



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

Färdigintegrerad på arbetsmarknaden?

En skildring av krav och förutsättningar för att kliva in och stanna kvar på den svenska arbetsmarknaden

Linus Adolfsson

Examensarbete:	15 hp
Kurs och program:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Kandidatnivå
Termin/år	Vt 2019
Handledare:	Jon Sunnerfjell

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2019
Handledare:	Jon Sunnerfjell
Examinator:	Mattias Bengtsson
Nyckelord:	Arbete, arbetsmarknad, egenmakt, integration, nyanlända och social kompetens

Syfte och frågeställningar:	<p>Syftet med denna uppsats är explorativt och avser att undersöka när tjänstemän vid en kommunal förvaltning anser att nyanlända är färdig integrerade. Studien ställer följande frågeställningar:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Vilken är den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän vid en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning?</i>- <i>Vilka krav framträder för nyanlända vad gäller att bli integrerade på den svenska arbetsmarknaden?</i>
Teori:	Pierre Bourdieus teorier om symboliskt kapital, habitus och fält.
Metod:	Studien grundar sig i en kvalitativ metod där empirin utgörs av åtta semistrukturerade djupintervjuer. Informanterna är kommunala tjänstemän som arbetar inom en förvaltning för arbetsmarknad- och vuxenutbildning.
Huvudresultat:	Resultatet visar att integration kan beskrivas som arbetsintegration. Egenförsörjning och egenmakt anses utgöra slutmålet för en lyckad

integrering. Vidare belyser studien att kraven för ett första arbete idag är lägre jämförelsevis med ett antal år tillbaka. Bristen på kompetent arbetskraft medför att arbetsgivare sänker inträdeskraven för arbete vilket får konsekvenser i ett långsiktigt perspektiv. För att klara av lågkonjunkturer och eventuella uppsägningar krävs att individen besitter: Arbetslivserfarenhet, utbildning, språkkunskaper och social kompetens.

Förord

Innan läsaren tar sig an denna studie finns det ett par aspekter som anses vara goda att ta hänsyn till under läsning. Uppsatsen har studerat ett område som tros kan vara av intresse för många, både i och utanför yrkesrelaterade områden. Syftet är att generera kunskap från en grupp människor vars dagliga arbete består av det många kanske inte ser eller tar för givet. Tanken är därför att skrapa på ytan och lyfta fram aspekter från en profession i ett omdiskuterat ämne, integration på arbetsmarknaden.

Från dag ett har den här studien visat prov på att integration berör mycket mer än olika världar som ska mötas och förstå varandra. Invandring och integration berör mer än bara arbete, politiska direktiv, lagar, begrepp som segregation, migration och assimilation. Det är människor vi pratar om, och vikten av att påpeka det kan inte upprepas tillräckligt många gånger.

Den här studien fokuserar på integrering av nyanlända på den svenska arbetsmarknaden, men då aspekter som relaterar till anställningsbarhet behandlas i uppsatsen är resultaten relevanta för den som är intresserad av förutsättningar för att bli och förbli anställningsbar. Förhoppningen är att studien ska klargöra aspekter relaterade till begreppet integration i förhållande till den svenska arbetsmarknaden, samt bidra till en mer konstruktiv diskussion i debatten om integration.

Tack!

Inledningsvis ska ett stort tack riktas till ett par personer som möjliggjort uppsatsen. Först, stort tack till handledare Jon Sunnerfjell på Göteborgs universitet som från dag ett väglett och bidragit med tankar, idéer och förslag för studiens utveckling, du har varit värdefull från första dagen och jag kan inte tacka dig tillräckligt, tusen tack för allt!

Stort tack till Nicklas Simonsson som jag i början av 2019 fick möjlighet att lära känna i rollen som praktikant under utbildningens praktikkurs. Nicklas har samordnat möten med informanter och har sedan praktikens start varit mån om mina förutsättningar för ny kunskap och öppnat dörrar för det här examensarbetet. Tack Nicklas!

Ett stort tack till samtliga informanter för ert intresse och välkomnande av studien. Tack för att ni delat med er av upplevelser, tankar och erfarenhet. Utan er hade inte studien varit möjlig. Tack till alla medarbetare på förvaltningen och Business Region Göteborg.

Avslutningsvis, tack till mina studiekamrater Christine, Fredrika och Mikaela som spenderat mycket tid i skolans lokaler tillsammans med mig. Ni har gjort den här perioden lättsam och fyllt den med roliga stunder.

Linus Adolfsson, Maj, 2019

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Problemformulering	7
1.2 Syfte och frågeställningar	9
2. Bakgrund	10
2.1 Det aktiva medborgarskapet	10
2.2 Nyanlända och ansvar	11
3. Tidigare forskning	14
3.1 Integration är arbetsintegration	14
3.2 Aldrig tillräckligt anställningsbar	15
3.3 Mäta integration	16
4. Teori, Bourdieus begreppsapparat	17
4.1 Bourdieus begrepp i relation till anställningsbarhet	17
4.2 Sociala fält	17
4.3 Habitus	18
4.4 Kapitalformer	19
5. Metod	20
5.1 Kvalitativ undersökningsmetod	20
5.2 Snöbollsurval	20
5.3 Insamling och analys av empiri	21
5.4 Informanterna	22
5.6 Studiens tillförlitlighet	24
5.6.1 Kritisk reflektion	24
5.7 Forskningsetiska aspekter	25
6. Resultat och analys	26
6.1 Integrerad på arbetsmarknaden	26
6.1.1 Arbetets normativa föreställningar och funktion	27
6.1.2 Myndigheters frånvaro	29
6.2 Långvarigt arbetsliv	30
6.2.1 Språkets betydelse	30
6.2.2 Arbetslivserfarenhet	32
6.2.3 Socialt kapital	34
6.2.4 Utbildning	35
6.3 Balans mellan kapital	37
7. Avslutande diskussion och slutsatser	39
7.1 Vilken är den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän på en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning?	39

7.2 Vilka krav framträder vad gäller att bli integrerad på den svenska arbetsmarknaden?	39
7.3 Avslutande diskussion	40
Litteratur- och källförteckning	43
Bilagor	47
Bilaga 1: Missivbrev	47
Bilaga 2: Intervjuguide	48

1. Inledning

Debatten kring invandring och integration har nog undgått få. Integration beskrivs som en av de mest centrala frågorna i svensk politik. Vänster- och högerpartier ger olika lösningar på hur landet mest effektivt ska arbeta med invandring och integration. Lagändringar avlöser varandra och diskussionen är mer aktuell än någonsin (Zahirović, 2017, s.4f).

Historiskt sett har Sverige haft mycket arbetskraftsinvandring och under större delen av 1900-talet invandrade arbetskraften mestadels från Italien, Finland, forna Jugoslavien och Turkiet. Sedan 1970-talet har invandringen i större utsträckning glidit över från arbetskraftsinvandring till humanitär invandring i form av flyktingar och anhöriginvandring. Huvudströmmarna har kommit från låginkomsttagarländer, Asien, Afrika, Sydamerika samt Östeuropa. Dessa grupper har haft betydligt svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden gentemot de tidigare nämnda arbetskraftsinvandrarna (Lundh, 2010, s.215). Detta mot bakgrund av att de förstnämnda bestod av människor med specifik yrkeskompetens och invandrade från enstaka länder. Invandringen idag består av mycket större grupper från länder med betydligt lägre Human Development Index (HDI) jämfört med Sverige. HDI är ett nationellt standardmätt för att mäta välfärd, förväntad medellivslängd, utbildning och levnadsstandard (Nationalencyklopedin, 2019). Som senare redovisas så skildrar studien betydelsen och effekterna av utbildning, samt arbetslivserfarenhet, språkkunskaper och socialt kapital.

1.1 Problemformulering

Arbetsförmedlingen (AF) är en av landets största myndigheter och har fått kritik från regeringen för sitt ineffektiva arbete med just integration och sina arbetsmarknadsinsatser (Regeringskansliet, 2019). Det står sen början av 2019 klart att cirka 4500 personer varslas och drygt 140 kontor hos AF kommer stängas ner. En nedskärning som medför att kommunala verksamheter, likt den som beskrivs i denna uppsats kommer få ta ännu större ansvar och ha mer inflytande i arbetet med integration och arbetsmarknadsinsatser (Arbetsförmedlingen, 2019a).

Vad gäller befolkningsandelen i landet så visar Svenskt Näringsliv siffror att personer mellan 20-64 år var andelen drygt 24 procent för dem som är födda utomlands 2017. Vid en internationell jämförelse har stora delar av Sveriges befolkning ett högt arbetskraftsdeltagande, låg arbetslöshet och hög sysselsättning. För utrikes födda är statistiken annorlunda. Gentemot inrikes födda har utrikes födda lägre arbetskraftsdeltagande, lägre sysselsättning och högre arbetslöshet (Ackum, Lundbäck, Sobolevskaia, 2019).

Statistiska centralbyrån (2019) redovisar statistik som säger att befolkningen mellan 20-64 år skulle minska utan invandring samt människor med utländsk bakgrund sett till de kommande tio åren. Ur ett arbetsmarknadsperspektiv är gruppen med personer 20-64 år därför intressant att studera eftersom välfärdssamhället i Sverige utgår från att förvärvsarbetarna och människor i åldrarna 20-64 år arbetar, det menar Ekström och Ågren (2010, s.4) i sin publikation hos Saco. Det bör därför tilläggas att författarna har publicerat sin rapport från ett partsintresse, Saco vilket kan medföra att informationen är missvisande. Författarna menar att invandringen haft och kommer ha en betydande del i det svenska samhället (ibid). Samtidigt som myndigheternas resurser för arbetsmarknadsinsatser minskar blir det därför av intresse att undersöka fenomen och förståelse för vad integrationens slut kan tänkas vara.

Det finns vedertagen forskning vad gäller arbetet med integration, problematik med att komma in på arbetsmarknaden och vilka grupper som är mest utsatta för utanförskap samt vad det beror på. Likaväl har forskning undersökt i vilken utsträckning individer och olika grupper upplever sin egen integration. Få studier har dock undersökt hur begreppen integration och anställningsbarhet förstås av organisationer som arbetar med att rusta individer som står långt ifrån arbete. Den här studien undersöker därför hur tjänstemän vid en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning ser på dessa begrepp samt när dessa anser att integrationsprocessen nått sitt slutmål.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är explorativt och avser att undersöka när tjänstemän vid en kommunal förvaltning anser att nyanlända är färdig integrerade. Mer specifikt ställer uppsatsen frågorna:

- *Vilken är den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän på en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning?*
- *Vilka krav framträder vad gäller att bli integrerad på den svenska arbetsmarknaden?*

1.3 Disposition

Det kommer redogöras i kapitel två kring varför tjänstemän i kommunala verksamheter är en intressant målgrupp att studera i relation till att förstå när integrationsprocessen anses ha nått sitt slutmål. Därefter, i kapitel tre, skildras tidigare forskning kring integration, arbetsintegration, anställningsbarhet och dess mätbarhet. I Kapitel fyra kommer Pierre Bourdieus tankar kring sociala fält och symboliskt kapital att redogöras för. Kapitel fem belyser sedan den valda arbetsprocessen, urval, bearbetning och analys av empiri samt presentation av informanterna. I kapitel sex följer sedan resultatredovisning och analys till teori och tidigare forskning. Studiens resultat och analys kommer att presenteras i kapitel sju. Slutligen, i kapitel åtta presenteras slutsatser och sammanfattning i relation till resultatet samt förslag på vidare forskning. I kapitel nio återfinns studiens källhänvisningar och i kapitel tio presenteras bilagor.

2. Bakgrund

I detta kapitel redogörs det aktiva medborgarskapet och välfärdsstatens syn på arbetets betydelse i Sverige. Definition av begreppet integration och nyanlända anses vara adekvat för studien och kommer därför redovisas. Därefter presenteras det varför tjänstemän i kommunala verksamheter är en intressant målgrupp att studera eftersom Arbetsförmedlingens resurser minskar och mer ansvar läggs på kommunal regi vad gäller arbetsmarknadsinsatser.

2.1 Det aktiva medborgarskapet

Magnus Dahlstedt (2009, s.12f), professor i socialt arbete, anser att varje enskild politisk sakfråga och enskilt område i den svenska politiken (miljö, integration, utbildning, trafiksäkerhet, jämställdhet och så vidare) formas med utgångspunkt i olika slags föreställningar om en ideal medborgartyp. Allt större vikt läggs vid individens självständighet, initiativförmåga och valfrihet gentemot statlig styrning och omfördelning av samhällets resurser. Den svenska välfärdsmodellen strävar efter att på olika sätt främja medborgarnas aktiva deltagande och ansvarstagande framför passivitet och "beroende" av staten (ibid). Arbetet är en av svenska modellens grundpelare och rätten till arbete brukar räknas som en av de sociala medborgarskapets mest grundläggande rättigheter. Välfärdsstaten expanderade under efterkrigstiden och byggde allt mer på en arbetsmarknadspolitisk vetenskap, full sysselsättning som gick ut på att alla fick möjlighet att arbeta ut i de längsta. (Dahlstedt, 2009, s.39).

Under 1990-talet växte idén om individens egna initiativförmåga allt starkare (Garsten och Jacobsson, 2004). Likaväl skedde en omvandling från medborgerlig rättighet att arbeta till en medborgerlig skyldighet. Vilket innebar att individen numera själv bär ansvaret för sina framgångar respektive misslyckanden. För att få ett arbete krävs det att individen har "rätt" egenskaper, den arbetssökande måste vara anställningsbar förklarar Dahlstedt (2009, s.47ff). För att sedan få ut fler i arbete krävs därmed en genomtänkt plan av insatser för att förbättra, inte bara de arbetslösa utan också de nuvarande förvärvsarbetarnas anställningsbarhet. Arbetsmarknadspolitiken idag handlar mer om att "aktivera" medborgarna, få dem att gå från passivt bidragsberoende till sysselsättning och egenförsörjning. Dahlstedt förklarar hur välfärdsstater idag prioriterar arbetsmarknadsetablering som en lösning på rad sociala

problem. Grundprincipen är att öka sysselsättning vilket görs genom arbete. Ett avlönat arbete där individen kan gå från bidrag till egenförsörjning är viktigt både ur ett samhällsperspektiv då individen går från en kostnad för samhället till att bidra, samt ur ett individperspektiv där individen får möjlighet att komma in i sociala sammanhang och möjlighet till konsumtion. I den politiska diskussionen förklaras andra samhällsproblem som segregation och hög brottslighet med anledning av att individer inte har sysselsättning. Arbete anses alltså vara utgångspunkten för lösningen på just dessa samhällsproblem. Skiftet från tanken med arbete som rättighet till en skyldighet kan betraktas som en vision av full sysselsättning till en betoning av full anställningsbarhet. Politiken handlar om att göra arbetslösa och arbetssökande mer attraktiva och välanpassade för näringslivet och dess krav. Därför är arbetsmarknadsåtgärder nära kopplade till utbildningspolitiska strävanden (ibid).

2.2 Nyanlända och ansvar

Det saknas en enhetlig nationell definition av begreppet nyanlända, vilket kan påvisas av den motion (2018/2019: 1615) som lades fram i riksdagen 2018 av socialdemokraten Marlene Burwick. Med bakgrund av att motionen kan vara ett missvisande påstående på grund av politiskt intresse, tyder dock innehållet på att begreppet nyanländ saknar en enhetlig begreppsdefinition. Enligt Migrationsverket är någon som är mottagen i en kommun och har beviljats uppehållstillstånd för bosättning integrerad. Migrationsverket anser att en individ är nyanländ under tiden som hen omfattas av lagen om etableringsinsatser, alltså två till tre år (Marlene, Burwick, motion 2018/2019: 1615). I skollagen anses elever vara nyanlända om de kommit till Sverige och är bosatta i landet. Enligt Skolverket ska inte en individ anses vara nyanländ efter fyra års studier i Sverige och enligt definitionen kan nyanlända vara både asylsökande eller svensk medborgare (ibid).

Målet för den svenska integrationspolitiken är att alla ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Som nämndes tidigare berör integration många samhällsområden och förklaras som en process för att nå en förening av två skilda delar till en större helhet (Nationalencyklopedin, 2019). I denna rapport ligger integration och målgruppen nyanlända i fokus. Begreppet är flerdimensionellt och kan användas i ljuset av flera sociala förhållanden

än bara de som sker på arbetsmarknaden. Även om integration är en samhällsprocess så är det också en individprocess som upplevas i olika dimensioner (Integrationsverket, 2004).

AF, som är en av Sveriges största myndigheter arbetar på uppdrag av regeringen och har ett samordnande ansvar för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Dessutom ska Arbetsförmedlingen förse nyanlända med rätt förutsättningar för att så snabbt som möjligt lära sig svenska, få jobb och klara egen försörjning (Arbetsförmedlingen, 2019b).

2.3 Integration

De integrationspolitiska mål som började diskuteras i slutet av 1960-talet handlade om en översättning från den franska revolutionens tankar om jämlikhet, valfrihet och samverkan (Statistiska centralbyrån, 2002, s.29f). Begreppet jämlikhet menade att varje individ ska ha valfrihet att välja i vilken grad hen vill behålla sin kulturella identitet och i vilken mån hen vill uppgå den "nya" kulturella identiteten. Samverkan förklarades som tolerans mellan olika etniska grupper och ett avstånd till diskriminering och främlingsfientlighet (ibid). Den mest fundamentala förändringen är att Sverige gått från ett mer eller mindre uttalat assimilationsperspektiv till ett mer integrationsinriktat synsätt, alltså från att invandrare förväntades anpassa sig kulturellt till att de nu blir en del av det civila samhället oavsett kulturell tillhörighet. Det sistnämnda inkluderar både deltagande på arbetsmarknaden och deltagande i den politiska processen som syftar till att varje individ ska ha rätt att bestämma över vilka kulturella sammanhang hen vill ingå i, så länge det inte strider mot det civila samhället (ibid).

Den svenska integrationspolitiken har delvis förändrats, men utgångspunkten har stått fast sedan år 1975 (ibid). Under 1980-talet betonades det att valfrihet endast är valfrihet som är i linje med grundläggande normer i det svenska samhället. Vid millenniumskiftet förklarades integrering som ett medel för att klara av den förväntade arbetskraftsbristen. Fastän vikten av integrering och deltagande på arbetsmarknaden betonas som viktig för varje individ, är behovet av att täcka de kommande pensionsavgångarna och möjliggöra fortsatt positiv makroekonomisk utveckling dominerande (ibid). Vid den här tiden diskuteras återigen kravet på att invandrare ska anpassa sig till de gällande svenska normerna. Vidare har debatten kring integration gett förslag på särbehandling, till exempel positiv särbehandling vid anställningar

(ibid). Något som innebär en förändring i syn på perspektiv från en smal uppfattning om det civila samhället till inkluderandet av kulturella normer. Oavsett förändringar så är det övergripande målet trots allt, att invandrare ska integreras i det civila samhället med samma rättigheter och möjligheter för alla som bor i Sverige.

Integration som begrepp definieras enligt integrationspolitiska maktutredningen (2004, s.206) som: "Den process genom vilka etniska och kulturella minoriteter som förenar samhället". Det innebär att samtidigt som invandrare deltar i sitt nya hemlands traditioner och värderingar, så försöker de även behålla sina normer från sitt ursprungsland. Begreppet integration avser ett system bestående av olika individuella faktorer och komponenter. I den samhällsvetenskapliga kontexten, alltså integration av invandrare kan begreppet förklaras som ett system (ibid, s.221). Faktorer i systemet kan exempelvis vara kommuner, organisationer eller minoritetsgrupper. Däremot kan aldrig enskilda individer utgöra en egen komponent. I detta synsätt är det alltså inte individen i sig som är integrerad, utan samhället som system. Exempelvis används segregation som ett systembegrepp för ett visst område, det är alltså inte individen som är i fokus, utan större grupperingar. Arbetsdelningen i samhället är exempelvis en förklaring till den sociala sammanhållningen, den resulterar i en yrkesmässig skillnad men den sammanlagda helheten av alla olika arbeten i arbetslivet blir ändå en form av integration (ibid, s.222).

3. Tidigare forskning

Kapitel tre redogör tidigare forskning om integration och hur integration förklaras som arbetsintegration. Dessutom presenteras Colin Cremins teori om anställningsbarhet, samt hur integration kan mätas.

3.1 Integration är arbetsintegration

Anna Ekström och Christer Ågren (2010), som publicerat sin rapport i ett partsintresse, Saco, menar att en av de mest grundläggande komponenterna för att främja integration är att ha ett arbete som leder till egenförsörjning. Författarna hävdar att det är viktigt att närmare studera vilka faktorer som ligger bakom skillnaderna i förvärvsintensitet mellan utrikes och inrikes födda. Eftersom det tidigare konstaterats att de befolkningsstatistiska förutsättningarna ser annorlunda ut i olika grupper och att denna verklighet i stor utsträckning präglats av att invandringen till Sverige bytt skepnad över tid. Därför är det av vikt att inte behandla den utrikes födda befolkningen som en homogen grupp (Ekström och Ågren, 2010, s.5).

Mikael Hjerm (2009, s.421ff) förklarar att deltagande på arbetsmarknaden förmodligen är en de största pusselbitarna för en lyckosam integrationsprocess. Det motarbetar ekonomisk marginalisering och inkluderar individen i de sociala välfärdssystem som kopplas ihop med lönearbete. Arbete frambringar inte bara ekonomiska resurser som kan användas för konsumtion och boende, det öppnar också upp för sociala kontakter och bidrar till ökat deltagande i det civila samhället. Hjerm hävdar att det är viktigt att ha två saker i åtanke vad gäller diskussion kring utrikes födda i relation till den svenska arbetsmarknaden. Först så är inte situationen för utrikes födda i Sverige fundamentalt annorlunda jämförelsevis än i andra länder. På motsatt sätt finns mycket stora likheter mellan olika immigrationsländer. För det andra så kan situationen för utrikes föddas utanförskap jämföras med andra grupper i liknande situationer, exempelvis långtidsarbetslösa, individer över 55 år och ungdomars inträde på arbetsmarknaden (Hjerm, 2009, s.421ff).

3.2 Aldrig tillräckligt anställningsbar

Colin Cremin (2009) konstaterar att anställningsbarhet är ett flytande begrepp som kan förstås utifrån relationen mellan den arbetssökandes underordnade position och arbetsgivarens kapitalägande maktposition. För arbetsgivaren finns det en girig önskan om överskott till vinst vilket är drivandet för kapitalisten som villkor för dess existens. Cremin förklarar att den subjektiva lusten hos arbetstagaren och den kapitalistiska girigheten hos arbetsgivaren går in i en logisk syntes, en önskan som kommer från att förbättra anställningsbarheten. Cremin förklarar hur kraven för anställningsbarhet aldrig kan vara tillräckligt uppfyllda och hur det skapar en ångest hos arbetstagaren. Argumentet är utvecklat genom Slavoj Žižeks uppfattning om falsk anonymisering. Teorin används för att visa hur underordnat kapital, alltså arbetskraften är styrd från arbetsgivaren (Cremin, 2009).

Egenskaperna hos en människa kan inte antas, de måste övervägas och framförallt visas, därför styr förutfattade meningar människors agerande i hög grad (Cremin, 2009). Chefen eller arbetsgivaren sitter i en roll där hen har befogenhet att avgöra vad som är mänskligt och vad som krävs från arbetarna. Vad som är tillräckligt förblir en gåta, det kan bara spekuleras på. Att inte veta exakt vad chefen vill ha är en källa till ångest om huruvida arbetaren eller den arbetssökande har gjort tillräckligt för att förtjäna anställning. Med egenskaperna hos människan syftar Cremin till bland annat karaktär, medvetenhet, empati, kreativitet och värderingar. För att vara mänsklig och då imponera på arbetsgivaren krävs det att relationer byggs på utbyten. Exempelvis är det genuina leendet ett av många villkor för möjligheten till ett kontinuerligt arbete (Cremin, 2009).

Cremin hävdar därmed att arbetaren, eller den arbetssökande aldrig kan bli tillräckligt anställningsbar i chefens ögon, det finns alltid något mer att önska från arbetsgivaren. Samtidigt måste någon anställas eller ha kvar sitt jobb för att kapitalägarnas verksamhet ska rulla (ibid).

3.3 Mäta integration

Enligt Maria Cheung och Kristin Hellström (2017, s.11) måste vissa förenklingar tillämpas för att mäta integration i en samhällskontext. Vissa aspekter är enklare att mäta jämfört med andra. Exempelvis är det svårt att fånga upp social integration som vanligtvis mäts via undersökningar om attityder, upplevelser och uppfattningsförmåga. På arbetsmarknaden förklarar författarna att det generellt är enklare att mäta integration. Måttstockar för integration är om en individ arbetar och får en lön. Slutligen förklarar Cheung och Hellström att integrationen på arbetsmarknaden kan mätas om en individ har eller inte har en sysselsättning, samt om personer inte deltar i arbetslöshetsstatistiken (ibid).

Andreas Diedrich (intervjuad i Karlsson, 2017), forskare inom integration och arbetsmarknad slår fast att integration i Sverige till stor del utgår från en management-logik där integration skulle vara lika med att vara integrerad på arbetsmarknaden (Karlsson, 2017). Logiken handlar bland annat om kontroll, styrning, kvalitetssäkring och mätbara mål. Diedrich (ibid) hävdar att integrationssystemet drivs av politiska program vars finansiering är hög vilket leder till att myndigheter förväntas leverera resultat. Exempelvis får Arbetsförmedlingen resurser för att få in människor i aktiviteter som praktik eller kurser under etableringstiden. För att Arbetsförmedlingen ska framstå som framgångsrika måste de därför presentera siffror som visar att många deltagit i aktiviteter, men vilka aktiviteter med vilka resultat blir mindre viktigt. Diedrich ifrågasätter här om de siffror eller mätetal myndigheter använder sig av varit värdefulla för de inblandade eller lett till mer integration (Diedrich, 2017).

4. Teori, Bourdieus begreppsapparat

Detta kapitel redogör teoretiska ansatser, närmare bestämt presenteras Pierre Bourdieus tankar kring sociala fält, habitus och olika kapitalformer. Avslutningsvis redogörs Bourdieus teorier i relation till anställningsbarhet.

4.1 Bourdieus begrepp i relation till anställningsbarhet

Arbetsmarknaden skulle kunna beskrivas som ett stort fält, bestående av många små fält som interagerar med varandra. För att komma in i respektive fält krävs specifika kapital, exempelvis transportbranschen, där det krävs det körkort för att komma in. Ett annat exempel är byggbranschen där det också krävs, antingen någon form av erfarenhet eller utbildning, vilket skulle kunna beskrivas som symboliskt fältspecifikt kapital. I relation till Cremin (2009) som beskriver anställningsbarhet som ett flytande begrepp där den arbetsökande aldrig kan bli tillräckligt anställningsbar i arbetsgivarens ögon och hur kraven för anställning aldrig kan bli tillräckligt uppfyllda. Så skulle Bourdieus tankar om hur olika fält konkurrerar med varandra och hur olika symboliska fältspecifika kapital är mer betydelsefulla än andra i olika fält. Med bakgrund till studiens syfte blir det också intressant att undersöka vad som enligt tjänstemännen är symboliskt kapital för nyanlända och förklara det med Bourdieus teori.

4.2 Sociala fält

Pierre Bourdieu (1930-2002) var en fransk sociolog och forskare som analyserade och tittade närmare på samhällets strukturer, hur människor uppfattar världen och rör sig i den (Broady, 1998, s.3f). Bourdieu förklarade att det finns olika fält i samhället bestående av individer och organisationer. Fälten är av olika slag eller kategorier och dess storlek och innehåll varierar. Teorin om sociala fält är ett verktyg för att förstå hur olika grupperingar interagerar med varandra. Bourdieu fokuserade på hur de olika fälten samarbetar men också hur de konkurrerar med varandra. Det vill säga hur olika domän drar vinning av andra grupper och utövar makt mot varandra (ibid). Carina Carlhed (2011, s.284) menar att det är viktigt för sociala fält i Bourdieus teori att vara konkurrensutsatta. Därför gäller det att den som har mest

kapital (olika kapital går hem på olika sorters fält, exempelvis fungerar ekonomiskt kapital bättre på en kommersiell marknad, medan kulturellt kapital är mer gångbart på en middag med din nya partners familj där alla är konstintresserade). Ett exempel kan vara just arbetsmarknaden. Här är socialt (nätverk) och kulturellt (utbildning, språk, intresse för politik eller resvana) kapital betydelsefullt.

Det övergripande syftet med teorin om sociala fält är att förstå människors handlande och varför människor agerar som de gör (Broady, 1998, s.3, 19ff). Ett exempel är nyanlända individer som kommer till Sverige och vill ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, där kan arbetsmarknaden beskrivas som ett fält. De nyanlända rör sig från ett fält (i hemlandet) till det nya fältet (i Sverige). För att integreras på den svenska arbetsmarknaden ställs krav på de nyanlända att anpassa sig till strukturer som styr fältet i form av lagstiftning, regelverk och traditionella vägar. Exempel på traditionella vägar eller strukturer som präglar fältet skulle kunna vara att skriva ett CV och gå på anställningsintervju innan anställning (Svensson, 2009, s.215).

Andelen lågkvalificerade respektive högkvalificerade arbeten har sedan 1970-talet ökat och bidragit till en mer polariserad arbetsmarknad både i löneskillnad och kvalifikationskrav (ibid). De högkvalificerade jobben återfinns med höga krav på kompetens och betydligt högre löner jämfört med de lågkvalificerade jobben som inte har lika höga kvalifikationskrav (ibid). Den etniska segregeringen har också ökat, utrikes födda befinner sig främst i branscher med en hög andel lågkvalificerade yrken, det vill säga där många arbetsuppgifter inte kräver några studierelaterade kvalifikationer. Exempelvis inom industrisektorn, hotell och restaurang samt övrig privat sektor (Hjerm, 2009, s.426ff).

4.3 Habitus

Bourdieu's habitus begrepp syftar till att begreppsliga förkroppsligade erfarenheter, alltså de medfödda egenskaper en person har. De erfarenheter som påverkar tankar, agerande och individens uppfattningar, värderingar och handlingar. Poängen är, menar Bourdieu (Broady, 1998, s.3) att våra erfarenheter, det vill säga klassbakgrunder, etnicitet, kön, och så vidare, påverkar allt från hur människor rör sig till hur fenomen uppfattas och värderas, samt hur

individer väljer att handla i olika situationer. Tillsammans utgör detta vårt habitus. Erfarenheterna skiljer sig mellan olika grupperingar och Bourdieu gör en poäng här av att individer med liknande bakgrund naturligtvis har liknande habitus. Habitus begreppet hjälper oss på så sätt att förstå hur olika och tidigare erfarenheter ligger till grund för människors handlingar. Individens agerande styrs således inte enbart av rationella val och överväganden, utan också av erfarenheter och historia (ibid).

4.4 Kapitalformer

Symboliskt kapital kan enklast definieras som det andra anser är viktigt och värdefullt. Det vill säga att det som är viktigt och betydelsefullt i ett sammanhang behöver nödvändigtvis inte vara viktigt i ett annat. Det är det sociala sammanhanget som avgör vad som är bra, viktigt och eftersträvansvärt. Ett exempel från Donald Broady (1998, s.6) är att en viss akademisk titel inom universitetsvärlden kan fungera som ett symboliskt kapital, titel som professor eller docent äger ett visst värde inom akademien, men i ett annat fält, exempelvis byggbranschen är samma förmodligen av mindre betydelse. Symboliskt kapital kan också vara ett sätt att tala, en typ av dialekt. Hur individer rör sig, kunskap om hur olika verktyg ska användas. Personlig tränare är ett yrke där symboliskt kroppsligt kapital kan vara av värde, det vill säga en väldisciplinerad kropp. Å andra sidan, på ett annat fält, exempelvis bibliotekarie, är det sannolikt inte lika symboliskt laddat. Poängen är att allt inte erkänns som viktigt eller betydelsefullt, det är det sociala sammanhanget som avgör. Det sociala fältet påverkas av de individer som finns inom fältet, och varje individ bär med sig ett mer eller mindre unikt habitus. Det som lyfts fram som eftersträvansvärt, alltså vad som är ett symboliskt kapital i det här sociala sammanhanget menar Bourdieu varierar mellan fält och olika sammanhang (Broady, 1998, s.5f).

5. Metod

Metodkapitlet presenterar studiens kvalitativa undersökningsmetod med djupintervjuer och tillvägagångssätt för att hitta informanter, analys och bearbetning av empiri.

5.1 Kvalitativ undersökningsmetod

Detta är en kvalitativ studie bestående av empiri från kommunala tjänstemän från en förvaltning för arbetsmarknad och vuxenutbildning, där informanterna till vardags arbetar med arbetsmarknadsinsatser och integration. Alan Bryman (2011, s.413) hävdar att den kvalitativa forskningsmetoden lämpar sig väl för att ge mer djuplodande svar. Då uppsatsens frågeställningar behandlar tjänstemäns uppfattning motiveras de kvalitativa intervjuerna av att det är informanternas subjektiva bilder och meningsförståelser som står i centrum. Robert Yin (2007, s.112) förklarar att en fördel med kvalitativa intervjuer är att studiens frågeställningar och inriktning kan vara fokus under intervjutillfället, och om förvirring skulle uppstå finns möjlighet för frågor och förtydligande. Motivering till varför valet av metod inte utgörs av ett kvantitativt tillvägagångssätt med exempelvis enkäter kan förklaras med hjälp av Runa Patel och Bo Davidsson (2011, s.13f) som påstår att förståelsen av upplevelser blir djupare och mer begriplig i intervjuer gentemot om en enkät hade gjorts.

Uppsatsen är även explorativ i sin karaktär vilket innebär att det som upplevts som intressant och fått träda fram och ta mer plats allt eftersom. Exempelvis har intervjuguiden (se bilaga två) används mer som riktlinje än som frågeformulär.

5.2 Snöbollsurval

Som tidigare nämnts är studien av explorativ karaktär vilket styr urvalet av informanter och tillvägagångssättet. I arbetets inledning hade författaren kontakt med ett fåtal personer som ansågs vara adekvata i koppling till studiens syfte. Dessa informanter vägledde sedan författaren att hitta fler och nya intervjupersoner som de ansåg kunde nyansera bilden av integration och eventuell färdig integration. Snöbollsurval eller kedjeurval är ett icke slumpmässigt urval som beskrivs av Bryman (2011, s.196) som ett tillvägagångssätt för att

hitta relevanta intervjupersoner. Snöbollsurvalet utgår från en mindre grupp adekvata intervjupersoner som vägleder författaren till andra informanter de anser vara betydelsefulla för studien (Bryman, 2011, s.197). Den här studien har på så sätt vidgat sitt urval genom att fråga redan valda personer om andra personer de anser ha expertis inom arbete med färdig integration.

5.3 Insamling och analys av empiri

Materialet för denna fallstudie har samlats in genom semistrukturerade djupintervjuer bestående av totalt åtta informanter. Intervjuerna har granskat och kodats med utgångspunkt i uppsatsens frågeställningar och teoretiska ramverk.

Både innan och efter den inspelade intervjun hade författaren och informanten en öppnande samt avslutande konversation med samtal som inte rörde arbetet. Det var av betydande del att visa uppskattning för informanterna då de tagits sig tid för studien, både före, under och efter själva intervjutillfället. David och Sutton (2016, s.120) lyfter att de personliga samtalen och respekten mellan författaren och informanten är viktiga för båda parterna, mer specifikt kan det gynna studien då författaren får en högre tillförlitlighet vilket i sin tur kan resultera i att informanten delar med sig av mer information än om tillförlitligheten var låg.

Intervjuerna varierade i längd där den kortaste inspelningen var 37 minuter och den längsta 65 minuter. Intervjuguiden var tematisk och användes som riktlinje under intervjun för att fånga in de teman och diskussioner som ansågs vara lämpliga till studien. David och Sutton (2016, s.115f) menar att en intervju är ett samtal med ett syfte, därför är det viktigt att ha förberedda frågor för att främja de personliga upplevelserna hos informanten och inte vara för styrd under intervjun och öppna upp för spontana frågor.

Intervjufrågorna efterföljdes med spontana följdfrågor som: *Jaha, berätta mer, har du ett exempel på det? Skulle du kunna utveckla det? Hur tänker du då?* Enligt David och Sutton (2016, s.115) växer författarens kreativa förmåga när de strukturerade frågorna styr intervjun men beroende på intervjusituation får de spontana frågorna öppna upp för diskussion och gräva djupare i de personliga reflektionerna.

Efter avslutad intervju skrevs de mest övergripande tankarna och reflektionerna kring intervjun ned i en memoanteckning. Sedan transkriberades intervjuerna, något som var tidskrävande men som gjordes i etapper. Bryman (2011, s.429f) konstaterar att den kontinuerliga analysen möjliggör och öppnar upp för en djupare förståelse för de teman som identifierats i intervjun. David och Sutton (2016, s.277) menar samtidigt att om författaren lyssnar på intervjuerna och sedan transkriberar materialet i efterhand ger det en annan förståelse och dimension för innehållet. Transkriberingen bidrar också till att det inte blir utrymme för tolkning eller bias, alltså att författaren inte lägger en värdering i det som sägs och kanske omformulerar innehållet.

5.4 Informanterna

Samtliga informanter arbetar inom en förvaltning för arbetsmarknad och vuxenutbildning med arbetsuppgifter som i någon grad berör integration. En kortare bakgrund till respondenternas arbetsliv kommer benämnas då deras erfarenhet anses vara adekvat för studien. För att underlätta läsningen benämns informanterna med figurerade könsneutrala namn.

Michelle arbetar med att hitta företag som är i behov av rekrytering. Syftet med arbetet är att individer ska få arbete, till en början kanske subventionerade, men det långsiktiga målet är trygga anställningar som leder till egenförsörjning. Michelle har tidigare jobbat med OSA (offentligt skyddade anställningar) och personer som är funktionsnedsatta. På senare år har Michelle arbetat mycket med nyanlända och insatser för att få nyanlända i arbete. Innan dess arbetade Michelle i 10 år med arbetsförmågebedömning utifrån förmågor, personliga förmågor, social kompetens etc. Ta instruktioner, läsa skisser. Sedan bedömdes vilka insatser som behövdes för att individen skulle komma närmare arbete.

Paris har samma tjänst som Michelle där syftet med rollen är att få ut människor som står långt ifrån arbetsmarknaden i arbete. De personer som Paris, Michelle och samtliga informanter arbetar med är individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Paris samtalar med arbetsgivare som behöver anställa och hittar kandidater som matchar arbetsgivarens

behov. Tidigare har Paris bland annat arbetat med kommunala integrationsarbeten. Human relations i privat sektor samt varit rekryterare för projekt 100 (EU projekt, integration).

Toni är planeringsledare och jobbar med social hänsyn och upphandling. Toni samtalar med alla de företag som vinner tjänsteupphandling hos kommunen angående deras anställningsbehov och om företagen tillsammans med kommunen kan arbeta för att få ut individer i arbete. Toni träffar både arbetsgivare och arbetstagare där målet är att folk ska få jobb, mestadels arbetar Toni tillsammans med byggbranschen.

Alex arbetar som arbetsmarknadsorganisatör för kommunen. Rollen som organisatör innebär att analysera arbetsmarknaden och avläsa kommande trender, behov av arbetskraft och utmaningar för privat och offentlig sektor. Alex arbetar direkt med arbetsgivare från framförallt näringslivet som är i behov av rekrytering. Tidigare i arbetslivet har Alex arbetat som utbildningssamordnare, näringslivsutvecklare, företagsstöd, företagsrådgivande och nätverkande.

Charlie är planeringsledare för arbete med integration, målgrupper i arbetet är nyanlända och kortutbildade. Charlie har tidigare arbetat med individer som förlorat sitt jobb och vill tillbaka i arbete. Tidigare har Charlie även arbetat inom socialtjänsten, individ och familjeomsorgen.

Patrice Är enhetschef för en av kommunens verksamheter som arbetar med att rusta personer för arbetsmarknaden. Patrice är tidigare chef och samordnare för avdelningar inom välgörenhetsorganisationer.

Kim arbetar som områdeschef för samma verksamhet som Patrice är enhetschef för. Tidigare i arbetslivet har Kim arbetat som projektledare för Unga i jobb, varit enhetschef inom kommunen och avdelningar som berör arbete, utbildning och hälsa.

Sam är utvecklingsledare på arbetsmarknadsavdelningen och ansvarig för det stegvisa jobbet som handlar om att starta nya insatser som ska förbereda (och leda) individen för arbetsmarknaden. Uppdraget innebär att kartlägga vad det finns för behov av insatser och hur insatser kan skräddarsys för att så effektivt som möjligt påskynda vägen till sysselsättning. Sam är tidigare planeringsledare och samordnare med arbete som rör inkludering och matchning på arbetsmarknaden.

5.6 Studiens tillförlitlighet

Tillförlitligheten i det här arbetet har presenterats genom beskrivning av tillvägagångssätt och val av metod i relation till problemområdet. Eftersom urvalet består av åtta tjänstemän som arbetar inom kommunal verksamhet och med frågor som berör arbetsmarknadsinsatser och integration kan resultatet således fungera som en vägvisare för de iakttagna fenomenen. Något som i viss grad gör rapporten komplex, då det inte finns några "rätt" eller "fel". Det bör således poängteras att resultatet inte är helt generaliserbart med övriga kommuner eller andra arbeten vad gäller integration och arbetsmarknad. Resultatet visar en översikt av åtta tjänstemäns erfarenheter och tankar. Bryman (2011, s.351ff) menar att läsaren själv kan bedöma studiens tillförlitlighet och tillämpning utifrån metod och resultat.

5.6.1 Kritisk reflektion

Med tanke på att studien har utförts utefter ett hermeneutiskt synsätt, det vill säga tolkande angreppssätt, genomsyrar förståelse och tolkning hela uppsatsen. Det är alltså informanternas uppfattningar och tankar som tolkas utifrån deras syn på integration på arbetsmarknaden. Beroende på vad respektive människa bär med sig från tidigare erfarenheter i livet tolkas fenomen olika. Med tanke på att studien bygger på kunskap som inte kan bekräftas av våra sinnen blir det därför svårt att avgöra tillförlitligheten. En annan aspekt som kan göra att studien uppfattas annorlunda från person till person är att den är kvalitativ. Backman (1998, s.31) kritiserar kvalitativ forskning för att vara subjektiv och inte lika pålitlig som kvantitativa studier där kvalitativa studier ger utrymme för tolkningar samtidigt som de inte visar några numeriska tal. Valet av metod har dock motiverats med bakgrund till att det inte finns något direkt svar på när integrationsprocessen kan sägas vara över. Med hjälp av informanterna skulle studien eventuellt kunna svara på det.

Eftersom studien grundar sig i intervjuer och använt sig av en öppen intervjumetod utan ifrågasättande frågor ansågs personliga möten vara lämpligt. Med tanke på att respondenterna varierar i öppenhet och författaren själv som intervjuare inte är särskilt erfaren i intervjurollen tar intervjuerna olika vinklingar och har olika omfattning, något som medför att intervjuerna har låg grad av standardisering och strukturering. Något som läsaren skulle kunna rikta kritik

mot. Dock spelades intervjuerna in för att i efterhand transkriberas och sedan tolka svaren, för att öka tillförlitligheten.

5.7 Forskningsetiska aspekter

Vid en vetenskaplig studie är det viktigt att följa de etiska principer som råder. Denna uppsats följer de av humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet antagna forskningsetiska principer. Dessa principer innehåller fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att forskaren skall informera de intervjuade om studiens syfte och deras uppgift i densamma. Att medverka i studien är frivilligt och att den information informanterna lämnar inte kommer att användas i något annat syfte än till studien (Vetenskapsrådet, 2002, s.7).

Samtyckeskravet menar att forskaren ”skall inhämta uppgiftslämnarens samtycke” till medverka och de som medverkar skall ha rätt att själva bestämma villkor för sitt deltagande, samtidigt som de kan välja att avbryta deltagande när de finner det nödvändigt (ibid, s.9f).

Konfidentialitetskravet innebär att de uppgifter som lämnas om de deltagande informanterna skall behandlas på ett sådant sätt att ingen obehörig kommer åt dem. Enskilda personer skall heller inte kunna identifieras av utomstående (ibid, s.12).

Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som är införskaffade från enskilda individer endast får användas i forskningssyfte (ibid, s.14). De individer som valt att medverka i den här studien informerades vid intervjutillfället om dessa etiska principer genom att de fick läsa missivbrevet samt fick en muntlig information av författaren.

6. Resultat och analys

I detta kapitel kommer studiens resultat och analys redovisas. För att underlätta läsning och förebygga upprepningar presenteras resultat och analys tillsammans. Resultatkapitlet är indelat i två delar, den första delen (kapitel 6.1) skildrar uppfattning om vad slutmålet för integration kan tänkas vara. Där beskrivs effekterna av arbete: Sociala system, egenmakt och självförsörjning som förklaringsfaktorer för integrationen på arbetsmarknaden.

I del två (kapitel 6.2) redovisas faktorer för en långvarig integration vilket också kan beskrivas som ett långvarigt arbetsliv. Studien menar att socialt kapital, språkkunskap, utbildning och arbetslivserfarenhet är fyra faktorer som är av betydelse för att stanna kvar på arbetsmarknaden.

6.1 Integrerad på arbetsmarknaden

I linje med uppsatsens första forskningsfråga (vilken är den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän vid en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning) så visar resultatet att integration på arbetsmarknaden handlar om arbete. När personen i fråga har ett arbete, det vill säga ett lönearbete som genererar i ekonomiskt kapital där individen kan försörja sig själv, utan subventioner från den offentliga sektorn. Då anses individen vara integrerad på arbetsmarknaden. Arbete förklaras också som en norm i samhället då individen "förväntas" arbeta och delta i de sociala välfärdssystem ett arbete medför, exempelvis skattebetalning. Vidare menar tjänstemännen att färdig integration kan förklaras när individen är självständig från den offentliga sektorn och myndigheter. Det vill säga att myndigheter inte styr över individens dagliga agenda med exempelvis vägledning, subventionerade löner, olika former av insatser eller etableringsprogram för att personen ska få möjlighet att närma sig arbetsmarknaden. När individen lämnar (om hen nu varit i kontakt med myndigheter) eller klarar sig utan insatser från den offentliga sektorn kan integrationen anses ha nått sitt slutmål.

6.1.1 Arbetets normativa föreställningar och funktion

Syftet med studien var att undersöka när tjänstemän på en kommunal förvaltning anser att nyanlända är färdig integrerade. Michelle, Toni och Charlie skildrar deras syn på integration och citaten nedan beskriver effekterna av arbete vilket kan förklara när en individ är integrerad på arbetsmarknaden. Individen går automatiskt in i sociala system som anses självklara, både i samhället och på arbetsmarknaden tack vare ett arbete.

Färdig integrerad på arbetsmarknaden skulle jag säga är när man har ett jobb. Det kanske är ett simpelt svar men lite så är det. Med jobb menas att individen försörjer sig själv, alltså att lönen inte är subventionerad från staten, vanligtvis är den subventionerad i början men det långsiktiga målet i mitt arbete är att individen i slutändan ska försörja sig själv. - Toni

Genom att ha ett arbete betalas skatt, ingår i försäkring- och sjukkassan, det är en viktig del som ofta glöms bort, arbetet medför inte bara en lön utan väldigt många sociala saker runt omkring. – Michelle

Det finns en förväntan på individer att arbeta om de kan arbeta, du förväntas ta del av samhällskontraktet om du kan, det är så det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden är utformad. Det är skattebetalarna som finansierar vård, skola och infrastruktur. Arbete fyller på så sätt inte bara en individuell funktion utan en samhällsfunktion och det är viktigt att förstå den funktionen oavsett om man är på arbetsmarknaden eller utanför. – Charlie

Sam förklarar nedan vad integration på arbetsmarknaden handlar om, ett arbete där individen kan försörja sig själv. Arbetet medför möjligheter att fatta egna beslut och leva ett fullgott liv, exempelvis som att betala sin bostad och konsumera vilket också medför en nyans av integrationens betydelse.

Hela grejen med att bli integrerad på arbetsmarknaden handlar om att få en inkomst och klara sig själv. Långsiktigt är det trygga anställningar och förutsättningar för att folk ska kunna leva ett fullgott liv. – Sam

Begreppet integration definieras enligt integrationspolitiska maktutredningen (2004, s.221), som en delaktighet i ett system där definitionen syftar till att förklara hur ett samhälle bestående av olika sammanhang fungerar som ett system. Är individen delaktig i de system som präglar samhället är han eller hon på så sätt integrerad. Här kan arbetets sociala effekter med sjukförsäkring och skattebetalning förklaras med definitionen från integrationspolitiska maktutredningen eftersom att de sociala effekterna av arbete skulle kunna utgöra en del av det system som kallas arbetsmarknaden. Vilket är i linje med Dahlstedt (2009, s.47ff) resonemang om aktivt medborgarskap, fokus ligger på att individen måste arbeta för att klara sig. Ekström och Ågren (2010), vars rapport är av partsintresse, så menar författarna att en av de mest grundläggande komponenterna för att främja integration är arbete som leder till egenförsörjning. I relation till Dahlstedt (2009, s.12f) som förklarar att välfärdsmodellen syftar till att främja medborgarnas aktiva deltagande framför passivitet och "beroende" av staten bekräftar studien Dahlstedts tankar om det aktiva medborgarskapet. Arbete förklaras inte bara som integration på arbetsmarknaden utan även som en potentiell lösning på en rad samhällsproblem. Sysselsättningen i form av arbete skulle kunna bidra till minskad polarisering mellan olika samhällsklasser, både ekonomiskt och socialt menar tjänstemännen i den här studien. Arbete beskrivs i den här studien som ett måste, både i ett samhällsperspektiv med en välfärdsstat där resurserna förutsätter skatteintäkter från medborgarna. Men också i ett individperspektiv där arbete genererar ekonomiska och sociala möjligheter för individen att besluta egna val i form av konsumtion.

Precis som Dahlstedt (2009) menar i diskussionen kring arbete så är det mer en skyldighet än en rättighet att arbeta. I intervjuerna lyfter tjänstemännen att jobb är en förutsättning för att individen ska kunna leva ett fullgott liv. Samtidigt belyser informanterna en annan dimension av Dahlstedts tankar om arbete som en skyldighet. Arbete lyfts fram i studien som ett personligt "måste" för att kunna leva vilket skulle kunna vara i linje med Dahlstedts tankar om det aktiva medborgarskapet. Alltså att arbete skulle vara en skyldighet, men mer en personlig skyldighet mot sig själv för att överleva. Dahlstedts teori om arbete förklaras som en skyldighet sett ur ett samhällsperspektiv och i välfärdsstatens ögon. Samtidigt som den här studien kan se skyldigheten att arbeta ur ett individperspektiv där överlevnad står i fokus.

6.1.2 Myndigheters frånvaro

Myndigheters delaktighet spelar också in i de intervjuade tjänstemännens uppfattning av olika individers chans till integration. Toni skildrar i citatet nedan att ett arbete utan styrning från den offentliga sektorn är viktigt för individen, även om individen kanske inte känner sig integrerad i samhället är han eller hon integrerad på arbetsmarknaden då arbete är i fokus.

När Arbetsförmedlingen, kommunen och socialtjänsten släpper sina insatser, då är man integrerad på arbetsmarknaden. I många fall kanske inte folk känner sig integrerade i samhället, man kanske bor i områden där alla pratar sitt modersmål, ingen pratar svenska, som nyanländ kanske du inte känner dig integrerad även fast du har det där jobbet. - Toni

Citaten nedan förklarar hur egenförsörjning och självständighet från myndigheter är betydelsefulla faktorer som pekar på att en individ skulle kunna vara integrerad på arbetsmarknaden.

Färdig integration... Oftast tänker folk på när man har jobb. När arbetsförmedlingen, socialtjänsten och kommunen släpper sina insatser. I mitt yrke är ju syftet att få ut folk i arbete och när människor har fått jobb då är vårt arbete klart. – Toni

Grunden för alla handlar om att klara sig själv och inte vara beroende av andra. Försörja sig själv och planera sitt egna liv utan direktiv från myndigheter och offentliga verksamheter. – Michelle

I relation till Bourdieus tankar om de sociala fälten kan det svenska samhället beskrivas som ett fält där arbete är en betydande samhällsstruktur. Likväl kan Dahlstedts tankar om aktivt medborgarskap förstås i ljuset av Bourdieus fältbegrepp i termer av att arbetsmarknaden är en konkurrensutsatt arena där det gäller att vara anställningsbar. Alla som kan arbeta, de arbetar, och arbetar du inte blir det svårt att klara sig i samhället. De sociala strukturerna i samhället präglas av ett arbete, kommer då nyanlända från länder (fält) där strukturer och normer inte förutsätter arbete i lika hög utsträckning som i Sverige. Eller där arbete inte har lika stort inflytande i samhället blir det av vikt att förstå. När Bourdieu då förklarar att strukturer är stabila och tar tid att förändra, eftersom att varje individs erfarenhet och bakgrund påverkar

dennes agerande och tänkande (Broady, 1998, s.3), så skulle mötet mellan fältet i Sverige, alltså arbetsmarknaden och samhället som förutsätter arbete med fält från ett annat land där arbete inte är lika centralt kunna beskrivas som en krock. När dessa fält då krockar (och nyanlända har en uppfattning av att arbete inte är centralt, eftersom de kommer från samhällen där jobb inte är centralt i lika hög utsträckning som i Sverige), kommer synen på arbete och individens uppfattning om arbete ta tid att förändra.

6.2 Långvarigt arbetsliv

Den här studien har visat att egenförsörjning, effekter av arbete och myndigheters frånvaro kan förklara färdig integration. Det kommer nu presenteras att möjligheterna till arbete idag är stora och att kraven är låga för att få ett första arbete. Men för att förbli integrerad på arbetsmarknaden, alltså stanna kvar på arbetsmarknaden, arbeta till pension eller göra "karriär" som informanterna menar. Finns det fyra faktorer som är av betydelse: Språkkunskaper, arbetslivserfarenhet, socialt kapital och utbildning.

6.2.1 Språkets betydelse

Bourdieu (Broady, 1998, s.3f) menar att olika fält består av organisationer och individer där olika symboliska kapital har olika betydelse beroende på vilket fält individen är i. På den svenska arbetsmarknaden beskrivs svenska språkkunskaper av tjänstemännen i studien som en av de mest centrala faktorerna för ett långvarigt arbetsliv. Kim och Charlie betonar att stor del av vårt samhälle och de arbetsuppgifter som återfinns i samtliga branscher består av skrift och tal. Det är på väldigt få arbetsplatser som språket uteblir. Svenska språket blir viktigt för att kunna ta emot instruktioner, för att kunna arbeta måste arbetstagaren först förstå språket, sedan måste individen kunna kommunicera för att återrapportera till kollegor, samtala om lösningar eller förmedla om exempelvis fel uppstår i arbetet. Arbetsmarknaden präglas av språk i framförallt skrift men också i tal. Instruktionsböcker, säkerhetsföreskrifter, mail och arbetsbeskrivningar är en del av det dagliga arbetet. Därför måste det finnas en språknivå som är tillräckligt hög för att kunna ta emot information och sedan kommunicera menar Charlie och Kim.

Som begreppet "integration" beskrivs i integrationspolitiska maktutredningen (2004, s.206), alltså som en process att förenas i ett samhälle, så skulle det svenska språket kunna förstås som ett betydelsefullt kapital på arbetsmarknaden. Kapitalet måste alltså i viss grad existera för att individen ska kunna integreras på arbetsmarknaden sett ur ett långsiktigt perspektiv.

Samtidigt belyser Kim och Alex att det finns platser på arbetsmarknaden där svenska språket är utan betydelse. "Det finns arbetsplatser där de anställda enbart pratar engelska, vissa människor flyttar hit för att de besitter en expertis, då blir det svenska språket betydelselöst" säger Alex. Här kan det dock diskuteras huruvida de grupper som kommer hit med internationell expertis, exempelvis IT-kunskaper, är generaliserbara med gruppen nyanlända och personer utan utbildning eller expertis. Eftersom den här studien mer fokuserar på de grupper som inte har möjlighet att gå direkt in på arbetsmarknaden i Sverige blir därför ett citat från Toni intressant:

Det finns arbetsplatser där man inte behöver det svenska språket, dessa platser är väldigt få, men de finns. Exempelvis att driva en kiosk i, där är det bara att betala och gå för kunden. Eller på höst och våren när det ska bytas däck på alla bilar, det räcker att en person kan kommunicera med kunden så byter de andra personerna däcken. Och om de personer som byter däck kan språket eller inte spelar ingen roll då. – Toni

Toni förklarar i citatet ovan hur det svenska språket kan utebli på vissa arbetsplatser i Sverige eftersom arbetsuppgifterna vanligtvis inte kräver någon dialog med kunder eller kollegor.

Det framgår samtidigt i intervjuerna att det krävs en språknivå som är hög för att stanna på arbetsmarknaden under en längre tid. Toni lyfter i sin intervju ännu en aspekt i relation till arbeten som inte kräver speciellt hög utbildning, eller ingen utbildning alls:

Inom vissa branscher och yrken finns det arbeten där människor arbetar utan någon som helst arbetslivserfarenhet eller utbildning. Vi pratar om exempelvis kundtjänst eller receptionister, där måste svenskan vara perfekt, den måste vara så bra att det inte uppstår några förvirringar i kommunikationen. – Toni

Det kan därför sägas att det svenska språket är av hög betydelse för långvarigt arbete på arbetsmarknaden. Som Bourdieu förklarar så är olika symboliska kapital av olika betydelse i olika fält. Språk kan förklaras som ett symboliskt kapital med högt värde eller av stor betydelse på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock arbetsplatser där svenska språket kan vara betydelselöst. Informanterna exemplifierade kortare anställningar som byte av bildäck på våren och hösten eller mindre butiker där språket kan utebli. Samtidigt påpekas det att dessa arbetsplatser inte alls existerar i jämförbar utsträckning som de arbeten där språket är centralt.

Det nämns också platser på arbetsmarknaden där språket är av mindre betydelse eftersom individer har ett annat symboliskt kapital än språk, i form av kompetens som blir mer värdefullt än svenskakunskaperna. Det förklaras i studien att dessa individer klarar sig väl utan svenska språket på arbetsmarknaden. Därför kan arbetsmarknaden beskrivas som ett fält där svenska språket generellt sett är ett symboliskt kapital av betydelse, samtidigt finns mindre fält, och undantag med arbetsplatser där språket uteblir. De arbetsplatser existerar inte i lika hög utsträckning som de arbetsplatser där språket är centralt. I de fält där språket inte är centralt och specifik kompetens saknas framträder dock svårigheter ur ett långsiktigt perspektiv om individen skulle vilja lämna fältet där språket är av mindre betydelse och kliva in i fältet där språket är av betydelse. Avslutningsvis skulle det också kunna sägas att det symboliska kapitalet kompetens kan konkurrera ut det andra kapitalet språk och på så sätt vara mer värdefullt än språkkunskaperna.

6.2.2 Arbetslivserfarenhet

Arbetslivserfarenhet är den andra faktorn som studien antyder vara faktorer för ett långvarigt arbetsliv. Resultatet visar att genom arbetslivserfarenhet får individen kunskap kring huruvida ett förvärvsarbete fungerar med lön, skatt och de sociala välfärdssystemen. Det finns en kännedom kring sociala sammanhang i arbetslivet mellan kollegor och chefer. Viktigast av allt så har arbetstagaren en erfarenhet kring ett arbete vilket ger en viss typ av kompetens som kan användas i nästa arbete eller för vidareutveckling inom organisationen.

När Bourdieu pratar om hur varje individs livshistoria påverkar agerande, tankar och uppfattningar refererar han till begreppet Habitus. Varje individs erfarenheter påverkar sättet att interagera i sociala sammanhang, habitusbegreppet hjälper oss på så sätt att förstå hur olika erfarenheter ligger som grund för olika människors handlande (Broady, 1998, s.3).

Det finns ett fundament av regler som är svårdefinierade, men det handlar om ömsesidighet, öppenhet, respekt och jämlikhet. Även om många arbeten är individuella handlar det om att ha respekt för en helhet, det kan handla om att respektera företaget eller de lagar som finns. Samhället håller ihop och det finns en ömsesidig respekt gentemot alla branscher och yrken, det är viktigt att visa och förstå den respekten för att kunna bli integrerad på den svenska arbetsmarknaden. – Paris

I citatet ovan beskriver Paris de informella regler som präglar arbetsmarknaden. Samtidigt är övriga informanter i studien överens om att det är komplext och svårt att lära ut dessa normer och strukturer. Michelle menar att vissa fenomen är svåra att förstå, för att lära sig måste individen få ta del och uppleva de oskrivna reglerna.

Precis som Bourdieu förklarar fenomenet om sociala sammanhang och hur erfarenheter styr individers agerande kan citatet ovan förklaras. Om den svenska arbetsmarknaden till stor del präglas av informella och formella regler, samtidigt som individer kommer från länder och andra arbetsmarknader där dessa regler inte existerar. Det borde vara av vikt att förklara detta fenomen som att två "fält" krockar. Teorin om sociala fält är ett verktyg för att förstå hur olika grupperingar interagerar med varandra (Broady, 1998, s.3f). Samtidigt som strukturerna i respektive fält förklarar hur människor uppfattar världen och att dessa strukturer är stabila och kräver tid för att förändra (ibid). Så om nyanlända kommer till Sverige med erfarenhet kring arbetsmarknader där jämlikhet, respekt, ömsesidighet och öppenhet kanske inte ens existerar i deras tidigare arbeten. Det är av vikt att förstå, när dessa individer kliver in på den svenska arbetsmarknaden så har de en bild av hur arbete ska utföras. Likaväl som att svenskar åker utomlands och arbetar, har en bild om hur arbete ska utföras och hur relationer med kollegor fungerar, vilka skyldigheter och rättigheter som finns. Om dessa uppfattningar inte stämmer överens med verkligheten i det nya fältet, eller nya landet. Då kommer det ta tid att

förstå dessa strukturer. Likaväl som det är av vikt att individen måste förstå strukturerna för att kunna ingå i det nya fältet och bli integrerad.

Arbetslivserfarenhet och kunskap om arbetsmarknadens strukturer förklaras alltså som värdefulla symboliska kapital på arbetsmarknaden. När Bourdieu menar att individer med liknande bakgrund har liknande habitus, det vill säga delar liknande erfarenheter och uppfattningar kring liknande fenomen och sociala sammanhang (ibid). Det skulle kunna förklara att individer som är uppvuxna eller bekanta med den svenska arbetsmarknaden ser de informella och formella reglerna som självklara. När individer kommer från andra sociala sammanhang med erfarenheter vars symboliska kapital inte är av lika hög betydelse på den svenska arbetsmarknaden kan det behövas arbetslivserfarenhet för att bilda sig en uppfattning. För att på så sätt förstå vilka symboliska kapital som är av betydelse i det nya fältet. En skildring skulle kunna göras om personer från Sverige flyttade till ett land där andra värderingar och regler präglar arbetsmarknaden. Det skulle krävas erfarenhet och tid för att ändra det som Bourdieu kallar för uppfattningar och habitus, uppfattningar som tar tid att förändra, men som samtidigt är centrala för att förstå vilka symboliska kapital som är av värde i det nya fältet.

6.2.3 Socialt kapital

Med socialt kapital syftar tjänstemännen till att både ha erfarenhet och att använda sig av sin erfarenhet. Det handlar om att förstå sammanhang, visa engagemang och använda sig av sin kompetens. Samtidigt måste individens kompetens, både den sociala kompetensen och den arbetsrelaterade kompetensen upplevas i ett sammanhang där arbetsgivaren avgör om individen är rätt person eller inte. Tjänstemännen menar sedan tidigare att arbetslivserfarenhet är av stor betydelse för långvarigt arbetsliv men oavsett hur mycket kunskap som finns måste individen också fungera i ett socialt sammanhang. Här förklarar informanterna att det är oerhört svårt att mäta och förklara. Alex och Paris menar att normer kring vad som är rätt och fel på arbetsplatser är svåra att förklara. Samtidigt beskrivs situationer som att skaka hand med chefen, föra enkla dialoger, visa respekt och intresse för att samtala med kollegor, inte tänja på gränser vad gäller raster eller regler. Komma några minuter innan dagen ska börja, som centrala i diskussionen kring normer. Självklart är inte

detta det mest centrala när arbetsgivaren avgör huruvida sin personal ska få vidare arbete eller inte, men det påverkar i viss mån menar Paris.

Cremin pratar om de krav som finns hos kapitalägarna, alltså arbetsgivarna, och hur dessa krav förblir en gåta för den arbetssökande eftersom chefen har en befogenhet att avgöra vad som är rätt och fel (Cremin, 2009). Om skilda arbetsplatser och arbetsgivare värdesätter olika strukturer högt eller lågt som dessutom kanske inte speglar arbetsmarknadens generella normer, samtidigt som nyanlända individer ska lära sig hur den svenska arbetsmarknaden fungerar uppstår ett dilemma. Då skulle en teori kunna vara att arbetstagare i någon grad måste förfalska sin identitet varje gång de byter arbete för att passa in i det nya fältet. Cremin förklarar att det är en förutsättning, alltså att förändra sin identitet för att bli mer anställningsbar (ibid). På så vis kan också anställningsbarhet förstås som ett eget fält på arbetsmarknaden och när individer byter arbete ändras anställningsbarheten i viss mån eftersom olika fält (arbetsplatser) har olika krav på symboliska kapital, vilket utgör hur anställningsbar en individ är.

6.2.4 Utbildning

Utbildning beskrivs som den fjärde faktorn för långvarig integration på arbetsmarknaden. En viss typ av utbildning ger individer möjlighet att bli mer efterfrågade och unika på arbetsmarknaden vilket är viktigt för att få behålla eller kunna få ett nytt arbete vid en lågkonjunktur. Informanterna skildrar exempel som kan beskriva hur utbildning präglar den svenska arbetsmarknaden. Först förklaras det att gymnasieexamen är grundläggande för nästan alla arbeten på arbetsmarknaden. Företag ställer krav på att grundskolan ska vara avklarad och kärnämnen som svenska engelska och matte ska vara godkända. Om intresse finns för vidareutbildning på högskola eller universitet måste individen ha en gymnasieexamen. Här görs också en nyansering av nyanlända som kommer till Sverige med låg utbildning och vilka konsekvenser det får för vägen in på arbetsmarknaden. Charlie skildrar i citatet nedan hur kortutbildade individer har lång väg till arbete eftersom den svenska arbetsmarknaden förutsätter att nästan alla har gått i skolan i 13 år (grundskolan). Om en individ är kortutbildad menar tjänstemännen att hen har ett fåtal års erfarenhet i

skolan. En utbildning som skulle kunna motsvara mellan- eller högstadier kunskaper i Sverige.

Det är ganska vanligt att vi träffar folk från exempelvis Afrika eller Mellanöstern som har gått tre eller fyra år i skolan i deras hemland. Först en jättesvår validerad utbildning, men som kanske kan mäta sig med mellanstadienivå här i Sverige. Sen kanske det var 15 år sedan de gick i skolan. Så skolvonan kanske inte är på topp. Så kommer de till Sverige och ska först lära sig svenska, vilket kan vara jättesvårt om man dessutom är analfabet eller semianalfabet. När man sedan lärt sig svenska ska man skaffa sig en grundläggande gymnasieutbildning, det är inte konstigt att det tar tid. – Charlie

Vidare belyser Michelle ett exempel om vikten av att förstå utbildningssystemet. I citatet beskrivs det hur en kortutbildad nyanländ person vill bli läkare, en utbildning som tar lång tid och kräver många kvalifikationer. Många gånger finns en okunskap kring vägen till yrket och det är problematiskt.

Jag träffade en kille för inte så länge sen som ville bli läkare. Vilket är jättebra, självklart ska han bli läkare om han vill bli de. Det som blev problematiskt att förklara för honom var att vägen till att bli läkare är ganska lång. Först måste man förstå det svenska språket ganska väl för att klara av att utbilda sig. Så om man först behöver lära sig god svenska behöver man sedan skaffa sig en gymnasieutbildning, en gymnasieutbildning som i grunden tar tre år, och där måste man ha toppbetyg, högsta betyg i alla ämnen vilket är en utmaning. För att sedan komma in på läkarlinjen, som i sig är fem år. Efter de fem åren är det vanligt att vidareutbilda sig i några år till specialistläkare. Där har vi en utmaning många gånger att förklara för individer hur vägen till olika yrken ser ut. – Michelle

När informanterna menar att utbildning är grundläggande för integrering på arbetsmarknaden är det alltså först gymnasieutbildning eller motsvarande utbildning som informanterna syftar till. Det bör även tilläggas att det finns motsvarande utbildningar som exempelvis yrkesutbildningar.

Vidare förklaras att någon form av utbildning ökar utbudet av arbetsplatser samtidigt som en viss grupp (som inte har samma utbildning) inte längre blir konkurrerande. Studien visar på

det finns många olika former av utbildningar både i utbildningstid, efterfrågan på behov, mer eller mindre konkurrenskraftiga. Återkommande i studien är att någon form av utbildning är viktigt för arbetstagaren. Exempelvis lyfter informanterna körkort för bil, lastbil eller truckkort som exempel på utbildningar. Akademiska utbildningar kommer alltid vara efterfrågade i någon mån säger Alex. Paris och Sam menar att den arbetsökande måste ha kunskap om något område, det kan vara allt ifrån hur artiklar ska staplas på lastpallar, sorterar brev, skriver rapporter, kör bil eller hanterar farliga ämnen. Det behövs någon form av utbildning och kunskap för att bibehåll sitt deltagande på arbetsmarknaden. Finns det ingen kunskap eller utbildning kommer till slut någon ersätta arbetaren, eller så är personen den första som kommer få lämna när det går ekonomiskt dåligt för företaget påstår Paris och Sam.

6.3 Balans mellan kapital

Värdet på olika symboliska kapital tenderar att skifta över tid på arbetsmarknaden. Som tidigare nämnt kan kompetens och språkkunskaper vara två betydelsefulla kapital på arbetsmarknaden som samtidigt slår ut varandra. Bourdieu menar att olika fält konkurrerar med varandra (Broady, 1998, s.3f), något som kan förklara hur dagens högkonjunktur sänker kraven på de arbetsökande. Om det samtidigt finns arbetskraft att tillgå, men som kanske inte förfogar de nuvarande efterfrågade kvalifikationerna måste ju arbetsgivarna sänka sina trösklar för att få verksamheterna att gå runt förklarar Toni. Ett konkret exempel som lyfts fram under intervjuerna är byggbranschen samt vård och omsorgen där det finns det många personer som arbetar, men där språket är så svagt att de inte kan kommunicera på svenska. Detta blir därför intressant för att diskutera balansen mellan kompetens och språkrav. Som informanterna skildrar så är dessa personer kompetenta för att arbeta, eftersom de arbetar, även fast det framgår att det måste finnas en tillräckligt bra språknivå för att kunna arbeta i Sverige.

En poäng som är värd att belysa, vad händer när konjunkturen vänder? När behovet och efterfrågan på personal går ner kommer de som senast kommit in på arbetsmarknaden åka ut. De personer som arbetat tillfälligt och som extrapersonal kommer inte få förlängt kontrakt. Konkurrensen om varje arbetsplats och tjänst kommer öka och de som är bäst lämpade och kan konkurrera ut de andra kommer få jobbet. I relation till Cremin (2009) och hans tankar

om anställningsbarhet skulle detta exemplet kunna skildra hur individer blir mer anställningsbara under en högkonjunktur när efterfrågan på arbetskraft är betydligt högre än när det är lågkonjunktur. Om arbetskraften överlag inte innehar de kvalifikationer eller symboliska kapital som arbetsgivaren efterfrågar måste arbetsgivaren sänka sina krav för att främja sin ekonomiska utveckling, vilket beskrivs av Cremin (2009) som kapitalägarnas ändamål. Samtidigt borde då en motsatt effekt utspela sig i en lågkonjunktur där individens anställningsbarhet minskar eftersom utbudet av arbetskraft som konkurrerar ökar. Finns det mycket arbetskraft som uppfyller arbetsgivarens kvalifikationskrav kan likaväl arbetsgivaren höja sina krav, vilket medför att den grupp som är minst anställningsbar inom det fältet, blir mindre anställningsbar.

7. Avslutande diskussion och slutsatser

Kapitel sju avser att sammanfatta, generalisera, motivera, ifrågasätta, ta ställning till uppsatsens resultat kring integration och blicka framåt i form av vidare forskning.

7.1 Vilken är den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän på en kommunal arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning?

Syftet med denna uppsats var att undersöka när tjänstemän vid en kommunal förvaltning anser att nyanlända är färdig integrerade. Den etablerade förståelsen av integration bland tjänstemän på en kommunal arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltning menar att varje individ har olika förutsättningar och möjligheter för att bli integrerade då deras habitus och symboliska kapital är av mer betydelse beroende på vilket fält de befinner sig i. Begreppet integration på arbetsmarknaden kan förstås genom att ett arbete som innebär egenförsörjning, alltså ett lönearbete som genererar att individen har möjlighet att konsumera och fatta egna beslut som grundar sig i ekonomi. Integration på arbetsmarknaden kan också förklaras genom att myndigheterna släpper sina insatser. Det vill säga att offentliga verksamheter inte vägleder eller coachar individer ut i arbete, bidrar med subventionerade löner eller andra bidrag.

7.2 Vilka krav framträder vad gäller att bli integrerad på den svenska arbetsmarknaden?

Uppsatsen har skildrat att dagens högkonjunktur har ökat behovet av arbetskraft vilket i sin tur medfört att inträdeskraven också minskat för att komma in på arbetsmarknaden. Kombination av arbetslivserfarenhet, utbildning, språk och social kompetens har beskrivits som förutsättningar för att bli integrerad på arbetsmarknaden i ett långsiktigt perspektiv. Över tid kommer graden av anställningsbarhet att förändras, i högkonjunktur ökar anställningsförmågan då bristen på arbetskraft tenderar att öka, likaväl minskar graden av anställningsbarhet i en lågkonjunktur då konkurrensen syftar till att öka. Beroende på bransch

eller yrke kommer individen också gå i riktning mot att vara mer eller mindre anställningsbar. En slutsats blir att en individs grad av anställningsbarhet utgörs av faktorerna: Socialt kapital, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper och utbildning.

7.3 Avslutande diskussion

Syftet med denna uppsats var att undersöka när tjänstemän vid en kommunal förvaltning anser att nyanlända är färdig integrerade. Resultatet visar, precis som Ekström och Ågren (2010), samt Hjerm (2009, s.421ff) menar, att arbete en av de mest grundläggande komponenterna för att främja integration. Deltagande på arbetsmarknaden motarbetar ekonomisk marginalisering och inkluderar individen i de sociala välfärdssystemen. Studien bekräftar teorin om integration som synonymt med arbetsintegration, likaväl som välfärdssamhällets utformande strävar efter att individen ska vara "självgående" och motverka passivitet.

Studien klargör även att de krav som ställs för att bli integrerad på arbetsmarknaden kräver språkkunskaper, arbetslivserfarenhet, socialt kapital och utbildning. Faktorer som samtidigt visar sig vara komplext att mäta. Å andra sidan menar uppsatsen, om slutmålet för integration är arbete, så är det en enkel faktor att mäta och föra statistik på. Men de krav som ställs för arbete och att kunna få ett arbete är inte lika enkelt att mäta.

Vidare pekar resultatet av uppsatsen på att slutmålet för integration kan vara diffust, inte minst påverkas den färdiga integrationen av individuella symboliska kapital. Samtidigt kan studiens resultat tolkas på så vis att om individer har en ekonomisk plattform så klarar de sig. Oavsett om individen är nyanländ, har arbete, är arbetslös eller inte. Finns det ekonomiskt kapital, alltså pengar, så klarar individen sig. Då är frågan huruvida detta är en relevant studie eller inte sett ur ett individperspektiv. Slutsatsen kan då bli att om individen har ett ekonomiskt kapital, men inget arbete, så är integration av mindre betydelse. Det som studien också kan säga är att det finns en stor grupp människor som inte har den ekonomiska plattformen, annars hade inte arbetsmarknadsinsatserna funnits. Om vi då utgår från att en större del av de nyanlända inte är ekonomiskt oberoende så blir diskussionen om

integrationens slut på arbetsmarknaden intressant, med bakgrund till att studien skildrar krav för arbete, vilket är lönearbete, som i sin tur då kan anses vara integration.

Den samhällsnytta och de arbetsvetenskapliga bidrag studien tillför är uppenbar. Först stärker studien teorin om att integration som fenomen handlar om arbete vilket gör resultatet relevant för organisationer och människor som arbetar med integration. Dessutom blir uppsatsen av betydelse för människor som vill in och stanna kvar på arbetsmarknaden, vilka krav som ställs och hur olika former av kompetens har skiftande betydelse beroende på yrke eller bransch. Integrationsprocessens slut är ett outforskat ämne vilket medför att den här uppsatsen fyller ett tomrum. Det kan dock diskuteras huruvida studiens resultat är representativt i debatten kring integration. Uppsatsens tillförlitlighet har baserats på informanterna, åtta tjänstemän vars arbetsuppgifter och tidigare erfarenheter i arbetslivet skulle vara tillförlitliga i forskning för integrationsfrågor i relation till arbetsmarknaden. Det kan därför sägas att studien har skrapat på ytan i ett ämne som tål att undersökas närmare. Resultatet kan bidra till en mer nyanserad bild i debatten kring integration genom att påvisa de krav som ställs på individer för att bli integrerade på arbetsmarknaden. Färdig integration bör också vara av intresse för arbete med integration, såväl ur ett organisation- och individperspektiv.

7.4 Förslag på vidare forskning

Vid fortsatt forskning rörande integrationens målgång hade det varit intressant att studera hur nyanlända och även andra grupper själva upplever sin förmåga att stanna kvar eller gå vidare på arbetsmarknaden. Studien visar att språk, arbetslivserfarenhet, utbildning och identitet (socialt kapital) är viktigt för ett långvarigt arbetsliv. Här hade det varit av intresse att undersöka i vilken utsträckning nyanlända individer instämmer med studiens resultat.

Något som inte lyfts i studien men som framkommit i intervjuerna är bostadsfrågan, vilket kan anses vara av intresse för vidare studier. Där menar tjänstemännen att bostadsfrågan påverkar individens möjlighet och framförallt agerande vad gäller syn på arbete. Informanterna belyser att bostadsbristen resulterar i att människor bor på platser som kan

upplevas som ofattbara, människor bor i bilar, i tält, på små ytor tillsammans med sex, sju personer, hur ska individen kunna fokusera på ett arbete om hen inte har någonstans att bo?

I relation till anställningsbarhet och kompetens finns det tidigare forskning som stärker att diskriminering är förekommande på arbetsmarknaden, något som förstärks i intervjuerna men som utelämnats i denna studie då de inte var syfte att undersöka. Intressant hade därför varit att undersöka hur individer som har lång arbetslivserfarenhet, är välutbildade, talar välutvecklat språk. Men som bor i fel områden och har "fel" namn inte får arbete.

Litteratur- och källförteckning

Ackum, Susanne, Lundbäck, Mattias, Sobolevskaia, Tamara, (2019). *En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande*. Stockholm: Svenskt Näringsliv. Hämtad från:
https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webbpdf_733805.html/BINARY/Utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webb.pdf

Arbetsförmedlingen (2019a). Arbetsförmedlingen varslar 4 500 anställda. Hämtad från:
<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/nyheter/nyhetsarkiv/2019-01-30-arbetsformedlingen-varslar-4-500-anstallda>

Hämtad: 2019-05-05

Arbetsförmedlingen (2019b). Vårt uppdrag. Hämtad från:
<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/vart-uppdrag>

Hämtad: 2019-05-15

Backman, Jarl, (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Broady, Donald, (1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*. 2., korr. utg. Uppsala: Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, ILU, Univ.

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

Burwick, Marlene. Motion 2018/2019: 1615. (2018). *Enhetlig definition av begreppet nyanländ*. Sveriges riksdag.

Carlhed, Carina., 2011. Fält, habitus och kapital som kompletterande redskap i professionsforskning. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, (4), pp.283–300.

Cheung, Maria och Kristin Hellström (2016), *Integration på arbetsmarknaden. Ett internationellt perspektiv*, Stockholm: Arbetsförmedlingen. Hämtad från:

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.5892287715b839d23655b23a/1494492936222/rapport-integration-pa-svensk-arbetsmarknad-internationellt-perspektivt.pdf>

Cremin, C., 2010. Never Employable Enough: The (Im)possibility of Satisfying the Boss's Desire. *Organization*, 17(2), pp.131–149.

Dahlstedt, Magnus, (2009). *Aktiveringens politik: demokrati och medborgarskap för ett nytt millennium*. 1. uppl. Malmö: Liber.

David, Matthew & Sutton, Carole D, (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Diedrich, A., 2017. Validation of immigrants' prior foreign learning as a framing practice. *European Management Journal*, 35(6), pp.729–736.

Ekström, Anna och Ågren, Christer, (2010). *Arbetsmarknad och integration*. Stockholm: Saco. Hämtad från:
https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webbpdf_733805.html/BINARY/Utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webb.pdf

Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Hjerm, Mikael, (2009). En svensk arbetsmarknad: deltagande och exkludering av invandrare på arbetsmarknaden. I T. Berglund & S. Schedin (Red.), *Arbetslivet* (2:a uppl. s. 421-437). Lund: Studentlitteratur.

Integrationsverket, (2004). *Integration och indikatorer. Några teoretiska och metodologiska utgångspunkter för användandet av indikatorer*. Integrationsverkets rapportserie 2004:3 ISSN I 404-5370, Norrköping.

Karlsson, Henric. (2017). "Svensk integrationspolitik är väldigt top down". Intervju med Andreas Diedrich. Gothenburg Research Institute. Hämtad från:

<https://cgm.gu.se/aktuellt/n//-svensk-integrationspolitik-valdigt-top-down-.cid1524232>

Hämtad: 2019-05-05

Lundh, Christer, (2003). *Spelets regler institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden (1850-2000)*. Enskede: TPB

NE (Nationalencyklopedin), (2019). Human development index. Tillgänglig:

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/hdi>

Hämtad: 2019-04-26

NE (Nationalencyklopedin), (2019). Integration. Tillgänglig:

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/integration>

Hämtad: 2019-05-06

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

Regeringskansliet, (9 maj 2019). Debattartikel publicerad i Dagens Nyheter (9 maj

2019). Tydligare uppdrag och långsiktiga förutsättningar för Arbetsförmedlingen. Tillgänglig:

<https://www.regeringen.se/debattartiklar/2019/05/tydligare-uppdrag-och-langsiktiga-forutsattningar-for-arbetsformedlingen/>

SOU 2004:048. Integrationspolitiska maktutredningen. Kategorisering och integration. Om föreställda identiteter i politik, forskning, media och vardag. Stockholm: Fritze

SCB (Statistiska Centralbyrån). (12 april 2019). Befolkningsprognos för Sverige. Tillgänglig:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningsprognos-for-sverige/>

Hämtad: 2019-05-05

SCB (Statistiska centralbyrån). (21 februari 2019). Invandring till Sverige. Tillgänglig:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/invandring-till-sverige/>

Hämtad: 2019-05-16

Svensson, Lennart G. (2009). Arbete och kompetens. I T. Berglund & S. Schedin (Red.), *Arbetslivet* (2:a uppl. s.199–240. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet, (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*,

Yin, Robert K, (2007). *Fallstudier: design och genomförande*. 1. uppl. Malmö: Liber

Zahirovic, Berina. (2017). *Sveriges integrationspolitik och dess utmaningar- en diskursiv analys kring integrationspolitiska debatten i Sverige* (Dissertation). Hämtad från: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-62473>

Bilagor

Bilaga 1: Missivbrev

Hej!

Mitt namn är Linus Adolfsson och studerar Arbetsvetarprogrammet, analysering av arbetsmarknad vid Göteborgs universitet. Just nu är jag inne på den sjätte och avslutande terminen och skriver mitt examensarbete på kandidatnivå. Syftet med arbetet är att undersöka när integration är “färdigt” eller har nått sin slutpunkt på arbetsmarknaden. När är man färdig integrerad? Kan man bli färdig integrerad?

Metoden använder sig av ett kvalitativ tillvägagångssätt som grundar sig i intervjuer där empirin i efterhand analyseras. För att kunna analysera den insamlade informationen önskar jag spela in intervjuerna på en ljudinspelare. Den information som ges kommer därav finnas tillgänglig under en begränsad tid via ljudinspelning. Det är endast jag själv som kommer att ha tillgång till ljudinspelningarna och de kommer därefter att raderas.

Jag har också en skyldighet att följa Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisksamhällsvetenskaplig forskning. Det innebär att ditt deltagande som informant är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta intervjun och ditt deltagande utan några följder. Ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt och resultatet kommer endast att användas i forskningsändamål. I uppsatsen kommer varken namn eller annan information framgå som kan leda till att du identifieras. Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att höra av dig.

Vi ses snart!

Bästa hälsningar Linus Adolfsson

Guslinusad@student.gu.se alt linusadolfsson@live.com

Bilaga 2: Intervjuguide

Hej!

Inledningsvis vill jag börja med att tacka dig för att du tar dig tid att hjälpa mig med min examensuppsats vars syfte är undersöka när integration är "färdigt". Studien vill berika kunskap kring integrationsprocesser och kartlägga hur tjänstemän som arbetar med arbetsmarknadsinsatser ser på integrationens målgång. Med bakgrund till de senaste årens stora invandring som förändrat arbetsmarknaden. De politiska, privata, kommunala, ideella och privata åtgärder som gjorts finns en mycket etablering forskning och kunskap kring problematiken med att ta sig in och etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. Arbetet med integration pågår dagligen överallt i landet och begreppet integration finner många meningar. En av landets största myndigheter Arbetsförmedlingen har fått stor kritik från regering för sitt ineffektiva arbete med just integration och arbetsmarknadsinsatser. Det står sen några veckor klart att cirka 3500 personer varslas och drygt 140 kontor kommer stängas ner, detta innebär att de kommunala verksamheterna kommer få ta ännu större ansvar och ha mer inflytande i arbetet med integration. Jag har därför valt att undersöka hur tjänstemän från en kommunal verksamhet ser på integrationens målgång, när anses de individer som ingått i en etableringsprocess (eller liknande) vara färdig integrerade?

Jag hoppas att min studie kan ge perspektiv och nyansera bilden av integrationen slut.

Min ambition är att vårt samtal ska flyta på som ett vanligt samtal utan att bli för styrt av förbestämda intervjufrågor.

Generell bakgrund

1. Vad arbetar du idag med?
2. Vad har du tidigare arbetat med?
3. Vad är din uppfattning kring begreppet integration i ett arbetsmarknadsperspektiv?

Integration i ett arbetsmarknadsperspektiv

4. Vad tror du att den generella bilden av "färdig integration" är?
 - Vilka faktorer pratar man om då?
5. När anser du att en individ är integrerad och integrationsprocessen är klar?
 - Vilka faktorer anser du är adekvata att koppla samman med att bli färdig integrerad?
6. Vad krävs från individer för att kunna bli integrerade?
7. Vad krävs från arbetsgivare för att kunna integrera?
8. Vad finns det för problematik för att komma in på arbetsmarknaden?
9. Hur påverkar följande faktorer vägen till att komma in på arbetsmarknaden?
 - utbildning
 - arbetslivserfarenhet
 - språkkunskaper
 - lämplig kulturell kompetens (Är detta ett begrepp du stött på?, eller liknande)
 - brist på information
 - diskriminering
 - kulturella motsättningar och intolerans
 - utrikes föddas kompetens inte tas tillvara på arbetsmarknaden
11. Politiken samt SOU-utredningar lyfter fram några områden i diskussioner kring målet med integration. De pratar främst om att komma i självförsörjning, lära sig språket och förstå den svenska kulturen. Vad anser du om de?

Begreppsdiskussion i relation till arbetsmarknad

- Inkludering
- Integration
- Kompetensförsörjning
- Assimilation
- Exkludering
- Diskriminering
- Migration
- Svenskar

- Invandrare
- Nyanlända
- Arbetskraft
- Strukturer
- Normer
- Arbete
- Polarisering
- Kompetens
- Språk
- Bakgrund