliskt kapital*, *kulturellt kapital* och *socialt kapital*.

Det *symboliska kapitalet* förklarar en individs utbildningsbevis som med andra ord är värdefullt i den sociala samspelet. Begreppet förklarar sambandet mellan institutioner, människor och prestigefulla titlar och anseende som skapar erkännande för individen. Det symboliska kapitalet är beroende av den sociala gruppens erkännande. Det är den sociala gruppen som tillskriver värdet. Symboliska tillgångar ger individen anseende i relation till den sociala gruppen. Det symboliska kapitalet har en tydlig koppling till det kulturella kapitalet (Broady 1991, 169-172). Det symboliska kapitalet kan benämnas som utbildningskapital, vilket är ett utbildningsbevis som individen innehar. Begreppet förklarar även människors osynliga resurser och den sociala kompetensen (Engdahl och Larsson 2011, 244-245).

Kulturellt kapital förklaras enligt Bourdieu som individens språkkunskaper, kunskap om kultur samt en god förmåga att uttrycka sig väl i tal och skrift (Bourdieu 1996, 21). Individen känner förtrogenhet med litteratur och musik och har ett uttryck som anses som kultiverat. Det

kulturella kapitalet förklaras som dominansförhållanden som råder i samhället (Broady 1991, 169-173). Information kategoriseras under kulturellt kapital. Individer med inventiöst kulturellt kapital har möjlighet att införskaffa information som anses vara av värde för utbildning och inför framtiden (Broady 1991, 175).

Det *sociala kapitalet* är individens sociala nätverk och kontakter. Det sociala kapitalet är ett relationsbegrepp som förklarar människors sociala samspel med varandra (Bourdieu 1996, 20-21). En människas sociala kapital är de relationer och släktband som förenar individen i en grupp. Den sociala gruppen är viktig i individens kontaktnät. Begreppet förklarar våra vardagliga kontakter och betydelsen av våra sociala kontakter. Det sociala kapitalet förenar individerna i en grupp som har ett starkt band i relation till varandra. Alla enskilda individer i en grupp har en speciell position, man knyter olika kontakter och det medför i sin tur ett kontaktnät som alla i gruppen kan ta del av (Broady 1991, 179).

3.2 Habitus

Bourdieus begrepp *habitus* förklarar individens minnen, tankar och sociala erfarenheter. Varje enskild människas liv formas efter våra tidigare erfarenheter som i sin tur styr individens föreställningar. Varje enskild individ har ett individuellt habitus som vi bär med oss under livet. Kapital och habitus är två begrepp som har nära koppling till varandra. Vårt individuella habitus styr vårt sätt att investera och konvertera vårt kapital. Begreppet försöker förklara människors sociala förhållanden och deras beteende. I vårt bagage finner vi vårt habitus som gör att vi väljer att tänka, handla, värdera och uppfatta fenomen i sociala sammanhang utifrån hur vi fostrats.

Begreppet habitus förklarar det möte som sker med vårt habitus i relation till sociala sammanhang. Familjen är betydelsefull när vi studerar hur vårt habitus hänger samman med olika kapitalformer och återskapande av sociala värden. Ett barn som växer upp i en intellektuell familj ärver i sin tur ett högre kulturellt kapital än ett barn som växer upp i en arbetarklassfamilj som värderar det ekonomiska kapitalet högre.

Utifrån våra föreställningar som vi bär med oss från barndomen väljer individen att värdera olika kapital på olika sätt. En människas habitus är föränderligt och förändras när vår sociala position inträder i ett nytt sammanhang (Broady, 1991, 228-232). Enligt Bourdieu (1996, 19) är

habitus vad vi uppskattar och hur vi agerar. Broady (1991, 228) skriver att: "Med habitus avser Bourdieu system av dispositioner som tillåter människor att handla, tänka och orientera sig i den sociala världen."

3.2 Hodkinson och Sparkes "handlingshorisont"

Phil Hodkinson och Andrew C. Sparkes (1997, 29 - 35) har tillsammans utvecklat karriärutvecklingsteorin *Careership*. Teorin förklarar faktorer som påverkar individens handlingar och de karriärval individer fattar utifrån social klass, etnicitet och kön. Hodkinson och Sparkes karriärteori bygger på Bourdieus teoretiska begrepp *kapital*, *habitus* och *fält*.

Hodkinson och Sparkes (1997, 34-37) menar att individen samspelar med olika aktörer i samhället som påverkar dennes syn på vad som är rimligt utifrån dennes situation. *Handlingshorisont* är ett begrepp som är framträdande i teorin som förklarar individens handlingsutrymme och vad som anses möjligt för individen. Människor fattar beslut utifrån sin individuella handlingshorisont där handlingar görs och beslut tas. Vårt habitus och möjligheterna på arbetsmarknaden influerar oss till handling, samtidigt som vi väljer utifrån vad som är tillgängligt och lämpligt. Handlingshorisonten begränsar individen att fatta beslut men även möjliggör vad som är rimliga och logiska alternativ. En människas habitus påverkar handlingshorisonten, vad denne ser är möjligt sammanlänkas med habitus.

Hodkinson och Sparkes (1997, 34-36) menar att det kan vara komplicerat för en individ att se möjligheter om denne inte kan se valet tillgängligt på sin handlingshorisont. Möjligheten att göra ett främmande karriärval blir inte tänkbart om det inte överrensstämmer med individens egen självbild och vad denne anser som rimliga karriäralternativ inom sin egen handlingshorisont (Hodkinson och Sparkes 1997, 34-36).

3.3 Sammanfattning

Bourdieu kategoriserar tre olika kapital: symboliskt kapital, kulturellt kapital och socialt kapital. Det symboliska kapitalet erkänns av den sociala gruppen och innefattar utbildning vilket i sin tur

uppfattas som prestigefyllt och skapar tilltro. Kulturellt kapital är en individs språkkunskaper, information och verbala och skriftliga förmåga. Det sociala kapitalet representerar individens nätverk av sociala kontakter med andra människor i den sociala omgivningen.

En individs habitus är de individuella erfarenheter och minnen som denne bär med sig från tidig uppväxt. Individer formas av erfarenheter som senare påverkar denne i de val och sociala sammanhang som denne integrerar i. Habitus är föränderligt vilket betyder att en människa kan förändras då denne träder in i en ny kontext av sociala positioner. Habitus har en tydlig koppling till Hodkinson och Sparkes karriärteori om Careership, som beskriver individers handlingsutrymme på arbetsmarknaden.

Vi ser utifrån vårt eget habitus vad som kan vara tillgängliga och tänkbara alternativ, vilket gör att vi har svårt att se bortom vår egen handlingshorisont och ha mod att vara öppen för nya karriärmöjligheter. Individer väljer att fatta beslut som är grundade i deras egen självbild, vilket gör det problematiskt att ha mod att gå utanför handlingsutrymmet för vad som anses som lämpligt.

4. Metod

I detta kapitel presenterar vi vald undersökningsmetod till vår undersökning. Vi går igenom metodval, urval, datainsamling, analysmetod samt etiska ställningstaganden.

4.1 Metodval

Syftet med vår undersökning är att undersöka nyanländas upplevelser av ett utbildningsföretags insatser att etablera dem på arbetsmarknaden. Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod i undersökningen. Kvalitativ undersökningsmetod ger förståelse för personliga upplevelser vilket i sin tur gör det lättare att urskilja mönster mellan erfarenheter och upplevelser (Trost 2010, 32). I en kvalitativ metod får forskaren möjlighet att möta informanterna personligen (Larsen 2009, 26).

Forskaren kan ställa följdfrågor som kan precisera ämnesområdet ytterligare vid behov, vilket minimerar missförståelse och feltolkning (Larsen 2009, 27). Det är svårt att generalisera vid val av en kvalitativ metod vilket är en nackdel (Larsen 2009, 27). Kvalitativ metod ger upphov till en djupare förståelse, kvantitativ metod har dock fördelen att forskaren ges möjlighet att exakt urskilja och generalisera ämnesområdet ytterligare.

Kvalitativ metod anser vi kommer att gynna vår undersökning eftersom vi vill ta del av intervjupersonernas personliga upplevelser med anknytning till vår problemformulering och våra frågeställningar. Våra respondenters upplevelser är enbart individuella, vilket vi vill förtydliga i vår genomförda studie.

4.2 Urval av undersökningsenheter

Vårt urval av intervjupersoner relaterar till vårt valda ämnesområde. Vi har valt att begränsa vår undersökning till nyanlända deltagare som slutfört en praktikperiod genom utbildningsföretaget

insatser. Intervjupersonernas ålder är mellan 18 - 50 år då denna åldersgrupp riktar sig till utbildningsföretagets kriterier och denna åldersgrupp är aktiv på den svenska arbetsmarknaden.

Vårt urval har skett enligt självselektion (Larsen 2009, 77). Vi tog kontakt med utbildningsföretagets samordnare via e - post för att höra om vi kunde genomföra vår undersökning på utbildningsföretaget. Vi besökte utbildningsföretaget och presenterade vår undersökning för de anställda.

Vi bad en av coacherna på utbildningsföretaget att välja ut sex stycken nyanlända som gjort praktik och kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. De som var intresserade fick vi sedan möjlighet att intervjua. Vi valde också att genomföra en intervju med företagets rekryterare för att få inblick i utbildningsföretagets arbete. Intervjun redovisas inte i resultatet utan fungerar som en vidare förståelse till vår studie samt för intresse att jämföra de nyanländas intervjusvar med rekryterarens synsätt på utbildningsföretagets insatser. Rekryterarens synsätt på arbetet kommer vi att presentera i diskussionskapitlet.

4.3 Datainsamling

Vi har genomfört semistrukturerade intervjuer där vi utgått från en intervjuguide med öppna frågor med tydlig relevans till undersökningens syfte. Vi har valt att koncentrera oss på frågor som berör vårt syfte vad gäller de nyanländas situation och deras egna upplevelser av utbildningsföretagets insatser. Ämnesområden vi har berört är de nyanländas upplevelser av praktikperioden, utbildningsföretagets insatser, de nyanländas syn på utbildningsföretagets hjälp att etablera dem på arbetsmarknaden, samt deras övriga synpunkter. Vår intervjuguide finns med som bilaga.

Med respondenternas samtycke har vi spelat in intervjuerna. Ljudinspelningarna skedde via mobiltelefon.

Varje intervju tog cirka en halvtimme till fyrtio minuter. När man använder sig av den kvalitativa metoden är validitet och reliabilitet två viktiga begrepp. Validitet betyder giltighet eller relevans där forskaren samlar in data som är relevant för undersökningens frågeställning (Larsen 2009, 80). Reliabilitet utgår från exakthet och betyder att undersökningen är väl genomförd samt tillförlitlig (Larsen 2009, 81). Vi har tagit dessa två begrepp i beaktande då vi

samlade in vår data till undersökningen. Vi spelade in samtliga intervjuer via mobiltelefon för att sedan transkribera dem. Detta tillvägagångssätt styrker vår undersökning på ett tillförlitligt och relevant sätt då vi varit noga med tydlighet och exakthet.

Det är viktigt att undersökningen genomsyras av korrekthet, att forskaren verkligen har undersökt det man har för avsikt att göra (Thurén 2007, 26). Det har vi haft i åtanke under datainsamlingen av vårt empiriska material och vid formulering av intervjufrågor.

4.4 Analysmetod

Vid vår analys av det empiriska materialet har vi använt oss av innehållsanalys där vi identifierat gemensamma mönster, drag och skillnader (Larsen 2009, 101). Vårt första steg i forskningsprocessen var att transkribera ljudinspelningarna för att sedan koda och precisera gemensamma drag till teman (Larsen 2009, 101-102).

Vi har fördelat transkriberingen av intervjuerna och genomfört tre transkriberingar var av de totalt sex intervjuerna. Vidare har vi kategoriserat våra teman till våra frågeställningar och teorier. Genom denna process presenterar vi sedan dessa teman i följande avsnitt i resultatkapitlet: 5:1 utbildningsföretagets insatser, 5:2 praktik, 5:3 situation efter praktik.

4.5 Etiska ställningstaganden

I vår studie har vi utgått från *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Innan varje intervju genomfördes informerades vi respondenterna om de fyra etiska huvudkraven som är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, 6). Informationskravet innebär att forskaren informerar intervjupersonerna om syftet med studien som ska genomföras (Vetenskapsrådet 2002, 7). Samtyckeskravet betyder att intervjupersonerna i undersökningen bestämmer själva över sin medverkan i intervjun (Vetenskapsrådet 2002, 9). Konfidentialitetskravet betyder att forskaren behandlar all information som ges med stor respekt samt att ingen obehörig får ta del av materialet

(Vetenskapsrådet 2002, 12). Nyttjandekravet betyder att uppgifterna endast får användas till forskning (Vetenskapsrådet 2002, 14).

Samtliga respondenter har informerats om ovanstående krav och vi har varit noga med att förklara vårt syfte med undersökningen. Vi har valt att inte namnge företaget av respekt för företaget och för de medverkande i vår undersökning. Ingen av informanterna nämns vid namn, kön, ålder eller etnicitet. Medverkande informanter är anonyma och all information vi har fått ta del av kommer endast att användas för detta examensarbete. Dock kan det vara känsligt för våra respondenter att coachen som valt ut dem kan läsa deras intervjusvar då undersökningen kommer att publiceras offentligt. Samtliga respondenter gav sitt samtycke till att undersökningen publiceras samt att coachen kan ta del av deras intervjusvar. Vi har varit noga med att skydda respondenternas integritet och inte hängt ut dem genom att publicera citat som kan vara integritetskränkande.

5. Resultat

Vårt empiriska material kommer i detta avsnitt att redogöras utifrån tre teman: utbildningsföretagets insatser, praktik och situation efter praktik, med tyngdpunkt på utbildningsföretagets insatser. Ingen av respondenterna har något utbildningsbevis med sig från sitt hemland. De respondenter som menar att de har utbildning har fått den genom praktisk erfarenhet i sitt hemland. Respondenterna har bott i Sverige mellan två till fem år. Vi har valt att namnge de nyanlända som respondent 1,2, 3, 4, 5 och 6 för att det ska bli lättare för läsaren att förstå helheten i undersökningen. Vi kommer att avsluta kapitlet med en kort sammanfattning av resultatet.

5.1. Utbildningsföretagets insatser

Samtliga respondenter menar att utbildningsföretaget förser dem med kunskap om det svenska språket för att kunna klara av att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Respondenterna menar att utbildningsföretaget erbjuder dem en praktikplats och att syftet med det är att de ska få språkträning samt etablera dem i arbetslivet.

Jag kunde väldigt lite svenska från början och utbildningsföretaget har hjälpt mig att bli bättre. Jag kan nu både prata och förstå bättre svenska. - Respondent 3

När vi frågade respondenterna om utbildningsföretaget hjälpt dem med att formulera cv och personligt brev och anpassat det efter arbetsmarknaden svarade samtliga respondenter att de fått stöd med detta. En av sex respondenter ansåg att denne redan hade ett bra cv men att hjälp och stöd från utbildningsföretaget finns tillgängligt om det behövs.

Alla respondenter menar att utbildningsföretaget hjälper dem med att klara av det svenska språket ute på praktikplatserna. Utbildningsföretaget ser till att de klarar av det svenska språket både i tal och skrift då de integreras i det svenska samhället.

När vi frågade respondenterna om det finns något utbildningsföretaget skulle kunna göra annorlunda svarade två respondenter av sex att utbildningsföretaget gör allt bra och inte behöver ändra på något. Två av sex respondenter tycker att utbildningsföretagets insatser är bra men att de skulle vilja lära sig mer svenska för att känna sig trygga under sin praktikperiod. Två av sex respondenter tycker att deras behov inte tillgodoses av utbildningsföretaget.

Jag sitter mest av tiden om dagarna och jag önskar att de skulle lyssna mer på mina behov och önskemål. - Respondent 6

5.2. Praktik

Samtliga respondenter berättar att rekryteraren som jobbar på utbildningsföretaget hjälpte dem med att hitta en praktikplats. Fem av sex respondenter anser att rekryteraren matchade dem mot en praktikplats mycket bra och att rekryteraren lyssnade på dem och vilka intressen de har.

Jag hamnade i en syaffär och fick sy kläder, utbildningsföretaget matchade mina kunskaper bra jag har jobbat i en butik i mitt hemland. - Respondent 5

En av sex respondenter var missnöjd med hur utbildningsföretaget matchade dennes kunskaper och önskningar mot praktikplatsen.

Rekryteraren lyssnade inte på mina önskemål, jag skulle helst vilja praktisera som snickare men blev placerad i en affär och jag trivdes inte bra. - Respondent 3

Det visade sig i studien att hälften av respondenterna var missnöjda och menar att deras praktikplats inte motsvarade deras förväntningar. De skulle vilja lära sig mer svenska under tiden, men eftersom några av dem praktiserade hos arabisktalande personal blev det även det arabiska språket som de talade mest.

Fem av sex respondenter var nöjda med hur utbildningsföretaget matchade deras kunskaper och önskemål mot praktikplatsen, men hälften av respondenterna menar att praktikplatsen inte motsvarade deras förväntningar på att lära sig det svenska språket.

Det framkommer även i studien att den andra hälften av respondenterna trivdes mycket bra på sin praktikplats. De menar att de fick möjlighet att träffa människor och träna på det svenska språket, och de trivdes även med sina arbetsuppgifter.

Rekryteraren på utbildningsföretaget besökte fyra av sex respondenter på deras praktikplats, för att se hur det gick för dem.

Rekryteraren hälsade på mig under min praktik och det kändes bra att han brydde sig om mig och frågade hur det gick för mig. - Respondent 2

Fyra av sex respondenter menar att de får stöd av utbildningsföretaget under praktikperioden om det skulle behövas, medan två av sex anser att de inte fick något vidare stöd.

Rekryteraren besökte mig på praktikplatsen, jag sa att jag inte trivdes men han hittade ingen annan plats åt mig så jag var tvungen att stanna kvar där. - Respondent 3

5.3. Situation efter praktik

Tre av sex respondenter menar att praktikplatsen motsvarade deras förväntningar mycket bra och tre av sex respondenter anser att de trodde de skulle få mer kontakt med svensktalande människor och få lära sig mer svenska under sina praktikperioder.

Jag trodde jag skulle få mer kontakt med svenska människor och lära mig prata mer svenska. Det var inte roligt, jag hade velat utvecklas mer. - Respondent 4

På frågan om vad respondenterna fått ut av sin praktikperiod, svarade de olika. En respondent berättade att denne fått starkare självkänsla och lärt sig mycket svenska under sin praktikperiod och vågar nu ta kontakt med svensktalande människor. Två av sex respondenter uttrycker att de lärt sig mer svenska under sina praktikperioder men att de hade velat lära sig mer. Samma respondenter menar att de även lärt sig nya arbetsuppgifter under praktikperioderna vilket de ser som positivt. Studien visade att ingen av respondenterna såg någon möjlighet att få en anställning på praktikplatsen efter avslutad praktikperiod.

Jag fick inget jobb på min praktikplats, de var inte i behov av personal i nuläget, jag hoppas fortfarande men jag vet om att jag inte kommer få något jobb. - Respondent 1

Det framkom ur studien att samtliga respondenter var missnöjda med att de inte fick någon anställning efter avslutad praktikperiod. Alla hade förväntningar på att praktiken skulle leda till en anställning vilket gjorde dem besvikna.

På slutet av intervjun fick samtliga respondenter möjligheten att berätta vad de ville om utbildningsföretaget och fyra av sex respondenter hade något att tillägga.

Utbildningsföretaget är bra, och jag lär mig svenska men praktiken var inte som jag tänkt mig. - Respondent 6

Utbildningsföretaget är bra, men jag hade velat lära mig mer svenska. - Respondent 4

Jag tycker inte om att vara här, jag sitter mest av tiden på dagarna och jag trivdes inte på min praktikplats. - Respondent 3

Lärarna på utbildningsföretaget är mycket bra och jag lär mig mycket svenska här.
- Respondent 2

Citaten ovan visar att respondenterna har blandade upplevelser då de fick möjlighet att berätta vad de ville om utbildningsföretaget.

5.4 Sammanfattning

Samtliga respondenter menar att utbildningsföretaget ger dem stöd i att klara av det svenska språket på praktikplatserna. Respondenterna uttrycker att de får hjälp med att skriva cv och personligt brev av utbildningsföretaget. Hälften av respondenterna tycker att deras praktikplats inte motsvarade deras förväntningar medan den andra hälften var mycket nöjd med sin praktikplats.

Utbildningsföretagets rekryterare besökte fyra av sex respondenters praktikplats och samtliga av dem ansåg att det var positivt då rekryteraren såg hur det gick för dem. En av respondenterna menar dock att rekryteraren inte lyssnade på dennes behov då denne ville byta praktikplats.

Hälften av respondenterna var nöjda och menar att praktikplatsen motsvarade deras förväntningar. Den andra hälften uttrycker att de önskat mer kontakt med svensktalande människor för att lära sig mer svenska. Ingen av respondenterna såg någon möjlighet att få ett arbete efter avslutad praktikperiod vilket de var missnöjda över. De hade alla förväntningar att praktiken skulle kunna leda till ett arbete.

6. Analys

I detta kapitel använder vi valda teorier och begrepp för att analysera resultatet och belysa undersökningens syfte och frågeställningar. Bourdieus tre olika kapital: *symboliskt*, *kulturellt* och *socialt* kommer vi att analysera mot respondenternas upplevelser av utbildning, det svenska språket och betydelsen av socialt kontaktnät. Bourdieus begrepp om habitus analyserar vi mot respondenternas tankar och erfarenheter av etablering.

Till slut analyseras Hodkinson och Sparkes begrepp handlingshorisont, som förklarar respondenternas individuella syn på arbetsmöjligheter efter avslutad praktikperiod på arbetsmarknaden.

6.1 Betydelse av symboliskt kapital vid etablering

Resultatet visar att respondenterna anser att rekryteraren på utbildningsföretaget i stor utsträckning arbetar med att matcha deras tidigare utbildningar och erfarenheter mot praktikplatserna. En respondent var dock missnöjd med matchningen. I studien framkom det att de respondenter som fått sin praktikplats matchad mot tidigare erfarenheter och utbildningar var nöjda. Två av respondenterna bekräftade att de fått en praktikplats matchad efter tidigare utbildning från sitt hemland.

Symboliskt kapital förklaras av Broady ”som av sociala grupper igenkänns som värdefullt och tillskrivs ett värde” Broady (1991, 169). Det symboliska kapitalet beskrivs som utbildningskapital, vilket är ett utbildningsbevis som individen besitter (Engdahl och Larsson 2011, 244). Endast två av våra respondenter har utbildning sedan tidigare, övriga respondenter har ingen erlagd utbildning eller något utbildningsbevis från sitt hemland.

Ekberg (2012, 50) beskriver hur nyanländas sysselsättning påverkas av individens tidigare utbildning. Utbildningen har betydelse för hur individen etablerar sig på arbetsmarknaden. Lundh (2005, 70) menar att arbetslivserfarenhet är ytterligare en faktor som ger upphov till att främja nyanländas inträde i arbetslivet. Franzen och Johansson (2004) visar med sin genomförda

undersökning att endast en deltagare matchades efter tidigare yrkeserfarenhet när praktikperioden inträffade.

6.2 Det kulturella kapitalets betydelse för nyanlända på arbetsmarknaden

I vår studie ger samtliga respondenter uttryck för hur viktigt det är att lära sig det svenska språket, något de alla anser att de får hjälp med av utbildningsföretaget. Förutom kunskaper i det svenska språket erbjuder utbildningsföretaget även möjlighet till stöd för de nyanlända på väg ut i arbetslivet. Insatser som deltagarna får ta del av är även hjälp med att formulera och skriva cv och personligt brev. Enligt Bourdieu definieras kulturellt kapital av en individs språkkunskaper samt förmåga att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift (Bourdieu 1996, 21). Genom att utbildningsföretaget hjälper nyanlända med den svenska språkutvecklingen ökar nyanländas kulturella kapital.

Hälften av respondenterna ger uttryck för att de inte fick lära sig det svenska språket enligt de förväntningar de hade under sina praktikperioder. Andra hälften anser att de är nöjda. Resultatet visar att respondenterna inte kände sig trygga då de inte var bekväma med det svenska språket som talades under praktikperioden. Önskan om att få mer språkträning anses som betydelsefullt under praktiken. Att ha kunskaper i det svenska språket, både skriftligt och verbalt påpekas av samtliga respondenter som en fördel för att kunna få ett arbete och en anställning i Sverige. Lundh (2005, 70-80) beskriver hur nyanländas etablering i arbetslivet påverkas av hur väl individerna är förtrogna med det svenska språket.

För att etableringen på arbetsmarknaden ska bli så god som möjligt, behöver individen inneha goda kunskaper i det svenska språket. Hälften av våra respondenter förklarar i resultatet att kunskaperna i svenska språket inte utvecklades som de förväntat då de placerades på praktikplatser med arabisktalande personal vilket de anser hämmar språkutvecklingen.

6.3 Socialt kapital - Betydelsen av sociala kontakter för nyanlända

Ur resultatet framkommer det att rekryteraren på utbildningsföretaget inte besökt samtliga nyanlända under deras praktikperioder. De som fick besök av rekryteraren upplevde att de blev sedda och att det var positivt att någon från utbildningsföretaget brydde sig om dem. De hade dock förväntat sig att få mer kontakt med svensktalande människor under praktiken.

Två respondenter uttrycker att rekryteraren inte lyssnade på dem när de förklarade att de inte trivdes under praktiken. Från övrig personal på utbildningsföretaget ansåg alla utom två respondenter att de fick det stöd de ansåg sig behöva.

Bourdieu (1996, 20) menar att det sociala kapitalet förklarar individers interaktion med signifikanta andra i sociala sammanhang. Resultatet visar att praktikperioden är viktig för våra respondenter. Att få integrera på arbetsmarknaden genom praktik anses inte enbart viktigt för att skapa förtroendet med det svenska språket, utan är även betydelsefullt ur social aspekt. Praktikperioden kan även ses som ett tillfälle att skapa sociala kontakter som kan öka chans till anställning. En av våra respondenter bekräftar att det blivit lättare att få kontakt med svensktalande människor efterhand som språkkunskaperna utvecklats under praktiken.

Att inte få sina behov tillgodosedda av utbildningsföretaget bekräftas av två respondenter som menar att de upplever att personalen inte lyssnar. Broady (1991, 179) förklarar vårt sociala kapital som de relationer som förenar individen i en social grupp. Våra vardagliga sociala kontakter utgör en viktig komponent i vår sociala omgivning. Aldén och Hammarstedt (2004, 23) menar att nyanländas etablering påverkas av hur väl individen skapar betydelsefulla kontakter och nätverk, som i sin tur kan ge upphov till att öka chanserna till en anställning.

6.4 Habitus - Upplevelser och erfarenheter

Vårt resultat visar hur de nyanlända ger uttryck för skilda upplevelser, tankar och erfarenheter. De delar individuella erfarenheter och föreställningar kring deras upplevelser av etablering. Enligt Broady (1991, 228-232) definierar Pierre Bourdieu begreppet habitus som en människas

unika erfarenheter, minnen och sociala erfarenheter. Varje individs unika habitus påverkar hur vi väljer att investera i vårt kapital kulturellt, symboliskt och socialt. När vårt habitus integrerar i sociala sammanhang väljer vi att tänka, handla och fatta beslut utifrån vad vi varit med om tidigare. I resultatet i vår undersökning delar de nyanlända inte samma åsikter, deras habitus gör att de upplever olika situationer på olika sätt. Resultatet tyder på att deras unika uppsättning av erfarenheter bidrar till hur de förhåller sig till de insatser utbildningsföretaget bidrar med. Habitus styr hur en individ fattar beslut och varför denne väljer som den gör (Hodkinson och Sparkes (1997, 33-34). De erfarenheter nyanlända bär med sig gör att de förhåller sig till utbildningsföretagets insatser på olika sätt. Habitus handlar om hur en individ tänker och känner (Engdahl och Larsson 2011, 246). Nyanlända tänker och känner olika för utbildningsföretagets insatser på grund av deras olika habitus.

Ena hälften av respondenterna trivdes med sin praktikplats, medan andra hälften uttryckte det motsatta. Deras habitus gör att de interagerar olika under praktiken samt hur de investerar i sina kapital. Bourdieu (1996, 228) förklarar att vi utifrån vårt habitus värderar och uppfattar fenomen i sociala kontexter beroende på hur vi fostrats sedan barndomen. Vidare menar Bourdieu (1996, 19) att vårt habitus förklarar vårt förhållningssätt i sociala sammanhang. Beroende på hur länge respondenterna varit bosatta i Sverige har de utvecklat sina habitus efter olika erfarenheter och upplevelser.

Resultatet pekar på hur skilda åsikter respondenterna har kring hur de upplever utbildningsföretagets insatser. Två av respondenterna menar att de mest sitter av tiden och att ingen lyssnar på deras önskemål, medan resterande respondenter uttrycker det motsatta.

6.5 Handlingshorisont - möjligheter

Samtliga respondenter hade förhoppningar om en anställning efter avslutad praktikperiod, de hoppades även på att praktiken skulle leda till mer svensk språkutveckling. En av respondenterna uttrycker att praktikplatsen inte motsvarade dennes förväntningar då denne fick göra praktik i en affär men helst ville praktisera som snickare. Hodkinson och Sparkes (1997, 34-36) menar att ett karriärval endast blir tänkbart om det överrensstämmer med individens egen självbild, samt att

det kan vara komplicerat för en individ att se möjligheter om denne inte kan se valet tillgängligt på sin handlingshorisont.

En av respondenterna uttrycker att praktikplatsen inte var i behov av personal och att denne inte kommer att få någon anställning. Samma respondent uttrycker att denne kände sig begränsad på grund av att praktikperioden inte ledde till någon anställning. Det begränsar respondentens handlingshorisont och syn på möjligheter. Individen integrerar med olika aktörer på arbetsmarknaden som påverkar dennes syn av vad som anses vara lämpligt utifrån dennes situation (Hodkinson och Sparkes 1997, 35).

Utbildningsföretagets syfte är att vidga nyanländas handlingshorisonter genom att förse dem med olika typer av kapital för att kunna etablera dem i arbetslivet. Nya arbetsuppgifter som respondenterna fått under praktiken samt kapital i form av socialt, kulturellt och symboliskt som utbildningsföretaget försett dem med, har vidgat deras handlingshorisonter. Människor fattar beslut utifrån sin individuella handlingshorisont, man väljer utifrån vad som är tillgängligt och lämpligt (Hodkinson och Sparkes 1997, 34-36).

6.6 Sammanfattning

Utifrån våra respondenters upplevelser samt utifrån teorierna i vår undersökning, innebär det att de nyanländas olika investering i kapital påverkar deras etablering på arbetsmarknaden.

Utbildningsföretaget har en stor roll i nyanländas etablering genom de resurser de kan ge individerna. Individens symboliska kapital har betydelse för var individen placeras under praktikperioden. Ur intervjun framkom det att de nyanlända som hade utbildning från sitt hemland fick erkännande av sitt symboliska kapital med hjälp av utbildningsföretagets hjälp att matcha dem till rätt arbetsplats.

Nyanlända i vår undersökning bekräftade att det kulturella kapitalet var viktigt för att etablera sig på arbetsmarknaden. Utbildningsföretagets insatser genom undervisning i det svenska språket samt stöd med cv och personligt brev, vidgar de nyanländas kulturella kapital vilket i sin tur är avgörande för hur väl etableringen fungerar. Individerna behöver vidga sitt sociala kapital under praktikperioden, samt är utbildningsföretagets personal en viktig del i det sociala

kontaktnätet. Genom att vidga sitt sociala kapital blir det möjligt för de nyanlända att skapa fler kontakter på arbetsmarknaden.

Våra respondenters unika habitus och hur väl de investerar i utbildningsföretagets insatser och resurser är avgörande för hur de tar sig vidare i arbetslivet. Deras skilda upplevelser och erfarenheter skapar olika förutsättningar och möjligheter. Efter sitt habitus väljer sedan våra respondenter vad som är möjliga karriärvägar utifrån dennes enskilda handlingshorisont.

7. Diskussion

I vår avslutande diskussion diskuteras vårt resultat, våra tankar kring våra valda teorier och begrepp, valet av undersökningsmetod samt våra egna reflektioner kring framtida studier inom vårt ämnesområde.

7.1 Resultatdiskussion

Tidigare forskning visar att nyanländas utbildning och kunskaper matchas dåligt mot de praktikplatser som erbjuds, istället pushas de till att ta en vilken ledig praktikplats som helst för att lättare komma in på den svenska arbetsmarknaden. Vår studie stämmer inte överens med den tidigare forskning som vi valt att beröra, då ingen av våra sex respondenter fick en anställning efter avslutad praktikperiod. På så vis blir det inte lättare för nyanlända att komma in på den svenska arbetsmarknaden genom att bara ta en ledig praktikplats. Dock menar fem av sex respondenter att rekryteraren på utbildningsföretaget lyssnade på deras önskemål och att denne matchade dem bra mot deras praktikplatser.

Under studiens gång fick vi möjlighet att göra en kort intervju med utbildningsföretagets rekryterare för att få en djupare inblick i hur utbildningsföretaget arbetar med att etablera nyanlända på arbetsmarknaden. Rekryteraren menar att denne försöker i största mån placera ut nyanlända på praktikplatser enligt deras önskemål. Rekryteraren tittar på erfarenheter och meriter hos nyanlända och sedan föreslår olika platser som matchar dessa, detta stämmer enligt resultatet bra överens med respondenternas upplevelser av hur rekryteraren arbetar. Rekryteraren menar att denne endast placerar ut nyanlända till företag som har någon form av rekryteringsbehov, detta påstående blir motsägelsefullt i vår studie då resultatet visar att ingen av samtliga respondenter fick en anställning efter slutförd praktikperiod. Rekryteraren menar dock att syftet med att ordna praktikplatser åt nyanlända är språkträning. För oss blir rekryterarens ord aningen luddiga, vilket är det egentliga syftet med praktiken enligt rekryteraren? Är det att etablera nyanlända på arbetsmarknaden eller är det språkträningen som är det väsentliga? Dessa frågor fick vi inget

konkret svar på vilket gör att vi ifrågasätter utbildningsföretagets insatser att etablera nyanlända på arbetsmarknaden genom praktik.

Samtliga respondenter var missnöjda över att praktiken inte ledde till en anställning då de hade förhoppningar om det. Vi upplever att nyanländas etablering på arbetsmarknaden genom utbildningsföretag inte fyller sitt syfte, vilket är att etablera individerna genom praktik. Dock kan både praktikperiod och kapital från utbildningsföretaget leda till bättre möjlighet att få en senare anställning på en annan arbetsplats, då de fått arbetslivserfarenhet genom praktik, nya sociala kontakter och ökade språkkunskaper som kan spela roll vid en framtida anställning.

Samtliga av våra respondenter menar att det är svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden på grund av att de saknar tillräcklig kunskap i det svenska språket. De behöver alltså vidga sina handlingshorisonter genom att utöka de tre kapitalen som Bourdieu beskriver som: *Symboliskt kapital*, *kulturellt kapital* och *socialt kapital*. Även om de nyanlända i vår studie generellt är nöjda med utbildningsföretagets insatser, ser vi att utbildningsföretagets resurser inte räcker till för att täcka upp för Bourdieus tre kapital. Det behöver alltså göras mer än att placera ut nyanlända på praktikplatser. Det bör läggas mer tyngd på det svenska språket, sedan kan vi diskutera vidare om det ansvaret bör ligga på utbildningsföretaget eller politikernivå.

Samtliga respondenter anser att utbildningsföretaget förser dem med kapital så som kunskap i det svenska språket, dock menar de att de behöver mer kunskap för att klara sig på arbetsmarknaden i Sverige och för att kunna få en anställning. Franzen och Johansson (2014) påvisar i sin undersökning hur nyanlända efter avslutad praktikperiod inte anser sig ha de kunskaper de önskar i det svenska språket. Med vår studie styrker vi det.

7.2 Teori och metoddiskussion

Syftet med vår undersökning är att förklara och analysera vilka resurser och kapital nyanlända får av ett utbildningsföretag för att de ska kunna etableras på arbetsmarknaden. Vi upplevde under arbetets gång att kvalitativa intervjuer skulle gynna undersökningen och passa bra för vårt syfte.

Genom intervjuerna fick vi en helhetsförståelse för hur nyanlända upplever utbildningsföretagets insatser att etablera dem i det svenska arbetslivet. Larsen (2009, 27) menar

att kvalitativa intervjuer kan ge missvisande svar i den mening att den intervjuade kanske inte är ärlig då denne sitter framför intervjuaren. Vi upplevde att våra respondenter var öppna under intervjuerna och under tiden fick vi möjlighet att observera deras kroppsspråk och vi såg vad de förmedlade för känslor kring svaren.

En annan faktor som kan påverka resultatet är urvalet av respondenter. I förstadiet till undersökningen diskuterade vi om det skulle vara gynnsamt att genomföra kvalitativa intervjuer med fem utbildade nyanlända och fem utbildade nyanlända, då hade vi möjligtvis fått ett annat resultat. Tyvärr var inte det möjligt då majoriteten av nyanlända på utbildningsföretaget saknade utbildning från sitt hemland. Det var heller inte möjligt att intervju 10 nyanlända som vi tänkt från början eftersom det vid den tidpunkten inte var så många som varit ute på en praktik, vilket vi hade som krav.

En annan möjlig felkälla som vi sett är att vi bad en personal på utbildningsföretaget att välja ut våra respondenter då vi inte kände till dem själva. Risken med detta tillvägagångssätt är att personalen väljer ut respondenter som endast har en positiv syn på utbildningsföretagets insatser, vilket gör att resultatet kan bli vilseledande då nyanlända med negativ syn inte får komma till tals. Vi upplever att fallet kan vara så i vår undersökning då majoriteten av respondenterna endast hade positiva åsikter om utbildningsföretaget. Hade vi utgått från ett slumpmässigt urval skulle möjligen resultatet sett annorlunda ut.

Undersökningens teoretiska utgångspunkter och begrepp har vi använt oss av för att analysera och förklara nyanländas upplevelser av utbildningsföretagets insatser. Det finns vissa delar som teorierna inte kan förklara, så som arbetsgivarnas förhållningssätt till nyanlända. Våra respondenters personlighet och erfarenheter påverkar hur de tar sig fram på arbetsmarknaden. Deras eget förhållningssätt kan vara ytterst betydelsefullt och gör att varje enskild individ integrerar olika i arbetslivet. Hur vi väljer att skapa vår framtid utifrån vår egen vision av vad som är tänkbart kan förklaras genom Hodkinson och Sparkes begrepp handlingshorisont från Careershipteorin.

7.3 Diskussion om vidare studier

Under undersökningens gång har vi förstått att utbildningsföretag inte har de resurser och kapital som behövs för att etablera nyanlända på arbetsmarknaden. De nyanlända själva upplever att utbildningsföretaget förser dem med kapital så som mer kunskap i det svenska språket, men att utbildningsföretagets ordnade praktikplatser inte leder till någon senare anställning. Vidare och fler omfattande studier kring hur vida fler utbildningsföretag lyckas med att placera ut nyanlända i det svenska arbetslivet tycker vi hade varit intressant att ta del av. Även hur Arbetsförmedlingen arbetar med nyanlända och hur de matchar dem mot utbildningsföretagen skulle vara intressant att fördjupa sig i.

Vi upplevde att våra respondenter var språksvaga, hade vi haft tid och möjlighet att utföra en mer omfattande undersökning och även tillgång till tolk hade vi förhoppningsvis kunnat belysa fler aspekter i nyanländas upplevelser av etablering på den svenska arbetsmarknaden. På det sättet hade vi kunnat skildra individens upplevelser ur ett djupare sociologiskt perspektiv, vilket hade kunnat ge fördjupad inblick i området.

Vi ser att utbildningsföretag breder ut sig på arbetsmarknaden samtidigt som antalet nyanlända ökar, vilket kan ge oss studie- och yrkesvägledare fler arbetstillfällen inom denna sektor. Vår undersökning bidrar till en ökad medvetenhet och förståelse kring hur ett utbildningsföretag går tillväga för att etablera nyanlända på arbetsmarknaden, enligt deras egna upplevelser och åsikter. Vi tror att med vår kunskap som studie- och yrkesvägledare ska kunna vägleda denna målgrupp av människor på ett främjande sätt.

Referenslista

Aldén, Lina. Hammarstedt, Mats. 2014 *Utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden- en översikt och en internationell jämförelse*. Metodstöd. Revidering 2.

http://lnu.se/polopoly_fs/1.100935!/LMDSWP20145.pdf (Hämtad 2015-04-20)

Arbetsförmedlingen 2015, *Utgångspunkter för lokala överenskommelser om nyanländas etablering*.

<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.25cbe81c14b70efda532b98/1429785882996/Lokala+%C3%B6verenskommelser+om+nyanl%C3%A4ndas+etablering.pdf> (Hämtad 2015-04-27)

Berglund, Tomas och Schedin, Stefan (red.). 2009. *Arbetslivet*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bourdieu, Pierre. 1996. *Homo academicus*. Eslöv: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.

Broady, Donald. 1991. *Sociologi och epistemologi: om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. 2., korr. uppl. Stockholm: HLS (Högskolan för lärarutbildning)

Ekberg, Jan, 2012, *Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen*. Arbetsmarknad & arbetsliv, nr 1

<http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:551998/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2015-03-15)

Engdahl, Oskar och Larsson, Bengt. 2011. *Sociologiska perspektiv: grundläggande begrepp och teorier*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.

Franzén, Elsie & Johansson Lennart. 2004:5 ISAU. *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet*.

<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/r04-05.pdf> (Hämtad 2015-03-17)

Hodkinson, Phil & Sparkes, Andrew C (1997). *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*. British Journal of Sociology of Education, 18 (1).
<http://www.jstor.org.proxy.mah.se/stable/pdf/1393076.pdf> (Hämtad 2015-04-22)

Larsen, Ann Kristin. 2009. *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.

Lundh, Christer. 2005. *Invandring till Sverige*. 2. Uppl. Stockholm: SNS förlag.

Migrationsinfo. 2015. *Asylsökande i Sverige*.
<http://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/asylsokande/> (Hämtad 2015-04-27)

SCB (Statistiska centralbyrån). 2014. *Utrikes föddas arbetsmarknadssituation 2005-2013*.
[http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/374972/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/374972/) (Hämtad 2015-04-17)

Thurén, Torsten. 2007. *Vetenskapsteori för nybörjare*. 2. Uppl. Stockholm. Liber

Tovatt, Caroline. 2013. *Att avkoda systemets regler- nyanlända invandrares berättelser om mötet med etableringen*.
http://www.lansstyrelsen.se/sodermanland/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2013/rapport-2013-19_Tovatt.pdf (Hämtad 2015-04-21).

Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. 4. Uppl. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*,
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>. (Hämtad 2015- 04-08)

Bilaga 1

Intervjuguide nyanlända

Utbildningsföretagets insatser

Berätta kort om vad du gör på utbildningsföretaget

Vilket stöd får du från utbildningsföretaget?

Hur hjälper utbildningsföretaget dig för att klara av din praktik?

Finns det något utbildningsföretaget kan göra annorlunda eller bli bättre på?

Praktik

Hur fick du hjälp med att hitta din praktikplats?

Hur var din praktik?

Hur tycker du att utbildningsföretaget matchade dina yrkeserfarenheter/kunskaper mot din praktikplats?

Hur stöttade utbildningsföretaget dig under praktikperioden?

Situation efter avslutad praktikperiod

Motsvarade din praktikplats dina förväntningar?

Vad har din praktikplats gett dig?

Hur stor möjlighet är det för dig att få en anställning på din praktikplats?

Övrigt

Finns det något mer du vill tillägga?