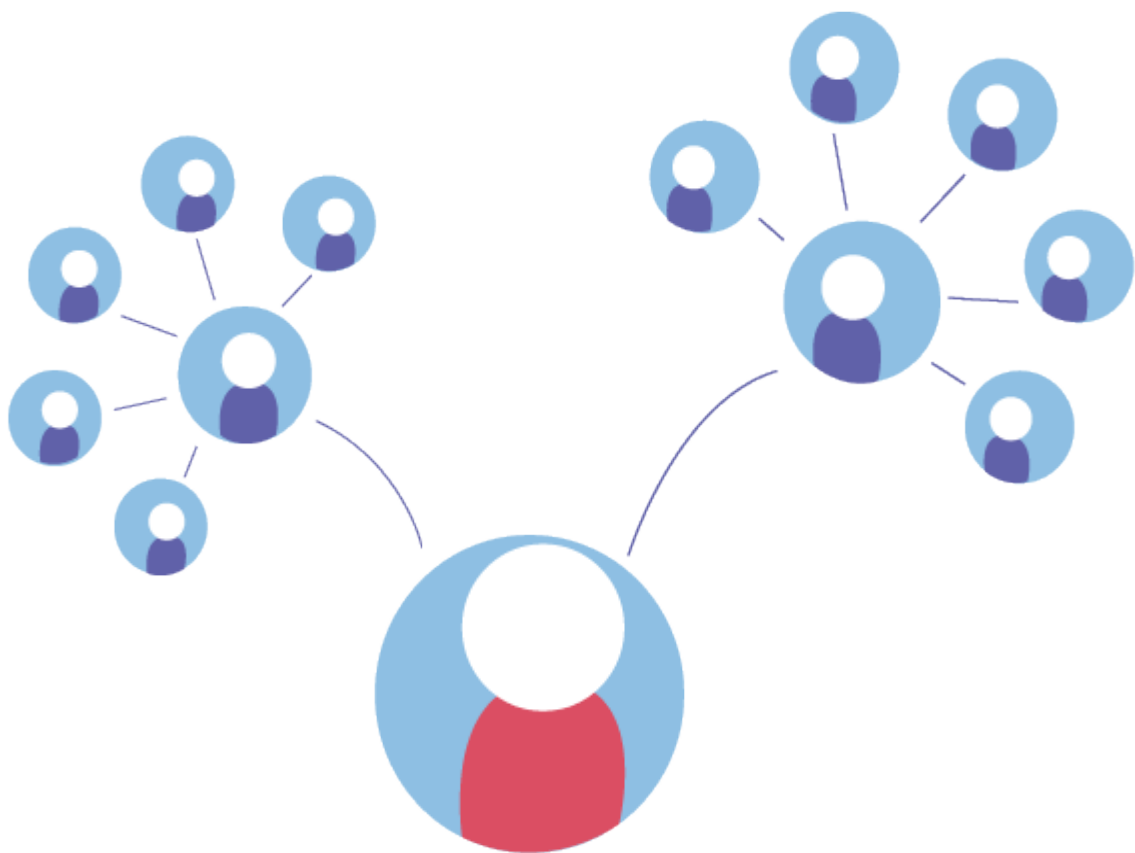


Netværkers betydning for at bringe ufaglærte i arbejde

- En alternativ vinkel til den danske beskæftigelsespolitik



Forord

Dette speciale er udarbejdet i perioden den 13. januar til den 29. maj 2020, og tager sit udgangspunkt i hvilken udstrækning det sociale netværk påvirker de ufaglærte beskæftigelseschancer. Dette synes vi er interessant at belyse, idet vi begge uddanner os inden for politik og administration, med særligt fokus på arbejdsmarkeds-, social- og beskæftigelsespolitik. Vi har været særlig motiveret af undersøge netværksdimensionens betydning, idet dette er en alternativ vinkel på beskæftigelsespolitikken, hvor meget litteratur og politiske handlinger hviler på enten økonomiske incitamenter eller opkvalificering. Vi anser dette speciale for at kunne bidrage med alternativ løsning på bekæmpelse af ledighedsproblematikkerne.

Vi vil gerne sige en stor tak til vores vejleder, seniorforsker Kelvin Baadsgaard, for hans gode og konstruktive vejledning og hans store interesse for specialet gennem hele specialeskrivningsprocessen. Desuden rettes der stort tak til de medvirkende virksomheder, og borgere, der har været villige til at afsætte tid og ressourcer til at vi måtte interviewe dem, så dette speciale kunne blive en realitet. Sidst men ikke mindst vil vi gerne give en tak til vores eget netværk, familier og venner, der har hjulpet med at distribuere vores materiale og givet os opbakning og støtte under udarbejdelsen af specialet.

Titelblad

Forfatter: Christopher Bjørn Vendelbo Klapproth & Mia Michelle Haugaard Madsen.

Dato: 29.05.2020.

4. Semester (specialeafhandling)

Politik & Administration

Aalborg Universitet

Vejleder: Kelvin Baadsgaard.

Antal anslag: [239.977] eks, bilag, litteraturliste, forord og Abstract. (100 normalsider)

Abstract

The Danish society evolves at a high speed and in a direction where manual labor jobs are fewer and further apart. Over the past few decades manual labor workers In Denmark have experienced a steep reduction in potential work. This development in combination with the technological advancements paints a sinister and dark future for the low and unskilled workforce. Due to this development it's important that the structural institutions that help the workers find work have the best possible tools to especially help the unskilled part of the labor force. But the unskilled workers have another big problem, they are easily replaceable and during economic hardship this group of workers are usually the first to go.

Studies have found that networking has a big impact on an individual's chances to find work. This especially applies to the group of unskilled individuals that don't have diplomas that can help them "sell" them self during a job interview. Due to this fact this group must rely on the word of mouth and recommendations from others to find jobs. In Denmark studies have found that approximately 40 percent of the total workforce have found their current job thru networking of some sort. This led us to our problem

"To which extent does the social network have significance in relation to obtaining information about work, as well as the chance of acquiring work for unskilled workers".

The purpose of asking this question is to find out if the institutions responsible for unemployed workers could benefit from taking a different approach to helping unskilled workers find work. These institutions are called "Job centers" and are administrated by the local government and they encourage the unemployed workers to use their own networks to enter or reenter the labor market. But one thing is to encourage individuals to use their networks but what about those individuals that have limited networks or no networks? With the majority of unskilled workers getting work thru these channels it would seem natural to investigate if networking should be prioritized greater in the Danish unemployment system.

This paper has set out to attempt to discover how strong the effect of networking is for the unskilled group of the Danish workforce especially what type of networking whether it be weak or strong ties would benefit this group the most. We have done this by interviewing unskilled informants split into two different groups. The first group where individuals that had no work and

the second group where individuals that currently held a job. Due to the global rampage of Covid-19 this study had to undergo a redesign to secure more and reliable data. We did this by creating a survey that was send out thru our own network and through various Facebook sites. The theoretical framework of this paper is to be credited to Mark Granovetter (Strength of weak ties 1973) & (Getting a job 1995)

But we didn't only look at the supply side of this equation we also chose to investigate the demand side. We did this by interviewing employers that hired unskilled workers. The interviewed employers represented two different industries being retail and construction. We chose these two industries due to the high representation of unskilled workers.

Conclusion

In this paper we found that employers hiring unskilled labor do this using primarily networking. Especially using weak ties seemed to have a greatly positive effect on unemployment where employers explained they would acquire better information about a potential employee. This effect wasn't equally strong across all employers. We continued our investigation and found that the job centers weren't assisting their citizens all too well. We found results that indicated the employers wanted workers that are motivated. The case was that all our employers expressed to us that individuals from job centers in their eyes lacked motivation. This was the biggest factor for the employers for being hesitant with employing this group of unskilled workers from the job centers.

Due to the results in this paper we conclude that weak ties do play a considerable roll for unskilled workers when it comes to finding work. Therefore, the argument can be made that the Danish job centers and employment policies could benefit from attempting to increase the networks of these unskilled workers. Although we made the argument that networking and especially weak ties seem to make an impact, we still recommend further research in this area. The reasoning behind this thought is that we with no certainty can say what kind of practical networking approach is the most efficient.

Indholdsfortegnelse

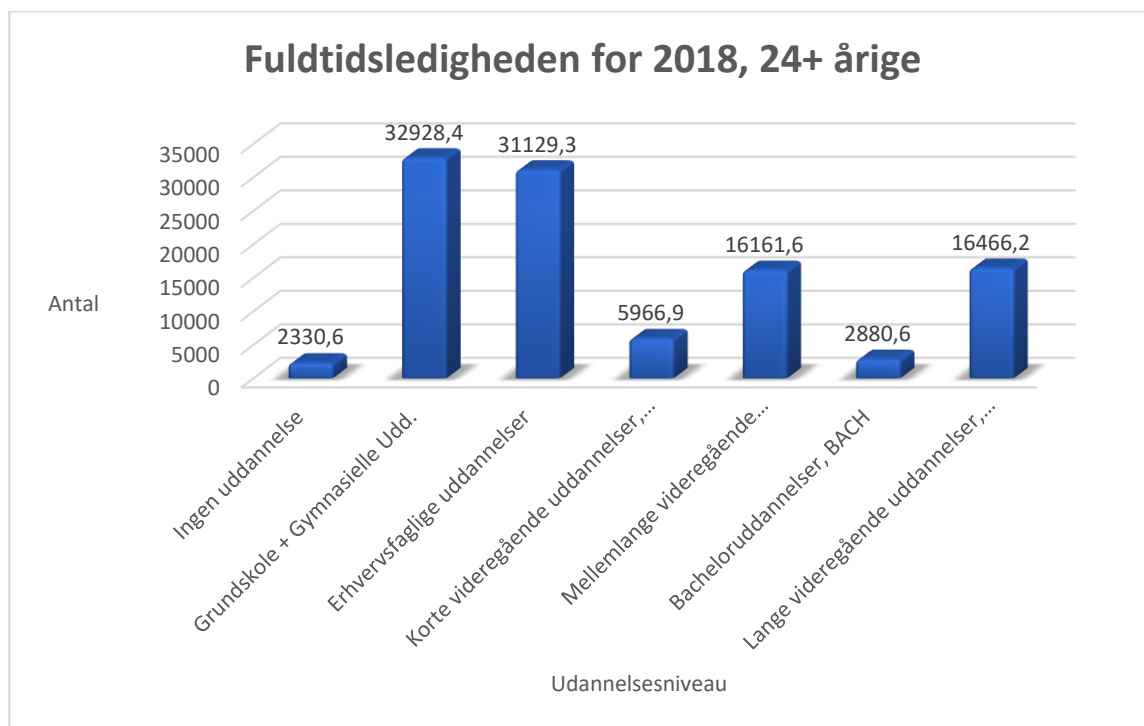
Forord	1
Abstract	2
1. Indledning	6
1.1 Problemformulering	9
1.2 Afgrænsningen	10
1.3 Litteratur-review	11
1.4 Den politiske situation historisk	14
1.4.1 Den politiske situation i dag.	17
2. Teoriapparat	21
2.1 Mark Granovetters Netværksteori	22
2.2 Fra og tilvalg af netværksteorier	26
2.3 Operationalisering af teorien	27
3. Metodiske fremgangsmåde	29
3.1 Videnskabsteoretisk perspektiv	29
3.2 Casevalg	31
3.3 Valg af undersøgelsesgruppen	32
3.4 Adgang til feltet og kontakt til interviewpersoner	35
3.5 Metodekombination	39
3.5 Interviewform og operationaliseringen	41
3.6 Ethiske overvejelser	43
3.7 Præsentation af informanterne	44
3.8 Transskribering af interviews og kodningsprocessen	46
3.8.1 Kodningsprocessen	48
3.9 Spørgeskemakonstruktion og operationaliseringen	48
3.9.1 Præsentation af kvantitativt data	50
3.10 Analysestrategi	53
4. Analyse af virksomhederne	54
4.1 Virksomhedernes vurdering af hvordan de opnår bedst information omkring en ansøger.	54
4.2 Virksomhedernes anvendelse- og erfaring med at hyrer gennem det sociale netværk.	61
4.3 Virksomhederne anvendelse og af erfaring med Jobcentre.	65
4.4 Opsummering	70
5. Analyse af det sociale netværk	72
5.1 Fører netværk til job?	72

5.2 Svage og stærke bånd i betydning i forhold til arbejdssituation.	81
5.3 De lediges oplevelse af jobcentrenes indsatser.	90
5.4 Opsummering:	94
6. Diskussion	96
6.1 De metodiske begrænsninger og muligheder.	96
6.2 Diskussion af analyseresultaterne	102
7. Konklusion	108
8. Litteraturliste	110

1. Indledning

I takt med at vores samfund udvikler sig i en retning, hvor der bliver længere mellem de ufaglærte jobs, er det vigtigt, at samfundets institutioner er bedst muligt klædt på til at tage hånd om netop de ufaglærte. I opgørelsen fra Danmarks statistik var der ved udgangen af 2018 35.259 ufaglærte ledige, som det fremgår af figur 1. Når man sammenholder dette tal med det faktum, at udbuddet af ufaglærte arbejdspladser de seneste årtier er blevet reduceret, tegnes et dystert billede for gruppen af ufaglærte. Andelen af ufaglærte jobs på arbejdsmarkedet er de sidste 25 år faldet fra hver tredje til hvert femte job (Andersen & Damm 2019). Ikke kun reduktionen i udbuddet af arbejdspladser er skræmmende for denne gruppe; de ufaglærte er også den gruppe, der først bliver skåret i, når samfundet rammer en lavkonjunktur (Dalskov & Mølgaard 2010). Gruppen af ufaglærte er altså på det danske arbejdsmarked utroligt udsat. Derfor er det også vigtigt at kigge på, hvordan vi potentielt bedst muligt hjælper denne gruppe ud af ledigheden, når eller hvis denne indtræffer. Ufaglærte er som gruppe overrepræsenteret i ledighedsstatistikkerne i forhold til andre uddannelsesgrupper. Dette viser figur 1.

Figur 1. Fuldtidsledige fordelt efter højeste fuldførte uddannelse.



Kilde: Danmarks Statistik A (2020). Hele Danmark. Angivet efter personer der er fuldtidsledige (Antal).

Figur 1 viser andelen af fuldtidsledige i de forskellige uddannelsesgrupper for højeste afsluttede uddannelse opgjort i 2018. Gruppen af ufaglærte ledige udgør ved denne opgørelse personer med ingen eller højest afsluttede uddannelse fra grundskole samt gymnasium. Ufaglærte defineres i dette speciale som et individ, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, men potentielt har taget AMU-Kurser, certifikater eller påbegyndt men ikke afsluttet et uddannelsesforløb. Derved defineres ufaglærte som et individ, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse i form af enten en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse (Dansk Arbejdsgiverforening 2018). Yderligere vælger vi i undersøgelsen at medtage individer, der har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse, men som af forskellige årsager ikke ønsker eller kan benytte denne uddannelse til at komme ind på arbejdsmarkedet. Grundlaget for dette tilvalg er, at vi undervejs i vores interviews af enkelte informanter blev gjort opmærksomme på, at de selv betegnede sig som ufaglærte til trods for, at de reelt havde en erhvervskompetencegivende uddannelse. Vi vurderer, at idet individerne ikke kan benytte deres uddannelse, har de samme forudsætninger på arbejdsmarkedet, som hvis de ikke havde taget uddannelsen.

Historisk set har der tidligere været forskellige tilgange til, hvordan man bringer ledige i arbejde, idet det i en periode handlede om at efteruddanne og opkvalificering af de ledige til i den senere tid at handle mere om at give de ledige incitament til at komme i beskæftigelse (Jørgensen 2008; Mygind & Dysted 2019). Dette fokus på blandt andet uddannelse vurderer vi ikke som værende vejen frem, idet uddannelse ikke nødvendigvis fungerer for alle. I en undersøgelse lavet af Danmarks evalueringsinstitut i 2017 viste det sig, at 44 procent af de ledige, der havde deltaget i uddannelsesforløb samtidig med at de var ledige, i mindre eller ingen grad oplevede at have haft gavn af uddannelsen på arbejdsmarkedet. Derudover viste resultaterne i rapporten også, at 63 procent af de adspurgte vurderede, at den uddannelse, de havde fået, i mindre eller ingen grad hang sammen med det job, de siden havde fået (Danmarks Evalueringsinstitut 2017). Vi anerkender, at uddannelse for nogle individer i arbejdsløshedsgruppen har stor betydning, og for disse individer vil denne tilgang med efteruddannelse være den bedste vej ud af ledigheden. Uddannelse fungerer dog ikke nødvendigvis for alle, hvorved andre værktøjer for nogle kan være gavnlige. Økonomiske incitamenter er også et værktøj, der er blevet benyttet til at mindske ledighed, der er dog nogle problemer forbundet med dette værktøj, idet økonomiske incitamenter

indebærer en fattigdomsrisiko. Yderligere peger forskningen også i retningen af at økonomiske incitament kun virker for individer der befinder sig i korttidsledighed, og generelt har en ringe effekt (Clement & Goul-Andersen 2006). Jobcentrene har siden deres oprettelse i 2007 haft fokus på at bringe ledige danskere tilbage til arbejdsmarkedet. Dette er imidlertid ikke jobcentrenes eneste funktion, idet de også står med vurderingerne af borgernes arbejdsdygtighed. Der har de seneste to årtier været en optimisme i beskæftigelsesindsatsen, hvor jobcentrenes medarbejdere har oplevet et øget politisk pres på at vurdere flere ledige som ressourcestærke (Nielsen 2015). Trods denne optimisme er der stadig individer, der ikke formår at ryste ledigheden af sig, selvom dette er deres eneste udfordring. Så hvordan hjælper man denne gruppe i arbejde?

I Danmark er en af de mest effektive metoder til at finde nyt arbejde at bruge sine forskellige netværk (Larsen 2015). Det kan være alt fra arbejdsnetværk til de sociale bestående af nære venner og familie eller blot af bekendte og venner. Denne netværksdimension er specielt interessant at undersøge, idet kommunerne selv opfordrer borgerne til at anvende denne mulighed til at finde arbejde (Københavns kommune 2020). Københavns kommune kalder netværk et uundværligt værktøj, men én ting er at opfordre borgerne til at anvende denne kanal, noget andet er, om borgerne reelt også har adgang til netværk, der potentielt kan bringe dem i beskæftigelse. I denne undersøgelse tager vi et dybere kig ind i, hvordan arbejdende og ledige ufaglærte beskriver størrelsen og sammensætningen af deres respektive netværker. Derudover undersøger vi, hvordan de anvender disse netværker til at opnå informationer om arbejde. Derfor vil der i dette speciale lægges vægt på, om eksempelvis størrelsen af et netværk kan have en afgørende effekt på, om den rette information når ud til de ufaglærte. Netværksforskeren Mark Granovetter lægger i sin forskning vægt på, at det ikke i sig selv nødvendigvis er de individer, man er tæt knyttet til, som han definerer som stærke bånd, der hjælper med at give adgang til informationer om arbejde, men derimod de svage bånd, som er de individer i ens netværk, man perifert kender. Granovetters forskning er foretaget på højtuddannede individer i højindkomstgruppen, hvor han fandt frem til, at disse svage bånd var afgørende. På denne baggrund er det relevant at belyse, hvordan denne sammensætning er for ufaglærte, for derved at kunne danne et billede af, hvor brugbare netværk hos gruppen af ufaglærte er i forhold til at få adgang til informationer om arbejde og for derved i sidste ende at indtræde på arbejdsmarkedet.

Gruppen ufaglærte er dog kun den ene dimension af denne problematik. Denne gruppe udgør det, vi vil kalde udbuddet. En anden vigtig faktor er efterspørgslen på denne type arbejdskraft. Som vi kort nævnte tidligere, har udviklingen i ufaglærte job været faldende over de seneste årtier. Derfor har vi vurderet, at efterspørgselsdimensionen også er en vigtig faktor at undersøge for at kunne diskutere, hvordan man bedst muligt klæder de ufaglærte på, så de er attraktive for arbejdsgiverne. Derfor vil vi i dette speciale foretage en undersøgelse af, hvordan arbejdsgivere, der udbyder ufaglærte stillinger, ser ufaglærte ansøgere fra blandt andet jobcentrene og hvilke kriterier, der stilles til ansøgerne. Vi vil derfor se på, hvilke elementer der lægges vægt på hos arbejdsgiverne i søgen efter potentiel arbejdskraft. Foruden dette ser vi også på, hvilke typer af jobkanaler, som arbejdsgiverne foretrækker at ansætte gennem, og hvordan de annoncerer stillingsopslag. Her er det væsentligt, at vi differentierer mellem to forskellige typer af jobkanaler: formelle¹ og uformelle² samt hvordan, virksomhederne anvender de forskellige jobkanaler til at nå ud til arbejdskraften. Tidligere forskning fortæller os, at det specielt for gruppen af ufaglærte er vigtigt at have en anden form for garantistempel, da denne gruppe ikke har noget de ellers kan fremvise til en arbejdsgiver (Larsen 2009). På baggrund heraf er det væsentligt at stille spørgsmålet, hvilke dele af individets netværk er gunstige ift. at hjælpe dem med at få informationer om arbejde? Derfor vælger vi at stille følgende undersøgelsesspørgsmål:

1.1 Problemformulering

"I hvilken udstrækning har det sociale netværk betydning for ufaglærte for at opnå informationer om arbejde og for chancen for at komme i arbejde?"

Undersøgelsesspørgsmålet vil blive undersøgt gennem to analyser. Den første vil være en analyse af demand-siden af arbejdsmarkedet, og der vil arbejdes ud fra delspørgsmålet: *"I hvilken grad anser de danske virksomheder netværk som værende den bedste informationskilde til ansættelse af ufaglært arbejdskraft?"*. Dette vil være en kvalitativ analyse af virksomhedernes rekrutteringsprocesser. Formålet med dette speciale er at skabe ny viden på et område, der i en dansk kontekst er mangelfuldt belyst. Ufaglærte jobs bliver i specialet defineret ud fra Dansk

¹ Opslag af jobannoncer på internettet, aviser og jobcentret er eksempler på formelle jobkanaler som virksomheder kan benytte sig af, når de skal finde arbejdskraft til at bestride en given stilling (Granovetter 1995; Larsen 2009).

² Dækker over anvendelse af personlig kontakt gennem netværker hos tidligere eller nuværende ansatte eller et arbejdsnetværk i den givende branche (Granovetter 1995; Larsen 2009).

Arbejdsgiverforenings definition: jobs, hvor der ikke stilles formelle uddannelseskrav til medarbejderne. Denne definition indebærer, at der stadig kan være krav om AMU-Kurser, certifikater eller intern oplæring, som derfor stadig vil blive betegnet som ufaglært arbejdskraft (Dansk Arbejdsgiverforening 2018). Det er også disse kriterier, som er styrende for vores udvalg af virksomheder, idet virksomhederne skal udbyde jobs, som falder under den overstående definition af ufaglærte jobs.

Den anden analyse vil bygge på kvantitativ såvel som kvalitativ empiri og være en analyse af, hvorledes netværk og de forskellige dimensioner, såsom nære og fjerne relationer påvirker arbejdschancen for ufaglærte. Der arbejdes i denne analyse ud fra delspørgsmålet: *"Hvorledes opnår ufaglærte beskæftigelse gennem netværk, og stemmer dette overens med Granovetters teoretiske antagelser?"*. Derigennem vil supply-delen af arbejdsmarked blive undersøgt.

Rammen for analyserne vil være styret af centrale dele af netværksteorien (kapitel 2). Denne teori vil være styrende ift. udvælgelsen af elementerne af det sociale netværk. Teoritesen om at netværk og særligt svage bånd øger chancen for at komme i arbejde, vil således være styrende for både interviewguiderne og spørgeskemakonstruktionen.

1.2 Afgrænsningen

Formålet med dette speciale er at undersøge, om netværk og særligt de svage bånd spiller en rolle i forhold til ansættelse af ufaglærte danskere.

Vi har valgt at afgrænse os fra at undersøge individer, som har en uddannelse, som de benytter, og derved har et uddannelsesniveau, der gør, at de betegnes som enten faglærte eller kort-, mellem- eller højtuddannet. Denne afgrænsning begrundes i, at fravalget af disse grupper styrker specialets generaliserbarhed, idet der undersøges en kritisk case, som er de ufaglærte. Yderligere uddybning findes i metodeafsnittet kapitel 3.

Yderligere har vi valgt at afgrænse os fra individer, som er under 18 år. Dette har vi gjort, fordi disse individer ikke bliver tilknyttet jobcentret, hvis de bliver ledige. Yderligere er der en delvis afgrænsning af individer under 30 år. Det skyldes, at danske borgere under 30 og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som er ledige, bliver tildelt uddannelseshjælp og ikke kontanthjælp eller integrationsydelse jf. lov om aktiv socialpolitik, §23. Dette har også den effekt,

at jobcenteret skal fokusere på at bringe denne gruppe i uddannelse frem for fuldtidsarbejde jf. lov om aktiv beskæftigelsesindsats, §30. Grundlaget for, at det kun er en delvis afgrænsning er, at vi medtager disse individer i enkelte dele af undersøgelsen for at belyse, om der er en aldersforskel på netværksbetydning i forhold til at finde et arbejde.

I denne sammenhæng har vi delvist valgt af afgrænse os fra borgere, som er enten på førtidspension, sygedagpenge, i fleksjob, eller er under uddannelse. Dette gør vi i de netværksrelaterede spørgsmål. Denne afgrænsning begrundes i, at de involverede personer ikke har mulighed for at komme i fuldtidsarbejde; hverken på nuværende tidspunkt eller senere. Derfor er de ikke jobsøgende, og derved ikke relevante for specialets undersøgelsesfelt på det område. Den delvise afgrænsning af individer på førtidspension, sygemeldte samt flexjobber bunder i, at vi medtager disse individer i forhold til, hvordan de tidligere har fået et job, idet det stadig er relevant at se på deres vej ind på arbejdsmarkedet. Idet disse individer ikke længere eller blot på nuværende tidspunkt er arbejdsduelige, vil de ikke optræde i de netværksrelaterede spørgsmål.

Af samme årsag afgrænser vi os delvist fra den gruppe, som er blevet vurderet aktivitetsparate, idet denne gruppe af jobcenteret er blevet vurderet til at have andre problemer end blot arbejdsløshed, og derfor ikke kan varetage et fuldtidsarbejde på nuværende tidspunkt (Socialstyrelsen 2017).

Vi har også valgt at afgrænse os fra at undersøge individer som er selvstændige. Dette har vi gjort, da det at oprette sin egen virksomhed ikke er noget, jobcentrene i udgangspunktet medvirker til. Derved undersøges kun individer, som er lønmodtagere.

Afslutningsvist har vi valgt ikke at inkludere virksomheder eller individer, som arbejder sæsonmæssigt i Danmark. Dette er valgt, fordi vi har fokus på selvforsørgelse, og derfor finder vi det væsentligt, at både de medvirkende individer og virksomheder kan fungere året rundt.

1.3 Litteratur-review

For at kunne undersøge vores problemstilling har vi dannet os et overblik over litteraturen på området. Dette har vi gjort for at kunne skabe et godt afsæt for, hvordan vi griber problemstillingen an. Vi har i specialet valgt at undersøge, hvordan ufaglærte opnår beskæftigelse med et specielt fokus på de ufaglærtes netværker. Det grundlæggende motiv bag denne tilgang

ligger i det faktum, at der de seneste mange år har hersket en politisk kamp frem og tilbage mellem de to politiske blokke i dansk politik.

I den socialistiske blok har fortalerne for opkvalificeringen haft hjemme, hvorimod fortalerne for incitamentsstrategier har haft hjemme i den liberale blok. Når man kigger på ledighedsstatistikkerne over de sidste to årtier, har regeringsfarven ikke nogen nævneværdig betydning, og derved tyder det hellere ikke på, at de forskellige strategier har haft en betydning (Danmarks statistik 2018). Der er dog ikke taget højde for det kontrafaktiske. Vi har valgt at anvende en mere alternativ tilgang til reintegration af arbejdskraften på det danske arbejdsmarked. Helt specifikt har vi valgt at fokusere på den ufaglærte del af den arbejdsløse arbejdskraft, idet denne gruppe er overrepræsenteret i statistikkerne (Bjørsted & Vilhelmsen 2014; AKU Danmarks statistik, A 2019). I 2019 viste Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), at AKU-ledigheden for gruppen af ufaglærte lå på 8,7 procent, hvor den for de andre uddannelsesgrupper var under det halve. Denne undersøgelse viser dog ikke et klart og tydeligt billede af, hvordan ledigheden helt præcist ser ud for denne gruppe, da kriterierne for at indgå i gruppen ikke konkret kræver, at man er ledig.

Vi har valgt at se på den netværksmæssige dimension i denne undersøgelse, fordi forskning peger på, at gruppen af ufaglærte generelt får arbejde gennem netværk. I flere studier fra amerikanske byer viser det sig, at grupper af lavtuddannede og ufaglærte i meget få tilfælde anvender formelle jobkanaler til at få arbejde, og det har gentagende gange vist sig, at uformelle jobkanaler og personlig kontakt har været den mest anvendte metode til at få job (De Schweinetz, 1932; Edelman et al., 1952; Lurie and Rayack, 1968; Myers and Shultz, 1951; Myers and Maclaurin, 1943; Reynolds, 1951; Lester, 1954; Parnes, 1954; Sheppard and Belitsky, 1966; Wilcock and Franke, 1963). I amerikanske studier viser resultaterne, at det for gruppen af "Blue-collar"-arbejdere kun i ca. 20 procent af tilfældene har været formelle jobkanaler, der har fået dem i arbejde, hvorimod dette for uformelle jobkanaler varierede mellem 60 og 90 procent. Én ting er, at dette billede tegner sig i amerikanske byer, noget andet er, hvordan fænomenet ser ud i en dansk kontekst. I nyere tid tegner der sig et billede af, at store dele af den danske befolkning får nyt arbejde gennem netværker, dog ser det ud til, at der i en dansk sammenhæng også er en tendens til at mænd oftere anvender denne jobkanal end kvinder, når de skal finde beskæftigelse (Larsen 2015; Danmarks statistik 2015; AKU Danmarks statistik B 2019). For kvinderne viser det sig, at det i ca. 25

procent af tilfældene er netværk, der hjælper dem med at finde nyt arbejde, hvor det for mændene er lige godt en tredjedel. Den kønsmæssige dimension er ikke noget, vi i dette speciale vil undersøge, men denne dimension kunne i fremtiden være interessant at undersøge.

For at få et klarere blik på, hvordan ledigheden i det danske samfund er, anser vi det som nødvendigt også at se på forskning af danske virksomheder, og hvordan disse opfatter den ledige arbejdskraft. En undersøgelse af, hvordan virksomhederne ser på ledige, blev udført i 2010 af Christian Albrekt Larsen. Resultaterne af denne undersøgelse var baseret på 1775 arbejdsgiveres svar og viste, at der herskede en del usikkerhed omkring en <<lemon³>> effekt ved ansættelse af eksempelvis indvandrere, ældre og langtidsledige. I undersøgelsen blev det, trods usikkerheden, svaret, at 68 procent af arbejdsgiverne var positivt indstillede overfor indvandrers muligheder for at få arbejde, hvorimod det for gruppen af ældre var 74 procent (disse resultater var indsamlet under en kraftig højkonjunktur i 2006). For gruppen af langtidsledige var resultatet fuldstændigt kontrært, idet 73 procent af virksomhederne angav, at der begrænsede eller meget begrænsede muligheder for ansættelse (stadig under kraftig højkonjunktur). Arbejdsgiverne angav i 81 procent af tilfældene, at bekymringer for manglende motivation var noget, de oplevede, når de stod med en langtidsledig. Senere analyser viste, at det at ansætte langtidsledige ikke havde en reducerende effekt på arbejdsgivernes bekymringer for motivation og ansættelses chancer (Larsen 2010).

Der er også forskning, der peger på, at det at få en anbefaling fra arbejdsgiverens egne ansatte eller tidligere kollegaer har en positiv effekt på at modvirke <<lemon>> effekten. Dog ligger der et lille paradoks i dette, da langtidsledige med tiden mister kontakten til kollegaer, hvilket det heller ikke lader til, at en kraftig højkonjunktur kan afhjælpe (Larsen 2009).

I Danmark forefindes statsimplementerede institutioner kaldet jobcentre, som er dedikerede til at hjælpe den arbejdsløse del af befolkningen tilbage på arbejdsmarkedet. Én problematik ved disse institutioner er, at der ikke fra statens side stilles krav til disse institutioner om at registrere indsatsen med at få borgerne i arbejde. Der forefindes altså ingen statistiske opgørelser over, hvordan succesraterne er for de borgere, der er i jobcentrenes tilbud, da det er op til de enkelte kommuner at vurdere, om de vil bruge ressourcer på at opgøre effekten af deres jobcentre. I

³ Lemon er en definition af en person eller ting der bevises at være defekt, uperfekt eller utilfredsstillende.

Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse⁴ angav 8 procent af respondenterne, at kommunen, a-kassen eller jobcenteret på et tidspunkt havde været med til at formidle kontakten mellem den ledige og den potentielle arbejdsgiver. En analyse foretaget af Cepos i 2019 viste, at det kostede ca. 500.000 kr. af få et ledigt individ i arbejde. (Holstein 2019). Dog kan denne kilde kritiseres for ikke at tage højde for, at jobcentret har andre funktioner end at bringe ledige i arbejde, og at denne kilde på den baggrund kan kritiseres for at sætte en numerisk værdi på ledighed.

1.4 Den politiske situation historisk

Indtil slutningen af 1960'erne var det A-kasserne, der havde ansvaret for at formidle arbejde til de forsikrede medlemmer, som var blevet ledige. Denne formidlingsindsats blev overtaget af Statens Arbejdsformidling (AF) i 1969 (Bredgaard & Larsen & Møller 2005). De ikke-forsikrede arbejdsløse skulle henvende sig til en anden institution; nemlig kommunernes beskæftigelsesforvaltninger. Jobcentrene blev oprettet som et led i Strukturreformen i 2007. Jobcentrene var en sammenfletning af de to institutioner kommunernes beskæftigelsesforvaltninger og arbejdsformidlingen. Yderligere medførte Strukturreformen en fusion af kommunerne, hvor Danmark gik fra at have 271 kommuner til 98 (Indenrigs- og Sundhedsministeriet 2005). Amterne blev samtidig nedlagt, og regionerne kom til i stedet. Der blev oprettet 91 jobcentre i de 98 kommuner (Caswell & Damgaard 2006). Nogle af kommunerne gik sammen om at oprette jobcentre. På nuværende tidspunkt er der 94 jobcentre i Danmark (Statsrevisorerne 2018). I begyndelsen af jobcentrenes historie var det kun 14 af centrene, som var kommunale, mens de resterende 77 fik en ledelse bestående af medarbejdere fra den statslige AF. Jobcentrene er i dag under det kommunale styre, men beskæftigelsesministeriet har forpligtigelsen til at opsætte rammerne for kommunernes indsats overfor de ledige (Statsrevisorerne 2018).

Baggrunden for oprettelsen af de kommunale jobcentre var, at de ledige kun skulle have én "dør at gå ind ad" (Paulsen 2017). Yderligere mente den daværende KV-regering, at det ikke betød

⁴ Arbejdskraftundersøgelsen er Danmarks største kontinuerlige interviewundersøgelse. Hovedformålet med Arbejdskraftundersøgelsen er at belyse befolkningens relation til arbejdsmarkedet, herunder, bl.a. hvordan man fandt sit nuværende job. Arbejdskraftundersøgelsen er kvartalsvis og baserer sig på en stikprøve. 85.000 danskere i alderen 15-74 år. Kilde: (AKU Danmarks Statistik A 2019).

noget for den ledige, om det var en statslig eller en kommunal institution, som varetog jobformidlingen.

Kommunaliseringen af AF-systemet kan også betragtes som en liberalisering af beskæftigelsespolitikken, hvor der kom øget fokus på at skabe konkurrence mellem kommunerne om, hvem der hurtigst kan få borgerne i arbejde. Den grundlæggende politiske tanke bag kommunaliseringen var at skabe et system, som var mere specialiseret og innovativt end det tidligere AF-system (Bredgaard & Larsen & Møller 2005).

"Centrene bliver en ny begyndelse for hele jobformidlings-systemet. Og jeg glæder mig over, at der mange steder er en entusiasme over centrene. Det giver synergi, at de to forvaltninger flytter sammen." udtaler Claus Hjort Frederiksen til information. (Information 2006)

I dette citat fortæller Danmarks beskæftigelsesminister i år 2006, Claus Hjort, rationalet bag den daværende regerings grundlag for indførelsen af jobcentre, hvilket var at skabe en helhedsorienteret indsats, samt at reformen havde til formål at skabe en synergi, så det danske beskæftigelsessystem kom til at virke mere effektivt.

De nyindførte jobcentre havde til formål at visitere og afklare den enkelte lediges behov og arbejdsmuligheder, samt at kontrollere om de ledige reelt var ledige (Andersen & Larsen 2018). Medarbejderne i jobcentre skulle foretage overvågning af arbejdsmarkedet og dets udvikling. Yderligere skulle jobcentre formidle jobmuligheder til de ledige og skabe virksomhedskontakter. Derved var en af grundideerne bag jobcentre, at de skulle være netværksorienteret i form af at et bindeled mellem de ledige og virksomhederne (Andersen & Larsen 2018). Et konkret aktiveringstilbud, som havde til formål at gøre dette, var virksomhedspraktik, som havde positiv effekt på de arbejdsmarkedsparte ledige. Der blev også op gennem 00'erne udarbejdet andre aktiveringstilbud, som eksempelvis vejledning og afklaring, offentlige beskæftigelsesprojekter og opkvalificering m.v., men disse viste sig ofte at have ingen eller en direkte negativ beskæftigelseffekt (Andersen & Larsen 2018).

Succesen med virksomhedspraktikken som aktiveringsindsats kan også betragtes gennem øget anvendelse af virksomhedspraktik. I 2007 udgjorde virksomhedspraktik i 14,6 procent af aktiveringsforløbene, mens dette var steget til 25,9 procent i år 2017; altså en procentpointsstigning på 11,3 procent (Andersen & Larsen 2018). Denne succes er dog begrænset,

for på trods af, at jobcentrene i langt højere grad samarbejder med lokale virksomheder, er det kun 7 procent der et år efter virksomhedspraktik er i beskæftigelse i værtsvirksomheden (Rockwool Fonden 2020). Dette lægger op til spørgsmålet om, hvorfor der ikke er flere, som bliver ansat. En mulig forklaring er, at det for virksomheder, der anvender ufaglært arbejdskraft, er en økonomisk gevinst ved at benytte ”gratis” arbejdskraft, som staten udbyder. Der er i lovgivningen ikke vedtaget en begrænsning på, hvor mange og hvor ofte offentlige eller private virksomheder kan få virksomhedspraktikanter; det er dog angivet i lovgivningen, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud, antallet af virksomhedspraktikanter, og ansatte med løntilskud jf. lov om aktiv beskæftigelsesindsats, § 63.

Der kan argumenteres for, at denne formulering kan fortolkes meget bredt, hvorved den også kan fortolkes til virksomhedernes fordel. Der kan desuden argumenteres for, at virksomhedspraktikken kan anvendes til virksomhedernes fordel, og ikke statens eller den lediges. Et eksempel på dette er Københavns kommune, som siden 2017 har betalt 850 millioner kroner til de ti største private jobvirksomheder, som er leverandører af aktiveringsforløb. Det har kommunen gjort ved at levere ”gratis” arbejdskraft i form af forskellige aktiveringsforløb f.eks. virksomhedspraktikanter. Cirka hver tiende virksomhedsforløb førte⁵ til, at de ledige enten kom i fuldtidsjob, deltidsjob, fleksjob, uddannelse eller har fået tilkendt en førtidspension (Ejsing & Christoffersen 2020). Det er dog vigtigt at fremhæve, at mange af de ledige, som statistikken bygger på, var kategoriseret som aktiveringsparate, og havde andre problemer end ledighed. På trods af dette, tyder det stadig på, at virksomhederne i nogle tilfælde ikke efterstræber at ansætte de ledige efter endt virksomhedspraktik (Ejsing & Christoffersen 2020). For hvorfor ansætte, når man kan få en ny ”gratis” virksomhedspraktikant, næste måned? Dette kan anses som værende et dilemma, fordi virksomhedspraktikken skaber netværk hos de ledige til de lokale virksomheder, men samtidig modvirker virksomhedernes incitament til at ansætte. Dette dilemma er omdrejningspunktet for dette speciale. Der undersøges i dette speciale, om det er muligt at undgå dette dilemma ved at jobcentrene anvender en aktiveringsindsats, som styrker de lediges sociale netværk, men hvor der samtidig undgås, at der gives ”gratis” arbejdskraft til virksomhederne. Der arbejdes således ud fra

⁵ Ledige akademikere er ikke medregnet i denne gruppe. De ledige akademikere har højere succesrate ved virksomhedspraktikken end andre ledighedsgrupper (Ejsing & Christoffersen 2020).

hypotesen om, at styrkelse af de lediges sociale netværk øger strømmen af information vedr. jobmuligheder, så de ledige får lettere adgang til det danske arbejdsmarked. Dette kunne eksempelvis ske, ved at jobcentrene medvirker til at skabe et socialt netværk i form af svage bånd mellem de ledige og lokale virksomheder. Dette kunne ske ved at tilbyde de ledige at deltage i foreningslivet og andre arenaer, hvor formålet vil være at udvikle de lediges bekendtskaber for på den baggrund give dem bedre muligheder for at træde ind på arbejdsmarkedet. Formålet med jobcentrene har, som tidligere beskrevet, historisk set været at skabe et bindeled mellem ledige og virksomhederne. Spørgsmålet er, om denne del af jobcentrenes indsats kan styrkes ved at fokusere på de lediges sociale netværk. Dette leder op til spørgsmålet om, om politikerne er klar på at udvikle denne del af jobcenteret, eller om de i forvejen har dømt jobcentrene ude? Derfor er det relevant at belyse, hvordan de politiske aktører omtaler jobcentrene i dag.

1.4.1 Den politiske situation i dag.

Jobcentrene har siden deres fødsel været et omdiskuteret emne i Danmark. Politikere på både højre- og venstrefløj har kritiseret jobcentrene for at køre enten hetz på borgerne eller at være ineffektive og fastholde borgerne på offentlig forsørgelse.

Til BT udtaler Enhedslistens politiske ordfører Pernille Skipper således om jobcentrenes virke:

”Stod det til Enhedslisten, ville vi lukke ned for jobcentrenes hetz, meningsløse krav og kontroller og sikre, at ingen bliver sendt i arbejdsprøvning, hvis de har en lægeerklæring, der anbefaler andet. Vi vil afskaffe varighedsbegrænsningen på sygedagpenge, så man ikke kan miste dem, før man er raskmeldt eller visiteret til andet” (B.T 2020).

I dette citat taler Enhedslistens politiske ordfører for en reformation af jobcentrene fra et kontrolsystem til et mere tillidsfunderet system. Skipper udtaler sig om, at den kontrol og de krav, der gradvist er blevet indført siden jobcentrenes fødsel, gennem reduceringen af matchgrupper, beskæftigelsesreformer, indførelsen af både integrationsydelsen, kontanthjælpsloftet m.m. har medvirket til en strammere beskæftigelsesindsats overfor de arbejdsløse borgere. Dette anser Skipper for værende en hetz mod de arbejdsløse. Den yderste venstrefløj er ikke ene om at kritisere jobcentrene, og både Liberal Alliance, Alternativet og Nye Borgerlige mener, at jobcentrene, som vi kender dem i dag, skal nedlægges. Liberal Alliance vil indføre et nyt system i

det private regi, hvor der måles og konkurreres på, hvor mange ledige systemet får i job (Skelbæk 2019). Liberal Alliances beskæftigelsesordfører, Laura Lindahl, udtaler således:

”Jobcentrene skal nedlægges helt, og så skal en del af arbejdet overgå til private aktører, som bliver målt på, om de får ledige i job. Vi skal have en meget mere skrabet og mindre bureaukratisk model end i dag”, udtaler Laura Lindahl til Berlingske (Skelbæk 2019).

I dette citat fortæller Lindahl, at liberal Alliance mener, at jobcentrene skal nedlægges, og at jobcentrenes funktion skal udliciteres til private aktører. Helt at nedlægge jobcentrene mener Ny Borgerlige ikke, staten skal gøre. De har dog en anden vision for jobcentrene:

”De bygger på en frygtelig masse bureaukrati og mistillid. Lad os lukke dem og lave et system, der er baseret på tillid. Ydelsen skal være lavere. Til gengæld skal den udbetales uden modkrav om at skulle søge et antal job om ugen og deltage i alle mulige kurser og aktivering, siger Nye Borgerliges leder”, Pernille Vermund (Skelbæk 2019).

I dette citat fremhæver Nye Borgerliges politiske leder, Pernille Vermund, at hvis det stod til hendes parti, ville der blive indført et system, som skulle bygge på tillid frem for mistillid og uden modkrav samtidig med, at vil de skære i det nuværende ydelsesniveau (Skelbæk 2019).

Alternativet er inspireret af et finsk forsøg ”Basic income experiment⁶” foretaget af professor i social politik Heikki Hiilamo på universitetet i Helsinki ”Disappointin results from the Finnish basic income experiment” af Hiilamo 2019. Deres beskæftigelsesordfører, Torsten Gejl, udtaler:

”Skal man tro det forsøg, så spilder vi en masse penge, som vi i dag bruger på tvang og kontrol”, udtaler Torsten Gejl til Berlingske (Skelbæk 2019).

I citatet fremhæver Gejl, at en mulighed er at nedlægge jobcentrene, hvor der ikke indsættes noget i stedet for. Partiets tanke bunder i denne finske undersøgelse. Undersøgelsen har foreløbig vist, at ligeså mange kommer i arbejde, når der ikke stilles modkrav, som når der stilles modkrav

⁶ Den finske undersøgelse fandt sted over tidsperioden 2017 til 2018. Undersøgelsen bygger på en randomiseret udvælgelse af 2000 ledige personer mellem 25 og 58 år, som uden modkrav fik udbetalt 560 €, som svarer til lidt over 4000 danske kroner. Denne gruppe blev målt op imod kontrolgruppen, som var de andre ledige i det finske beskæftigelsessystem. Foreløbig viser undersøgelsen, at det ikke tyder på en højere beskæftigelsesfrekvens hos undersøgelsesgruppen end hos kontrolgruppen, dog tyder det på at livstilfredsheden var højere hos undersøgelsesgruppen (Hiilamo 2019).

(Hiilamo 2019). Derfor vil partiet spare staten for de mange administrationsomkostninger, der er forbundet med at opretholde jobcentrene, og blot udbetale ledighedsydelse til ledige borgere.

I modsætning til de andre nævnte partier mener Venstre ikke, at jobcentrene skal nedlægges, men at de skal forbedres. Dette fortæller Venstres beskæftigelsesordfører Hans Andersen:

"[...] I Venstre sætter vi mennesket før systemet. Det enkelte menneskes værdi af at være en del af det arbejdende fællesskab kan aldrig reduceres til et tal i et regneark. Man skal have hjælp, når man ikke kan arbejde. Derfor vil vi arbejde for, at vi har velfungerende jobcentre, hvor man som ledig får den nødvendige hjælp til at komme tilbage i job" [...] (Andersen 2020, Bilag 1)

I denne udtalelse lægger venstres beskæftigelsesordfører vægt på, at individer skal komme før systemet, at det er en samfundsopgave at hjælpe individer, som bliver ledige, og at denne hjælp kan gives igennem jobcentrene. Yderligere fremhæver Venstres beskæftigelsesordfører Andersen i det nedstående citat, at partiet stadig mener, at varetagelsen af arbejdsløse er et kommunalt anliggende:

"Venstre støtter fortsat, at det er kommunerne, der har ansvaret for at sikre at ledige kommer i job. Vi støtter derfor ikke, at jobcentrene blot skal nedlægges. Jobcentrene, sammen med a-kasserne, spiller en afgørende rolle i at få flere ledige i job. I Venstre ser vi derfor ligeledes frem til, at få evalueret på forsøgene med de udvalgte ni a-kasser, som fra den 1. januar 2020 har overtaget en del af jobcentrenes ansvar for at få ledige i job. Beskæftigelseslovgivningen er omfattende, og forenklingen i 2018 var et skridt på vejen, men vi kan bestemt hele tiden arbejde videre med at gøre vilkårene bedre for de ledige" (Andersen 2020, Bilag 1).

I dette citat fremhæver Andersen, at de ikke støtter op om en nedlæggelse af jobcentrene, og at de mener, at A-kasserne og jobcentrene stadig i dag spiller en afgørende rolle for at få ledige i beskæftigelse. Partiet er dog ikke lukket overfor en optimering af disse institutioner. Yderligere fortæller Andersen, at forenklingen af beskæftigelseslovgivning var en nødvendighed og et skridt i den rigtige retning. Forenklingerne, der blev vedtaget med et bredt flertal i folketinget i 2018,

omhandler, at Kommuner og A-kasser fik langt større frihed til at planlægge indsatsen til ledige. Derudover blev der indført nogle minimumsregler på tværs af målgrupper, hvor hensigten var at bringe individet mere i fokus (Beskæftigelsesministeriet 2018). Der blev også vedtaget en reducere af registreringskravene fra virksomhederne, når de skulle ansætte en borger på enten løntilskud eller i virksomhedspraktik. Yderligere kom der en simplificering af reglerne for borgerne, idet der blev stillet færre krav om samtaler med jobcentret (Beskæftigelsesministeriet 2018).

På trods af, at der er bred politisk enighed om, at jobcentrene ikke fungerer optimalt, er det så alligevel for tidligt at lægge dem i graven? For jobcentrene udfører et vigtigt led i den danske model i forhold til både opkvalificering, testningen af borgernes arbejdsevne og sikring af kontakt mellem de ledige og virksomhederne, og dertil varetager de en lang række øvrige opgaver. På trods af, at jobcentrene stadig spiller en central rolle i det danske samfund, er det vores påstand, at jobcentrenes indsats i forhold til at bringe ledige ud af arbejdsløshed godt kan optimeres, hvis der fokuseres på at styrke de lediges sociale netværk med særligt fokus på deres svage bånd ved f.eks. at give dem mulighed for at interagere med andre gennem sociale relationer som eksempelvis fodboldklubber, foreninger eller andre sociale arenaer.

2. Teoriapparat

I følgende afsnit præsenteres specialets teoretiske ramme. Mark Granovetters netværksteori anvendes med henblik på at belyse, om den sociale netværkstilgang kan bidrage til at få flere ind på arbejdsmarkedet. Afsnittet vil berøre de dele af teorien, som vil blive anvendt i analysen og diskussionen. Yderligere vil teoriens model blive præsenteret og forklaret. Afslutningsvist vil der i dette afsnit være en forklaring af operationaliseringen af teorien.

Hvordan individer opnår beskæftigelse kan ske gennem flere forskellige platforme. Adskillige undersøgelser viser, at netværk og andre uformelle jobkanaler spiller en betydelig rolle hos ufaglærte (Mouw 2003; Eriksen & Yancey 1980). Individer i et samfund er forbundet gennem sociale relationer, som kan opdeles i flere forskellige typer af relationer. Her er familie, nære venner typer af relationer, et individ ofte forbinder med fortrolighed og intim karakter. Den anden type relation er bekendtskaber, som kan forekomme sporadisk eller perifert. Et individ fødes ind i bestemte sociale relationer, men undervejs i livet møder det andre mennesker, som det opbygges relationer til, hvorved informationer deles. Disse sociale relationer kan antages at påvirke et individs arbejdsmuligheder. Når et individ har mange sociale relationer, er der større sandsynlighed for at kende nogen, de kunne udveksle relevant information med, eller som befinder sig i en bestemt position, hvor de har adgang til relevante informationer.

Det er ikke kun individer, som kan have gavn af sociale relationer, virksomheder og arbejdsgivere kan også drage fordele af dette. Det skyldes, at virksomhederne kan få adgang til information om en bestemt type af arbejdskraft gennem relationer. Særligt virksomheder, der anvender ufaglært arbejdskraft, kan formodes at benytte netværk. Dette grundet i, at der er en højere risiko ved at ansætte en ufaglært arbejdstager, og at uddannelse i sig selv kan anses som et "kvalitetsstempel", som de ufaglærte ikke besidder (Larsen 2009).

Vi vil derfor se på, hvordan disse netværker har indflydelse på individerne og virksomhedernes gensidige ageren i forhold til arbejdsmarkedet, og hvordan relationerne i de respektive netværker spiller en rolle i forhold til et potentielt ansættelsesforløb. I denne undersøgelse anvender vi Granovetters værker "*Strength of weak ties*" fra 1973 og "*Getting a Job, A study of contacts and careers*" fra 1995 i kombination for at skabe de teoretiske rammer for undersøgelsen af problemstillingen. Granovetters "*Getting a job, A study of contacts and careers*" bygger på

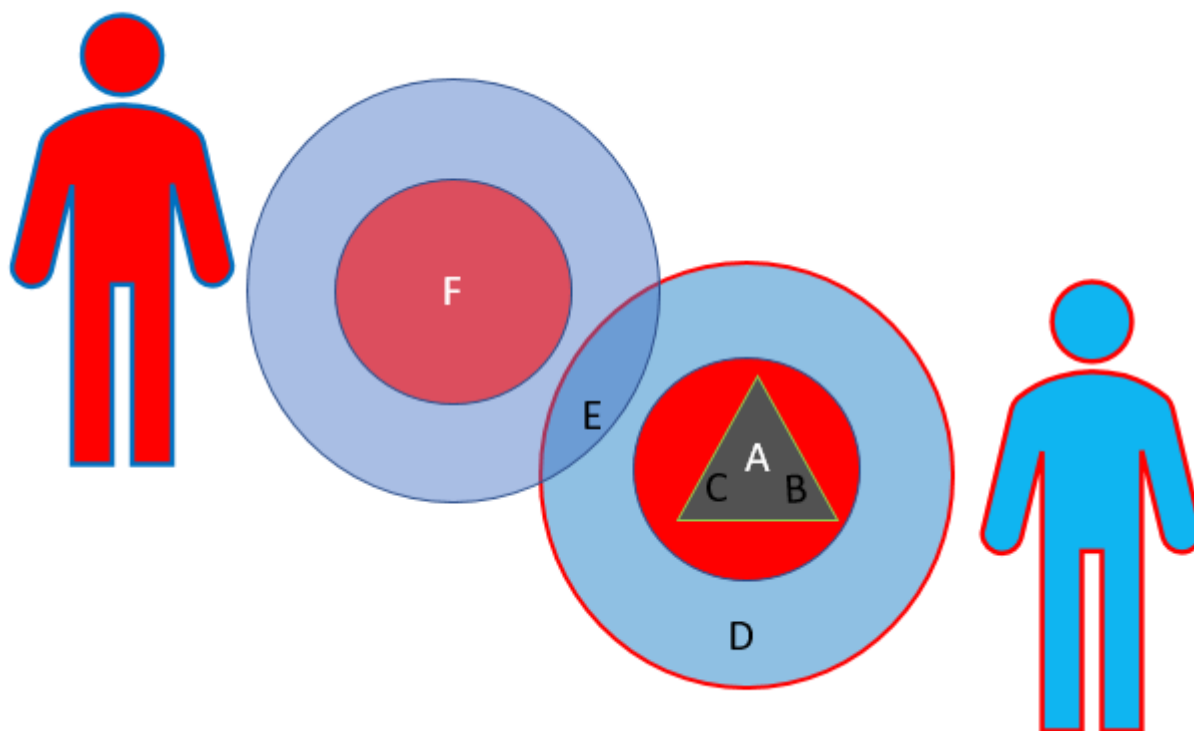
resultaterne i "*Strength of weak ties*", hvorved begge værker er forbundne. Derfor anvender vi disse to værker i kombination i en samlet teoretisk tilgang.

2.1 Mark Granovetters Netværksteori

Granovetters netværksteori antager, at et individ i løbet af sit liv opbygger forskellige netværker med andre individer. Disse netværker indeholder iflg. Granovetter både stærke og svage bånd. Ifølge teorien er definitionen af et stærkt bånd mellem individer, at der både er en tidsmæssig og følelsesmæssig investering, samt at relationen og investeringen er gensidig. Stærke bånd er oftest de bånd, et individ har til et familiemedlem, nære venner eller en livspartner (Granovetter 1973). Svage bånd er derimod kendetegnet ved en svagere relation til et andet individ, eksempelvis til tidligere kollegaer, en bekendt eller venners venner. Granovetters antagelser er, at svage bånd medvirker til at give et individ et større netværk. Yderligere antages der i teorien, at desto mere tid individerne bruger med hinanden, desto mere kommer de til at ligne hinanden (Granovetter 1973).

I Granovetters værk "*Getting a Job, A study of contacts and careers*" fra 1995 undersøger han netværkets betydning for individers mulighed for at komme i arbejde. Ud fra hans undersøgelse fremsatte Granovetter en tese om, at de svage bånd er mere værdifulde i forhold til jobsøgning end de stærke bånd er (Granovetter 1995). Tesen bygger på hans tidligere værk "*Strength of weak ties*" fra 1973. I dette værk fremsatte han hypotesen om, at individer, som har et netværk bestående af svage bånd, giver større sandsynlighed for at få forbindelser til andre netværker og socialklasser, end hvis et individs netværk primært består af stærke bånd. Tesen bygger på, at individer med få men stærke bånd vil have netværk, med individerne der er mere tilbøjelige til at minde om dem selv (Granovetter 1973).

Figur 2 Visualisering af netværksforbindelser



Kilde: Egen tilvirkning

Figuren illustrerer essensen i Granovetters teori, og er en videreudvikling af hans triademodel (Granovetter 1973). I figuren symboliserer den røde cirkel de stærke bånd, mens den blå cirkel symboliserer de svage bånd. Figuren viser, hvordan person A får adgang til person F's netværk gennem svage bånd. Granovetter antager i sin teori, at desto stærkere båndet er mellem A og B og mellem A og C, desto større er sandsynligheden for overlap mellem B og C. Dette er illustreret gennem den grå trekant, som viser, at både A og B også får stærke bånd til C, og dermed danner et lukket netværk. Hvis A og B havde et svagt bånd til hinanden, og A og C havde et svagt bånd til hinanden, vil et bånd mellem C og B være mindre sandsynligt. Derved er C og B mindre tilbøjelige til at interagere med og ligne hinanden (Granovetter 1973). Stærke bånd kan ifølge Granovetter ikke bygge broer til andre netværke, fordi der vil forekomme overlap mellem individerne. Svage bånd bygger ikke nødvendigvis broer til andre netværke, hvilket er det, D illustrerer. Det er dog kun svage bånd, som kan danne lokale broer til andre netværke og derved kan skabe forbindelse til andre netværke. Dermed antages det, at desto flere svage bånd et individ har, desto flere muligheder er der for at et af disse svage bånd skaber broer til andre netværke end blot ens eget.

Gennem skabelsen af disse broer opstår bedre muligheder for, at individet får flere og hurtigere informationer (Granovetter 1973). Dette sker ved, at person E overlapper i både person A's og persons F's netværk, og derved får A og F adgang til hinandens netværk igennem deres svage bånd til E. Således er det E, som skaber en lokal bro.

Ud fra det overstående kan der således argumenteres for, at individer med stærke og få bånd er begrænsede til lokale netværker og informationer. Individer i denne position er ud fra denne tilgang dårligere stillet i forhold til at komme i beskæftigelse (Granovetter 1995). Gennem Granovetters empiriske undersøgelse konkluderer han, at selvom man let kunne antage, at stærke bånd mellem individer ville medføre en større motivation til at hjælpe vedkommende i arbejde, viser hans undersøgelse imidlertid, at et individs svage bånd oftest er den relation, som oftest bringer individer i arbejde eller ud af ledighed. Ud fra Granovetters teori kan det udledes, at flere og mere mangfoldige relationer hos individet medvirker til en øget sandsynlighed for, at nogle bekendtskaber kan være nyttige i forhold til jobsøgningen med henblik på at få konkret information om ledige stillinger. Der kan opstå problematikker, hvis individers netværk kun består af stærke bånd, fordi individerne i netværket ifølge teorien derved vil have en tendens til at ligne hinanden. Det medfører en større sandsynlighed for, at de individer, hvor deres netværk kun består af stærke bånd, befinder sig indenfor den samme marginaliserede gruppe. F.eks. hvis et individ er arbejdsløs og har været det i mange år, og individets netværk kun består af stærke bånd, så vil disse individer, som er i det netværk, have en større tilbøjelighed til også selv at være arbejdsløse (Granovetter 1995).

Bekendtskaber bliver en form for bro (bridging) mellem forskellige netværksgrupper, hvor information er flydende mellem socialt etablerede grupper. Uden denne forbindelse til forskellige netværksgrupper vil informationen ikke være tilgængelig for det enkelte individ. Granovetter argumenterer for, at hyppigheden af integrationer i stærke bånd ikke kan bygge broer til andre sociale netværk, da stærkere bånd vil medføre en større sandsynlighed for overlap af bekendtskaber (Granovetter 1973). Hvis et svagt bånd ikke bygger bro til andre netværker, er det dog lige så ineffektivt som et stærkt bånd i forhold til jobsøgning.

Ifølge Granovetter foretrækker virksomhederne at ansætte igennem netværk. Virksomhedernes rationale er, ifølge teorien, at de gennem anbefalinger fra en medarbejder, ven eller bekendt får

bedre og mere information om det individ, som søger jobbet, end de vil gøre igennem en ansøgning eller LinkedIn profil (Granovetter 1995). Denne antagelse i netværksteorien betyder, at individer som i sit netværk har forældre, nære venner eller andre individer, der har været arbejdsløse hele sit liv, kan betragtes som en marginaliseret gruppe, og har som gruppe sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet, fordi de ikke har det rette netværk. Svage bånd spiller derfor en særlig rolle i forhold til et individs mobilitet, og kan herigennem skabe adgang til andre sociale netværker og socialklasser end den, individet selv befinder sig i.

Højindkomstjob bliver oftere besat gennem netværk end job, der giver lavere indkomst. Derved er antagelsen, at højindkomstjob kræver et større og stærkere netværk end andre typer af jobs. Dog antager Granovetter, at netværk spiller en betydelig rolle i alle former for ansættelser (Granovetter 1995). Men har uddannelsesniveauet også indflydelse på anvendelsen af netværk? Han argumenterer for, at lavtuddannede har tendens til at anvende stærke bånd, og derved anvender de bondings netværkskomponent i forhold til jobsøgning, hvorimod individer med højere uddannelsesniveauer anvender i højere grad svage bånd, som betegnes som bridgings netværkskomponent (Granovetter 1983). Dette begrundes han med, at svage bånd hos individer med ingen eller kort uddannelsesniveau og i lave socioøkonomiske grupper ofte ikke bygger broer, som det er tilfældet for individer med højere uddannelsesniveauer⁷. Det må dog stadig antages, at informationsdelingen mellem netværk stadig kræver svage bånd. Derfor må det også antages, at på trods af, at de ufaglærte ifølge Granovetter vil have større tilbøjelighed til at benytte stærke bånd til en given jobsøgning, vil svage bånd, der bygger broer til andre netværker, være lige så effektive hos ufaglærte som hos andre uddannelsesgrupper. Derfor vil det også være en fordel for gruppen af ufaglærte at anvende svage bånd.

Granovetter beretter om, at opbygningen af netværk er særlig betydningsfuld for fremtidig jobsøgning. Antallet af år et individ har været på en arbejdsplads spiller også en rolle. Ifølge teorien er under to års ansættelse for kort tid for et individ til at opbygge relationer med deres kollegaer, hvorimod fem år eller mere øger risikoen for, at man bygger stærke relationer op, og der forekommer overlap mellem kollegaers og ens eget netværk. Derved antages det i

⁷ Yderligere antager Granovetter også at når lavt uddannet anvender svage bånd til en given jobsøgningsproces, reducerer det indkomst blandt denne gruppe, hvor det forholder sig omvendt hos individer med højere uddannelsesniveau. Han betegner lavt uddannede, som værende individer med uddannelsesniveau lavere end en College eksamen (Granovetter 1983).

netværksteorien, at de mest optimale forudsætninger for at opbygge et stærkt netværk, som kan bringe et individ i arbejde, er hvis individet arbejder på en arbejdsplads mellem to til fem år ad gangen. Denne antagelse kan relateres til kontanthjælpssystemet eller andre offentlige ydelser, for hvis et individ er på offentlig ydelse i for lang tid, argumenterer den anvendte teori for, at individet ikke opbygger netværk, som kan bringe dem i arbejde.

2.2 Fra og tilvalg af netværksteorier

Der kan argumenteres for, at ressourcerne i netværket ikke er betydningsløse, når det gælder muligheden for at komme i beskæftigelse, samt at individets sociale netværkskapital også spiller en rolle i forhold til individers muligheder for at finde et job. En teori, som beskæftiger sig med dette, er formuleret af Nan Lin. Lin har på baggrund af Granovetters forskning foretaget selvstændig forskning om netværksrelationers betydning (se Lin 1999,2000,2001). I 1982 udviklet han teorien ” *Social resources and strength of ties*” (Lin 1982). Denne teori fokuser, ligesom Granovetters netværksteori, på netværkets betydning for at få et job, men har særligt fokus på et netværks sociale ressourcer. Lin definerer sociale ressourcer som det, der er indlejret i et individs netværk. Det er de ressourcer, som har samfundsmæssig værdi i form af status og indflydelse, som han antager har betydning, og ikke de ressourcer, som individet personligt besidder (Lin 1982). Disse ressourcer kan anskues som en form for social kapital. Ligesom Granovetter er Lin også optaget af netværksrelationers betydning i forhold til at finde et job. Forskellen på de to teorier er, at Lin fokuser på den status hos en person, der kan benyttes til at finde et job. Hans pointe er, at et individ vil have større udbytte af at skabe kontakt til et individ, som har højere social placering end personen selv. Årsagen for tilvalget af Granovetters teori og fravalget af Lins teori er, at Lin primært fokuserer på, hvordan et individ opnår at få adgang til et ” højtstående job” med høj status og god løn, hvor Granovetter har fokus på at belyse netværkets virke i forhold til at få information om forskellige typer af arbejde. Idet specialet ikke har til formål at belyse, hvordan individer får skabt adgang til de job med høj status i det danske samfund, men derimod at belyse netværkets betydning for ufaglærte og de jobs, som disse individer kan opnå, anses Lins teori ikke for at være gunstig for besvarelsen af problemformuleringen. Ressourcerne i et netværk har dog stadig betydning i forhold til at skabe kontakt og adgang til jobmarkedet, men der er i dette speciale ikke fokus på, om et individs kontakter har højere status end dem selv, som det ville være tilfældet, hvis Lins netværksteori blev anvendt.

2.3 Operationalisering af teorien

Velfærdsstaten har, som en del af det sociale sikkerhedsnet, indbygget en institution, hvor et af formålene er at få borgerne i arbejde, hvis de i løbet af deres liv bliver arbejdsløse. Denne institution betegnes som jobcentre. Det er under 20 procent af de borgere, som bliver tilknyttet, der angiver at jobcentret var aktivt involveret i at formidle kontakten mellem den ledige og den arbejdsgiver, der senere gav dem arbejde⁸ (Dansk Arbejdsgiverforening 2017). Der har gennem jobcenterets historie været forsøgt flere tiltag til at bringe flere borgere ind på arbejdsmarkedet. I starten af 90'erne var disse tiltag styret af humankapitalteoriens teoretiske antagelser. Der var således fokus på, at beskæftigelsesindsatsens funktion var at opkvalificere borgerne, så deres kompetencer passede til det, der blev efterspurgt på arbejdsmarkedet. Fra starten af 00'erne og frem til i dag har der været indlagt en "work first" tilgang. I denne periode har flertallet af politikerne haft fokus på at indføre lavere ydelser og aktiveringsindsatser for, at borgerne skulle få incitament til at være en del af arbejdsmarkedet.

Med Granovetters netværksteori i hånden vil vi forsøge at finde ud af, om netværk med særligt fokus på svage bånd er et værktøj, de danske jobcentre med fordel kunne anvende med henblik på at bringe flere borgere i arbejde. Netværksteoriens antagelser vil blive undersøgt i forhold til, om de stemmer overens med det danske arbejdsmarked i forhold til de ufaglærte jobstillinger. Dette gøres ved at inddrage både virksomheder og deres brug af netværk i en ansættelsesproces. Yderligere vil der være en komparation af netværkskarakteristika hos ufaglærte borgere, som på nuværende tidspunkt er i arbejde, og ufaglærte ledige, der er tilknyttet et jobcenter. Teoriens antagelser om, at individer kommer i arbejde gennem netværker, vil blive udformet og afprøvet i interviewspørgsmål samt et spørgeskema, som vil blive stillet til ufaglærte informanter og respondenter. Der vil i disse interviews og spørgeskemaspørgsmål være fokus på deres sociale netværk.

Der vil ligeledes foretages interviews med forskellige virksomheder, hvor der vil blive spurgt ind til deres holdning og praksis i forhold til ansættelser, og hvordan de opfatter ansættelser gennem

⁸ Undersøgelsen bygger på alt 61.000 individer der var ledige i 2017, og som kom i arbejde, og ud fra dem var 11.500 af hvor de angiver at jobcentret har været en aktiv del i at bringe dem i beskæftigelse.

netværk. Herefter vil der blive spurgt ind til, om de benytter jobcentrene i kommunen, når de søger arbejdskraft.

Interviewene til de tre informantgrupper vil været udformet på baggrund af netværksteorien. Yderligere vil der også være en spørgeskemaundersøgelse til at belyse de lediges og ufaglærtes netværk. Disse interviews og spørgeskemadata vil være specialets primære empiri og danne baggrund for analysedelene. Analyseens resultater vil udmunde i en diskussion og afslutningsvis en konklusion.

3. Metodiske fremgangsmåde

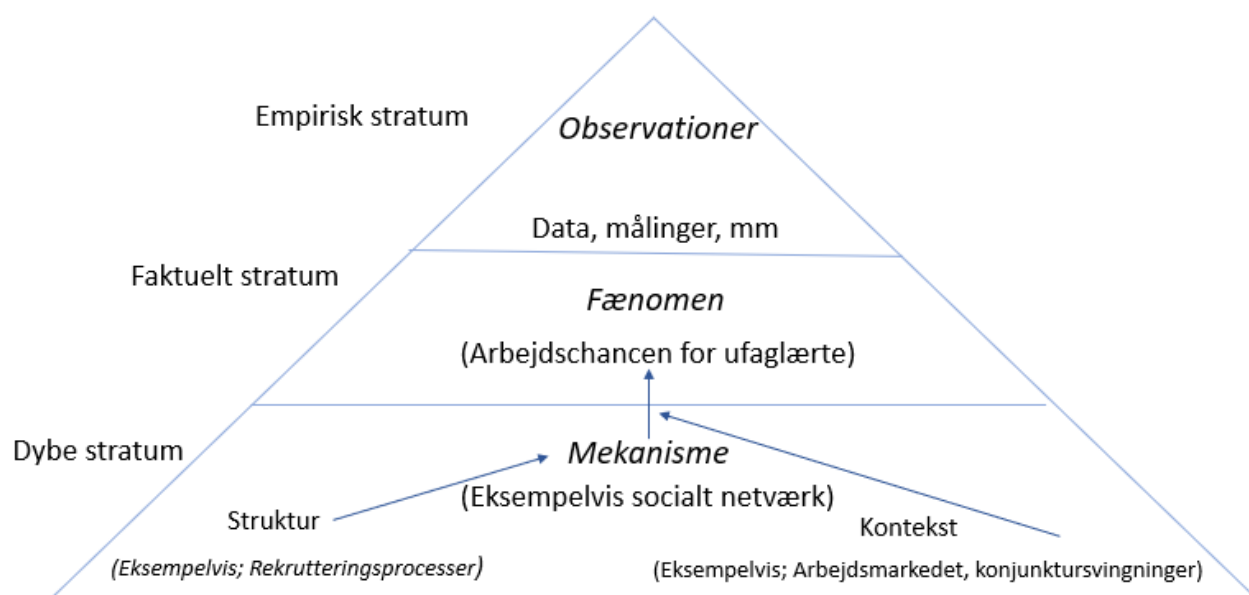
I det følgende afsnit præsenteres de metodiske overvejelser og valg, der er foretaget i forbindelse med empiriindsamlingen. Yderligere vil dette afsnit indebære en beskrivelse af bearbejdsprocessen af det indsamlede materiale. Afslutningsvist vil der være en gennemgang af specialets analysestrategi.

3.1 Videnskabsteoretisk perspektiv

Det videnskabsteoretiske afsæt er væsentligt for forståelsen af opbygningen af specialet, idet videnskabsteori omhandler, hvorledes man konstruerer viden gennem videnskaben, samt hvilken slags viden, der skabes. Derved påvirker det videnskabsteoretiske afsæt alle elementer i specialet lige fra problemformulering til den viden, der sammenfattes i konklusionen.

Vi antager, at virkeligheden eksisterer uafhængigt af vores viden herom, men at verden er kompleks og foregår på forskellige niveauer. Vores erkendelsesinteresse er netværks betydning for ufaglærtes chance for at komme i arbejde. For at komme så tæt på virkeligheden som muligt, skal vi anvende et samspil mellem teoretiske forklaringer, empiriske sammenhænge og konkrete kontekster. Derved lægger vi os mellem de to positioner realisme og idealisme, og lærer os således op ad den kritisk realismes videnskabsteoretiske forståelse (Ingemann 2014). Vores epistemologi muliggør en kombination af både den kvalitative og kvantitative tilgang, idet vi anser, at sociale fænomener eksisterer uafhængigt af vores viden herom. Samtidig antager vi at de sociale fænomener også er kontekstafhængig og komplekse, samt at der er skjulte mekanismer, vi ikke kan observere (Buch-Hansen & Nielsen 2005). En af positionens centrale videnskabsfilosoffer Roy Bhaskar's antager, at viden og den sociale virkelighed tilhører to forskellige dimensioner. Den første er den transitive dimension, som er samfundsvidenskabens eksisterende viden, og den anden er den intransitive dimension, som er virkeligheden, som den faktisk er ubetinget af vores viden om den (Juul & Pedersen 2012).

Figur 3. Kausalitetsforståelse



Kilde: Egen tilvirkning, inspireret af Ingemann 2014; Juul & Pedersen 2012.

Som overstående figur tydeliggør, er det empiriske stratum i specialet udgjort af de empiriske observationer. Det dybe stratum udgøres af struktur og generative mekanismer, der ikke er observerbare med det blotte øje, men som undertiden genererer fænomener (Juul & Pedersen 2012). Disse fænomener kommer til udtryk i det faktuelle stratum, og er således observerbart og udgør i dette speciale arbejdchancen for ufaglærte. Dermed er det dybe stratum de generative mekanismer, der påvirker ufaglærtes arbejdchancer. Vores strategi er at bevæge os fra toppen til bunden for på den måde at forsøge at få viden om de generative mekanismer. Yderligere illustrerer figuren speciales kausalitetsforståelse, hvor vi, i modsætning til positivismen, anser, at vi ikke kan få viden gennem et vakuum, fordi konteksten spiller en afgørende rolle for virkeligheden. Vi anerkender også, at virkeligheden er et åbent system, der derfor er både foranderligt men også struktureret. Derfor kan vi ikke udlede kausale lovmæssigheder. Derimod kan vi opnå viden gennem fortolkninger og rationalisering ved et sammenspil af empirisk observation og teoretiske antagelser (Juul & Pedersen 2012). Vi skal derfor rationalisere os frem til viden, som dermed er teoriafhængig, idet netværksteorien er med til at forme den viden, der opnås. Granovetters netværks teori læner sig også op ad den kritiske realismes tilgang, idet han undersøger omstændighederne bag den information, der gives videre gennem svage bånd, og derved

analyserer han de underlæggende mekanismer, der har indflydelse på arbejdschancen. Han bevæger sig fra empiriske observationer til det dybe stratum ved at anvende sit eget teoretiske perspektiv, som han tidligere har genereret. I dette speciale anvender vi hans teoretiske perspektiv, og der kommer i analyserne til at forekomme en vekselvirkning mellem empiri og teori. Vi anvender derved abduktion som en del af analysestrategien.

3.2 Casevalg

Et forskningsdesign tydeliggør specialets strategi for, hvordan undersøgelsen af problemformuleringen bliver udført. Dette speciales forskningsdesign er et casestudie. Der tages udgangspunkt i tre perspektiver til at undersøge det samme fænomen *"Hvorledes kan øget fokus på svage bånd i netværker øge jobcentrenes virke"*. Derved arbejdes der ud fra et multi-case-design. Vi anser det som værende det design, der bedst kan belyse et netværks betydning for at kunne komme ind på det danske arbejdsmarked. Yderligere kan multi-cases være at foretrække, da single case-undersøgelser kan være sårbare af den simple grund, at "alle æg ligger i samme kurv". Desuden er der også analytiske fordele ved at anvende flere cases til at belyse det samme fænomen, hvilket kan være afgørende for undersøgelsens konklusion (Yin 2014). Undersøgelsen vil dermed belyse netværks betydning fra både virksomhederne, de ufaglærte ledige, og de ufaglærte i arbejdes perspektiver. Designet er bygget ud fra Mark Granovetters netværksteori og teoretiske antagelser om, at individer kommer i arbejde gennem deres svage bånd, og at virksomheder foretrækker at hyre gennem netværk. Det vil i dette speciale blive undersøgt, om disse antagelser også er sandfærdige i en dansk sammenhæng.

Således tages der afsæt i en allerede eksisterende teori, og det efterstræbes at generere ny empirisk viden. Dermed læner dette speciales metodiske fremgangsmåde sig op ad det teorifortolkende casestudie (Flyvbjerg 2015). Ved valg af denne tilgang er det væsentligt at være opmærksom på, at vi fortolker empirien på baggrund af netværksteorien, hvorfor teorien medvirker til at fortolke den empiriske virkelighed (Antoft & Salomonsen 2007).

Der arbejdes i dette speciale med den analytiske generalisering. Til forskel fra den statistiske generalisering, generaliseres der ikke på baggrund af en statistisk fordeling af populationen, men derimod på logiske, teoretiske antagelser (Tone & Køpp 2008). Det betyder, at speciales analytiske

resultater bliver vejledende for tilsvarende situationer, og kan derved perspektiveres til andre uddannelsesgrupper end blot de ufaglærte.

Samfundsforsker Bent Flyvbjerg antager, at strategisk udvælgelse af en case gør generalisering mulig (Flyvbjerg 2015). Vi har foretaget en strategisk udvælgelse af hver case, som Flyvbjerg foreskriver. Der arbejdes i dette speciale med den kritiske case-tilgang. Den kritiske case-tilgang er valgt ud fra, at Granovetter antager, at individer med ingen eller lavt uddannelsesniveau i højere grad benytter stærke bånd til at finde et arbejde (Granovetter 1983). På den baggrund har vi valgt at undersøge ufaglærte, idet denne gruppe ifølge teorien er "mindst sandsynlig" for at svage bånd spiller en rolle i forhold til at få et arbejde. Denne type af kritisk case-tilgang er valgt, fordi Flyvbjerg foreskriver, at den er den mest velegnede til verifikation (Flyvbjerg 2015). De strategiske casevalg muliggør, at der ud fra specialets analyse kan generaliseres således, at hvis svage bånd i netværk spiller en betydelig rolle for individer, som er ufaglærte, så gælder det for alle. Konklusionen vil derved kunne perspektiveres til andre jobfelter, som kræver højere uddannelsesniveau. Hvis hypotesen afkræftes, vil muligheden for at generalisere på baggrund af konklusionen være begrænset til kun at kunne sige noget om gruppen, der er ufaglærte.

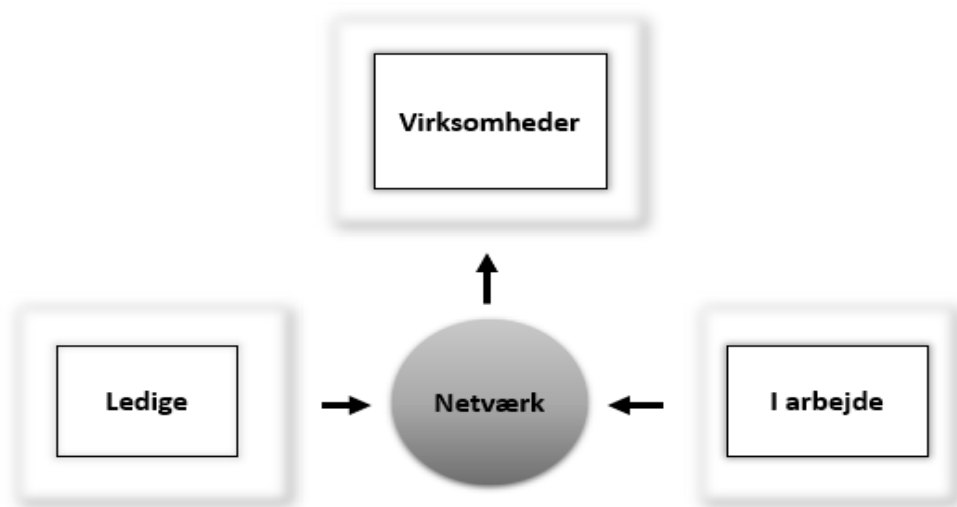
3.3 Valg af undersøgelsesgruppen

Før en uddybelse af specialets kvantitative såvel som kvalitative empiriske grundlag samt analysestrategien vil der i det følgende afsnit blive præsenteret yderligere en dimension af specialets undersøgelsesdesign. Dette speciales formål er at finde frem til, om der på det danske arbejdsmarked ansættes gennem netværk, og om de danske jobcentre med fordel kan øge fokus på netværk med henblik på at bringe flere ledige individer i arbejde. En af årsagerne til, at det er hensigtsmæssigt at opstille et undersøgelsesdesign, hvor både virksomheder og ufaglærte borgere er, at der således tages højde for både supply- og demand-siden af arbejdsmarkedet.

For at opnå dybere indsigt i problemfeltet er inddragelsen af virksomheder et centralt element, idet dette giver mulighed for at belyse, om virksomhederne anvender netværk eller andre jobkanaler i ansættelsesprocesserne, samt hvilket syn de har på jobcentrenes virke. Dette gøres ved at interviewe forskellige virksomheder, som ansætter ufaglærte. Virksomhederne er en nøglespiller i forhold til at sikre øget arbejdsfrekvens i det danske samfund.

Der vil også blive inkluderet både ufaglærte ledige og ufaglærte i arbejde, fordi der efterstræbes at opnå komparation af disse to gruppers netværkskarakteristika. I den nedstående figur illustreres sammenligningsdesignet, som belyser, hvordan denne undersøgelse sammenligner de lediges og personer i arbejdes sociale netværker samt undersøger, hvordan individerne benytter netværk til at få adgang til virksomhederne.

Figur 4. Sammenligningsdesign, beskæftigelsessituationen og adgang til virksomhederne



Kilde: Egen tilvirkning

Forskningslitteraturen om betydningen netværk for at komme i arbejde er typisk designet ud fra det samme undersøgelsesdesign, som Granovetter opstiller i sin undersøgelse (Granovetter 1995; Lin, Ensel & Vaughn 1981; Green, Tigges & Browne 1995). I denne fremgangsmåde anvendes der en undersøgelsespopulation, som kun består af beskæftigede, der inden for en kortere periode har fået nyt arbejde. Dette skyldes, at der i disse undersøgelser ofte er fokus på jobskifte, og betydningen af netværk i forhold til jobmæssige advancement. I denne undersøgelse er der imidlertid ikke fokus på jobskifte, men derimod på, hvordan ufaglærte ledige indtræder på arbejdsmarkedet. Derfor er det hensigtsmæssigt at opstille et design, hvor både ledige og ufaglærte i arbejde inddrages. Ved at udføre en spørgeskemaundersøgelse og interviews blandt begge grupper bliver det muligt at afdække, om der forekommer forskel i det sociale netværk

blandt de ledige og de individer, der befinder sig på arbejdsmarkedet. Dette gøres ved at undersøge, hvordan gruppen, der er på arbejdsmarkedet, har fået arbejde. Derved anses den gruppe, som på nuværende tidspunkt befinder sig på arbejdsmarkedet, som en slags kontrolgruppe for dem, der er i ledighed, idet gruppernes netværkskarakteristika sammenlignes med hinanden. Alternativt kunne der være valgt kun at fokusere på de ledige alene for at skabe en mere uddybende forståelse og kortlægning af deres netværk, men uden muligheden for at sammenligne med ufaglærte i arbejde, ville der ikke kunne gives en karakteristik af disse netværk og betydningen for beskæftigelsessituationen.

At udføre en undersøgelse i et multi-case-design af både ufaglærte ledige, ufaglærte i arbejde og virksomhedernes anvendelse af netværk er vurderet som værende det design, der inden for de tids- og ressourcemæssige rammer bedst kan indfange netværks betydning for chancen for at komme i arbejde. Undersøgelsesdesignet giver således kun et øjebliksbillede, og er ikke foretaget over en længere tidsperiode, som det eksempelvis er tilfældet i et longitudinal-design. Der kan argumenteres for, at et longitudinal-design bedre havde kunne indfange netværks betydning over en længere tidsperiode, men dette design kunne ikke udføres inden for specialets tidsramme. Derfor er der valgt multi-case-designet, og der foretages en tværgående analyse af de ufaglærte i arbejde, de lediges netværkskarakteristika, og virksomhedernes anvendelse af netværk. Gruppen af ledige respondenter kan bestå af både dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtager, og enkelte kan desuden være på uddannelsesstøtte. De ledige informanter, som medvirker i undersøgelsen, er jobparate, dog kan vi ikke helt sikre os, at det samme gælder for de ledige respondenter. Grundlaget for fokuseringen på de jobparate i forhold til kontanthjælpsmodtagerne er, at de aktivitetsparate har andre problemer end ledighed. For at imødekomme denne problematik kunne vi havde lavet en kategori, hvor de ledige i spørgeskemaet skulle angive årsagen til deres ledighed. I bagklogskabens lys kunne dette have haft sine fordele, dog vil vi argumentere for at de aktivitetsparate på sigt gerne skulle ende ud i arbejde. Derved er denne undersøgelse ikke irrelevant for de aktivitetsparate. Respondenter, der angiver at de er på flexjob, sygedagpenge og førtidspension blev sorteret fra i de netværksrelaterede spørgsmål for at undgå at medtage individer, som har andre problemer end ledighed. Det kan dog ikke sikres, at der ikke indgår aktivitetsparate i samplingen af de ledige respondenter. Denne bias skal læseren tage højde for, idet aktivitetsparate på kontanthjælp og individer på uddannelsesstøtte, som er

aktivitetsparate, står udenfor arbejdsmarkedet som følge af andre problemer foruden ledighed. Disse individer vil ikke umiddelbart kunne påtage sig et ordinært arbejde, f.eks. fordi de har sammensatte og/eller komplekse problemer af faglig, social eller helbredsmæssig karakter. Der er dog fokus på, at disse individer på sigt skal ind på det ordinære arbejdsmarked (Socialstyrelsen 2017). I processen med at få denne gruppe ind på arbejdsmarkedet kan det ud fra denne undersøgelse også formodes, at netværk sammen med andre tiltag kan spille en central rolle. Derved kan netværk og særligt de svage bånd også anses som værende væsentlige for denne gruppe for at kunne indtræde på det danske arbejdsmarked.

I relation til de ufaglærte i arbejde er der søgt efter personer med fast arbejde, som ikke er selvstændige. Der må her også tages højde for mulige bias, idet nogle af respondenterne, som er i arbejde, kan forestilles ikke reelt at være i fast arbejde på undersøgelsestidspunktet. Den normative forståelse af, hvad et fast arbejde indebærer, er ikke nødvendigvis den forståelse, alle respondenter har haft. F.eks. var der i en tidligere undersøgelse hos nogle af respondenterne usikkerhed om, hvorvidt sort og kriminelt arbejde regnes som arbejde (Madsen & Klapproth 2019). Det formodes dog kun at være en lille del, hvis overhoved nogle af respondenterne, som kunne tænkes at være i tvivl i dette spørgsmål. I forhold til interviewpersonerne sikrede vi os, at de var lønmodtagere.

3.4 Adgang til feltet og kontakt til interviewpersoner

I dette afsnit vil der blive beskrevet, hvordan der blev oprettet kontakt til informanterne. Dette afsnit bliver utraditionelt præsenteret tidligt i metodeafsnittet, fordi der var nogle udfordringer, vi mødte undervejs i forbindelse med interviewforløbene, der har haft betydning for den metodiske fremgangsmåde.

Til at starte med dannede vi os et overblik over, hvilken type virksomheder, der primært anvendte ufaglært arbejdskraft. Vi fandt frem til, at dette omfatter detailhandlen og mindre håndværksvirksomheder. Dernæst systematiserede vi de større kæder, der opererer i Danmark, for at danne os et overblik over hvem og hvor mange, vi skulle kontakte. Vi startede med at tage telefonisk kontakt til hovedkontorerne i de forskellige kæder. Her vælger vi at fremhæve blandt andet Salling Group og Coop, men også kæder som Lidl og Elgiganten var på vores liste. Vi kontaktede de forskellige kæders hovedkontorer, og efter aftale sendte vi dem et detaljeret skriv

med rammerne for vores specialeundersøgelse (se bilag 2a). Vi valgte denne tilgang, idet vi gennem disse koncernes interne infrastruktur ville kunne nå længere ud til de enkelte af koncernernes butikker således, at specialet ikke ville være geografisk begrænset. Desværre gav denne fremgangsmåde ikke det ønskede resultat, fordi butikkerne havde for travlt. Dette satte store begrænsninger for udbredelsen af vores skriv til de enkelte butikker i kæderne, hvorved vi måtte ud på gaden og være opsøgende hos de enkelte butikker. Det skete konkret ved, at vi igen strategisk planlagde, hvordan vi ville besøge forskellige shopping-centre med en høj koncentration af den type virksomheder, som beskæftiger ufaglært arbejdskraft. Den opsøgende fremgangsmåde gav også problemer. Danmark blev under empiriindsamlingen ramt af coronavirus "COVID-19". Virussens spredning medførte, at den danske regering valgte at lukke virksomheder som natklubber, fitnesscentre, frisører og andre butikker, som kan betegnes som servicevirksomheder, hvor personalet har tæt kontakt med kunderne. Andre typer af virksomheder valgte også at lukke på eget initiativ for at stoppe spredningen af virussen i perioden fra den 18. marts 2020 til 14.-20. april, hvor dele af det liberale erhverv igen åbnede (Politi 2020). Dette medførte, at de danske virksomheder i perioden har været under stort pres; herunder også virksomheder, der ikke blev pålagt lukning, som f.eks. fødevarebutikker og apoteker. Disse fødevarebutikker og apoteker har måttet implementere sikkerhedsforanstaltninger. Dette har medført, at virksomhederne har haft en mindre villighed og mulighed for at bidrage til empirien i dette speciale. Vi havde inden COVID-19 for alvor ramte Danmark, interviewet to virksomheder, men idet vi efterstræbte en bredere repræsentation af virksomheder i Danmark, forsøgte vi at tage telefonisk kontakt til flere virksomheder. Denne fremgangsmåde gav os yderligere to informanter. Derved har vi i alt fået fire virksomheder til at medvirke i undersøgelsen, og deres svar overlapper hinanden. Vi oplevede en generel større imødekommenhed fra mindre og mellemstore virksomheder end fra de større virksomheder. Adgangen til dette felt blev skabt delvist gennem "Snowball"-metoden, hvor personer i vores netværk fortalte os om potentielle virksomheder, der passede på vores kriterier og som potentielt gerne ville være behjælpelige med at besvare vores spørgsmål. Der er bias ved denne metode til at opspore informanter og virksomheder, idet teorien foreskriver, at individer som kender hinanden, vil have tildens til at ligne hinanden (Granovetter 1973). Denne antagelse kan overføres til virksomhederne såvel som individer. Ved at finde informanter gennem snowball-metoden, og således gennem vores netværk, vil de medvirkende i undersøgelsen have højere

tendens til at ligne hinanden, end hvis de eksempelvis var fundet gennem tilfældig udvælgelse. Foruden snowball-metoden anvendte vi også opsøgende arbejde. På trods af den delvise nedlukning af Danmark, argumenterer vi for, at vi derved nåede et mæthedspunkt i forhold til virksomhederne, hvilket også er der, hvor empiriindsamlingen stopper, når der foretages kvalitativempiriindsamling (Brinkmann & Tanggaard 2015).

Ligesom med virksomhederne havde vi også med de to grupper ledige et ønske om ikke at begrænse os rent geografisk. For at få en bred repræsentation af de ledige valgte vi derfor at tage telefonisk kontakt til alle landets 94 jobcentre og sendte dem det skriv, vi havde udarbejdet til borgerne (se bilag 2b). Dette gjorde vi i håb om, at jobcentrene ville hjælpe os med at distribuere vores kontaktinformationer til potentielle informanter. Beklageligvis gik det heller ikke her som ønsket, og ingen af de danske jobcentre ønskede at hjælpe os med at formidle kontakten. Efter et utal af afslag måtte vi indse, at denne tilgang ikke var frugtbar. Derfor tog vi samme tilgang som med virksomhederne i brug. Denne tilgang blev dog hurtigt bremset, da den siddende socialdemokratiske regering valgte at lukke alle offentlige ikke-kritiske institutioner i forbindelse med Covid-19, fra den 11. marts 2020 til den 10. maj 2020 (Politi 2020). Dette betød, at jobcentrene også lukkede, og derved kunne vi ikke tage kontakt til flere jobcentre, og vi kunne hellere ikke tage ned på jobcentrene for på den måde at skabe adgang til de ledige informanter, da jobcentrene først åbnede igen den 28. maj 2020 (Friis 2020). Derfor blev vi igen nødt til at nytænke vores strategi på dette område. I en tidligere forskningsmæssig sammenhæng søgte vi kontakt til udsatte borgere, hvorved vi fik kendskab til bestemte grupper⁹ på sociale medier, hvor brugerne primært er personer med ingen eller lav uddannelse. Her rettede vi henvendelse til gruppernes administratorer (gatekeepers), hvor vi fik deres hjælp til at udbrede vores survey til de resterende medlemmer i grupperne. Vi valgte derfor i fællesskab at foretage en udlevering af os selv på de sociale medier i disse grupper, hvor vi live-streamede vores budskab til dem, der så med. Dette havde en god og positiv effekt og en rigtig god respons; interessen var stor, og videoen blev set af mere end 1400 individer. Dette skabte også adgang til individer, der ikke nødvendigvis selv havde set videoen, idet vi i vores udlevering opfordrede personerne, der så med, til at give vores kontaktinformationer videre til eventuelle bekendte, der var inden for vores målgruppe. Idet

⁹ Disse facebookgrupper var *"International hygge/ballade"*, *"International hyggegruppe"*, *"Jobcentrenes ofre"* og *"Girls support Girls"*.

grupperne, som blev anvendt på det sociale medie Facebook, ikke har nogen geografisk begrænsning, opnåede vi derfor også kontakt til individer med spredning i hele Danmark. Denne tilgang gav os tre informanter. Her var mæthedspunktet ikke opnået i samme grad, som hos virksomhederne, idet informanternes netværkskarakteristika varierer en smule. Der forekommer dog stadig overlap i informanternes svar. Desuden har vi også måttet stole på, at informanterne gav os de rigtige oplysninger om, at de var arbejdsløse. Vi har tjekket op på deres profiler på de sociale medier for på den måde at sikre, at de var arbejdsløse, men det havde alt andet lige givet en større sikkerhed, hvis vi havde fået adgang til denne gruppe gennem jobcentret.

For informantgruppen, som var ufaglærte og i arbejde, opstod der også problemer i forhold til empiriindsamlingen, idet det ikke lykkedes os at få kontakt med denne gruppe gennem de sociale medier. Vi havde foretrukket at skabe kontakt til informanterne gennem deres arbejdsplads, men dette lykkedes desværre ikke, da mange af arbejdspladserne blev lukket. De tre informanter, vi fandt frem til, kontaktede vi gennem vores eget netværk, hvorfor det er personer enten vi selv eller vores netværk kender. Denne tilgang gav os muligheden for at række udover vores eget netværk og ind i andre mere fjerne netværk for at få vores informanter. Alligevel skaber det bias i forhold til, at disse personer i forvejen har en eller anden form for netværk. Informanternes svar overlapper hinanden, og derfor mener vi, at svarene, på trods af bias i indsamlingen af empirien, stadig kan give en indikator for denne gruppes netværkskarakteristika, om end dette skal forstås med forsigtighed. Yderligere vurderer vi, at denne gruppes svar til, hvordan de kom i arbejde, også kan styrkes af virksomhederne svar på, hvordan de ansætter, idet der her forekommer overensstemmelse, hvilket delvis kan gøre op for det manglende mæthedspunkt hos denne gruppe.

Grundet de manglende mæthedspunkter hos informantgrupperne "de ufaglærte", valgte vi at supplere interviewene med en spørgeskemaundersøgelse. Dette gjorde vi, idet dette gav en større repræsentativitet udsnit af de ufaglærte. Vi delte spørgeskemaet ud på Facebook gennem vores egne profiler og forskellige facebookgrupper "*International hygge/ballade*¹⁰", "*International*

¹⁰ Denne gruppe har 32.908 medlemmer, og har en aldersgrænse på 15 +. Der ingen adgangskræv, og der skrives med danske i gruppen.

*hyggegruppe*¹¹, *"Jobcentrenes ofre"*¹² og *"Girls support Girls"*¹³. Baggrunden for, at vi ikke valgte den samme tilgang til virksomhederne var, at vi havde nået et mæthedspunkt med interviewene, samt at anvendelse af de sociale medier ikke kunne lade sig gøre, fordi der ikke eksisterer de samme platforme på sociale medier, som henvender sig direkte til virksomheder. Yderligere var de fleste virksomheder også lukket, da spørgeskemaet blev konstrueret, og adgang til feltet var derfor besværet. Dette skaber nogle metodiske udfordringer for specialets generaliserbarhed, idet der kun kan konkluderes ud fra kvalitative data i forhold til virksomhederne, hvor konklusionen vedr. de ufaglærte grupper vil bygge på både kvalitative og kvantitative data.

De fleste af interviewene foregik telefonisk, fordi regeringen på daværende tidspunkt anbefalede at have mindst mulig fysisk kontakt med andre, hvorfor dette var vores eneste mulighed. Vi efterstræbte ellers i starten af specialeskrivningen så vidt muligt at undgå telefoninterviews. Dette gjorde vi, fordi denne type af interview virker mindre personlig, samt at der kan forekomme uklarheder i samtalen over telefonen, idet yderligere forståelse med kropssproget ikke er tilgængeligt. Den telefoniske fremgang giver dog nogle fordele, idet fortolkning af interviewpersonernes kropssprog sker på baggrund af interviewpersonens egen subjektive vurdering, hvorved der kan opstå misforståelser og fejlfortolkninger (Burnard 1994). Der lægges således kun vægt på informanternes mundtlige svar i specialet, og derfor anser vi ikke det at have gennemført størstedelen af interviewene over telefonen som en kvalitetsforringelse af empirien.

3.5 Metodekombination

Metoden skal vælges ud fra den mest optimale måde til at opnå indsigt i undersøgelsesspørgsmålet. I det følgende afsnit præsenteres den valgte metodiske fremgangsmåde til at opnå indsigt i genstandsfeltet. I den første analyse af virksomhederne anvendes udelukkende den kvalitative interviewmetode. Dette giver mulighed for at få indsigt i virksomhedernes rationale, når de ansætter en ny medarbejder, hvilket er væsentligt for

¹¹ Denne gruppe har 32.288 medlemmer, og har en aldersgrænse på 15 +. Der ingen adgangskrav, og der skrives med danske i gruppen.

¹² Denne gruppe har 18.079 medlemmer. Gruppen har fokus på borgernes frustrationer med det offentlige, og har fokus på at historier fra jobcentret skal offentliggøres og debatteres. Gruppen er lukket for politiske partier. For at få adgang til denne gruppe skal man accepteres af "gatekeepers" hvor disse udspørger ansøgere om formålet med medlemskabet af gruppen.

¹³ Denne gruppe har 48.128 medlemmer i alt, og har en aldersgrænse på 13 +. Det er primært kvinder som er medlem af gruppen.

besvarelsen af problemstillingen. I den anden analyse anvendes både kvalitative og kvantitative data.

Grundlaget for inddragelsen af den kvalitative metode er, at hvis der skal opnås dybere indsigt i undersøgelsesspørgsmålet, er det nødvendigt at anvende den kvalitative metodetilgang, idet den kvalitative metode giver mulighed for indlevelse i og forståelse for både virksomhedernes og borgernes virkelighed. Begge aktører kan beskrive og give egne perspektiver på deres virkelighedsbillede (Brinkmann & Tanggaard 2015). Derudover er det også vigtigt at belyse borgernes syn på jobcentrenes virke. Grundlaget for supplerings af den kvantitative metode er at opnå et større indsigt i, hvordan de ufaglærte finder arbejde, fordi vi, som beskrevet ovenfor, ikke kunne nå et mæthedspunkt med de kvalitative interviews hos ufaglærte. Derfor vil specialets oprindelige metodadesign, som kun bestod af kvalitative interviews, blive suppleret med kvantitative data for at indhente mere data på området.

Således anvendes der i analysedel to en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. Inden for mixed methods-forskningen eksisterer der forskellige metodiske design (Bryman 2012). Metodernes kombination har i denne undersøgelse til formål at komplementere hinanden. Den kvantitative metode benyttes til at gøre op for det manglende mæthedspunkt, der ikke blev opnået gennem den kvalitative metode. Dermed er begge metoders anvendelsesformål at belyse det sociale netværks betydning for at komme i arbejde hos gruppen af ufaglærte så præcist og afdækkende som muligt. Metoderne kan derfor analytisk supplere hinanden, f.eks. kan den kvantitative metode give viden om, hvordan flere af de ufaglærte fik job, idet den kvalitative metode kan bruges til uddybelse og forklaring af de kvantitative data, hvorved undersøgelsen kan gå dybere ned i de ufaglærtes beretninger om, hvordan de har fået adgang til arbejdsmarkedet. Dette gør vi konkret ved at benytte spørgeskemadata i kombination med interview til at afdække sammenhænge mellem netværkets betydning og chancen for at komme i arbejde for de ufaglærte. Yderligere forekommer der overlap i nogle af interviewspørgsmålene, som medfører konvergente validitet. Denne konvergente validitet sker, når empirien, der er fundet gennem de to metoder, underbygges af hinandens fund (Brewer & Hunter 2006; Brinkmann & Tanggaard 2015.). Det er ikke alle spørgsmålene i interviewene, som har været anvendelige i spørgeskemaet. Dette skyldes både, at nogle af spørgsmålene har krævet en uddybning, f.eks. i spørgsmålet om hvordan de ufaglærte ledige har oplevet jobcentrenes indsats, men også, at vi efterstræbte at gøre

spørgeskemaet så kort som muligt for at sikre en høj svarprocent. Derved vil den konvergente validitet kun være gældende for spørgsmål, som omhandler netværksstørrelse og hvilke jobkanaler, informanterne og respondenterne fik deres arbejde igennem, idet metodekombinationen i de andre spørgsmål bruges til analytiske suppleringer.

Denne mixed methods-tilgang er blevet kritiseret på grund af de forskellige videnskabsteoretiske forudsætninger i de to epistemologiske metodetilgange (Bryman 2012). Modargumentet til denne kritik er, at forskningsmetoderne ikke nødvendigvis skal bygge på den samme ontologiske forståelse, men derimod på en epistemologisk antagelse om, at metoderne kan indfange den samme virkelighed. Med vores epistemologiske forståelse i form af kritisk realisme åbner vi for begge metoders relevans. Derfor kan det fremhæves, at den kvantitative hhv. kvalitative metode ikke konsekvent skal anses som to forskellige paradigmer, idet de oftest benytter lignede strategier (Bryman 2012).

3.5 Interviewform og operationaliseringen

Den kvalitative metode åbner op for, at informanterne kan bidrage med viden, som forskeren ikke havde været opmærksom på, eller har haft for øje inden interviewet. Dette opnås dog kun, hvis der indsamles primær empiri, og kun gennem åbne eller semistruktureret interview. Der anvendes i dette speciale det semistruktureret interview, og der konstrueres i den sammenhæng tre interviewguider (se bilag 3a-c). Grundlaget for udarbejdelsen af de tre interviewguider er, at de er med til at styre interviewet for at sikre, at der opnås det efterstræbte formål med interviewet (Brinkmann & Tanggaard 2015).

Formålet med specialet er at komme så tæt på, hvilken rolle netværk, og særligt de svage bånd, spiller i en ansættelsesproces, og om en netværksmæssig tilgang i forhold til svage bånd kunne forbedre jobcentrenes virke. For at besvare dette kræves en vis åbenhed i interviewene, men samtidig en vis struktur, så interviewspørgsmålene sikrer at besvare undersøgelsesspørgsmålet. Der udarbejdes tre interviewguider. Den ene interviewguide bliver udformet til de ledige. Denne interviewguide har til hensigt at belyse, hvordan de ledige borgere oplever jobcentret, samt at beskrive deres netværk. Den anden interviewguide er designet til de informanter, som er ufaglærte og i arbejde. Der vil blive spurgt ind til, om deres netværk har hjulpet dem i arbejde, samt søgt en beskrivelse af deres netværk. Den tredje interviewguide bliver udformet til

virksomhederne, og har til formål at belyse, hvordan virksomhederne anser netværksfunktion i forhold til deres ansættelsesprocesser, samt hvilke karakteristika de søger hos medarbejdere. Desuden vil der også være fokus på, hvordan virksomhederne oplever jobcentrenes virke. Fælles for alle interviewguides er, at de udformes på baggrund af netværksteorien, og derfor vil være deduktivt funderede. Jobcenterdimensionen i interviewguiderne er ikke deduktivt udledte.

Interviewguiderne opdeles i tre temaer. Det første tema er informanternes præsentation af sig selv eller virksomheden. Det andet tema omhandler netværk, og berører informanternes netværk, og virksomhedernes brug af netværk i forhold til ansættelser. Dette tema har til formål at belyse, om netværk spiller en rolle i forhold til at komme i arbejde, og om virksomhederne lægger vægt på netværk i en ansættelsesproces. Det sidste tema omhandler jobcentrene. Under dette tema vil der blive spurgt ind til virksomhedernes og borgernes oplevelser af og med jobcentrene. Under jobcentertemaet vil der for virksomhederne også blive spurgt ind til deres brug af jobcentrene, og hvorfor eller hvorfor ikke, de henter arbejdskraft herfra, samt deres syn på jobcentrenes virke. Dette tema har til hensigt at belyse, hvordan virksomheder og borgere anser jobcentrenes virke.

Spørgsmålene er dannet med et eksplorativt sigte, og derfor har vi forsøgt at være så åbne som muligt, eksempelvis lyder et af spørgsmålene: *"Kan du beskrive din omgangskreds?"*. Fordelen ved at stille åbne spørgsmål er, at der lettere undgås at stille ledende spørgsmål.

Ph.d. Professor Lene Tanggaard og professor Svend Brinkmann antager, at analysen allerede starter i designfasen af interviewdesignet, fordi der sker en fortolkning af teorien i forhold til de givne cases. Yderligere antager de, at fortolkning af empirien allerede sker i mødet med interviewpersonen, når der foretages et semistruktureret interview, fordi forskeren kan stille opfølgende spørgsmål, som har til hensigt at besvare problemstillingen (Brinkmann & Tanggaard, 2015). Den løbende fortolkning gennem interviewet giver mulighed for at stille opfølgende spørgsmål, som er gavnlige for den senere analyse.

Vi har valgt at foretage individuelle interviews med informanterne og at anonymisere interviewpersonerne. I specialet fremgår kun deres køn, alder, beskæftigelsessituation og uddannelsesniveau. Virksomhederne vil også blive anonymiseret, og kun præsenteret med

størrelse¹⁴, branche og geografi i specialet. Det vurderes irrelevant for besvarelsen af problemformuleringen at belyse og analysere, hvordan informanterne reagerer, når de besvarer spørgsmålene, idet der kun lægges vægt på de mundtlige udtalelser.

For at sikre, at spørgsmålene i alle interviewguiderne er blevet skrevet i et forståeligt sprog for informanterne, foretager vi uformelle pilotinterview med familie og venner, som er ufaglærte, og som har været i kontakt med et jobcenter, samt i løbet af deres liv har befundet sig i og uden for beskæftigelse. Yderligere vil en lille selvstændig virksomhed, som tidligere har haft ansatte, fungere som uformel pilotinformant for virksomhedernes interviewguide. Ud fra pilotundersøgelsen har vi revideret nogle af spørgsmålene i interviewguiderne.

Det ene af gruppemedlemmerne stod for at foretage selve interviewet, mens det andet gruppemedlem havde fokus på at stille opfølgende spørgsmål.

3.6 Etiske overvejelser

Det er væsentligt, at vi gør os nogle etiske overvejelser i forbindelse med at foretage kvalitativ forskning, idet vi efterstræber at få adgang til andre individers oplevelser, perspektiver og viden om deres sociale omgangskreds. Vores fund og oplysninger vil blive analyseret og lagt offentligt frem, og derfor kræver det, at vi foretager løbene etiske overvejelser i forbindelse med interviewene og behandlingen heraf. Yderligere bliver citaterne, som kommer fra interviewene, behandlet i form af en transskriberingsproces og fortolkningsproces, som også kræver etiske overvejelser (Brinkmann & Tanggaard 2015). I udgangspunktet spurgte vi ikke ind til personfølsomme emner, men nogle af informanterne valgte at udlevere personfølsomme oplysninger¹⁵ i forbindelse med svar på andre spørgsmål i løbet af interviewet. Vi vurderer, at disse oplysninger er gavnlige for besvarelsen af problemformuleringen, hvorfor de også blive taget med i analysen.

Yderligere har vi valgt at udforme en samtykkeerklæring, som informanterne underskriver i forbindelse med foretagelsen af interviewet. Samtykkeerklæringen indeholder oplysninger om, at

¹⁴ Størrelse af virksomheden måles ud fra antallet af ansatte. Valget af at virksomhedernes størrelse måles ud fra antallet af ansatte, er fordi det giver flere potentielle mennesker, der har været gennem en ansættelsesproces. (Jensen, Moltrup-Nielsen & Nielsen 2016)

¹⁵ Personfølsomme oplysninger klassificeres som f.eks. helbredsoplysninger eller politiske overbevisning (Datatilsynet 2020).

de indsamlede data vil blive opbevaret efter Aalborg Universitets retningslinjer, og vi forholder os retten til at analysere og behandle deres udsagn (se bilag 4a-b). Yderligere indeholder samtykkeerklæringen også information om, at informanterne vil blive anonymiseret. Vi valgte at udforme en samtykkeerklæring for at sikre, at interviewpersonerne var blevet informeret tilstrækkeligt. Yderligere giver vi i dokumentet informanterne ret til at få deres optagelse og det transskriberede materiale tilsendt. Vi har valgt, at det kun er gruppemedlemmerne, som transskriberer, fordi informanterne kun har givet netop os samtykke til at behandle råmaterialet, og derved anser vi det for at være etisk mest forsvarligt.

Vi har valgt at benytte en diktafon udleveret af Aalborg Universitet til at optage alle interviewene på. Indledningsvist havde vi overvejet at anvende en af vores mobiltelefoners diktafonfunktion. Vi fandt dog frem til, at anvendelsen af vores personlige mobiltelefoner kunne medføre nogle etiske problemer, idet vores mobiltelefoner har forskellige applikationer. Disse applikationer til mobiltelefoner er udviklet af en mobiltelefonproducent eller en tredje part, hvor brugeren af telefonen giver disse parter adgang til brug af mikrofon, kamera og højttalerne ved download. Derfor er det ikke altid gennemskueligt, hvor mange informationer disse tredje parter har adgang til på ens telefon. Pga. deres potentielle mulige adgang til interviewene både under og efter optagelsen, anser vi det som værende etisk uforsvarligt at anvende et optagelsesredskab som en mobiltelefon, og derfor har vi valgt kun at benytte diktafonen, som vi har fået udleveret af Aalborg Universitet.

3.7 Præsentation af informanterne

Der vil i dette afsnit være en ganske kort præsentation af informanterne. Alle informanterne er blevet tildelt et andet navn i specialet. Navnet stemmer overens med det køn, informanterne identificer sig som. Først præsenteres virksomhederne, derefter de ufaglærte informanter i arbejde, og afslutningsvist vil de ufaglærte ledige blive præsenteret.

Virksomheder

Virksomhed A er en tøjbutik, som er en del af en større koncern med butikker i andre lande i Norden. Koncernen har en HR-afdeling, som hjælper med at lave jobopslag, men det er den enkelte butik, som står for ansætte nye medarbejdere. Det er den ansættelsesansvarlige

butikschef, som bliver interviewet. Der er i alt ansat tre fuldtidsansatte og otte assistancer, hvorfor dette er en lille virksomhed. Butikken ligger i Københavnsområdet.

Virksomhed B er en svejsevirksomhed. Virksomheden har værksted i trekantområdet i Jylland, men har arbejdsopgaver i hele Danmark. Det er direktøren af virksomheden, der bliver interviewet, og det er også ham, der er den ansættelsesansvarlige. Virksomheden har ingen HR-afdeling, og interviewpersonen står derfor for alle processerne i rekrutteringen af nye medarbejdere. Direktøren er selv faglært svejser, men ansætter personale, som kun skal have et svejsercertifikat. Virksomheden har 2 fuldtidsansatte og en bogholder på deltid. Yderligere får virksomheden også arbejdskraft af familiemedlemmer i travle perioder. Virksomheden anses som en mikro-virksomhed.

Virksomhed C er en tøjbutik, som ligger på Frederiksberg. Butikken er en del af en stor koncern, som har butikker i hele landet samt resten af Europa. Koncernen har en HR-afdeling, som hjælper med at lave jobopslag, men det er den enkelte butik, som står for ansættelserne.

Interviewpersonen er butikschef i virksomheden og er også den ansættelsesansvarlige i butikken. Hun har været butikschef i fire år, og har derudover arbejdet i butikker i over ti år. Butikschefen er selv ufaglært. Butikken har en blanding af faglærte og ufaglærte ansatte. Butikken er en mikro-virksomhed, idet den har under 10 fuldtidsansatte.

Virksomhed D er en håndværksvirksomhed, som laver møbler. Virksomheden er placeret i Midtjylland og har eksisteret i 12 år. Virksomheden har 16 ansatte udover de to ejere, og er derved en lille virksomhed. Virksomheden har ingen HR-afdeling, og ejeren står derfor for alle processerne i ansættelsesforløbet af nye medarbejdere. Vi interviewede den ene af ejerne af virksomheden, som i samarbejde med sin medejer står for at hyre og fyre medarbejdere.

Ufaglærte i arbejde

Bjørn er 41 år og arbejder som smed og sliber. Hans højeste gennemførte uddannelse er 9.klasse. Han var ledig i 2018, og var i den sammenhæng tilknyttet jobcentret. Dengang var han ledige i tre til fem måneder.

Thorvald er 33 år. Han har i fire år arbejdet på et trædrejeri. Han har været arbejdsløs et par gange, hvor ledighedsperioden har været mellem et halvt og et helt år.

Michael er 42 år gammel, og hans højeste gennemførte uddannelse er HHX. Han arbejder som senior digital business advisor samt salg og service specialist i en internetvirksomhed. Han har haft sit nuværende arbejde siden december 2005, og har arbejdet i forskellige stillinger inden for virksomheden. Han var ledig i starten af år 2000 i tre måneder.

Ufaglærte ledige

Emma er 31 år og mor til to piger. Hun har været ledig siden 2014. Hun er uddannet klinikassistent, men det er ikke noget hun ønsker eller kan arbejde med, og derfor anser vi hende som ufaglært. Hun har tidligere arbejdet som klinikassistent i tre år. Emma kunne godt tænkte sig at arbejde med mennesker, og måske blive mentor i fremtiden. Hun er på kontanthjælp, og er kategoriseret som jobparat.

Peter er 32 år. Hans højeste fuldførte uddannelse er 9.klasse. Han har startet på forskellige EUD grundforløb, men har ikke gennemført dem. Han har været ledig i ca. 7 år. Han har haft forskellige små job, hvor han blandt andet har arbejdet som ufaglært håndværker i et par år. Han er på kontanthjælp, og er kategoriseret som jobparat.

Simon er 39 år gammel. Hans højeste gennemførte uddannelse er 9.klasse. Han har været ledig i 6 år, men har hoppet lidt ind og ud af arbejdsmarkedet. Han har tidligere arbejdet som ufaglært kok. Han har højest haft et arbejde i et til to år ad gangen. Han er på kontanthjælp, og er kategoriseret som jobparat.

3.8 Transskribering af interviews og kodningsprocessen.

I dette afsnit vil der være en beskrivelse af de overvejelser, der har været i forbindelse med transskriberingen. Yderligere vil afsnittet også indeholde en beskrivelse af kodningsprocessens forløb.

Der er ikke i den kvalitative metodes litteratur nogen opskrift på, hvordan en transskriberingsproces skal være (Brinkmann & Tanggaard 2015). Vi har valgt, at analysernes formål er styrende for transskriberingsprocessen, og på den baggrund har vi valgt at transskribere hele interviewet. I selve analyserne vil kun de udtalelser fra interviewet, vi finder relevante, fremgå, mens resten af de transskriberede interviews kan ses i bilag 5a-j.

Vi har valgt at sortere i udtryk som "øhh", "ja, men" eller anden "fyld" i form af lange pauser og baggrundsstøj, fordi vi ikke anser det som værende relevant for forståelsen af udtalelsen og helheden. Yderligere efterstræber vi, at udtalelserne skal være så læsevenlige som muligt, og grundet dette, har vi valgt at benytte "skriftlig" tegnsætning, i forhold til udtalelserne fra informanterne i de to analyser, samt at tilpasse nogle af citaterne, så forståelsen ikke går tabt.

Kodning af det transskriberede materiale vil være hovedsageligt deduktive, hvilket betyder, at disse kodningskategorier er skabt på forhånd gennem netværksteorien. Derved vil der i kodningsprocessen benyttes forhåndsdefinerende teoretiske kategorier, som kan ses i kodningslogbogen bilag 6a-b.

En begrænsning ved at vælge den deduktive tilgang til kodningsprocessen er, at udtryk, der ikke er blevet defineret på forhånd gennem teorien, kan blive overset. Vi har også valgt at kode efter andre dele i materialet, som ikke er en del af teorien. F.eks. var motivation noget, som alle virksomheder fremhævede, og derfor blev kodningskategorien "*uddannelses- eller erfaringskrav*" skabt. Derved har vi ikke haft en lukket tilgang til materialet.

For virksomhederne kodedes der ud fra disse hovedkategorier: *Svage bånd*, *Stærke bånd*, *Jobcentre*, *Andre jobkanaler* og *virksomhedernes forventning til ansøgere*. De to førstnævnte kategorier er de bånd, virksomhederne har valgt at ansætte deres medarbejdere gennem, samt deres oplevelser og mulige erfaringer med at bruge svage og stærke bånd. Jobcenter-kategorien dækker over, hvordan virksomhederne omtaler jobcentre og de personer, der er i jobcentrenes system, samt en underkategori, hvor der kodes på virksomhedernes negative oplevelser med jobcentre. Andre jobkanaler dækker over tilfælde, hvor virksomhederne anvendte andre jobkanaler end netværk til at finde arbejdskraft med. Denne kategori har to underkategorier: formelle og uformelle jobkanaler. Kategorierne *Svage bånd*, *Stærke bånd* og *Jobcentre* har alle en underkategori, som dækker over de negative udtalelser omkring den givne kategori. Den sidste kategori *Virksomhedernes forventning til ansøgere* dækker over virksomhedernes ønsker, krav eller kvalifikationer, som en medarbejder skal have, for at komme i betragtning til et job. For yderligere uddybning af de deduktive kodningskategorierne se teoriapparat kapitel 2. Der foretages en kvalitativ indholdsanalyse, hvorved der ikke vil blive lagt vægt på, hvor mange gange en kodningskategori optræder i materialet, men kun på indholdet af citaterne. *Svage bånd*, *Stærke*

bånd og *Andre jobkanaler* er deduktive kodninger. *Jobcentre* og *Virksomhedernes forventning til ansøgere* er kategorier, som er skabt på baggrund af empirien, som dette speciale bygger på.

Den samme fremgangsmåde er benyttet, når der blev kodet på gruppen, som er ufaglært. Der blev kodet ud af hovedkategorien netværk med dertilhørende underkategorier svage og stærke bånd, som yderligere var inddelt i både positivt og negativt kodninger. Den anden hovedkategori er jobkanaler, hvor underkategorierne er opdelt i formelle og uformelle jobkanaler. Den sidste hovedkodningskategori er jobcenteret, hvor der både er positive og negative underkodningskategorier. Definitionen af kategorierne er de samme som for virksomhederne.

3.8.1 Kodningsprocessen

Først foretog vi en grov kodning af alle de transskriberede interviews. Til at foretage kodningsarbejdet benyttet vi programmet NVIVO. Kodningskategorierne var konstrueret på forhånd. Efter en grov kodning foretog vi en systematisk kodning af materialet, hvor vi læste og kodede materialet igennem i flere omgange. Grundlaget for at foretage denne proces af flere omgange var, at vi efterstræbte at finde alle de steder, hvor informanternes udtalelser falder ind under kodningskategorierne. Vi sorterede begge i kodningerne for at sikre, at kodningskategorierne og det kodede materiale stemte overens med hinanden. Det sidste trin i kodningsprocessen var, at vi sammenlignede vores kodningsresultater, så vi sikrede, at der var konsensus hos begge specialepartner. Til det sidste trin benyttede vi *Nvivo's coding comparison query* værktøj, hvor kodningerne blev sammenlignet. Resultatet viste, at der var mellem 73,97 procent og 100 procent enighed, hvor resultatet for de ufaglærte borgere var 83,01 og 99,88 procent. Dette viser, at kodningerne stemte overens med hinanden, og at der derved er konsensus og enighed hos begge specialepartner om, hvilke af kodningskategorierne som passer ned over informanternes udtalelser.

3.9 Spørgeskemakonstruktion og operationaliseringen

I dette afsnit vil der være en præsentation af spørgeskemaundersøgelsen, og hvordan respondenterne fordeler sig til emnet. Yderligere vil der være en uddybning af spørgeskemaets spørgsmål og en diskussion af mulig bias i enkelte af spørgsmålene.

Spørgeskemaet er konstrueret med udgangspunkt i netværksteorien. For at sikre, at spørgsmålene var klare og forståelige for respondenterne, foretog vi nogle uformelle pilotundersøgelser, hvor vi

ringede en op, som ikke har en akademisk uddannelsesbaggrund, og gennemgik spørgeskemaet. På baggrund af pilotundersøgelsen reviderede vi nogle af spørgsmålene. Under udformningen af spørgeskemaet blev der lagt vægt på, at spørgsmålsantallet ikke blev for uoverskuelig for respondenterne, da de derfor vil frafalde (Hansen, 2012). Spørgeskemaet består i alt af 10 spørgsmål, hvor der er forskellige aktiveringskategorier. De ledige får syv spørgsmål, dem der er i arbejde, får otte, og ledige, der tidligere har haft et arbejde, får ni spørgsmål¹⁶. Tidslængden af besvarelsen af spørgeskemaet afhænger af læse- og forståelsesfærdigheder. Det kan antages, at det cirka tager et minut at besvare fire spørgsmål (Hansen, Marckmann, Nørregård-Nilesen 2008). Med den beregning tager det 2 minutter at gennemføre dette spørgeskema. Dog blev nogle af respondenterne bedt om at huske tilbage på, hvordan de fik deres job, hvormed disse spørgsmål kunne tage længere tid. Skemaet er blevet udformet i surveyxact fra Rambøll. Dette sikrer respondenternes anonymitet og at data bliver behandlet fortroligt. Yderligere blev de indsamlede data behandlet i programmet Stata.

Den første del af skemaet består af spørgsmål om baggrundsvariabler som alder, køn og uddannelsesniveau. Den næste del består af spørgsmål om deres primære beskæftigelse, og om de ledige tidligere har haft et arbejde. Herefter bliver der spurgt ind til netværksrelaterede spørgsmål om, hvor stort respondenternes netværk er. Afslutningsvist bliver der spurgt ind til dem, der har eller har haft et arbejde, hvilken jobkanal, de har fået det gennem. Under konstrueringen af spørgeskemaet har vi bevidst undgået superlativer, negationer, antagelser, ledende- og følelsesbetonede spørgsmål, fordi dette kan påvirke respondenternes svar (Hansen 2012).

¹⁶ For at se hele spørgeskemaet se bilag 8.

3.9.1 Præsentation af kvantitativt data

Speciales kvantitative datamateriale er en Snowball-sample på 1200 respondenter, og samlet var der 181 individer inden for målgruppen. Den nedstående tabel viser besvarelsesfordelingen af respondenterne inden for målgruppen fordelt på køn, alder og beskæftigelsessituation.

Tabel 1. Præsentation af respondenter i spørgeskemaet.

Køn	(N)	Beskæftigelsessituation	(N)	Alder	(N)
Mand	27	Ledig	37	18-30 år	113
Kvinde	154	I arbejde	110	30-64 år	68
Total	181		147		181

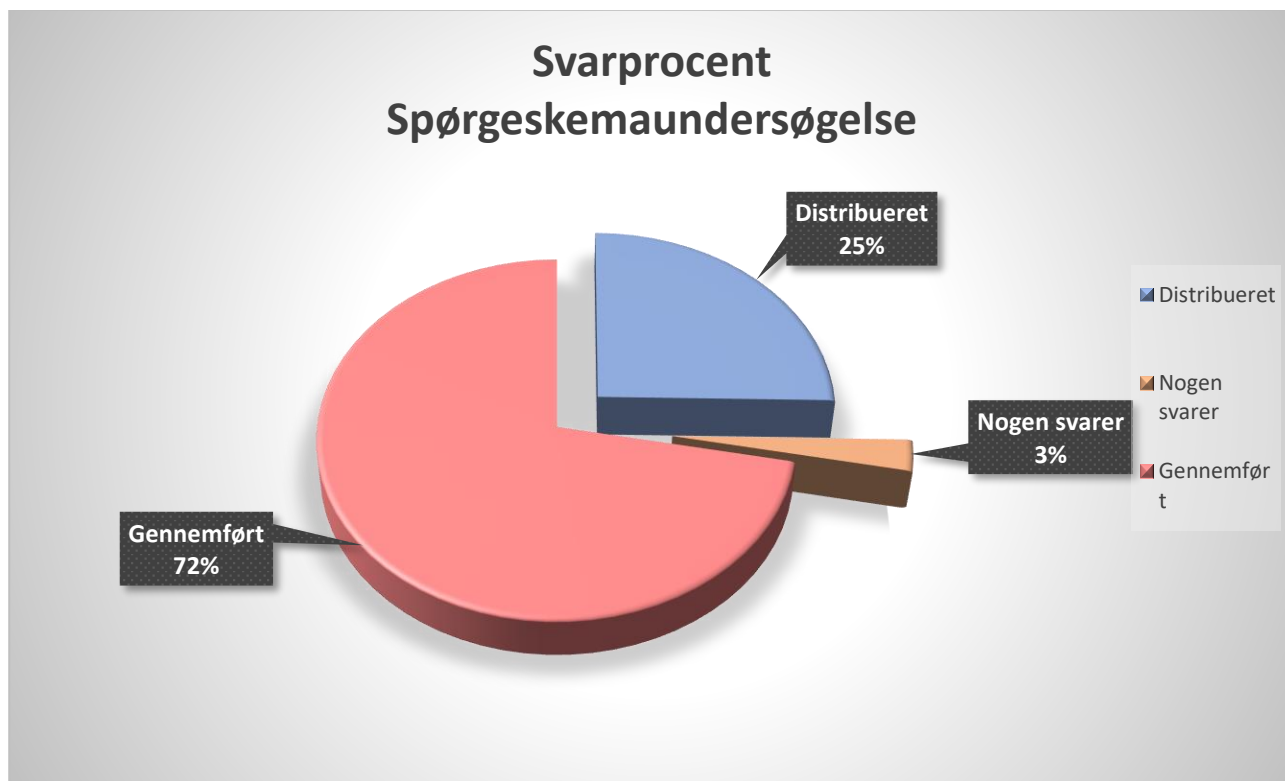
Kilde: Egen tilvirkning. Vi har i vores undersøgelse i nogle spørgsmål valgt at medtage respondenter der tidligere har haft et arbejde og deres svar, men som på nuværende tidspunkt ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dette varierer mellem 34-37 personer fra spørgsmål til spørgsmål. Det drejer sig om sygemeldte, flexjobber og førtidspensionister.

Det lykkedes os at få i alt 1200 respondenter, hvoraf 37 var ledige ufraglærte og 110 var ufraglærte, som er i arbejde. Vi havde problemer med at få fat i de mandlige respondenter, som kun udgør ca. 15 procent af de ufraglærte respondenter. En undersøgelse foretaget af Core, har undersøgt, hvorfor mænd i lavere grad svarer på sundhedsrelaterede spørgeskemaer end kvinder. I denne undersøgelse finder de frem til, at ufraglærte mænd i lavere grad svarer på et spørgeskema, hvis det udtrykker en bestemt diskurs, som ikke passer i de ufraglærte mænds livsverden (Andersen et al 2011). Hvilke årsager til, at mænd er underrepræsenteret i vores spørgeskemaundersøgelse, vides ikke. Det overstående kan være en mulig forklaring, en anden forklaring kunne være, at vores tekst til spørgeskemaet appellerede mere til kvinder end mænd. Vi må også gøre opmærksom på, at der er en skævfordeling i aldersrepræsentationen for vores respondenter, hvor ca. 62 procent var under 30 år. Dette kunne tænkes at være resultatet af, at vores undersøgelse er blevet distribueret gennem vores eget netværk via sociale medier, hvor aldersfordelingen er forholdsvis ung.

Spørgeskemaundersøgelsen er en snowball-sampling, hvorfor der ikke kan generaliseres til populationen. Det var ikke muligt at få nok respondenter i forhold til populationen, idet spørgeskemaet kun var oppe i en kort periode, fordi det ikke var en del af det speciales oprindelige design. For statistisk at kunne generalisere på baggrund af populationen skulle vores respondent

antal i stikprøven have været på 384, ud fra et konfidensniveau på 95 procent og et konfidensinterval på 5 procent. Derfor vil spørgeskemadata kun blive benyttet i form af en deskriptiv analyse. Metoden, hvorpå der er fundet frem til respondenterne kunne havde været gjort anderledes. Den optimale metode havde været at finde respondenterne ud fra et tilfældighedsprincip. Eksempelvis kunne spørgeskemaet være sendt ud til alle jobcentre, hvorpå jobcentre kunne distribuere det videre til de ledige. På den måde havde indsamlingen været upåvirket af vores netværk og været sikret en større geografisk repræsentation. Dette var ikke muligt, idet jobcentre var lukkede, da spørgeskemaet blev konstrueret. Bias ved at benytte Facebook som platform er, at det primært blev set af mange unge og højtuddannede, da dette er de grupper, vores primære netværk består af. Dog delte flere personer i vores netværk spørgeskemaet, og vi distribuerede det også ud til mange forskellige grupper. Derved har vi efterstræbt at spørgeskemaet kom ud over vores eget netværk, men individer, som ikke er på digitale medier, har ikke kunnet blive repræsenteret i spørgeskemaet. Det skal også tydeliggøres, at der bevidst blev opsøgt ledige respondenter gennem facebookgrupper med henblik på at få et tilfredsstillende antal ledige respondenter. En af de Facebookgrupper, der blev benyttet til at opspore ledige respondenter, var gruppen *Jobcentrenes ofre*. Anvendelsen af denne gruppe kan argumenteres for at skabe bias, idet der formodentligt vil være lavere tendens til, at medlemmerne her svarer, at jobcentret har hjulpet dem i arbejde. Ydermere kan anvendelsen af sociale medier kritiseres for ikke at opnå kontakt til isolerede personer, der enten har et lille eller intet socialt netværk, samt at der er større sandsynlighed for, at spørgeskemaet bliver delt ud til personer med et stort antal Facebookkontakter. Derfor kan netværkstørrelsen være større end det ville være, hvis spørgeskemaet var delt ud gennem andre metoder. Yderligere er der gennem denne fremgangsmåde heller ikke muligt at opnå kontakt til personer, som ikke har en computer til rådighed, fordi de ikke selv ejer en, eller fordi de ikke kan bruge bibliotekernes, fordi de var lukket i tidsperioden, hvor spørgeskemaet var aktivt. For at imødekomme denne problematik kunne vi havde anvendt opsøgende arbejde, hvor vi henvendte os til andre på gaden. Dette kunne ikke lades sig gøre, fordi regeringsretningslinjer var, at man skulle blive indendørs og ikke opsøge andre mennesker, som ikke er en del af ens husstand, og derfor kunne vi ikke anvende denne fremgangsmåde.

Figur 5 Overblik over besvarelser.



Kilde: Egen tilvirkning.

Figur 5 viser, at der i alt har været et bortfald på tre procent svarende til 46 personer. Bortfaldet dækker over antallet af personer, der var i gang med at svare på spørgeskemaet, da det blev lukket. Der var ingen som frafaldt spørgeskemaet. Et stort bortfald kan vanskeliggøre repræsentativitetsgraden (Clement & Ingemann 2016). Idet der ikke efterstræbes at foretage et repræsentativt udsnit af befolkningen i en stikprøve forstand, har bortfaldet ikke haft den store betydning for denne undersøgelse. Bortfaldet kan dog stadige give en indikator for, hvor overskuelige spørgeskemaet har været for respondenterne. Idet svarprocenter var på 72 procent, hvilket er relativt høj, må det konkluderes, at vores spørgeskemaundersøgelse har været simpel og overskuelig. I forhold til den generelle svarprocent ved survey-undersøgelser, hvor svarprocenten gennemsnitligt ligger omkring de 50 procent, ligger denne undersøgelse derfor over normalen (Clement & Ingemann 2016). Den høje svarprocent kan argumenteres for at medvirke til en højere validitet, fordi det bevirker, at respondenterne har forstået spørgsmålene i spørgeskemaet.

3.10 Analysestrategi

I det nedstående afsnit vil specialets analysestrategier blive præsenteret for at give læseren overblik over analysernes ramme. I afsnittet vil analysernes formål blive belyst, og hvordan analyserne bliver udformet med henblik på at besvare problemformuleringen.

I undersøgelsen er der to analyser, som begge består af den indsamlede empiri. Der forefindes ikke en klar metode i forhold til, hvordan en sådan analyse skal udformes (Brinkmann & Tanggaard 2015). Derfor er det væsentligt at reflektere over analysernes tilgang, og i den sammenhæng hvordan analyserne bedst udformes med henblik på besvarelsen af problemformuleringen.

Den første vil være en analyse, som omhandler virksomhederne. I denne analyse vil udtalelserne fra virksomhederne blive analyseret og fortolket på baggrund af Granovetters netværksteori. Alle kodningskategorier vil blive anvendt til at finde udtalelserne i det transskriberede materiale.

Denne analyse opererer ud fra specialets delspørgsmål *"I hvilken grad anser de danske virksomheder, netværk som værende den bedste informationskilde til ansættelse af ufaglært arbejdskraft"*. Formålet med denne analyse er at undersøge om virksomhederne i forvejen benytter sig af netværk, når de ansætter personale, og i hvilken grad de anser netværk som værende den bedste informationskilde i denne proces. Den anden analyse vil være en deskriptiv analyse bestående af spørgeskemadata i kombination med udtalelser fra borgere, som er ufaglærte i arbejde og ufaglærte ledige. Formålet med denne analyse er at finde frem til, om de ufaglærte er kommet ind på arbejdsmarkedet gennem deres netværk, som netværksteorien foreskriver, eller om de er kommet i arbejde gennem andre jobkanaler. De ufaglærte i arbejde og de lediges netværkskarakteristik sammenlignes for at belyse, om der er forskel i disse to gruppers netværker. Denne analyse opererer ud fra specialets delspørgsmål *"Hvorledes opnår ufaglærte beskæftigelse gennem netværk og stemmer dette overens med Granovetters teoretiske antagelser?"*. Ligesom i den første analyse med virksomhederne benyttes primær empiri. Derudover vil vi også gerne finde ud af, hvordan de ledige oplever jobcentrenes indsats for at få dem i arbejde. I begge analyser bringes teorien i spil i forhold til at fortolke og analysere udtalelserne fra informanterne og dataene fra spørgeskemaet. Resultaterne fra analyserne vil hver for sig udforme to opsummeringer, som vil blive diskuteret i diskussionsafsnittet. Diskussionen vil også indeholde et afsnit, hvor specialets metodiske begrænsninger vil blive diskuteret. Afslutningsvist vil dette føre ned til en konklusion.

4. Analyse af virksomhederne

I dette kapitel foretages en analyse af danske virksomheders anvendelse af netværk i forhold til ansættelsesprocesser, og virksomhedernes opfattelse og erfaringer med at hente arbejdskraft fra jobcentrene rundt i landet vil blive belyst. Analysen vil primært have sit udgangspunkt i de netværksdimensioner, som blev præsenteret i teoriapparatet i kapitel 2. Teorien er styrende for udformningen, fremhævnning af elementer og strukturingen af analysen. Formålet med analysen er at undersøge, i hvilken grad virksomhederne anvender netværk, når de skal ansætte nye medarbejdere, og hvordan virksomhederne opfatter det at ansætte gennem netværk. Granovetter undersøger ikke demand-dimensionen i "*Getting a Job*", da han vælger at lægge vægt på sociologiske kræfter, der skaber muligheder for mobilitet for individerne, frem for hvordan en virksomhed får udfyldt en stilling (Granovetter 1995). Dette vælger vi at gøre, idet vi vurderer, at det også er væsentligt at undersøge virksomhedernes anvendelse af netværk i forhold til rekrutteringsprocesser.

Empirien i denne analyse vil primært bestå af interview med fire forskellige virksomheder, hvor alle virksomhederne ansætter ufaglært arbejdskraft. Virksomhederne er lokaliseret i flere forskellige landsdele i Danmark. Analysen vil være delt op i tre led. Den første del af analysen omhandler hvilken information, virksomhederne gerne vil have om potentielle nye medarbejdere, og hvilken jobkanal, virksomhederne vurderer er mest optimal til at få denne information. Den anden del af analysen består af, hvordan virksomhederne anvender netværk i forhold til deres ansættelsesprocesser. Den tredje del af analysen består af virksomhedernes erfaring og anvendelse af arbejdskraft fra jobcenteret. Afslutningsvist vil analysen udmunde i en opsummering.

4.1 Virksomhedernes vurdering af hvordan de opnår bedst information omkring en ansøger.

På det danske arbejdsmarked hyres og fyres der mere, end nogle andre steder i verden (Bredgaard & Madsen 2015). Den danske flexicurity model sikrer et fleksibelt arbejdsmarked med en lav jobbeskyttelse, hvor virksomheder let kan fyre individer, men samtidig er der et kraftigt sikkerhedsnet, der sikrer en indtægt til de arbejdsløse, som bliver fyret. Men virksomhederne kan også nemt hyre ny arbejdskraft, når de har behov for det. Spørgsmålet er, hvordan de danske virksomheder får fat i deres arbejdskraft, og hvordan de får de nødvendige informationer om

deres ansøgere? Granovetter antager i hans netværksteori, at virksomhederne er mere tilbøjelige til at ansætte gennem netværk, fordi de får mere information om den pågældende ansøger, end de ville gøre, hvis de f.eks. benyttede jobannoncer til at finde arbejdskraft (Granovetter 1995). Men hvilke informationer er det virksomhederne gerne vil have om ansøgerne? Vi valgte derfor i dette speciale at stille virksomhederne spørgsmålet om "Hvad anser I som virksomhed som værende vigtigst, når I skal ansætte en medarbejder? "

"Det er, at de ikke er bange for at smøge ærmerne op, og de også er snaksalig, det vil sige indgår som en del af fællesskabet i stedet for at have nogen, der sådan er angst for at snakke med andre mennesker, det dur ikke. Fordi vi er så få, så kan vi ikke undgå at snakke sammen, vi kan ikke undgå at hilse på hinanden, og sidde sammen, og det skal bare fungere sådan noget".

(Virksomhed D)

Virksomhed D er det vi betegner som en lille virksomhed. Virksomheden beretter om, at virksomhedens normale arbejdsprocesser kræver en stor del af socialt samvær, hvorved det også må antages, at det falder virksomheden naturligt at lægge vægt på denne type af egenskaber, når de skal hyre nye medarbejdere. Denne type af efterspørgsel på sociale egenskaber var noget, alle virksomhederne i mindre eller større grad lagde vægt på, når en ny medarbejder skulle ansættes (bilag 5a-d). En anden information, som virksomhederne også gav udtryk for, at de gerne vil have, var hvorvidt den arbejdssøgende besidder motivation for at arbejde, og særligt om denne motivation er rettet mod at arbejde netop på den pågældende arbejdsplads. Virksomhed C udtrykte det således:

"[...] At personen vil det, og at personen er ambitiøs, og ikke er doven. Ja, og bare har en vilje og vil gerne lære, og at det ikke bare er fordi nu skal de have et arbejde, som mange i den her flotte generation. "

(Virksomhed C)

I dette citat giver virksomhed C udtryk for, at motivation for arbejdet og arbejdspladsen er væsentligt hos den ansøgende. Motivation er vigtigt for alle de medvirkende virksomheder. Virksomhederne havde et generelt fokus på, at den arbejdssøgende skulle se det som værende mere end blot et arbejde. Dette krav til den arbejdssøgendes arbejdsmentalitet læner sig op ad

arketypen primadonnaen, hvor arbejdet betragtes som et kald (Hein 2017). Ud fra citatet kan der også udledes en vis form for foragt over for pragmatikken som grundlæggende motivationsform. Denne foragt var noget, der generelt var i virksomhedernes svar. Denne tilgang til arbejdskraften kan siges at være modstridende i forhold til den type arbejdskraft, nogle af virksomhederne selv anvender. Både virksomhed A og C benytter sig typisk af ufaglærte deltidsansatte, som er i gang med andre uddannelser uden relevans til selve virksomheden. Man kan diskutere, om dette så blot er virksomhedernes syn på den idealtypiske medarbejdere i deres virksomhed, og om virksomhederne har været nødsaget til at gå på kompromis med arbejdskraften, fordi denne ikke eksisterer.

Virksomhederne så også positivt på, at den arbejdssøgende havde haft tidligere arbejds erfaring, men de så ikke tidligere arbejds erfaring som en nødvendighed. Håndværksvirksomhederne differentierede sig lidt fra den resterende gruppe af virksomheder, idet de også havde fokus på, at hænderne skulle være "skruet rigtigt på". Derved lagde de håndværksorienterede virksomheder vægt på, at naturlige motoriske evner var noget, som den potentielle medarbejder skulle besidde.

I det overstående er det blevet beskrevet, at motivation og sociale egenskaber for virksomhederne er de vigtigste egenskaber, en kommende medarbejder skal besidde. I den sammenhæng er det således oplagt at stille sig selv spørgsmålet, hvordan virksomhederne anser, at de bedst får adgang til disse informationer om ansøgeren? Når virksomheder skal indsamle informationer om en potentiel ny medarbejder antages det, at den bedste måde er gennem netværk (Granovetter 1995). I denne sammenhæng er det relevant at undersøge, hvordan virksomhederne vælger at indsamle informationer om deres potentielle nye medarbejdere, og om disse også stemmer overens med Granovetters teoretiske antagelser?

Derfor valgte vi i dette speciale at stille virksomhederne spørgsmålet om, hvordan de fandt frem til informationer om deres ansøgere? Til at skabe klarhed på dette område startede vi med at spørge virksomhederne: "Hvordan ser I som virksomhed, at I bedst får informationer om en person I agter at ansætte?". For tre af vores virksomheder var ansøgningerne og det at tale med ansøgeren vigtige faktorer i forbindelse med at indsamle informationer om en ny medarbejder.

"Snakke med dem! Altså først og fremmest er ansøgningen rigtig, rigtig, vigtig, især fordi man nogle gange får ekstremt mange, og man kan se, at nogle af dem er der bare blevet trykket Copy Paste på, og så er den sendt ud til alle, og så er der nogle hvor de har gjort sig en smule mere umage. Dem gider man så selvfølgelig også bruge lidt mere tid på".

(Virksomhed A)

Det at ansøgningen var af personlig karakter, og at personen havde brugt tid på at målrette ansøgningen, spillede en stor rolle for specielt virksomhed A, men også virksomhederne B og C lagde vægt på, at ansøgninger spillede en rolle i indsamlingen af informationer om en ansøger. Der var dog et punkt, hvor alle virksomheder, med undtagelse af virksomhed C, var enige. Det var, at netværk er en god informationskilde. Virksomhed C adskilte sig på dette punkt, idet virksomheden som er en del af en koncern, foretrak at ansætte deres medarbejdere på dette niveau gennem ansøgninger. Denne tilgang vakte selvfølgelig interesse, idet vi arbejdede ud fra det synspunkt, at virksomheder foretrækker at ansætte gennem netværk. Derfor spurgte vi virksomhed C, hvad grundlaget var for, at virksomheden foretrak at ansætte gennem ansøgninger i stedet for anbefalinger fra netværk.

"Det at der ikke er den der personlige relation, men også fordi at når de selv søger jobbet, så er det jo fordi at de gerne vil det, på en anden måde, og at det ikke bare er sådan en tjeneste du ved, det er ikke så nemt når de bare går ind i de her annoncer og kommer ind til samtaler, og der skal lidt mere til. "

(Virksomhed C)

Virksomhed C giver her udtryk for, at de ikke foretrækker at hyre arbejdskraft gennem sociale netværker, men foretrækker formelle jobkanaler, som f.eks. jobannoncer. Virksomhedens ansættelsesansvarlige giver altså udtryk for en decideret modstand i forhold til det at skulle ansætte gennem netværk. Denne modvilje kan vi spore tilbage til en tidligere oplevelse, den ansvarlige har haft, hvor netop en netværksmæssig relation resulterede i problemer med et tidligere ansættelsesforhold (bilag 5c). I citatet forklarer Virksomheds C's ansættelsesansvarlige, at hun vurderer, at det at blive ansat gennem netværk, ikke viser det samme engagement for at få jobbet. Derved kan det tolkes, at virksomheden antager det at sende ansøgningen i sig selv, giver virksomheden information om, at den potentielle medarbejder er motiveret i højere grad, end hvis

de blot bliver anbefalet af en ven. Yderligere bliver der også i citatet lagt vægt på tjenesten og den personlige relation som værende noget negativt. Derved er dette ikke i overensstemmelse med Granovetters antagelser, idet Virksomhed C ikke vurderer, at den bedste informationskilde til at få ny viden om en potentiel medarbejder på er igennem andre individer. På trods af virksomhedens modvillighed til at ansætte gennem netværk har de anvendt socialt netværk til at ansætte medarbejder før.

"Jeg stod og manglede personale, og så havde jeg en veninde, der havde en lillesøster som havde arbejdet i en anden tøjbutik. Jeg kendte så ikke lillesøsteren, men havde fået en god anbefaling fra storesøsteren selvfølgelig, så tog jeg så hende ind til samtale, og så ansatte jeg hende".

(Virksomhed C)

I dette citat beretter virksomhed C om et ansættelsesforløb, hvor de har benyttet sig af anbefalinger fra et andet individ, nemlig hendes egen veninde. Virksomheds C ansættelsesansvarlige fortæller, at der gennem et stærk bånd blev ansat et svagt bånd, nemlig hendes venindes lillesøster. Veninden havde anbefalet hende, og dette lagde virksomheden vægt på i ansættelsen. Man kan derfor argumentere for, at på trods af virksomhedens skepsis overfor at ansætte gennem netværk, er det stadig noget, der forekommer i praksis. Virksomhedens ansættelsesansvarliges erfaring med at ansætte gennem stærke bånd kan formodes at have påvirkning på holdningen til at ansætte gennem svage bånd. Granovetter antager, at når en virksomhed ansætter gennem netværk, er det ofte forbundet med en følelse af sikkerhed i, at den person, man potentielt vil ansætte, lever op til de forventninger der, stilles til dem (Granovetter 1995). I denne sikkerhed er der indlagt tillidsbånd. Derfor vil en virksomhed søge mod kilder i deres netværk, som de stoler på og har tiltro til. Disse kilder kan være venner, bekendte, kollegaer eller tidligere ansatte. Hvis virksomheden har tillid til den givne kilde og kan få en godkendelse af en person gennem denne kilde, sikrer virksomheden sig, at den potentielle medarbejder lever op til de krav, der stilles til vedkommende. Hvis man som udgangspunkt følger Granovetters teori betyder det altså, at virksomhederne gerne vil have, at nogle "voucher" for arbejdskraften. Derfor valgte vi at spørge virksomhederne, om de nogensinde havde ansat en medarbejder gennem en social relation, og om de ville ansætte en på baggrund af en anbefaling af en ven.

"Ja, det har jeg, og der har jeg ikke været inde og spørger om anbefalinger fra deres tidligere arbejdsplads, der har jeg lænet mig op ad det min ansatte har sagt i forvejen. Altså hvis jeg har en ansat der siger, jeg har en fætter her, han er pisse god til det her eller han kan ikke lige det her, men han er god til et eller andet. Kan vi bruge ham et sted, jeg kan godt lægge hovedet på blokken for han kommer og møder ind, og han giver den en skalle, så er det jo fint nok, så skal jeg nok lære ham resten."

(Virksomhed B)

Virksomhed B lægger i sit citat vægt på den sikkerhedsmæssige dimension og tilliden til den ansatte, der stiller denne garanti. Det samme gjorde sig gældende for virksomhed D, der også på samme måde lagde op til, at en anbefaling stillede sikkerhed for, at den potentielle medarbejder ville være pligtopfyldende. Virksomhed A havde en lidt anderledes dimension på denne garanti, idet virksomheden lagde vægt på, at hvis det ikke fungerede, var der nogen, der kunne stilles til ansvar. Dette tyder på, at Virksomhed A tidligere har oplevet, at denne garanti, der normalt bliver givet, ikke altid har været fyldestgørende i tidligere tilfælde. Derved er der en del mere skepsis at spore i Virksomhed A's svar på dette spørgsmål.

Granovetter antager, at der er to overordnede jobkanaler, som bliver benyttet til at finde enten et arbejde eller en ny medarbejder: de formelle og de uformelle. De formelle jobkanaler inkluderer kommercielle og offentlige ansættelsesbureauer, jobopslag og reklamer. De uformelle metoder inkluderer anvendelse af personlige kontakter, altså brugen af både stærke og svage bånd, samt direkte ansøgninger til en arbejdsgiver (Granovetter 1995). I Granovetters netværksteori antages det, at størstedelen af alle jobs bliver fundet gennem uformelle jobkanaler, og hovedsageligt gennem det sociale netværk, men også ved direkte ansøgning. Spørgsmålet er i midlertidigt, hvilket jobkanaler, de interviewede virksomheder benytter til at rekruttere arbejdskraft?

De to virksomheder, som er en del af en større koncern, brugte hovedsageligt formelle jobkanaler, i form af jobannoncer. Begge virksomheder gav udtryk for, at de havde anvendt netværk til at ansætte personale. Vi spurgte derfor ind til, hvordan forløbet vil være, hvis f.eks. en medarbejder anbefaler en person til jobbet, hvortil virksomhed C svarede:

" [...] Så bliver personen bedt om at gå ind og søge stillingen, der er jo alle de her retningslinjer. Vi må jo heller ikke tage imod ansøgninger i butikken, så hvis der er nogen der bliver anbefalet, så får de lov til at sende deres ansøgning ind og så bliver de kaldt ind til en samtale".

(Virksomhed C)

I dette citat udtrykker virksomhed C, at hvis de får en anbefaling fra en medarbejder om en bestemt person, så skal denne person stadig gennem de samme officielle procedurer med at sende en ansøgning. Virksomhed C fortæller også, at de ikke må bruge personlige kontakter eller andre uformelle kanaler, og dette kan formodes at være grunden til, at denne virksomhed bruger netværk i mindre grad end de andre virksomheder. Dette var ikke helt det samme tilfælde hos virksomhed A. Selvom de også primært anvendte formelle jobkanaler til at hente arbejdskraft, er der mulighed for i virksomhed A, at personer kan blive ansat på baggrund af anbefalinger fra en anden uden at skulle skrive en ansøgning. Rationalet bag at virksomhed B og D vælger at benytte personlig kontakt er, at formelle jobkanaler skaber for mange ansøgninger, de skulle sortere i.

"Altså for det første når vi skal finde arbejdskraft, så skal det helst være inden for en vis radius med hensyn til, kørsel til og fra arbejde, og sådan noget. Derfor er det vigtig for os, at det er nogen som kender nogen, der kan sige god for dem. Vi har også prøvet at søge nogen på facebook, men det giver jo ikke. Det der er problemet er, at så søger alt og alle, så kommer der en slagter, og det er jo ikke lige sådan noget vi søger. Folk tager det nok ikke helt så seriøst, når vi slår det op på sådan noget. [...]. Så skal vi bruge en snedker, og vi havde nogen der havde søgt fra København, og de var ikke villig til at flytte til Jylland, og man kan altså ikke kører frem og tilbage fra København til Jylland, det giver sig selv".

(Virksomhed D)

I dette citat beretter virksomhed D om, hvorfor de anvender den uformelle jobkanal "netværk", hvor de spørger medarbejderne, om de kender personer i deres eget netværk, de kunne anbefale som potentiel arbejdskraft. Det fremgår i citatet, at de oplever, at når de anvender formelle jobkanaler, bliver de overvældet med ansøgninger. De fortæller også, at mange af disse ansøgere ikke er relevante for dem. Virksomhed B havde de samme overvejelser og erfaringer, som virksomhed D giver udtryk for i dette citat. Vores resultater viser derved, at to af virksomhederne

foretrækker at ansætte gennem formelle jobkanaler, og de andre to virksomheder primært anvendte personlig kontakt, når de skal finde nye medarbejdere.

Resultaterne stemmer således ikke helt overens med Granovetters antagelser om, at virksomheder primært anvender personlig kontakt til at finde nye medarbejdere. Det kan fremhæves, at virksomhed A og C primært anvender formelle jobkanaler og er underlagt restriktioner fra den koncern, de er en del af. Disse restriktioner gør, at de ikke officielt må anvende uformelle jobkanaler. Begge disse virksomheder fortæller, at de har HR afdelinger, der står for udformningen og distribueringen af formelle jobopslag, og at den ansvarlige leder i de enkelte virksomheder efterfølgende står for interview og ansættelser. Virksomhederne B og D har ingen HR-afdelinger og lægger kraftigt vægt på ansættelser gennem netværk.

Virksomhed A har i flere tilfælde valgt at bryde med koncernens officielle retningslinjer og ansat arbejdskraft gennem personlige relationer.

Derfor er det for dette speciales vedkommende også interessant at undersøge, hvordan virksomhedernes nuværende arbejdskraft er blevet ansat. Til at finde ud af dette valgte vi at spørge virksomhederne, hvordan deres nuværende medarbejdere havde fået deres arbejde, og hvordan de oplevede ansættelsesproceduren gennem netværk.

4.2 Virksomhedernes anvendelse- og erfaring med at hyrer gennem det sociale netværk.

Alle virksomheder giver udtryk for, at de benytter netværk til ansættelse af deres medarbejdere. Dette gælder særligt de virksomheder, der ikke er en del af en koncern og ikke har nogen HR-afdeling. Disse virksomheder lægger også vægt på, at den lokale arbejdskraft er vigtig for dem, og derfor anvender de primært lokale netværk til at finde arbejdskraft. Alle virksomhederne havde hyret arbejdskraft, der var blevet anbefalet på vegne af andre. Dette stemmer overens med essensen af Granovetters teoretiske antagelser; nemlig at det sociale netværk skaber adgang til arbejdsmarkedet. På trods af, at virksomhed A er en del af en større koncern og derved har flere ressourcer til at formidle jobopslag, så giver virksomhed A stadig udtryk for, at ansættelser gennem sociale netværker har positive fordele.

"Jeg har ikke noget imod at der er nogen, der kan sige at de tror på personen kan. Det gør jo at man får lidt mere tiltro, tænker jeg. Det er jo altid fedt, både for personen og medarbejderen eller arbejdsgiveren. Det der med at der er nogen, der kan sige, det her er sgu en sød person, det her. For hold nu kæft hvor kan man læse mange ansøgninger og bare tænke kæft noget lort [...] Så det kan spille en lige så stor rolle [...]"

(Virksomhed A)

I dette citat fortæller virksomheds A's ansættelsesansvarlige, at hun ser det som positivt, hvis nogen kan anbefale en potentiel ansøger. Virksomhed A fortæller også, at en anbefaling fra en anden kan spille en lige så stor rolle, som f.eks. en god arbejdsgiveranbefaling eller en god personlig samtale. På trods af, at formelle jobkanaler anvendes som standard i Virksomhed A, så ser de stadig anbefalinger fra netværk som et plus. Virksomhed A's ansættelsesprocedure falder derved kun delvist i tråd med Granovetters antagelser, idet et individ vil have lige så gode chancer for at blive ansat hos virksomhed A, hvis de sender en god ansøgning, som de ville have, hvis de har det rette netværk. Yderligere giver den ansættelsesansvarlige i virksomhed A udtryk for, at de formelle jobkanaler kan medvirke til en overbelastning i form af antallet af ansøgninger. Derfor kan det formodes, at virksomheden i nogle tilfælde ansætter uden at slå opslag op, fordi de har fået en anbefaling fra en anden person. Til forskel fra virksomhed A, lægger virksomhed D i højere grad vægt på anbefalinger fra deres medarbejdere eller det sociale netværk. Dette fortæller virksomheden i det nedstående citat:

"Jamen jeg ser sådan på det, hvis jeg selv anbefaler nogen, er det noget jeg kan stå inde for, uanset om det er et produkt eller det er et menneske, jeg siger god for, så er det en jeg ved der ikke vil skuffe, min henvisning. Hvis jeg får den sikkerhed fra andre, så forventer jeg sådan set også at det er lidt det samme".

(Virksomhed D)

I modsætning til virksomhed A giver virksomhed D udtryk for, at de præfererer at ansætte gennem netværk. Dette begrundes ejeren af virksomheden med, at hvis han selv anbefaler nogen, så er det én, han kan stå inde for, og det samme forventer han af andre individer, der anbefaler en medarbejder til ham. Derved anser han anbefalinger fra andre som en sikkerhed for, at den potentielle medarbejder er arbejdsdygtig. Dette falder godt i tråd med Granovetters antagelse om,

at virksomhederne er tilbøjelige til at ansætte gennem netværk, fordi de får mere og sikrere information om den arbejdssøgende, end via formelle jobkanaler (Granovetter 1995). Den samme sikkerhed giver både virksomhed A og B også udtryk for, at de oplever, når de ansætter gennem netværk.

Virksomhed B og D anvender netværk som deres primære ansættelsesmetode, hvorimod A og C anvender det som sekundær ansættelsesmetode.

Vi valgte også at gå udover teoriens teoretiske grundlag og spørge ind til, hvordan de ansættelsesansvarlige forholdt sig til at skulle ansætte gennem deres eget netværk. Dette anså vi som værende væsentligt, idet de ansættelsesansvarlige kan betragtes som en direkte informationskilde til at få et arbejde, og disse kan endvidere give en indikator for, hvordan de ansættelsesansvarlige forholder sig til deres egne netværker. En undersøgelse af dette kan give informationer om, om de ansættelsesansvarlige er mere motiveret til at hjælpe deres egne stærke bånd i arbejde, eller om de vil være mere tilbøjelige til at ansætte deres egne svage bånd. Yderligere giver dette også informationer om, hvordan enkelte individer, med information om jobåbninger, forholder sig til deres netværker.

Virksomhederne giver alle udtryk for, at de kun vil ansætte deres egne svage bånd til fuldtidsstillinger. Derudover beretter virksomhederne om, at de godt kunne ansætte egne stærke bånd, men kun som deltids- eller periodevist arbejde. Virksomhed A, B og C havde erfaring med at ansætte deres egne stærke bånd:

" [...] Var det en assistance som jeg vidste ville få en ugentlig vagt og så hver anden weekend, og det fungerede fint, der er det meget nemt for mig at gå ind og være mig, der er ude og mig der er på arbejde og det er to meget forskellige personer, vil jeg sige, jeg er stadig mig, men der er nogle andre ting der skal gøres. [...] Det er stadig rigtig nemt for mig når det er assistance, når vi snakker fuldtid, så kan det godt blive sværere, vil jeg sige, i og med at så er det hver dag, der tror jeg også at der ville kunne gå hygge i den for mig selv, hvis det ville være hver dag."

(Virksomhed A)

Virksomhed A's ansættelsesansvarlige giver her udtryk for, at hun godt kunne finde på at ansætte sine egne stærke bånd, om end kun som assistance. Hun begrundet dette med, at seriøsiteten ville

falde, og at det ville være vanskeligt for hende som chef at bevare det professionelle forhold. Der skal i denne sammenhæng gøres opmærksom på, at der kun bliver spurgt ind til den ansættelsesansvarliges egne bånd. Granovetter undersøger ikke selv demand-siden af arbejdsmarkedet, og derfor forholder han sig ikke teoretisk til virksomhedernes ansættelsesansvarliges egne bånd. Granovetter forholder sig dog til, hvordan information videregives gennem netværk, hvorunder han antager, at information bedst videregives gennem svage bånd (Granovetter 1973). Ud fra overstående citat kan det således udledes, at det ikke kun er begrænset information, et individ får, hvis de udelukkende har stærke bånd i deres netværk, som Granovetter antager (Granovetter 1973). Stærke bånd kan, på trods adgangen til information om et arbejde, ikke lede til fuldtidsstillinger på lige fod med svage bånd, fordi der opstår problemer i forhold til rollefordelingen og overlap mellem den private relation og arbejdsrelationen. Den samme bekymring giver virksomhed D også udtryk for i det nedstående citat.

”Det kommer an på, hvis det sådan er ude i periferien, så ser jeg det ikke som noget problem. Det er mere hvis det er nogen der helt tæt på, for det er et problem, hvis du skal irrettesætte, så gør du det ikke rigtigt eller os tager du noget af essensen, af det du burde sige. Fordi det er en man ses med privat, og har det godt med”.

(Virksomhed D)

I dette citat fortæller virksomhed D, at den ansættelsesansvarlige ikke anser, at der er et problem med at ansætte gennem sine egne svage bånd. De giver i løbet af interviewet også udtryk for, at dette er en metode, de primært benytter. Den ansættelsesansvarlige direktør for virksomhed D fortæller også, som det fremgår i citatet, at han ikke ville ansætte sine egne stærke bånd, fordi ”chefrollen” vil være under udfordring i forhold til at irrettesætte og være objektiv i forhold til den nære ven eller familiemedlem, som var ansat. Virksomhedsejeren antager, at det private forhold vil spille ind over arbejdsforholdet. Virksomhederne A, C og D giver udtryk for de samme bekymringer ved at ansætte gennem stærke bånd. De vurderer, at den personlige relation giver ulemper i forhold til at udfylde en autoritær rolle som chef. Virksomhed C har selv mærket konsekvenserne ved at ansætte gennem stærke bånd, som har påvirket sociale relationer.

Virksomhed B's direktør giver udtryk for, at hans egne stærke bånd ikke har interesse eller vil med hans nuværende virksomhed ikke kunne arbejde for ham. Dette kan sammenlignes med Granovetters antagelse om, at stærke bånd ikke skaber den samme adgang til andre netværker, som svage bånd. Individer med få men stærke bånd får ikke de samme informationsmuligheder om nye jobs, som individer med mange svage bånd i deres netværk (Granovetter 1995). Disse teoretiske antagelser kan delvis også overføres på virksomhed B, idet direktørens stærke bånd ikke er gunstige i forhold til at skaffe arbejdskraft til virksomheden, hvorved det også er centralt for virksomheden at få adgang til andre netværker for at kunne rekruttere arbejdskraft. Virksomheden har derfor et behov for at have svage bånd i sit eget netværk eller de nuværende ansattes netværk.

Størstedelen af virksomhed D- og B's ansatte blev ansat gennem et socialt netværk, mens A og C, havde mindre dele af arbejdskraften, som var ansat gennem netværk. Virksomhed A gav udtryk for, at der var en medarbejder, der var blevet ansat gennem den tidligere chefs netværk, som hun ikke selv ville havde hyret, men at hun var utrolig glad for denne medarbejder, fordi vedkommende kunne nå ud til en anden målgruppe, end hun selv kunne (bilag 5a). Ud fra dette kan der argumenteres for, at netværk, og særligt de svage bånd i de ansættelsesansvarliges eget netværk, anvendes til at rekruttere arbejdskraft, men også de nuværende medarbejderes netværker benyttes.

4.3 Virksomhederne anvendelse og af erfaring med Jobcentre.

Virksomhederne havde anvendt de lokale jobcentre i forskellig grad. Virksomhed A havde aldrig rekrutteret arbejdskraft fra det lokale jobcentre på trods af, at en medarbejder fra jobcenteret havde henvendt sig i butikken. Virksomhed B, C og D havde fået arbejdskraft fra jobcenteret i form af virksomhedspraktikanter. Virksomhed B og D gav begge udtryk for, at de stadig kunne finde på at rekruttere arbejdskraft fra jobcenteret. Virksomhed B gav dog udtryk for, at de havde betænkeligheder ved at rekruttere nye medarbejder fra jobcentret.

" [...] Nu er det jo sådan, at de fleste af dem man finder på jobcentret, desværre er, det er ligesom bunden i hvad fanden, der går af ledige håndværker, hvert fald i vores område. "

(Virksomhed B)

Virksomhed B udtrykker her, at den arbejdskraft, der kan hentes fra jobcentret, ikke er dygtig nok. Danmark befinder sig på nuværende tidspunkt i en højkonjunktur, hvilket medfører en lavere ledighed; særligt hos gruppen af ufaglærte (Dalskov & Mølgaard 2010). Der kan argumenteres for, at i en lavkonjunktur, og dermed i en tid med større ledighed, vil der også være flere kvalificerede ledige for virksomhederne at vælge imellem. Det kan formodes, at virksomhederne i så fald vil kunne hyre arbejdskraft fra jobcentrene, som er af større kvalitet, grundet det større udbud af ufaglært arbejdskraft. Når der er mangel på arbejdskraft, som det er tilfældet under højkonjunktur, kunne det formodes, at de ledige, som befinder sig i jobcentret, vil være de ledige, der har andre udfordringer end blot ledighed. Den seneste statistik, som er opgjort i december 2019 (Danmarks statistik, B 2020), viser, at der er 25.700 ledige, der bliver kategoriseret som enten uddannelsesparate eller jobparate. Dette udgør således 21,4 procent af dem, som modtager en kontanthjælpsydelse. De 21,4 procent har ifølge jobcentret kvalifikationer til at kunne bidrage til det ordinære arbejdsmarked. Derved eksisterer der altså, på trods af højkonjunkturen, ledige borgere i jobcentret, som virksomhederne kan hyre; dette omfatter dog også andre grupper end ufaglærte. De medvirkende virksomheder har tendens til ikke at rekruttere gennem cv-banken, grundet deres opfattelse af ledige, hvilket vil blive beskrevet senere i analysen. Årsagen til, at virksomhederne ikke hyrer denne gruppe, kan, som tidligere vist, være, at de uformelle kanaler, såsom netværk, er det, virksomhederne benytter til at rekruttere arbejdskraft (Larsen 2009). Yderligere viser en undersøgelse fra arbejdsmarkedsstyrelsen, at langtidsledige i hovedstaden og region Sjælland, har sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet, end dem der har været ledige i en kortere periode af deres liv (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2012). Det kan formodes, at de 21,4 procent er arbejdsløse, fordi de ikke har det rette netværk. Det kan også tænkes, at det ikke er alle de 21,4 procent af de jobparate, som er lige arbejdsdygtige. Kategorisering af de ledige kan argumenteres for siden 2000'erne gradvist at være blevet gjort mere positiv (Nielsen 2015). Yderligere kan der også argumenteres for, at der har været et politisk pres på at få flere ledige borgere ud på arbejdsmarkedet. Kategoriseringsmulighederne af de ledige er blevet indsnævret. I dag findes der to kategorier: aktiveringsparat og jobparat (Nielsen 2015). Grundet indsnævringen af matchgrupperne kan det formodes, at nogle af de ledige måske skulle have været placeret i en mellemkategori som f.eks. indsatsklar, som tidligere fandtes i matchgruppesystemet.

Alle virksomheder, med undtagelse af virksomhed A, har hentet arbejdskraft fra jobcentret, og et oplagt spørgsmål er således, hvilken erfaring virksomhederne har med at benytte arbejdskraft fra de lokale jobcentre. Generelt beretter virksomhederne om negative erfaring med at rekruttere arbejdskraft gennem de lokale jobcentre. Virksomhederne har forskellige oplevelser både med de enkelte jobcentre, men også den enkelte ledige. Fælles for virksomhederne er, at alle enten har erfaret eller formoder, at de ledige ikke har den rette motivation for at arbejde. Virksomhed C beskriver det således:

" [...] Det er ikke de bedste oplevelser, ikke fordi det har været et problem, men det er altid folk der bruger det sådan som en nødløsning for at komme ud og prøve noget. Det er sjældent at folk fra jobcenteret, som vi får herind, at de virkelig gerne vil stå i butik eller kan se en fremtid i at stå i butik, så tit så er det som om deres rådgiver eller sådan noget bare kommer ud og finder noget til dem, og så er der meget af sådan noget sygdom, og så kommer de ikke, og så kommer de for sent og gider ikke rigtig være her, så det er ikke de bedste oplevelser, vi har med det"

(Virksomhed C)

Virksomhed C beskriver her, hvordan de oplever, at medarbejdere hentet fra jobcentret ikke er motiverede til at stå i butikken. Yderligere fremhæver hun også, at de lediges socialrådgivere er dem, der finder jobbet til dem, og ikke den ledige selv. Dette opfatter hun som værende dvaskt. Ud fra dette kan der argumenteres for, at formelle og uformelle jobkanaler, ligesom der tidligere blev redegjort for, giver virksomhederne forskellige typer af information om en potentiel medarbejder. Dette kan overføres til jobcentrene, idet virksomhederne generelt antager, at de medarbejdere, som bliver fundet gennem jobcentret, er mindre motiverede, end hvis de selv aktivt havde søgt gennem en anden jobkanal. Denne formodning om, at der ikke er den samme motivation hos ansøgere, der er tilknyttet jobcentret, er noget, der er en generel konsensus om hos alle de medvirkende virksomheder (bilag 5a-d).

Nogle af virksomhederne beretter også om enkelte positive oplevelser med at rekruttere arbejdskraft fra jobcentret. Virksomhed D har eksempelvis hyret en medarbejder gennem virksomhedspraktik:

"Vores bogholder, var fordi vi skulle have en ny bogholder, så fik vi en i virksomhedspraktik ¹⁷i en måned, for at se om hun kunne fungere med os, og det gik udmærkede, og det var en fra jobcentret".

(Virksomhed D)

I dette citat fortæller virksomhed D, at de har hyret deres bogholder gennem virksomhedspraktikordningen. Denne ordning er et forsøg fra jobcentrene på at skabe adgang til virksomhederne for de ledige ved at skabe netværk, og derigennem give den ledige en chance for at vise, at personen er arbejdsduelig. Når man sætter virksomhedspraktik i relation til Granovetters netværksteori, kan det udledes, at denne ordning er en mulig vej til at skabe netværk for de ledige til at træde ind på arbejdsmarkedet, idet de ledige får mulighed for at skabe sociale og arbejdsrelaterede relationer med medarbejderne og lederne på en given arbejdsplads. På den måde kan den ledige få en fod indenfor. Gennem disse ordninger kan jobcentrene være behjælpelige med at skabe svage bånd hos den ledige, som er gavnlige for at bringe vedkommende i arbejde. Virksomhed D fik en medarbejder, de var glade og tilfredse med gennem denne ordning, men det er langt fra tilfældet hos alle. På landsplan er andelen af ledige der kommer i arbejde gennem virksomhedspraktikken på knapt syv procent inden for det første år (Rockwool fonden 2020). Til trods for dette tal er anvendelsen af virksomhedspraktik øget. Den øgede anvendelse af virksomhedspraktik sker formodentligt, fordi denne indsats er mindre omkostningsfuld end nogle af de andre alternativer. Det kunne sagtens tænkes at tallet kunne være en del lavere for de ufaglærte, idet virksomheder, som ansætter ufaglært arbejdskraft, ikke har nogle adgangsbarrierer. Hele virksomhedspraktikordningen møder på nuværende tidspunkt stor kritik fra HK Handel, der retter sin kritik imod virksomhedspraktikindsatsen i forhold til detailhandelen. HK anser ordningen som værende skjult statsstøtte og have en ringe beskæftigelseseffekt for den deltagende gruppe, som også omfatter ufaglærte (Rodrigues 2020). Specielt den ringe beskæftigelsesrate er noget, der bekymrer. HK melder, at deres tillidsrepræsentanter fra hele landet beretter om tilstande, hvor

¹⁷ Virksomheden nævner i det originale citat jobprøvning, men grundet en usikkerhed i det oprindelige interview kontaktede vi virksomheden igen for at få en uddybende forklaring om hvad de mente her. Der beretter virksomheden om at denne mente virksomhedspraktik og ikke jobprøvning som der bliver sagt i det originale interview.

virksomhedspraktikanter går ind og overtager opgaver, som deres ansatte kollegaer normalt ville gøre. Derfor har HK Handel nu set sig nødsaget til at indgive en officiel klage mod den danske stat til EU-Kommissionen.

Virksomhed D fortalte, at de faktisk har en ny i virksomhedspraktik, samt at det er en ordning, de har benyttet flere gange:

”Ja, vi har benyttet dem flere gange, men de har ikke kunne hjælpe os. Altså lige nu har vi faktisk en i praktik herude, sådan afprøvning men altså det er ikke en vi kan bruge til noget. Når vedkommende stopper, når praktikken er ovre, skal vi bruge en mand mere igen”.

(Virksomhed D)

Ud fra dette citat kan det udledes, at der er nogle af de ledige, som mangler nogle kompetencer, som de skal arbejde på, før der arbejdes på at udvide deres netværk gennem praktikordningen. Det kan også tænkes, at en for tidlig virksomhedspraktik kan skade den lediges chancer for at komme i arbejde, idet den ledige kommer til at skade nogle potentielle svage bånd, som ellers kunne have bragt personen i arbejde. De tre virksomheder, der havde anvendt arbejdskraft fra jobcentret, havde primært haft negative oplevelser med at hyre ledige fra jobcentret. Virksomhed B havde også oplevet problemer med det lokale jobcenters indsats.

”[...] Den her medarbejder havde ikke de fornødne certifikater som skulle til, og så valgte jobcentret at sige, at hvis jeg havde ham på prøve i en måned og så ansat en måned, så hvis han levet op til kravene og passede sit arbejde og gjorde, som han skulle, så vil de gerne give ham de certifikater, som jeg skulle bruge. Da det så kom til stykket, så løb de fra deres aftale, så ville de ikke betale de certifikater alligevel. [...] sådan nogle certifikater kan godt løbe op i 20.000 kr. og de certifikater ville jeg ikke betale, for så kan jeg gå og give certifikater til hele kommunen, så sagde jeg at hvis jeg skal ansætte ham, så er i nød til at smide de certifikater i og betale de kurser, som det en gang koster. [...] Til at starte med kunne de godt betale dem, men da det så kom til stykket, så sagde de det kan vi ikke.”

(Virksomhed B)

Virksomhed B fortæller her, at da det kom til stykket, ville jobcentret så ikke længere betale for certifikatet, og at virksomheden derfor følte sig nødsagede til at afskedige medarbejderen, fordi det ville være for dyrt for virksomheden at beholde vedkommen. Sådant en episode kan formodes at skade tillidsbåndet mellem de lokale virksomheder og jobcentrene, hvilket i sidste ende går ud over den ledige. En af grundideerne med at oprette kommunale jobcentre var, at jobcentrene skulle fungere som netværksskabende enheder, der skulle agere bindeled mellem de lokale virksomheder og de ledige (Andersen & Larsen 2018).

Virksomhederne, som havde anvendt arbejdskraft fra jobcentret, havde primært negative erfaringer med at hyre arbejdskraft fra jobcentret. På trods af at virksomhed A ikke havde anvendt arbejdskraft fra jobcenteret, var det heller ikke en jobkanal, som de regner med at benytte fremover. Deres grundlag var, at de formodede, der ikke var det samme engagement fra de personer, der er tilknyttet et jobcenter, som dem, de kunne få gennem andre jobkanaler. Denne formodning om, at de ledige fra jobcentrene ikke er motiverede og engagerede medarbejdere, var der konsensus om hos alle de medvirkende virksomheder. Derved antages det, at virksomhederne foretrækker at gå uden om jobcentrene for at rekruttere arbejdskraft.

4.4 Opsummering

I denne del af analysen fandt vi frem til, at de virksomheder, vi interviewede, generelt havde haft dårlige oplevelser med rekruttering af arbejdskraft gennem jobcentrene. Derudover viste vores interviews også, at alle virksomhederne tidligere havde anvendt netværk og personlig kontakt til at rekruttere arbejdskraft. Dette stemmer overens med Granovetters teori, idet virksomhederne giver udtryk for, at de opnår mere information om den potentielle arbejdskraft; dog med undtagelse af virksomhed C. Ansættelser gennem netværkers svage bånd virkede til at være den primære anvendte metode hos de virksomheder, der beskæftigede sig med den håndværksmæssige dimension. Det var dog ikke alle typer af arbejdskraft, virksomhederne ansatte gennem deres netværker. Når der var tale om deres egne stærke bånd gav alle ansættelsesansvarlige i virksomhederne udtryk for, at de havde visse forbehold ved at ansætte denne type af arbejdskraft. Dette bundede i, at virksomhederne gav udtryk for, at ansættelse af stærke bånd kunne skabe problematikker i form af, at det kunne være svært at forholde sig

objektivt ift. en ansat, som man har en nær relation til. Når man holder dette i relation til Granovetters fund, stemmer det ganske godt overens med teorien. Granovetters fund referer direkte til denne problematik, hvor det med omvendt fortegn var individet, der havde kraftige betænkeligheder ved at arbejde sammen med en ven. Når vi skal opsummere, hvilke ønsker og krav, virksomhederne havde til potentielle nye medarbejdere, herskede der en tydelig konsensus om, at en kommende medarbejder skulle være motiveret og brænde for arbejdet. Dette spillede en stor rolle for alle virksomhederne, og i nogle tilfælde kunne det være mere værdifuldt for virksomheden, end de erfaringer som ansøgeren havde. En anden årsag til, at halvdelen af vores virksomheder gav udtryk for, at de foretrak netværk til at finde deres arbejdskraft, var den strøm af informationer, der kom ind til virksomhederne gennem formelle jobkanaler. Granovetter er ligeledes af den opfattelse, at virksomhederne foretrækker at rekruttere gennem netværk. Dette giver han både udtryk for i sit værk men også i forskellige interviews omkring hans værk. Foruden dette fandt vi frem til, at virksomhed A og C begge så positivt på de formelle ansøgninger. Dette blev begrundet med en forklaring om, at de selv mente, det var en fordel at kunne se, at ansøgeren havde brugt tid og gjort sig umage for at skrive ansøgningen.

For virksomhederne B og D kunne strømmen af informationer fra formelle kanaler virke overvældende og upersonligt, hvorved virksomhederne gav udtryk for, at de kunne have svært ved at danne sig et overblik over alle ansøgerne. Dette falder godt i tråd med Granovetters teoretiske antagelser om, at man ikke nødvendigvis opnår den bedste grad af informationer på denne måde. Afslutningsvist fandt vi også frem til, at der hos de virksomheder, vi interviewede, herskede en konsensus om, at arbejdskraften fra jobcentre var mindre motiveret og engageret end den arbejdskraft, de kunne få gennem andre jobkanaler. Alle virksomhederne gav udtryk for, at de havde betænkeligheder og negative forudantagelser om de ledige, der søgte arbejde hos dem gennem jobcentre.

5. Analyse af det sociale netværk.

I dette kapitel vil der blive foretaget en deskriptiv analyse af det sociale netværk hos de ufaglærte ledige og de ufaglærte i arbejde. Analysen vil primært have sit udgangspunkt i de netværksdimensioner, der blev præsenteret i netværksteorien i kapitel 2. Dette teoretiske udgangspunkt vil også være styrende for struktureringen af analysen, samt hvilket elementer af empirien, der vil blive analyseret. Formålet med analysen er at undersøge, om netværk og særligt de svage bånd er gunstige i forhold til at få et arbejde. Der vil også være en komparation mellem de ufaglærte ledige og de ufaglærte i arbejdets netværkskarakteristika. Analysens empiri vil bestå af interview med de ufaglærte ledige og ufaglærte, som er i arbejde. Supplerende til de kvalitative interviews vil der også være empiri fra en spørgeskemaundersøgelse, som vil belyse deskriptive mål af netværksstørrelse, antallet af nære venner, andel af bekendte, samt uddannelsesniveaut og hvilken jobkanal, der er blevet benyttet til at finde arbejde. Yderligere vil også de lediges oplevelse med jobcentret, og om de oplever, at jobcentret har udvidet deres sociale netværk blive belyst. Afslutningsvist vil analysen udmunde i en opsummering af resultaterne.

5.1 Fører netværk til job?

I den første delanalyse blev der analyseret på demand-siden af det danske arbejdsmarked. Det valgte fokus grunder i en mangel, som vi mente lå i Granovetters undersøgelsesdesign, idet denne ikke undersøger efterspørgslens betydning for det at komme i arbejde. Granovetter kigger på tre forskellige grupper i hans undersøgelse: professional, technical og managerial workers. Til forskel fra Granovetters undersøgelse analyseres der i dette speciale kun på gruppen af ufaglærte. Granovetter konkluderer, at det for individer med en højere indkomst gør sig gældende, at de bruger uofficielle jobkanaler, og særligt svage bånd, samt at netværk har en væsentlig betydning i forhold til det at få det bedst mulige arbejde for denne gruppe. Derved anser han, at individer med et højt uddannelsesniveau bruger bridgings netværkskomponent, hvorimod de ufaglærte har en tendens til at anvende stærke bånd til at finde et arbejde og derved i højere grad bruge bondings netværkskomponent i forbindelse med en jobsøgningsproces. Derfor er vi af den antagelse, at ufaglærte i mindre grad vil bruge svage bånd end grupperne med et højere uddannelsesniveau. Til at undersøge denne antagelse i dansk kontekst viser tabel 2 en fordeling af uddannelsesniveau og hvilken jobkanal, et individ har fået sit arbejde gennem.

Tabel 2. Anvendte jobkanaler blandt beskæftiget lønmodtager og tidligere lønmodtager

Hvordan fik du i sin tid det pågældende arbejde?										
Jobkanaler	Formelle jobkanaler		Personlig Kontakt		Uopfordret/ Direkte ansøgninger		Andet		Total	
Hvad er din højest gennemførte uddannelse?	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Ufaglært	28	49	36,57	64	22,29	39	13,14	23	100	175
Erhvervsuddannelse	33,99	52	27,45	42	25,49	39	13,07	20	100	153
Kort videregående uddannelse	48,45	78	23,6	38	15,53	25	12,42	20	100	161
Mellemlang videregående uddannelse	55,36	129	28,76	67	10,73	25	5,15	12	100	233
Lang videregående uddannelse	54,17	39	19,44	14	12,5	9	13,89	10	100	72
Total	43,7	347	28,34	225	17,25	137	10,71	85	100	794

Kilde: Egen tilvirkning. Tabellen indeholder respondenter der alle har et arbejde eller tidligere har haft et arbejde. Her indgår også respondenter der er sygemeldt, førtidspensionister samt flexjobber.

Det mest iøjefaldende ved vores spørgeskemaundersøgelse er, at det lader til, at desto højere uddannelse man har, desto mere har man anvendt formelle jobkanaler til at komme i arbejde. Dette resultat stemmer ikke overens med Granovetters oprindelige fund, når uddannelse ligestilles med indkomst. Det skal dog påpeges, at personlig kontakt er den foretrukne kanal for gruppen af ufaglærte. Dette stemmer overens med Granovetters antagelser, om at ufaglærte hyppigere bruger uformelle jobkanaler end andre uddannelsesgrupper (Granovetter 1983). Idet tabellen viser, at ufaglærte i højere grad har benyttet personlig kontakt til at få et arbejde, end de resterende uddannelsesgrupper. Dette kan betragtes, idet 36,57 procent af de adspurgte individer, der havde benyttet personlig kontakt, var ufaglærte, mens det samme kun gjorde sig gældende for 19,4 procent af individer med lange videregående uddannelser. Yderligere viser tabellen, at gruppen af ufaglærte har en tendens til at benytte de formelle kanaler i mindre grad end nogle af de andre uddannelsesgrupper. Respondenterne med enten korte, mellemlange og lange videregående uddannelser har i vores undersøgelse primært anvendt formelle jobkanaler til at finde arbejde. Resultaterne i tabel 2 forekommer umiddelbart overraskende, idet flere af respondenterne angiver, at de har fået jobs gennem formelle jobkanaler end via personlig kontakt. Denne forskel udgør 15,36 procentpoint, hvorved tabellen viser at netværk spiller en mindre rolle i ansættelsesprocessen, end Granovetter antager. Læseren skal tage højde for, at tabellen kun viser

den jobkanal, et individ har fået arbejde gennem, og ikke hvilke jobkanaler, individet er blevet tilbudt et arbejde gennem. Derved kunne et individ have været tilbudt et arbejde gennem en uformel jobkanal, men efterfølgende tog imod en anden stilling, de havde ansøgt gennem en formel jobkanal. Resultaterne i vores spørgeskemaundersøgelse viste, at lige under halvdelen af vores respondenter med en lang videregående uddannelse var under 30 år. En forklaring på den lavere anvendelse af personlige kontakter hos gruppen med lang videregående uddannelse kan derved være, at en stor del af denne gruppe ikke har været længe nok på arbejdsmarkedet til at kunne opbygge bånd, som ville kunne bringe dem informationer om nye stillinger eller videre på arbejdsmarkedet, som Granovetter foreskriver.

Granovetter antager, at der er øget jobtilfredshed med et givet arbejde, hvis et individ er blevet ansat gennem netværk. Et individ vil derfor have lavere tendens til at forlade dette job, fordi individet vil have en tilknytning til arbejdspladsen eller en given kollega (Granovetter 1995). I tilfældet hos informanten Emma havde hun inden sin arbejdsløshed fået sit job gennem kommunen, altså en formel jobkanal. Emma oplevede ikke nogen stor tilfredshed med sit tidligere arbejde.

"Jeg er faktisk uddannet klinikassistent, men [...] det rigtig svært at få arbejde inden for den branche, og det er heller ikke en branche jeg ønsker at arbejde i, så jeg søger rent faktisk noget helt andet, jeg søger pædagogisk arbejde. "

(Emma 31 år, ledig)

Emma giver her udtryk for en vis utilfredshed med det arbejde, hun tidligere har haft, og udtrykker derudover også et ønske om slet ikke at arbejde i den branche. Der kan forefindes rigtig mange årsager til, at et individ er uden arbejde, men i Emmas tilfælde var hun ikke tilfreds med det tidligere arbejde. Det kan evt. skyldes den måde, hun oprindeligt fik arbejdet på. I forlængelse af dette, er det interessant at belyse, hvordan de ufaglærte ledige tidligere har fået arbejde, samt hvilket jobkanal de ufaglærte i arbejde benyttede til at få jobbet.

Tabel 3. Anvendte jobkanaler for de ufaglærte

Hvordan fik du i sin tid det pågældende arbejde?										
Jobkanaler	Formelle jobkanaler		Personlig Kontakt		Uopfordret/ Direkte ansøgninger		Andet		Total	
Hvordan er din beskæftigelsessituation? (Primære beskæftigelse)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Ufaglært Ledig	9,76	4	26,79	15	40,74	11	20	4	23,61	34
Ufaglært i arbejde	90,24	37	73,21	41	59,26	16	80	16	76,39	110
Total	100	41	100	56	100	27	100	20	100	144

Kilde: Egen tilvirkning. Tabellen viser ufaglærtes beskæftigelse fordelt på hvilken type jobkanal de har anvendt til at få arbejde. Tabellen indeholder kun respondenter der er står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dvs. ingen sygemeldt, flexjob, etc. $\chi^2 = 9.2137$. P-værdi 0.027 der er en signifikant sammenhæng mellem hvilken jobkanal man har anvendt og om man er i arbejde.

Tabel 3 viser, at det for gruppen af ufaglærte oftest var personlig kontakt, der førte til arbejde.

Yderligere viser tabellen, at gruppen af ufaglærte, der benyttede formelle jobkanaler, havde en større succes med at forblive i arbejde. Dette ses med en forskel på 80,5 procentpoint til gruppen af ufaglærte ledige. Den samme tendens, om end den ikke er nær så kraftig, ses hos gruppen, som anvendte personlig kontakt. I denne gruppe havde 73,2 procent stadig et arbejde, hvilket er en forskel på 46,4 procentpoint mellem de ufaglærte arbejdende og de ufaglærte ledige. Dataene indikerer, at jobkanaler potentielt kan spille en rolle i forbindelse med det at fastholde et arbejde, når man er ufaglært. Granovetter antager, at individer, der får arbejde gennem personlige kontakt, også har større jobtilfredshed (Granovetter 1995). Hvis jobtilfredshed overføres til fastholdelsen af et arbejde, indikerer tabellen, at der for ufaglærte forefindes sammenhæng, når der anvendes formelle jobkanaler, en mindre sammenhæng, når der anvendes personlig kontakt, og en endnu mindre sammenhæng, når der anvendes uopfordret ansøgninger. Dette er modstridende med Granovetters teoretiske antagelser. Vi vil dog klart understrege, at disse data skal læses med en vis forsigtighed, idet der forefindes mange forskellige faktorer, der kan have indflydelse på, hvordan ufaglærte fastholder deres arbejde. Det kunne tænkes, at personlige forhold, konjunktursvingninger m.m. kunne være andre faktorer med indflydelse på fratrædelsen af et givet arbejde.

Granovetter foreskriver, at det er centralt, at et individs netværk kan formidle jobinformationer, men det er ikke altid, informationerne er relevante for det enkelte individ. Vi interviewede Peter, der fortalte os om sine udfordringer, samt hvordan han tidligere havde fået sit arbejde:

”Det er igennem sit netværk, bruge sit netværk. Men igen, jeg vil også sige grunden til at jeg ikke er kommet i job, er jo på grund af at jeg kender jo mest håndværker, og jeg skal jo gerne omskoles til noget andet end håndværk, efter jeg er blevet opereret i hænderne. Det er der jeg står med problemet. Men ja, det er helt sikkert igennem sit netværk, og hvor der er vilje er der vej”.

(Peter 32 år, ledig)

I dette citat forklarer Peter, at hans netværk har spillet en betydelig rolle for, hvordan han fik sine tidligere jobs som ufaglært murer, maler, og entreprenør. Grundlaget for, at han ikke i dag kan benytte sit netværk til at finde arbejde, er, at hans netværk primært består af håndværkere, og at dette ikke længere er en branche han kan arbejde i. Peter fortalte, at han har et lille til mellemstort netværk bestående af 20 stærke bånd og 20 svage bånd. Han giver dog også udtryk for, at han oplever at have mange bekendtskaber. Peters fortælling om, at han ikke kan anvende netværket til at finde arbejde, kan sandsynligvis være en lignende forklaringen på, at de ledige respondenter heller ikke kan finde arbejde. Derved kan arbejdsløsheden skyldes, at ressourcerne i den lediges netværk ikke passer til den specifikke jobsøgning. Ifølge Granovetter betyder det, at de ledige ikke kan få de nødvendige informationer, fordi deres netværk ikke skaber nok broer til andre netværke og dermed den rette information om jobs (Granovetter 1995). Granovetter antager at det at have svage bånd som er erhvervsmæssige frem for sociale, er mere optimalt i forhold til at finde et arbejde. I dele af håndværksfagene arbejdes der i sjak; dette gælder f.eks. murer-, tømrer- og betonbranchen (Ajslev 2015). I disse sjak kan der formodes at opstå tillid mellem inkluderede individer. Derved skabes bånd mellem individerne. Peter arbejdede som ufaglært håndværker, og har formodentligt indgået i sådan et arbejdsfællesskab. Disse bånd vil iflg. teorien kunne hjælpe ham ud af ledigheden. Derved kan der, i forhold til Granovetters teori, tolkes, at disse sjak er med til at forbedre mulighederne for at danne svage bånd, som kan være behjælpelige med at give information om muligt arbejde. Et andet eksempel på at det at have arbejdsrelaterede svage bånd er positivt, er Michael, som er ufaglært, men har arbejdet på fuld tid siden 2005, og er løbene blevet forfremmet internt i virksomheden. Derfor sidder han i dag i en

position, hvor han møder mange nye samarbejdspartner, kunder, tidligere kollegaer, nye kollegaer, og fortæller selv at han har et stor arbejdsnetværk (bilag 5i). Ifølge Granovetter vil Michael have en større tildens til at finde arbejde end Peter, fordi Michaels arbejdsnetværk er større. Michael har også selv tidligere oplevet at blive tilbudt job fra sit netværk, som han ikke har haft interesse i. Vi spurgte Michael, hvordan han ville finde et nyt arbejde, hvis han skulle gå hen og blive arbejdsløs:

"Altså jeg ville først og fremmest tage fat i nogle af dem, der var inden for branchen [...] for der er nogle der har [...] spurgt til min arbejdssituation og spurgt om jeg ikke kunne være interesseret i at skifte, og det har jeg så bare sagt nej til, fordi det har jeg ikke nogen interesse i pt"

(Michael 42 år, I arbejde)

Det fænomen, Michael beskriver, falder godt i tråd med Granovetters teori. Michael opnår jobtilbud gennem sit netværk uden reelt at søge aktivt. Det tyder på, at Michael har et optimalt netværk, jf. Granovetter. Micheals fordele i forhold til jobsøgning kan antages af være betinget af, at Michael søger inden for samme branche. Det kan dog også antages, at et stort netværk med mange svage bånd danner flere tråde til andre brancher, end et lille netværk ville gøre. Derved kan det formodes, at Michael også vil have lettere ved at skifte branche end Peter.

I forlængelse af, at netværker spiller en betydelig rolle for ansættelsesmuligheder og jobinformation, er det interessant at se på, hvilke dele af individernes netværker, der tidligere har givet dem information om en jobmulighed.

Tabel 4. Hvor kendte du jobformidleren fra

Hvor kendte du personen fra der hjalp dig med at få det pågældende arbejde?	Procent	(N)
Stærke bånd	22,29	39
Svage bånd	20	35
Fandt selv jobbet	37,14	65
Fagforening	0,57	1
Jobcenter	5,14	9
Rekrutteringsbureau	0,57	1
Andet	14,29	25
Total	100	175

Kilde: Egen tilvirkning. Denne tabel indeholder ufaglærte der har eller tidligere har haft arbejde også selvom de på nuværende tidspunkt måtte være sygemeldte, flexjob eller førtidspensionist.

Til forskel fra tabel 2, som viste hvilken jobkanal respondenterne havde benyttet til, at få deres tidligere eller nuværende arbejde er der i tabel 4 ti flere respondenter, der angiver, at de har brugt personlig kontakt til at få job. Dette skyldes, at det i vores spørgeskema viste sig, at seks af vores respondenter, der havde fået arbejde gennem formelle jobkanaler, i dette spørgsmål svarede, at de kendte jobformidleren fra deres netværk. Det kunne tænkes, at personerne her havde fået informationen om en stilling fra sit netværk og derefter havde søgt stillingen gennem formelle kanaler. Ligeledes havde fem individer angivet, at de havde fået arbejde ved at lave en uopfordret ansøgning, som de havde fået informationer til fra en person i netværket. Derudover angav fire respondenter, at de havde fået informationer om stillingen gennem deres netværk, men alligevel havde fået arbejde på anden vis. Afslutningsvist angav ét individ, at vedkommende havde fået arbejde gennem personlig kontakt, men at denne kontakt var med et individ i fagforeningen, mens fire andre havde fået arbejdet gennem personlig kontakt, men at informationerne herom var kommet gennem andre kanaler end de listede (se bilag 7). Tabel 4 viser en fordeling over, hvor respondenterne kendte jobformidleren fra. 37,1 procent af respondenterne angiver, at de selv fandt jobbet. Andelen af vores ufaglærte respondenter, der har eller tidligere har haft arbejde og har fundet det gennem netværk, udgør den største gruppe 42,29 procent. Denne gruppe består af

kategorierne svage og stærke bånd. Dette giver en procentpointsforskel på 5,15 i netværks favør. Individer, der søger lavindkomstjobs har, jf. Granovetter, større tilbøjelighed til at finde arbejde gennem stærke bånd, end individer, der søger arbejde med en højere indkomst (Granovetter 1983). Dette var ikke tilfældet i vores undersøgelse, idet der kun var 2 procentpointsforskel mellem anvendelsen af svage og stærke bånd i de stærke båndes favør. Med teorien i hånden kan det formodes, at det ville vise et andet billede for individer med et højere uddannelsesniveau (Granovetter 1995).

Hvorfor et individs svage bånd, ifølge teorien, kan være mere behjælpelig til at bringe individet i arbejde kan skabe en vis undring. Granovetter begrundet dette med to årsager: den første er, som tidligere nævnt, at et individs svage bånd har tilknytning til flere netværker, og derved forekommer der ikke informationsoverlap i samme grad som ved stærke bånd. Derved opnår et individ adgang til mere information gennem et netværk bestående af primært svage bånd. Den anden årsag er, at individet ikke ønsker at beskadige dets sociale relationer med de stærke bånd. Lovning på jobbet eller et arbejde, der viser sig ikke at passe til et individ, man har "givet" det til, kan formodes at beskadige relationen (Granovetter 1995). Disse overvejelser viser den første analyse, at virksomhederne også havde gjort sig i forhold til at ansætte deres egne stærke bånd. Dog viste den første analyse med virksomhederne også, at stærke bånd var anvendelig i forhold til at blive ansat på deltid eller i periodevist arbejde. I vores interviews med de ufaglærte i arbejde gav to af informanterne udtryk for, at det også var svage bånd, der havde hjulpet dem i arbejde, og den tredje angav, at det var et rekrutteringsbureau.

"Min tidligere ordrebehandler, var ordrebehandler på det givne sted jeg var, og så stoppede han. Så gik vores firma konkurs, og så sleb jeg lidt et andet sted. Så ringede han til mig, og sagde at de manglede noget hjælp. Sådan har det også lidt gået med nogle af mine kollegaer, dem har jeg også fået ud til det sted, jeg nu er".

(Bjørn 41 år, i arbejde)

I dette citat fortæller Bjørn, at han har fået sit nuværende arbejde gennem svage bånd, og at han har medvirket til også at hente ny arbejdskraft til virksomheden gennem hans egne svage bånd.

Bjørns anvendelse af svage bånd både til at få arbejde, men også at rekruttere medarbejdere falder i tråd med Granovetters teoretiske antagelser, idet Bjørns svage bånd er det, som har båret information og jobmuligheder til ham selv og til hans tidligere kollegaer.

I interviewene med de ufaglærte ledige havde den ene af vores tre informanter tidligere opnået ansættelse gennem kommunen, og de andre to ledige informanter gav udtryk for, at de havde brugt eller foretrak at bruge stærke bånd til at finde arbejde. Den ene informant havde fået sit første arbejde gennem hans far, og den anden informant mener, at ansættelsesprocesser burde vende tilbage til det traditionelle samfund (bilag 5h & j).

"Vi skal helt tilbage til de gode gamle dage, så skulle du lave det samme som din far eller din mor, så havde du en chance for at komme ind et eller andet sted, der var ikke lige frem arbejde der hang på træerne. Det er der nu, nu er der alt for mange valg og der er alt for mange mennesker, der ikke ved hvad de skal, der er for mange muligheder. Så oveni det, når du så får et job, så typisk er der ikke noget ansvar eller mening i det, og det er det der mangler. De fleste mennesker mangler et meningsfuldt job, hvor de har en følelse af ansvar og at der er brug for dem [...] hvis du bliver fyret, så er der en ny der står i kø til at tage jobbet med det samme [...]."

(Simon, 39 år, ledige)

Simon giver her udtryk for en følelse af magtesløshed overfor samfundets måde at rekruttere arbejdskraft på. Han fortæller, at han i højere grad så en form for traditionelt samfund som værende optimal fremfor et senmoderne samfund. Hans beskrivelse af hans efterstræbte samfundsmodel læner sig op ad Dürkheims teori om det senmoderne hhv. det traditionelle samfund. Idet Simon giver udtryk for at opleve, at der er for mange valg og muligheder, som også kunne tænkes at have haft en indflydelse på hans og andre lediges nuværende situation. I det senmoderne samfund er der større fokus på individualiseringen (Dürkheim 1893). Ud fra denne logik kan der argumenteres for, at individer med knappe ressourcer har sværere ved at navigere i et arbejdsmarked, som kræver flere ressourcer hos det enkelte individ. Af denne grund søger disse individer mod et kendt fællesskab i form af stærke bånd, som også er der, de bliver ansat gennem. Dette kan være en forklaring på, hvorfor respondenterne i tabel 4 også angiver, at de benytter stærke bånd. De to informanter, der havde benyttet svage bånd i jobsøgningen, var også dem, der på nuværende tidspunkt stadig er i arbejde. En af de ledige informanter havde tidligere brugt stærke bånd, mens de resterende havde fået arbejde gennem andre jobkanaler. Dette falder ikke

helt i tråd med tabel 4. Det er interessant, at de, der havde benyttet svage bånd, stadig befinder sig på arbejdsmarkedet. Til at undersøge fænomenet vil den næste del af analysen omhandle svage og stærke båndes betydning for beskæftigelsessituationen.

5.2 Svage og stærke bånd i betydning i forhold til arbejdsituation.

Formålet med dette afsnit er at belyse, om et individs netværk har betydning for individets beskæftigelsessituation. Ifølge Granovetter vil individer med mange svage bånd have større tendens til at være i arbejde, end individer med udelukkende stærke bånd, fordi disse individer ikke har samme "broer" i netværket til at få information fra andres netværk. Ifølge den definition vil strømmen af information til individerne være langsom og begrænset, idet der forekommer en del overlap. Granovetter antager samtidig, at individer med lav eller ingen uddannelse hyppigere anvender stærke bånd, hvilket alt andet lige må resultere i en lavere beskæftigelsesfrekvens i gruppen af ufaglærte. Derfor er det interessant at se på, om svage bånd i en dansk kontekst har samme forudsætninger, som Granovetter bygger sine antagelser på. Til at undersøge dette belyser den nedenstående tabel de stærke båndes betydning for beskæftigelsessituationen.

Tabel 5. Beskæftigelsessituation og stærke bånd i respondenternes sociale netværk

Hvordan er din beskæftigelsessituation? (Primære beskæftigelse)	Hvor stor er din gruppe: Nærmeste familie og tætte venner?							
	Lille netværk		Mellem netværk		Stort netværk		Total	
	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Ufaglært ledig	26,89	32	9,09	2	50	3	25,17	37
Ufaglært i arbejde	73,11	87	90,91	20	50	3	74,83	110
Total	100	119	100	22	100	6	100	147

Kilde: Egen tilvirkning: Tabellen viser ufaglærtes beskæftigelse fordelt på hvor stort deres netværk¹⁸ med stærke bånd er. Kun individer der er til rådighed for arbejdsmarkedet. Dvs. ingen sygemeldt, flexjob, etc. Gamma- værdi 0.1997 svag positiv sammenhæng, mellem jo større netværk man har, desto mere tilbøjelig vil man til at være i arbejde.

Tabel 5 viser, at de ledige og de respondenter, der har et deltid- eller fuldtidsarbejde, primært har et lille netværk bestående af stærke bånd. Tabellen viser, at personer med et lille netværk bestående af stærke bånd hyppigere er i arbejde, end i ledighed. Der er en procentuel forskel på

¹⁸ Netværkenes størrelse: Lille netværk = 0-20 personer, mellem netværk = 21-40 personer og store netværker = 41+ personer. Granovetter opererer ikke direkte med en tese om netværks størrelses indflydelse på arbejdschancen. Det gør han dog indirekte, fordi det i forhold til teorien er nærliggende at antage, at desto flere mennesker et individ kender, jo større er chancen for, at der blandt dem befinder sig personer der kan hjælpe individet i arbejde. Andre netværksforsker arbejder også med variablen netværkstørrelse (Hill & Dunbar 2002; Korpi 2001). Dette speciales definition af netværkstørrelser er skabt ud fra vores egen subjektive vurdering.

46,22 procentpoint. I den næste gruppe bestående af individer med mellemstore netværker bestående af stærke bånd ses igen en forskel på 81,82 procentpoint i de arbejdendes favør. Denne forskel udligner sig selv i den sidste gruppe. Generelt består respondenternes netværk ikke i særlig høj grad af stærke bånd.

Ifølge Granovetter bygger stærke bånd ikke bro (bridging) mellem forskellige netværksgrupper, hvor information er flydende mellem socialt etablerede grupper. Uden denne forbindelse til forskellige netværksgrupper vil informationen ikke være tilgængelig for det enkelte individ, men svage bånd bygger til gengæld disse broer (Granovetter 1973). Det er derfor relevant at belyse svage båndes betydning for beskæftigelsessituationen.

Tabel 6. Svage båndes betydning for beskæftigelsessituationen

Hvordan er din beskæftigelsessituation? (Primære beskæftigelse)	Hvor stor er din gruppe: Venner og bekendte?							
	Lille netværk		Mellem netværk		Stort netværk		Total	
	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Ufaglært ledig	30,77	24	15,15	5	22,22	8	25,17	37
Ufaglært i arbejde	69,23	54	84,85	28	77,78	28	74,83	110
Total	100	78	100	33	100	36	100	147

Kilde: Egen tilvirkning. Tabellen viser ufaglærttes beskæftigelse fordelt på hvor stort deres netværk¹⁹ med svage bånd er. Tabellen viser kun individer der er til rådighed for arbejdsmarkedet. Dvs. ingen sygemeldt, flexjob, etc. Gamma-værdi 0.2315 moderat positiv sammenhæng, jo større netværk man har, desto mere tilbøjelig vil man være, til at være i arbejde.

Tabel 6 viser fordelingen af de ufaglærttes netværk i forhold til svage bånd. Andelen af ufaglærte med et lille netværk falder og spreder sig mere i forhold til de stærke bånd i tabel 5. Tabellen viser, at der for vores respondenter med et lille netværk bestående af svage bånd var en forskel på 38,46 procentpoint mellem de ledige og dem, der var i arbejde. Denne effekt lader til at blive kraftigere ud fra det, vores respondenter har svaret i undersøgelsen, hvor forskellen mellem de to grupper er på 69,46 procentpoint. Denne effekt aftager lidt, når man kigger på gruppen af ufaglærte, der har et stort netværk bestående af svage bånd, hvor forskellen falder til 55,56 procentpoint. Hvis der kastes et blik tilbage til tabel 5 og 6, kan det ses, at effekten for at være i arbejde er stærkest hos grupperne, der har mellemstore netværk uanset svage eller stærke bånd. Ifølge Granovetter er det mest optimale i forhold til at opnå information om potentielle jobs at have mange svage bånd. Dette stemmer ikke helt overens med de resultater, vores undersøgelse

¹⁹ Netværkenes størrelse: Lille netværk = 0-20 personer, mellem netværk = 21-40 personer og store netværker = 41+ personer

viser. Granovetter foreskriver, at korte informationskæder på en til to led sikrer, at mindre information ikke går tabt mellem arbejdsgiveren og den potentielle jobkandidat, og øger samtidig sandsynligheden for at komme i betragtning til stillingen. I denne undersøgelse viser det sig, at ufaglærte med store netværker bestående af svage bånd i langt højere grad har et arbejde end gruppen med små netværker. Det lader derfor til, at der stadig er en positiv effekt ved det at have et stort netværk i forhold til at have et lille netværk. Vi kan dog ikke på baggrund af teorien forklare, hvorfor effekten er stærkest i gruppen med mellemstore netværk.

De ufaglærte informanter i arbejde beskriver, at deres netværk med svage bånd består af 40-150 individer, hvorimod de ledige gav udtryk for, at de havde færre bånd med et antal af svage relationer på 20-30 (bilag 5e-j).

Én af de ledige informanter skilte sig ud i forhold til de andre: Simon, som havde mange bekendtskaber, havde også mange fritidsaktiviteter, hvor han mødte nye mennesker, og derved udvidede sit netværk. Han gav dog i interviewet udtryk for, at han ikke ønskede at varetage et ordinært arbejde, hvilket formodeligt påvirker hans beskæftigelsessituation (bilag 5j). Generelt beretter alle informanterne om, at individer i deres netværk primært var i arbejde og at deres netværk bestod af individer, der havde ingen til mellemlang videregående uddannelse. Forskellen mellem de ledige og de ufaglærte i arbejdes netværk var, at kun de ledige ikke havde et netværk, som kunne give dem adgang til det felt, de ønskede at arbejde inden for. Det tyder derfor på, at det ikke kun er netværkets størrelse, som øger chancen for at komme i arbejde, men også om netværket og særligt de svage bånd har adgang til individer, der arbejder inden for et givent felt. Der kan dog argumenteres for, at et større netværk øger sandsynligheden for at kende nogen, der har adgang til et givet arbejdsfelt.

Tabel 5 og 6 viser, at et individ med et lille netværk vil have mindre tilbøjelighed til at være i arbejde. Under interviewet med informanterne giver to ud af de tre ufaglærte ledige udtryk for, at deres ledighed har haft påvirkning på deres netværk. Emma forklarer det således:

"Altså sådan mere personligt kan jeg godt mærke jeg trækker mig, og jeg bliver ked af det, fordi jeg ikke føler, jeg har opnået de mål jeg gerne ville. Når de sidder og snakker karriere, og jeg ikke føler jeg har noget at byde ind med på samme måde, som jeg normalt ville".

(Emma, 31 år, ledig.)

Emma fortalte, at hun kun har et lille netværk, som primært består af stærke bånd (bilag 5f). Oplevelsen af at blive marginaliseret grundet ledighed, som Emma beretter om i dette citat, kan formodes at have negativ påvirkning på individernes svage bånd, hvormed individernes svage bånd bliver yderligere indsnævret. Det samme adfærdsmønster om at trække sig fra sociale begivenheder grundet ledighed beretter Peter også om (bilag 5h). Denne indsnævring og tilbagetrækning kan ud fra tabel 6 formodes at have en negativ effekt på deres chance for at komme i arbejde, idet de lediges netværk vil blive mindre med tiden. Derved kan der argumenteres for, at individer kan ende med at blive fastholdt i ledighed, fordi de får færre og færre svage bånd, hvilket resulterer i en mindsket strøm af informationer til at skabe adgang til arbejdsmarkedet. Denne problematik er særlig vigtig i forhold til langtidsledige, hvorved den manglende opbyggelse af svage bånd i deres netværk kan argumenteres for at øge sandsynligheden for, at de ikke kommer i ordinær beskæftigelse. Derfor er det relevant at belyse ledighedsperioden for de ledige samt deres netværksstørrelse.

Tabel 7.1. Netværk og ledighedsperiode for ufaglærte ledige, stærke bånd.

Antal ledige måneder for arbejdsløse respondenter	Hvor længe har du været ledig?											
	0-3 måneder		3-6 måneder		6-9 måneder		9-12 måneder		12+ måneder		Total	
Netværks type i procent	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)
Lille netværk	46,88	15	6,25	2	12,50	4	6,25	2	28,13	9	100	32
Mellem Netværk	50,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	50,00	1	100	2
Stort Netværk	66,67	2	0,00	0	33,33	1	0,00	0	0,00	0	100	3
Total	48,65	18	5,41	2	13,51	5	5,41	2	27,03	10	100	37

Kilde: Egen tilvirkning: Ufaglærte lediges arbejdsløshedsperiode ud fra deres stærke bånd, netværks størrelse uden flexjob, sygemeldte, etc. Stærke bånd er angivet i procent. Gamma-værdi -0,2264 negativ moderat sammenhæng. uden 0-3 måneder gamma-værdi -0.0909 ingen sammenhæng, mellem Jo større netværk man har jo kortere tid, har man været ledige.

Tabel 7.2. Netværk og ledighedsperiode for ufaglærte ledige, svage bånd.

Antal ledige måneder for arbejdsløse respondenter	Hvor længe har du været ledig?											
	0-3 måneder		3-6 måneder		6-9 måneder		9-12 måneder		12+ måneder		Total	
Netværks type i procent	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)
Lille netværk	41,67	10	8,33	2	8,33	2	4,17	1	37,50	9	100	24
Mellem Netværk	80,00	4	0,00	0	20,00	1	0,00	0	0,00	0	100	5
Stort Netværk	50,00	4	0,00	0	25,00	2	12,50	1	12,50	1	100	8
Total	48,65	18	5,41	2	13,51	5	5,41	2	27,03	10	100	37

Kilde: Egen tilvirkning: Ufaglærte lediges arbejdsløshedsperiode ud fra deres svage bånd, netværks størrelse uden flexjob, sygemeldte, etc. Svage bånd er angivet i procent. Gamma-værdi -0,3025 stærkt negativt sammenhæng. uden 0-3 måneder gamma-værdi -0,3929 stærk negativ sammenhæng mellem Jo større netværk man har jo kortere tid, har man været ledige.

Ud fra tabel 7.1 og 7.2 kan vi se, at langt størstedelen af vores ledige har et lille netværk. Næsten halvdelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er for nyligt blevet ledige. Dette kan være et resultat af den danske regerings nedlukning af det danske samfund, hvor der mellem 9/3 2020 og 5/4 2020 er blevet registreret 71.247 nye ledige. Sammenlignet med den gennemsnitlige ledighed for samme periode de seneste fire år²⁰ er dette næsten 2,5 gange højere (Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering 2020). På baggrund af denne ekstraordinære situation bør der tages forbehold for gruppen, som for nyligt er blevet ledige, idet dette ikke reflekterer normale tilstande i samfundet. Jf. teorien antager Granovetter, at stærke bånd i højere grad benyttes end svage bånd, når et individ står i en presset jobsituation (Granovetter 1995). Derved kan en potentiel forklaring på, at stærke bånd anvendes i samme eller hyppigere grad end svage bånd være, at individerne har stået en presset situation i forhold til akut at finde arbejde. Grundlaget for, at dette er relevant at belyse, ligger i at finde ud af, om svage eller stærke bånd har påvirkning på et individs ledighedsperiode. Tabellen viser, at der lader til at være en overrepræsentation i antallet af individer, der har små netværk bestående af både svage og stærke bånd. Når der ses bort fra gruppen, som er blevet ledige inden for de sidste tre måneder, er der en overrepræsentation i kategorien langtidsledige 12+ måneder. Dette begrundes i at ni ud af 17 respondenter med stærke bånd har været ledige i lang tid, og ni ud af 14 med svage bånd ligeledes har været langtidsledige. Dette kan tyde på, at de langtidsledige evt. ikke får information nok

²⁰ Den gennemsnitlige ledighed for uge 11 til og med uge 14 er på 29.386 personer. (Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering 2020)

gennem deres netværk, fordi disse er så små og begrænsede. F.eks. gav informanten Peter udtryk for, at han havde et lille, dog på grænsen til mellemstort, netværk både i de svage og stærke bånd. Han fortalte, at han sjældent møder nye mennesker, særligt fordi han havde mistet sit jagttegn, som var hans primære fritidsinteresse, hvor han mødte nye mennesker. Men på trods af, at han tidligere har mødt nye mennesker gennem fritidsinteressen og på den baggrund har udvidet sine svage bånd, valgte han ikke at fortælle om sin ledighed, fordi han oplevede det som værende tabubelagt. Derved kommer hans svage bånd ikke til at kende til hans situation, og kan derfor ikke være behjælpelig med at bringe ham ud af ledigheden. Yderligere fortæller Peter, at han oplever, at hans økonomiske situation, som er forbundet med en ledighedsydelse, medfører, at han ikke i tilstrækkelig grad kan pleje hans allerede etableret netværk, fordi han ikke har de økonomiske midler til at socialisere. Når Peters beskrivelse af hans netværk sammenlignes med respondenternes svar, tyder noget på, at netværket bliver mindsket af det at være ledig. Dette kan være en forklaring på, hvorfor der er så få ledige med store netværk, samt hvorfor ledige bliver fastholdt i deres ledighed.

Idet vi nu har belyst de lediges netværker i forhold til, hvor længe de har været ledige, er det også interessant at se på, hvordan denne fordeling er for de individer, der er i arbejde.

Det er vigtigt at belyse, hvordan den tidligere ledighed har set ud hos den arbejdende del af gruppen for at kunne holde disse to resultater op mod hinanden. Derfor spurgte vi vores informanter og respondenter om de tidligere havde været ledige, og om hvor længe denne periode i så fald strakte sig over.

Tabel 8.1 Netværk og ledighedsperiode for ufaglærte i arbejde, stærke bånd

Antal ledige måneder for respondenter med arbejde	Hvor længe har du været ledig?													
	Aldrig ledig		0-3 måneder		3-6 måneder		6-9 måneder		9-12 måneder		12+ måneder		Total	
Netværks type i procent	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)	Stærke bånd	(N)
Lille netværk	27,59	24	36,78	32	14,94	13	6,90	6	4,60	4	9,20	8	100,00	87
Mellem Netværk	35,00	7	30,00	6	5,00	1	5,00	1	15,00	3	10,00	2	100,00	20
Stort Netværk	33,33	1	33,33	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	33,33	1	100,00	3
Total	29,09	32	35,45	39	12,73	14	6,36	7	6,36	7	10,00	11	100,00	110

Kilde: Egen tilvirkning: Ufaglærte i arbejde arbejdsløshedsperiode ud fra deres stærke bånd, netværks størrelse uden flexjob, sygdomeldte, etc. Stærke bånd er angivet i procent. Gamma-værd -0,0096 ingen nævneværdige sammenhæng.

Tabel 8.2. Netværk og ledighedsperiode for ufaglærte i arbejde, svage bånd

Antal ledige måneder for respondenter med arbejde	Hvor længe har du været ledig?													
	Aldrig ledig		0-3 måneder		3-6 måneder		6-9 måneder		9-12 måneder		12+ måneder		Total	
Netværks type i procent	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)	Svage bånd	(N)
Lille netværk	22,22	12	33,33	18	16,67	9	9,26	5	5,56	3	12,96	7	100,00	54
Mellem Netværk	32,14	9	35,71	1	10,71	3	3,57	1	10,71	3	7,14	2	100,00	28
Stort Netværk	39,29	11	39,29	11	7,14	2	3,57	1	3,57	1	7,14	2	100,00	28
Total	29,09	32	35,45	39	12,73	14	6,36	7	6,36	7	10,00	11	100,00	110

Kilde: Egen tilvirkning: Ufaglærte i arbejde arbejdsløshedsperiode ud fra deres svage bånd, netværks størrelse uden flexjob, sygemeldte, etc. Svage bånd er angivet i procent. Gamma værdi, -0.2493 moderat negativ sammenhæng, mellem: Jo større netværk man har jo kortere tid, har man været ledige.

Tabel 8.1 og 8.2 viser, at vores arbejdende respondenter i højere grad aldrig har været ledige, eller at deres ledighedsperiode har været ganske kort. Størstedelen af vores arbejdende respondenter havde små netværker bestående af stærke bånd. For de svage bånd var spredningen en del større, om end størstedelen af de arbejdende stadig havde små netværker. Tabellen giver en indikation på, at et større netværk bestående af svage bånd giver mindre tilbøjelighed til at være langtidsledig. Dette kan ses ud fra, at de respondenter, som angiver at de har stort netværk, samlet udgør 78,58 procent, og denne gruppe har aldrig eller kun i tre måneder ad gangen været ledig. Hos gruppen med et stort netværk er det 10,7 procent, som har været ledige i ni måneder eller længere. Derved er der en procentpointsforskel på 67,88. Blandt ufaglærte i arbejde med få svage bånd har 55 % aldrig været ledige, eller været ledige en periode kortere end tre måneder. For gruppen med få svage bånd har 18,52 procent været ledige mere end ni måneder, hvorved der er en procentpointsforskel på 36,98. Dette understøtter Granovetters teoretiske antagelser om, at svage bånd påvirker chancen for at komme i arbejde. Det kan ud fra teorien antages, at individer med større netværk bestående af svage bånd er kommet i arbejde hurtigere, fordi deres netværk har kunnet give dem informationer om jobåbninger (Granovetter 1995). Granovetter foreskriver også i sin teori *"Getting a job"*, at der for den gruppe, han undersøger, også eksisterer en aldersvariabel ift. hvilken type netværk, man anvender til at få arbejde. Denne aldersvariabel vil vi derfor se, om også eksisterer i vores tilfælde.

Tabel 9. Alders betydning for anvendelse af jobkanaler

Hvordan fik du i sin tid det pågældende arbejde?	Hvor gammel er du?					
	18-29 år		30-64 år		Total	
	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Formel Jobkanal	23,16	22	38,78	19	28,47	41
Personlig kontakt	42,11	40	32,65	16	38,89	56
Direkte ansøgning	24,21	23	8,16	4	18,75	27
Andet	10,53	10	20,41	10	13,89	20
Total	100	95	100	49	100	144

Kilde: Egen tilvirkning. Tabellen indeholder kun respondenter der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dvs. ingen sygemeldt, flexjob, etc. χ^2 10.2245. p-værdi 0.017 signifikant sammenhæng mellem alder og anvendte jobkanaler.

Det fremgår af tabel 9, at gruppen af unge under 30 primært anvender personlige kontakter 42,11 procent til at komme i arbejde, mens dette ikke i samme grad var tilfældet for deltagere over 30, 32,6 procent. Respondenter over 30 år anvendte primært de formelle jobkanaler 38,78 procent. Disse observationer er i direkte modstrid med Granovetters fund, som viste det modsatte. Vores observationer på området vedr. uopfordrede ansøgninger stemmer ganske godt overens med Granovetters fund (Granovetter 1995). Ifølge Granovetter er det væsentligt, at de, når individer første gang skal træde ind på arbejdsmarkedet, har netværk, som arbejder inden for det givne felt. Dette kan formodes at være begrundet med, at de yngre individer ikke har den samme arbejdserfaring og derved ikke har lige så mange anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere. Denne formodede manglende arbejdserfaring hos personer under 30 år kan måske forklare, hvorfor den yngre gruppe i højere grad benytter netværk. Ud fra tabel 9 kan vi se, at gruppen af respondenter under 30 år, er næsten dobbelt så stor som gruppen over 30 år hvilket også giver grundlag for en vis bias ift. aldersvariablen.

Granovetter antager også, at de yngre individer i højere grad benytter stærke bånd end svage bånd til at finde arbejde. Det er således også væsentligt at belyse, om dette også er tilfældet hos gruppen af ufaglærte.

Tabel 10. Hvor kendte du personen fra, der hjalp dig i job, aldre

Hvor kendte du personen fra der hjalp dig med at få jobbet?	Hvor gammel er du?					
	18-29 år		30-64 år		Total	
	Procent	(N)	Procent	(N)	Procent	(N)
Stærke bånd	29,47	28	8,16	4	22,22	32
Svage bånd	15,79	15	30,16	15	20,83	30
Fandt selv jobbet	40	38	26,53	13	35,42	51
Gennem Fagforening	0	0	2,01	1	0,69	1
Gennem Jobcenteret	0	0	14,29	7	4,86	7
Rekrutteringsbureau	0	0	2,04	1	0,69	1
Andet	14,74	14	16,33	8	15,28	22
Total	100	95	100	49	100	144

Kilde: Egen tilvirkning. Tabellen indeholder kun respondenter der står til rådighed for arbejdsmarkedet.
Dvs. ingen sygemeldt, flexjob, etc.

I tabel 10 er det værd at lægge mærke til, at 40 procent af gruppen under 30 år selv har fundet jobbet. Tabel 10 viser, at gruppen af unge ufaglærte i vores undersøgelse i 29,4 procent af tilfældene havde anvendt stærke bånd til at komme i arbejde, mens dette for gruppen af 30 til 64-årige kun havde været i 8,16 procent af tilfældene. Det giver en forskel på 21,31 procentpoint, hvor personer under 30 år oftere anvendte deres stærke bånd til at få arbejde. I forlængelse heraf kan ses det, at gruppen under 30 år i 15,79 procent af tilfældene havde anvendt svage bånd til at opnå arbejde, hvilket for gruppen over 30 år skete i 30,61 procent af tilfældene. Der er derved en forskel mellem aldersgrupperne i denne kategori på 14,82 procentpoint i de ældres favør. Det ser altså ud til, at alderselementet også spiller en rolle for gruppen af ufaglærte ift. hvilken type netværk, de anvender til at finde et nyt arbejde.

Granovetter antager også, at ældre individer har mindre behov for at søge jobs end de yngre (Granovetter 1995). Til at undersøge denne påstand spurgte vi vores informanter, hvordan de tidligere havde fået arbejde. Bjørn forklarede et af sine ledighedsforløb således:

" [...] Den ene gang jeg var nede på jobcentret, gik en brandalarm. Så røg vi ud der fra, og så stod vi og snakkede ude på parkeringspladsen, fordi alle skulle forlade bygningen, men vi nåede heldigvis aldrig så langt, for jeg blev ringet op kort tid efter, fik at vide at der var nogen som manglede en mand. Det var igen gennem mit netværk.

(Bjørn 41 år, i arbejde)

Bjørn beretter her om en tidligere hændelse, hvor han uden selv aktivt at skulle gøre noget, blev tilbudt arbejde. Bjørn er ikke vores eneste informant, der får tilbudt arbejde på denne måde. Michael beskriver også et forløb (se side 77), hvor han uden at være interesseret i det, er blevet tilbudt at skifte arbejde. Det lader altså til, at gruppen af ufaglærte informanternes beretninger læner sig tættere op ad Granovetters oprindelige fund, end hos respondenterne i tabellerne 9 og 10.

I det overstående er det blevet beskrevet, hvordan netværk, og særligt svage bånd, kan påvirke beskæftigelseschancen for ufaglærte individer. Det er på den baggrund også væsentligt at undersøge jobcentrenes virke for de ufaglærte. Ud af de 175 ufaglærte respondenter, der deltog i spørgeskemaundersøgelsen, var der i alt 9 ufaglærte, svarende til 5,14 procent, som havde fået job gennem jobcentret. I første analyse fandt vi, at virksomhederne havde betænkkeligheder ved at ansætte gennem jobcentret. Det er således oplagt at analysere, hvordan individerne oplever jobcentrenes virke ud fra egen personlige erfaring. Derfor adspurgte vi de ledige informanter om deres personlige oplevelse med jobcentret.

5.3 De lediges oplevelse af jobcentrenes indsatser.

I denne afsluttende del af analysen belyses informanternes oplevelser med forskellige jobcentre. Det er gennem denne analyse påvist, at netværk for vores informanter og respondenter har haft en betydelig effekt for at komme i arbejde. Derfor er det også interessant at se på, om og hvordan de danske jobcentre bruger netværk til at hjælpe deres borgere tilbage på arbejdsmarkedet.

Vi har i denne undersøgelse interviewet tre ufaglærte personer, som i skrivende stund er registreret ledige: Emma, Peter og Simon. Vi ville rigtig gerne vide, hvordan deres oplevelse med jobcentrene var, og stillede dem derfor spørgsmålet: Hvordan føler du jobcenteret har hjulpet dig med at komme i arbejde?

”Det synes jeg faktisk nærmest ikke de har, altså jeg syntes de sætter ret mange begrænsninger for at du kan dygtiggøre dig. Jeg har selv oplevet at jeg er sendt i praktik på Vestvold, hvor jeg kunne lære enten at sy, bager boller eller slå hæk eller et eller andet, som jeg på ingen måde kan bruge til noget. Det handlede udelukkende om at aktivere mig, og så når jeg kan se nogle gange, at der er nogle kurser man kan søge om i den kommune hvor jeg kommer fra, hvilket jeg så har gjort. Jeg har så fået afslag, jeg tror det er fire gange snart, så syntes jeg bare at det bliver svært, jeg syntes ikke man får den støtte man søger om. ”

(Emma 31 år, ledig)

I vores interview med Emma giver hun udtryk for, at hun ikke føler, jobcenteret har hjulpet hende. I stedet giver hun udtryk for en frustration over, at hun bliver sat til, hvad der i hendes øjne er meningsløse aktiviteter, som ikke på nogen måde forbedrer hendes egenskaber. Senere i interviewet fortsætter hun med at give udtryk for denne frustration, idet hun siger, at den aktivering, hun er blevet sat i, ikke giver hende nogle færdigheder, hun kan sætte på sit CV, og derved ikke gør hende mere attraktiv for en kommende arbejdsgiver (bilag 5f). Emma giver i interviewet ikke udtryk for, at jobcentret i hendes tilfælde skulle have hjulpet hende med at udvide netværket, men derimod, at jobcenteret har fastholdt hende i ledighed.

Vi spurgte også Peter, om jobcenteret i hans tilfælde havde forsøgt at udvide hans netværk gennem f.eks. virksomhedspraktik. I Peters tilfælde var det sådan, at jobcenteret lagde meget vægt på Peters tidligere erfaring, og fortsatte derfor med at sende Peter ud i virksomhedspraktikker hos håndværksvirksomheder til trods for, at Peter, ifølge ham selv, gentagende gange gjorde dem opmærksom på hans begrænsninger ved skaderne i hans hænder. Der kan derfor argumenteres for, at jobcenteret i Peters situation har forsøgt at udvide hans netværk med et ugunstigt netværk.

I det sidste interview med vores ledige informant Simon beskriver han forløbet hos jobcenteret som værende en samlebandsløsning, hvor man bare skal stille sig op i køen og tage det næste arbejde, der kommer. Vi spurgte også Simon, om jobcenteret havde forsøgt at udvide hans netværk gennem virksomhedspraktik:

"Ja, men det har jeg takket pænt nej tak til, jeg kan ikke forstå, når vi lever i en verden hvor der er mangel på jobs, at de rigeste i samfundet, som AP Møller, f.eks. i Bilka, der er masser af de unge piger, der sidder i kassen derude, der har siddet i et praktikforløb i flere år, hvor de bare er gratis arbejdskraft. Fordi de i flere år har ladet en person sidde der[...]"

(Simon 39 år, ledig)

Simon giver direkte udtryk for en mistillid til hele virksomhedspraktikordningen. Simon beretter om, at han ser unge piger, der, efter hans udsagn, har arbejdet gratis for store virksomheder. Simon beskriver virksomhederne som værende grådige og udspekulerede, idet han mener, de får staten til at betale for deres arbejdskraft. I dette tilfælde kan en diskussion om, om et individ som Simon ville være klar til denne ordning, være oplagt. Der er nogle klare røde flag, der giver et indtryk af, at det at sende Simon i en virksomhedspraktikforløb på ingen måde ville være gunstigt hverken for Simon eller den virksomhed, der ville ansætte ham.

Ligesom de ufaglærte ledige beretter om negative oplevelser med jobcentrene, blev det i den første analyse påvist, at virksomhederne, der havde rekrutteret arbejdskraft fra de lokale jobcentre, også gav udtryk for, at de havde haft negative oplevelser med jobcentrene, specielt med umotiverede medarbejdere. Nogle af de medvirkende virksomheder havde i høj grad benyttet sig af virksomhedspraktikordningen, men i de fleste tilfælde havde virksomhederne valgt ikke at beholde arbejdskraften efterfølgende. Alle virksomheder havde forbehold mod at rekruttere arbejdskraft fra jobcentrene. Derved beretter både de ufaglærte ledige og virksomhederne om at jobcentrene ikke er tilfredsstillende.

Dette afspejler sig også i at; ud fra vores spørgeskema er 5,14 procent kommet i arbejde gennem et jobcenter. Det er løbene i denne analyse blevet belyst, at netværk, og særlig de svage bånd, øger chancen for, at et individ finder arbejde. Jobcentrene har i forvejen værktøjer, som kan skabe netværk mellem de ledige og de lokale virksomheder; herunder løntilskud- og virksomhedspraktikordning. Vi har samtidig belyst, at virksomhederne og de ledige har visse forbehold med at benytte disse ordninger. Dette er et enormt problem, når både virksomhederne, men også de ledige har betænkeligheder ved hinanden. Dette skaber spørgsmålet om, om jobcentrene benytter disse netværksskabende ordninger for tidligt i de lediges forløb? I casen med Thorvald havde han anvendt virksomhedspraktikken til at finde sit arbejde:

"Jeg kan ikke lige huske præcis hvor lang tid jeg er jobsøgende på det tidspunkt, men der går et stykke tid hvor efter jeg har været på jobcenteret et par gange, hvor de ligesom siger jeg kan bruge noget der hedder virksomhedspraktik, som en mulighed for at komme ud til en virksomhed. [...] Min søsters mand kender på daværende tidspunkt en som han laver tv med, hvis søn der arbejder ude på min nuværende arbejdsplads. Jeg syntes da, jeg hørte om den virksomhed, at den lød spændende. Jeg havde så muligheden for at ringe ud til dem og fortælle hvem jeg er og at jeg kunne komme ud og tilbyde mig i fire uger gratis, det var det der var starten på at jeg kom derud.[...] Jeg syntes at virksomhedspraktik var en rigtig god mulighed fordi den netop ikke koster virksomheden nogle penge, de får dig ud gratis i fire uger, begge parter ser hinanden an, så jeg syntes det er en rigtig god mulighed for, at få folk ud på arbejdsmarkedet

(Thorvald 33 år, i arbejde)

Thorvalds case viser, at han var motiveret for selv at finde arbejde, og havde et netværk, som kunne skabe adgang til arbejdsmarkedet. Adgangen til den virksomhed, han har været ansat i fire år og stadig arbejder hos på nuværende tidspunkt, blev skabt gennem hans netværk. Thorvald benyttede virksomhedspraktikordningen som et værktøj til at komme ind hos virksomheden, hvor han i forvejen havde skabt kontakt gennem sine svage bånd. Hvorfor ordningen i denne case var succesfuld, kan skabe en vis undren. Med hjælp fra Granovetter kan forklaringen være, at virksomheden har kunnet få information om ham, som gjorde, at de i højere grad var åbensindede, samt at han selv havde fået information om virksomheden, der gjorde, at han også var mere imødekommende overfor at komme i virksomhedspraktik hos dem, og ikke følte sig udnyttet, som Simon ellers oplever fra virksomhedernes side.

I Thorvalds case tyder det på, at den først etablerede kontakt til virksomheden har givet ham et forspring. Det før opstillede problem, med den gensidige mistillid, kan måske imødekommes ved at tage udgangspunkt i Thorvalgs case, hvor de ledige først etablerer svage bånd, der er tilknyttet en given virksomhed, for derefter at anvende virksomhedspraktik til at nedbryde de fordomme, som både supply- og demand-siden giver udtryk for. Dette vil formodentligt mindske betænkelighederne fra virksomhederne til den ledige, og øge den lediges tiltro til den givne virksomhed.

Hvordan netværk og de svage bånd lavpraktisk kan udvides hos ledige, ligger udover denne undersøgelses formål. Foreningsdeltagelse og messer kan tænkes at medvirke til en udvidelse af de lediges svage bånd, men om denne hypotese er sandfærdig eller ej, kan der i denne undersøgelse ikke gives svar på.

5.4 Opsummering:

De ufaglærte informanter i vores undersøgelse brugte primært jobkanalen netværk til at finde arbejde. Ligeledes viste det sig, at vores respondenter hyppigt anvendte personlig kontakt. Når vi holder vores resultater fra begge undersøgelser op mod hinanden, tegner der sig et billede af, at netværk er en jobkanal, de ufaglærte ofte bruger, hvilket falder i tråd med Granovetters antagelser.

Et andet billede, der tegner sig, er hvilken type netværk, de ufaglærte brugte til at finde arbejde. Her tegner der sig et billede af, at både stærke og svage bånd bliver brugt ligeligt, samt at der ikke lader til at være den store forskel mellem disse to kategorier af netværk. Dette stemmer til dels overens med Granovetters antagelser, idet gruppen af ufaglærte oftere benytter stærke bånd end de andre uddannelsesgrupper. Denne undersøgelse viser dog, i modsætning til Granovetters antagelser, at svage bånd også er hyppigt benyttet af ufaglærte.

Yderligere fandt analysen, at både stærke og svage bånd i netværkerne øger chancen for at finde arbejde; dog lader det til at effekten er stærkere gennem de svage bånd. Der er nogle små indikationer, der tyder på, at netværket evt. også kan blive for stort, idet vi så en nedgang i effekten ved store netværker bestående af specielt svage bånd. Dette er i modstrid med Granovetters antagelser, idet et individ får mere forskelligartede informationer i større netværker.

Den overstående analyse indikerede også, at ufaglærte ledige har en tendens til at have mindre netværker end dem, der har et arbejde; særligt i netværker bestående af svage bånd. Vi fandt derfor frem til, at noget tyder på, at ledigheden potentielt har en mindskende effekt på netværker hos de ufaglærte individer, hvor det lader til at arbejde har den modsatte effekt.

De unge respondenter i vores undersøgelse viste sig at benytte netværk som jobkanal en hel del hyppigere end respondenterne over 30 år. Når vores respondenter anvendte netværk til at få arbejde, brugte gruppen over 30 oftest svage bånd, hvorimod gruppen under 30 brugte en

kombination af stærke og svage bånd. Dette billede lader til at passe ganske godt med Granovetters forståelse og det faktum at unge endnu ikke har haft tiden og muligheden for at kunne opbygge brugbare netværker.

Yderligere viser undersøgelsen, at de ufaglærte ledige generelt var utilfredse med jobcentrenes indsats, hvor de ledige mente, at jobcentrene ikke foretog en målrettet indsats for at hjælpe de ledige med at skabe eller udvide deres netværker. Disse resultater tyder altså på, at en aktiv målrettet indsats gennem netværker med fordel kan anvendes som et redskab, der skal iværksættes, før de ledige bliver sendt ud i f.eks. virksomhedspraktik.

6. Diskussion

I dette afsnit vil specialets metodiske begrænsninger samt betydningen af disse begrænsninger for undersøgelsens generaliserbarhed blive diskuteret. Efterfølgende vil analyseresultaterne også blive diskuteret og fortolket.

6.1 De metodiske begrænsninger og muligheder.

Forskningsdesignet og metodevalget er konstrueret på baggrund af, hvad vi antager er den mest optimale metode til at undersøge den valgte case på ” *Hvorledes kan øget fokus på netværk øge jobcentrenes virke*”. I den første analyse består empirien udelukkende af kvalitativempiri, og den anden analyse består af et mixed methods-design. Valget af den kvalitative metode begrundes med, at denne metode giver mulighed for at opnå dybere indsigt i informanternes svar samt mulighed for uddybelse af svarende. En anden fordel ved den kvalitative metode er, at denne metode giver større fleksibilitet og bedre mulighed for tilpasning i løbet af undersøgelsen, end den kvantitative metode gør. Et eksempel på, at denne fleksibilitet har været gavnlig er, at under interviewene giver de ufaglærte ledige informanter udtryk for, at de føler sig marginaliserede af det øvrige samfund, fordi de er ledige. I denne sammenhæng er det oplagt at stille spørgsmål om, om det også påvirker deres omgang med deres sociale netværk. Dette spørgsmål fandt vi gavnligt for besvarelsen af problemformuleringen, idet spørgsmålet giver svar på, om ledigheden i sig selv kan være med til at mindske netværket, da et individ i ledighed potentielt kan isolere sig selv.

Hele første analyses empiri er designet ud fra den kvalitative metode. På trods af fordelene herved bliver denne metode oftest kritiseret for at have manglende reliabilitet, validitet og generaliserbarhed, hvilket er målbare indikatorer for kvaliteten, som forefindes inden for den kvantitative forskning. Den kvalitative metode står dog ikke uden kvalitetsmålenheder; her måles der i stedet på transparens, som kan sammenlignes med reliabilitetskravet, gyldighed i stedet for validitet, og genkendelighed erstattes med generalisering (Brinkmann & Tanggaard, 2015). Disse kvalitetsmålenheder er dog ikke i samme grad kvantificerbare og håndgribelige som den kvantitative metodes målenheder. Professor Robert Elliott, professor Constance Fischer og professor David Rennie har udarbejdet en forskningsartikel, hvor de konstruerer guidelines for publicering af kvalitative studier. De opstiller syv kvalitetsindikatorer, som den kvalitative

forskning bør måles på (Elliott, Fischer & Rennie 1999). Vi har valgt af efterleve deres kvalitetsmål, idet vi vurderer, at deres guidelines medvirker til at konstruere et godt forskningsprodukt.

I den anden analyse valgte vi at kombinere de kvalitative interviews af ufaglærte med en spørgeskemaundersøgelse. Dette gjorde vi, som begrundet i kapitel 3, fordi vi ikke kunne få nok informanter til at nå et mæthedspunkt grundet en delvis nedlukning af Danmark. Denne kombination af metoderne muliggør en mere dækkende viden, idet de to metoders svagheder suppleres.

En begrænsning ved at anvende et mixed methods-design er, at ved de netværksrelaterede spørgsmål kan vi ikke vide med sikkerhed, om respondenterne f.eks. har medregnet deres Facebook-venner, når de har angivet, hvor mange bekendte og venner de har. Derudover kan vi heller ikke vide grundlaget for deres definition af, hvem respondenterne anser som nære familiemedlemmer og nære venner. Derved kan vi ikke sikre, at informanterne og respondenterne har ment det samme, selvom de havde svaret ens på spørgsmålene. Dette er særligt et problem i de netværksrelaterede spørgsmål, fordi definitionen af venner, nære venner og bekendte er en subjektiv vurdering. Derved er disse spørgsmål forbundet med usikkerhed. Spørgsmålene kan dog stadig give en indikator på netværkstørrelsens betydning for chancen for at komme i arbejde, idet vi forsøgte at imødekomme problematikken med at definere familie og nære venner i en kategori, som vi i analysen definerer som stærke bånd. I analysen betegner vi svage bånd ud fra definitionen venner og bekendte, som i spørgeskemaet var en kategori for sig selv. Fordelen ved at kombinere metoderne er, at der opnås en mere uddybende forståelse af ufaglærtes vej ind på arbejdsmarkedet, fordi metoderne anses som et analytisk supplement til hinanden. Der forekommer enkelte overlap; f.eks. kan der argumenteres for, at enkelte spørgsmål i interviewguiden og spørgeskemaet opererer på samme niveau. F.eks. spørges der ind til, hvordan informanterne og respondenterne fik deres job. Dette spørgsmål fungerer i begge metoder, idet spørgsmålet både kan besvares uddybende, men også gennem enkelte svarkategorier. Til gengæld kræves der i besvarelsen af spørgsmålet om, hvordan de ledige har oplevet deres forløb ved jobcentret, en uddybelse, og der vil den kvantitative metode komme til kort, hvor den kvalitative metode ville være stærk til at kunne forklare resultaterne. Enkelte af spørgsmålene kan både kvalificeres og kvantificeres. Det styrker validiteten, fordi begge metoder i disse spørgsmål kan

afdække det samme fænomen, mens andre af spørgsmålene ”tilhører” den ene af metoderne, hvor den anden metode analytisk supplerer og forklarer de underlæggende årsager.

Når der aktivt tages et til- eller fravalg, følger der også nogle begrænsninger med. Vi valgte at supplere de kvalitative data med et spørgeskema. Spørgeskemaundersøgelsen var aktiv i en uge, hvor kun 1200 respondenter deltog i undersøgelsen, hvilket medfører nogle begrænsninger ift. den statistiske generaliserbarhed. Dette betyder, at vi, grundet antallet af respondenter, ikke kan foretage statistiske analyser i form af logistiske regressioner, idet dataene ikke er repræsentative hverken i forhold til alder, køn, eller beskæftigelsessituation. Grundet det lave respondentantal samt den skævfordeling af respondenter i forhold til kønsvariablen, men også generelt i forhold til populationen, kan der ikke foretages statistisk generalisering. Derimod kan vi foretage analytisk generalisering, hvor der argumenteres for, at specialet belyser et videnshul, idet resultaterne kan overføres til andre uddannelsesgrupper.

Yderligere bias, læseren skal være opmærksom på, er at der ud fra de 1200 besvarelser kun var 147 ufaglærte og ikke-studerende. Yderligere var der også en stor variation i kønsvariablen, hvor 126 var kvinder, og kun 21 ufaglærte mænd. Den skæve kønsfordeling skaber bias, idet resultater fra Danmarks statistik viser at mænd oftere bruger netværk end kvinder. Derfor havde vi formodentligt haft en anderledes fordeling hvor flere havde fået arbejde gennem netværk, hvis der havde været flere mandlige respondenter i vores undersøgelse (AKU Danmarks statistik B 2019). I Danmark er der i alt 1.012.954 ufaglærte personer i aldersgruppen 20-64 år med en kønsfordeling på 685.137 mænd og 327.817 kvinder (Danmarks Statistik, C 2020). Dette betyder, at særligt mænd er underrepræsenteret i denne undersøgelse. Der kan argumenteres for, at der tilnærmelsesvist gøres op for underrepræsentation af mænd i spørgeskemaet i interviewene af de ufaglærte, idet fem ud af de seks ufaglærte informanter er mænd.

Yderligere baserer Granovetter udelukkende sin teori på mænd, hvilket han begrundet med, at kvindelige karrieremønstre er forskellige fra mænds, og derfor vurderer han, at det er nødvendigt at foretage separate undersøgelser af køn (Granovetter 1995). I specialets startfase overvejede vi også kun at undersøge ufaglærte mænd, men idet vi gerne vil undersøge både supply og demand fandt vi det nødvendigt at undersøge både kvinder og mænd fordi virksomhederne ikke udelukkende ansætter et bestemt køn. For at kunne sammenligne virksomhedernes

rekrutteringsprocesser med de ufaglærtes hyringsprocesser skulle der være mest mulig komparation, så undersøgelsens individer kunne tænkes at blive ansat i de medvirkende virksomheder.

Yderligere ansætter to af de medvirkende virksomheder primært ufaglært arbejdskraft som deltidsarbejde. Den ufaglærte arbejdskraft i disse to butikker er kvinder, som har et studie ved siden af arbejdet, som ikke knytter sig til jobbet. Hvorfor virksomhederne anvender deltidsarbejde kan skabe en vis undring, idet motivationen hos individer, der studerer ved siden af deltidsarbejdet, alt andet lige vil være lavere, end hvis det var deres primære beskæftigelse. En af årsagerne kan formodes at være, at butikkerne foretrækker kvinder som arbejdskraft. Der er 35,28 procent færre ufaglærte kvinder på 20-64 år, end der er mænd i denne gruppe (AKU Danmark statistik 2019). Butikkerne anvender også primært unge under 30 år. Det at disse to butikker primært ansætter ufaglærte under 30 og kun i deltidsarbejde kan medvirke til, at empirien fra disse to virksomheder ikke helt falder i tråd med, hvorledes ansættelsesprocessen ved fuldtidsufaglærte stillinger foregår. På trods af, at deres nuværende ansatte ikke falder i tråd med undersøgelsesgruppen, kan virksomhederne stadig ansætte ufaglærte på fuldtid, og derfor mener vi, at deres svar er gyldige i forhold til besvarelsen af problemformuleringen.

En begrænsning ved specialets metodiske rammer er, at der anvendes bagudrettede spørgsmål, idet der bliver spurgt ind til både i spørgeskemaet og interviewene med de ufaglærte, hvordan de har fået et arbejde, hvis de har haft et. Dette gør, at informanterne og respondenterne skal huske op til flere år tilbage. Dette skaber en vis usikkerhed, idet der er en sandsynlighed for at huske forkert. En hyppig hændelse erstattes af den generelle hukommelse, hvor sjældne begivenheder huskes bedre (Olsen 2006). Danskerne er en af de befolkninger i Europa, som oftest skifter job, og i gennemsnit er på den samme arbejdsplads i 7,5 år (Grønberg 2019). Derved vurderes det, at jobskifte ikke er en generel hyppig begivenhed. Det at få et job kan være en inferiøre begivenhed, hvilket gør, at det er sværere at huske denne begivenhed, hvilket dog varierer fra individ til individ. Vi kunne være kommet udenom dette dilemma ved kun at benytte informanter og respondenter, der lige har skiftet job, eller individer, som har skiftet job inden for fem år, ligesom Granovetter gør det. Vi vurderede dog, at denne metode ikke ville kunne lade sig gøre, idet vi ikke har mulighed for at skabe os overblik over de ufaglærte danskere, der eksempelvis har skiftet job inden for de seneste tre måneder, og vi havde derfor ikke kunnet få adgang til feltet inden for

tidsrammen af specialet. Desuden havde vi, hvis vi havde fået adgang, haft færre respondenter og informanter. Derfor valgte vi at have et større empirigrundlag på trods af, at det skaber metodiske udfordringer i forhold til de bagudrettede spørgsmål.

En anden begrænsning er, at der i spørgeskemaet kun er mulighed for at angive, hvordan man har fået et job, hvilket kan anses som værende problematisk, hvis respondenterne har haft flere jobs, de har fået på forskellige måder. Flere valgmuligheder for, hvordan man havde fået flere forskellige jobs, havde været kompliceret at opstille, og vi ville formentligt have oplevet et større frafald, idet spørgeskemaet i så fald havde taget længere tid. Vi har antaget, at respondenterne har angivet, hvordan de fik deres seneste job, som også er det meste relevante i forhold til at belyse samfundets nuværende struktur. Derfor vurderede vi, at én svarmulighed var bedre på trods af de metodiske begrænsninger dette medfører.

En begrænsning ved empiriindsamlingsperioden er, at interviewene med virksomhederne og de ufaglærte kun er foretaget under højkonjunktur, hvor virksomhederne mangler arbejdskraft, samt at flere af de ufaglærte allerede er i arbejde (Dalskov & Mølgaard 2010). Spørgeskemaet var aktivt på et tidspunkt, hvor både danske virksomheder var truet af konkurs, og antallet af ledige steg voldsomt (Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering 2020). Grunden til at den økonomiske situation blev ændret så drastisk og så hurtigt var Coronakrisen, som medførte nedlukning af store dele af de danske virksomheder. På trods af, at empiriindsamlingen foregik i en tidsperiode på lidt over en måned, er empirien indsamlet i forskellige økonomiske situationer. Dette betyder konkret for vores undersøgelse, at det kan være en forklaring på, hvorfor de fleste af vores ledige respondenter i spørgeskemaet havde været ledige i 0-3 måneder, hvorimod de ledige, der blev interviewet havde været ledige imellem 6-8 år. Dette skaber nogle metodiske problemer i forhold til komparationen af empirien, idet den ene af indsamlingsmetode har en overrepræsentation af langtidsledige, mens den anden består af korttidsledige. Dog komplimenterer dataene hinanden, og giver dermed et bredere billede af lediges anvendelse af svage og stærke bånd. Yderligere kan det formodes, at hvis vi havde interviewet virksomhederne under krisen, ville de have ansat anderledes, fordi der ikke vil være den samme efterspørgsel efter arbejdskraft, som der er under højkonjunktur, og der vil være flere ledige til at søge de enkelte stillinger. Derfor kunne det tænkes, at en virksomhed under krisen eller i en lav konjunktur blot ville tage en af de mange ansøgninger, den ville få, fremfor i en højkonjunktur, hvor virksomheden i højere grad skal lede

efter arbejdskraft, og måske har højere tilbøjelighed til at spørge deres sociale netværk og medarbejdere. Som denne undersøgelse har vist, har sikkerheden ved at andre personer har stillet garanti for en person dog været betydningsfuldt for de fleste af virksomhederne, og de vurderer, at denne måde giver dem den bedst mulige information om ansøgerne. Derfor vurderer vi, at det formodentligt ikke havde haft den store betydning for virksomhedernes beskrevne rekrutteringsprocesser.

En fjerde begrænsning er, at analyseresultaterne kun belyser et øjebliksbillede, idet empirien kun er indsamlet i en kort tidsperiode (fem uger). Der kan argumenteres for, at vi kunne have interviewet informanter, over en længere tidsperiode og dernæst sammenlignet resultaterne. Dette vælger vi ikke at gøre, idet dette ikke kunne lades sig gøre under specialets tidsramme. Vi kunne også have sammenlignet andres undersøgelsers datasæt, hvilket vi dog heller ikke valgte at gøre, fordi disse datasæt ikke ville være designet specifikt til nærværende forskningsspørgsmål og derved ville give lavere validitet. Det kan argumenteres, at virksomhederne har rekrutteret medarbejdere gennem mange år, og under interviewene også refererer til ansættelsesmetoder, som virksomhederne har anvendt tidligere. Derved kan der argumenteres for, at virksomhederne gennem længere tid har ansat gennem netværk, og intet tyder på, at virksomhederne har tænkt sig at ændre denne strategi. Yderligere tyder anden forskning også på, at ansættelse gennem netværk har været en strategi, virksomhederne gennem længere tid har anvendt (Larsen 2009). Larsen & Pedersen undersøger ikke specifikt svage båndes betydning for chancen for at komme i arbejde. Derfor kan det tænkes, at svage bånd har spillet den samme rolle, som det har vist sig at gøre i dette speciale.

En bias i den metodiske fremgangsmåde er, at når respondenterne angiver, at de har skiftet job, kan det ikke vides med sikkerhed, om de har flyttet arbejdsplads, eller om de er blevet forfremmet internt i virksomheden. Der kan argumenteres for, at interne forfremmelser ikke nødvendigvis anses som værende et jobskifte, og derfor ikke belyser netværks betydning for at komme ind på det ordinære arbejdsmarked. Dette er en mulig bias, men det er formodentligt kun ganske få, der har svaret på denne baggrund, idet forfremmelse i sig selv ikke er et jobskifte, og når vi spurgte de informanter, som er i arbejde, om det samme spørgsmål, svarede de automatisk på, hvordan de fik adgang til virksomheden, og ikke hvordan de havde fået deres løbene forfremmelser internt i virksomheden. På baggrund af vores resultater i interviewene vurderer vi, at vores respondenter i

spørgeskemaundersøgelsen ville have anvendt samme rationalisering, hvorved deres svar ville være fyldestgørende i forhold til validiteten.

Yderligere er der en bias, idet der kort belyses, hvilke informationer, virksomhederne efterspørger ved ansættelse af potentielle medarbejdere, men der belyses ikke, hvilke informationer, de ufaglærte efterspørger, at virksomheden skal besidde. Granovetter antager, at netværk giver mere information, men teorien kommer ikke ind på, hvilken slags information, der videregives. Årsagen til, at omfanget af informationer, der efterspørges, ikke bliver belyst i denne undersøgelse, bunder i, at vi anser dette som værende subjektive spørgsmål, som varierer fra individ til individ.

Yderligere anses det, at en besvarelse af dette spørgsmål kræver en selvstændig kvantitativ indholdsanalyse. Derved anser vi også, at virksomhedernes angivelse af, hvilke informationer, de finder som værende væsentlige for at skulle ansætte et individ, kræver mere uddybende forskning. Denne undersøgelse giver blot et bud på, hvad de medvirkende virksomheder efterstræber i en medarbejder, og læseren skal være opmærksom på, at det kan forholde sig anderledes hos andre virksomheder.

6.2 Diskussion af analyseresultaterne

I hvilken grad, det sociale netværk spiller en rolle i forhold til ansættelsesprocesser for ufaglærte, har været udgangspunktet for dette speciale. I den forbindelse finder vi det centralt både at belyse virksomhedernes rekrutteringsprocesser (demand) og de ufaglærtes adgang ind på det ordinære arbejdsmarked (supply). I den første analysedel belyste vi demand-siden af arbejdsmarkedet. Det kan argumenteres, at det er et bredt empirisk felt, hvor denne undersøgelse ikke belyser alle brancher, som anvender ufaglært arbejdskraft. Vi har efterstræbt at få så forskelligartede brancher repræsenteret, som muligt. De repræsenterede virksomhedstyper er håndværksvirksomheder og detailhandel. Grundet de metodiske udfordringer i forhold til adgang til feltet, er det ikke alle virksomhedstyper, vi kontaktede, der er repræsenteret i denne undersøgelse. Vi forsøgte f.eks. at få adgang til serviceindustrien uden held. På trods af udfordringerne med adgang til feltet vurderer vi, at der har været tilstrækkelige overlap i svarene fra virksomhederne til, at disse svar også kan relateres til andre virksomhedstyper.

Yderligere viste analysens resultater, at de virksomheder, som var en del af en større koncern, i højere grad benyttede formelle jobkanaler, end håndværksvirksomhederne. Forklaring på dette kan bunde i, at virksomhederne i en koncern har flere resurser til at benytte formelle jobkanaler,

og at der er en HR-afdeling samt interne retningslinjer i koncernen, der skal overholdes. På trods af dette anvender virksomhederne, som er del af en koncern, stadig netværk til at rekruttere arbejdskraft. Det kan argumenteres, at netværk stadig i sidste ende vægter positivt hos virksomhederne, når de skulle ansætte, selvom ansættelsesprocessen var foregået gennem en formel jobkanal. Idet virksomhederne generelt gav udtryk for, at det var positivt, at en bekendt eller medarbejder kunne stå inden for ansøgeren.

Yderligere viste første analyse også, at de virksomheder, der ligger i mindre byer i Jylland, i højere grad anvender netværk til at rekruttere arbejdskraft, end virksomheder der ligger i Københavnsområdet gør. Forklaring på den geografiske forskel er dog ikke noget, teorien kan hjælpe med at besvare. En anden teoretiker, som potentielt kan give en forklaring, er sociolog Georg Simmel. Han sammenligner det moderne storbyliv med det traditionelle landsbyliv i sit værk *"Storbyerne og det åndelige liv"* fra 1998, hvor han antog, at i landsbyens nære relationer havde individer større tilbøjelighed til at kende hinanden, hvorimod storbylivet præget af anonymisering og upersonlige relationer. Han anså også, at storbylivet indebærer forretningslige transaktioner, hvor individer møder og interagerer med hinanden, men at de gør det i et forretningsmæssigt øje (Simmel 1998). Derfor mente Simmel, at individer, blev fremmedgjorte overfor hinanden. Yderligere mente Simmel, at der var en større individualisering i storbyerne end i de mindre byer. Ud fra denne teoretiske tilgang kan det argumenteres, at der er en hyppigere strøm af informationer mellem indbyggere i mindre byer end i de større byer. På trods af, at netværksmulighederne er større i storbyerne, betyder den øgede anonymisering og individualisering dog, at der cirkuler mindre information om de enkelte indbygger, end der gør i mindre byer.

Analysen viste også, at de tre virksomheder, som har anvendt arbejdskraft fra jobcentret, primært har haft negative erfaringer med at hyre arbejdskraft fra denne jobkanal. På trods af, at virksomhed A ikke havde anvendt arbejdskraft fra jobcenteret, havde de betænkeligheder ved at ansætte individer gennem denne jobkanal. Der var generelt konsensus fra alle virksomhederne om, at de ledige fra jobcentrene ikke var motiverede eller engagerede medarbejdere. Derved vurderes det, at virksomhederne foretrækker at gå udenom jobcentrene for at rekruttere. Andre undersøgelser viser dog, at danske virksomheder er mere positivt indstillede overfor jobcentrene (Kommunernes landsforening 2019). En undersøgelse fra Styrelsen for Arbejdsmarked og

Rekruttering viser, at 63 procent af virksomhederne vurderer, at jobcentrene samlet set har leveret en god indsats på tværs af de forskellige former for samarbejde. Under otte procent har vurderet indsatsen som dårlig (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2018). Disse undersøgelser belyser alle virksomheder og således ikke kun dem, der ansætter ufaglært arbejdskraft. Dette kan være en forklaring på forskellen mellem tilfredshedsangivelserne mellem denne undersøgelse og undersøgelsen af Arbejdsmarked og Rekruttering. Virksomheder, der benytter uddannet arbejdskraft, får medarbejdere fra jobcentret, der har bevist, at de kan gennemføre en uddannelse, hvilket kan medvirke til, at virksomhederne i mindre grad har betænkeligheder overfor denne gruppe af ledige, selvom de er tilknyttet jobcenteret.

I den anden analysedel undersøgte vi supply-siden af vores problemstilling. På baggrund af denne analyse kan det konstateres, at der er en sammenhæng mellem det sociale netværk og de ufaglærtes arbejdssituation. Vi kan med visse forbehold bekræfte Granovetters netværksteori, idet analysen viste, at der var lavere tilbøjelighed til at være ledig, hvis individers netværk består af svage bånd frem for stærke bånd. Dog viste analysen også, at effekten blev mindre, hvis et individ havde flere end 40 svage bånd i sit netværk. At et for stort netværk viser sig at være mindre effektivt end et mellemstort netværk skaber en vis undren. Dette fund modstrider Granovetters teoretiske antagelser. Derfor kan vi kun prøve at rationaliserer os frem til en forklaring. En årsag kunne være, at for mange svage bånd medfører, at individet ikke kan vedligeholde dem, og derfor er et individs svage bånd mindre motiveret til at hjælpe en. En anden forklaring kunne være, at antallet af relationer bestående af svage bånd i et individs netværk ikke alene spiller en afgørende rolle, men at det også omhandler kvaliteten af netværket, der gives adgang til. Hvis ingen af individets svage bånd skaber adgang til netværker, som har adgang til ens arbejdsfelt, er disse svage bånd f.eks. ikke gunstige i forhold til at give informationer om en arbejdsåbning. Denne forklaring er dog mindre plausibel, idet svage bånd ifølge teorien vil give mindre overlap i et individs netværk, og der vil derfor være større sandsynlighed for skabe led ud til individer, der besidder den rette jobinformation. En tredje forklaring kunne være, at sociale ressourcer, der er indlejret i et individs netværk, spiller en rolle. Ifølge Lin kan disse ressourcer betragtes som en form for social kapital, og det er således væsentligt at skabe kontakt til et individ, som har højere social placering end en selv (Lin 1982). Ud fra denne tilgang kan en forklaring være, at hvis et individs svage bånd ikke består af personer, der befinder sig på arbejdsmarkedet, og således har

lavere social kapital end individet selv, kan disse bånd heller ikke give den rette jobinformation. Ud fra denne forklaring er det ikke netværksstørrelsen, som har spillet en betydelig rolle, men ressourcerne i netværket.

Yderligere fandt vi, at stærke og svage bånd er lige effektive i forhold til at bringe de ufaglærte i arbejde. Granovetters og anden lignende forskning, som blev nævnt i litteraturreviewet kapitel 1, fandt, at ufaglærte i højere grad benytter uformelle jobkanaler, og at denne gruppe i højere grad anvender stærke bånd i forhold til at finde et arbejde end andre uddannelsesgrupper. Det er imidlertid ikke det billede, vi fandt frem til i vores analyse, idet der var en ligelig fordeling af anvendelsen af bånd. Derved kan der argumenteres for, at Granovetters antagelse om, at svage bånd ikke bygger broer i disse individers netværk, ikke stemmer overens med vores resultater, idet svage bånd viste sig effektive til at bringe individer i arbejde. Denne forskel kan skyldes, at Granovetter bygger sin teori op omkring det amerikanske samfund, hvor der kan siges at være en større klasseopdeling, som bunder i negativ stereotypisering af de fattigste sociale klasser, samt at der er mindre social tillid i befolkningen end i Danmark (Larsen 2017). Derved kan det argumenteres, at ufaglærtes svage bånd har nemmere ved at skabe broer til andre sociale netværk med adgang til relevant information om et givet arbejde i Danmark, end det er tilfældet i en amerikansk kontekst. Stærke bånd viste sig også effektive i forhold til at bringe et individ i arbejde, men ikke lige så effektivt, idet ledighedsperioden blev mindre, hvis et individs netværk bestod af svage bånd. Det kan derfor argumenteres, at et individ kan finde et job gennem stærke bånd, men at svage bånd er mere effektive på længere sigt, og at disse giver adgang til flere arbejdspladser end stærke bånd. Yderligere kan der ud fra analyse to også udledes, at de adspurgte respondenter i beskæftigelse ofte benytter personlig kontakt i form af netværk til at finde arbejde. Det tyder således på, at netværk spiller en central rolle for ufaglærtes chancer for at træde ind på det ordinære arbejdsmarked, men at svage bånd også hos ufaglærte var mest effektive.

Vi har valgt at sidestille lønniveau med uddannelsesniveau. Det har vi gjort, idet Granovetter antager, at desto højere løn et job giver, desto mere spiller svage bånd en central rolle i forhold til at få jobbet. Denne antagelse har vi overført til, at desto højere uddannelsesniveau, et individ besidder, desto mere betyder svage bånd i forhold til en ansættelsesproces. Med dette har vi to antagelser: at individer, der har taget en uddannelse, bliver ansat inden for det felt, de har

uddannet sig til, og at der er en sammenhæng mellem uddannelse og lønniveau. Jo højere et individ er uddannet, jo højere løn vil individet også få. Disse to antagelser kan kritiseres for ikke at medregne, at enkelte individer kan arbejde sig op internt i en virksomhed og få højere løn uden at tage en uddannelse. Yderligere kan det også kritiseres for, at vi antager, at individer arbejder inden for det felt, der er uddannet til, hvorved vi ikke tager højde for, at individer med en lang videregående uddannelse, f.eks. arbejder som fabriksarbejder og dermed får mindre i løn, end hvis individet arbejdede inden for deres uddannelsesfelt. Når vi alligevel vælger at sidestille løn og uddannelsesniveau grunder det i to årsager: Den første årsag er, at der statistisk er en sammenhæng mellem løn og uddannelsesniveau (Pihl & Jensen 2015). Eftermodernisering medførte øgede kvalifikationskrav til at komme ind på arbejdsmarkedet (Olesen 2011). Der er løbene sket en udvikling af arbejdsprocesser i både industrien og i servicesektoren, hvormed disse jobs er blevet mere komplekse. Dette har øget kravene til de kvalifikationer, det enkelte individ skal besidde for at kunne varetage disse jobs. Dette betyder, at det er blevet sværere for et individ at få adgang til højtlønnede jobs uden at besidde de rette kvalifikationer, som de får gennem en uddannelse. Når den danske velfærdsstat leverer uddannelse til befolkningen, gøres det lettere for borgerne at få adgang til bestemte typer af arbejde (Rasmussen 1998). Dette medfører også, at kravet om uddannelse er steget, og at det i det danske samfund er blevet sværere at arbejde sig op i hierarkiet på en arbejdsplads uden at have et uddannelsesdiplom i baghånden. Den anden årsag er, at det må antages at et individ vælger at tage en uddannelse, fordi individet efterstræber at få arbejde inden for dette felt.

Yderligere viste analysen, at netværk var den mest benyttede metode hos gruppen af ufaglærte. Det kan argumenteres, at ufaglærte har andre forudsætninger, som gør at netværk og anbefalinger spiller en mere betydningsfuld rolle i en given ansættelsesproces. Ufaglærte har ikke nogen uddannelse, som kan bevise, at de har nogle bestemte kompetencer, eller at de har arbejdsdisciplin til at gennemføre et uddannelsesforløb. Derved kan ufaglærte få et garantistempel gennem netværk, idet de ikke har noget andet, de kan fremvise på lige fod med et uddannelsesbevis. Arbejdsmarkedsforsker Christian Albrekt Larsen argumenterer for, at individer med en uddannelse, som f.eks. sygeplejerske eller jurist, har nemmere ved at få job gennem formelle jobkanaler end ufaglærte, idet de kan fremvise et diplom (Larsen 2015). Det viste sig, at netværk spiller en større rolle for ufaglærte end andre uddannelsesgrupper, når det kommer til

hvordan de har fået deres arbejde. Men det viste sig også at specielt svage bånd spiller en lige så stor rolle som stærke bånd for ufaglærte, i denne proces. Derfor kan der ud fra valget af den kritiske case ufaglærte, argumenteres at svage bånd også spiller en betydelig rolle for andre uddannelsesgrupper. Dette begrundes idet teorien foreskriver, at ufaglærte i mindre grad bruger svage bånd end andre uddannelsesgrupper, og derved kan der ud fra denne analytiske generaliseringstilgang siges, at svage bånd har betydning for andre uddannelsesgruppers arbejdschancer.

Et punkt, hvor undersøgelsen ikke følger Granovetters teoretiske opskrift, er, at vi i analyse to inddeler alderskategorien i over og under 30 år, hvor Granovetter opdeler alderskategorien mellem under 34 år og over 35 år. Grundlaget for, at vi ikke har valgt at følge teoriens opskrift på dette punkt er, vi efterstræber at kunne perspektivere sociale netværks betydning til jobcentrene. I jobcentrene arbejdes der ud fra den inddeling, at kontanthjælp gives til ufaglærte over 30, mens ufaglærte under 30 kommer på uddannelsesstøtte. Forskellen på kategorierne er, at kontanthjælpen giver højere ydelsesbeløb, og der er fokus på at bringe den ledige ind på arbejdsmarkedet. På uddannelsesstøtten er der i højere grad fokus på at bringe personer under 30 år i uddannelse fremfor arbejde jf. lov om aktiv beskæftigelsesindsats, §6 nr. 4-5, §30 stk.3-4, Der kan argumenteres for, at dette valg af alderskategorisering mindsker sammenkoblingen af vores og Granovetters resultater i forhold til alderskategorisering. Til gengæld øger det perspektiveringsmulighederne i forhold til det kategoriseringssystem, som jobcentrene arbejder med i Danmark.

7. Konklusion

Antagelsen om, at netværk har indflydelse på ledighed og beskæftigelse, har været udgangspunktet for dette speciale. Der har været fokus på at undersøge i hvilken udstrækning, dette gør sig gældende for ufaglærte, samt i hvilken grad, virksomheder rekrutterer gennem sociale netværker. Dette er gjort for at belyse, hvorvidt sociale netværk kunne være et værktøj for danske jobcentre til at øge beskæftigelseschancerne hos gruppen af ufaglærte ledige. Resultaterne i undersøgelsen tyder på, at netværksforklaringen er plausibel, hvorved det sociale netværk udgør en ramme, som har betydning for et individs arbejdssituation.

Ud fra undersøgelsen kan det konkluderes, at de fleste af virksomhederne, som rekrutterer ufaglært arbejdskraft, gør dette gennem netværk, og særlig svage bånd spiller her en stor rolle i ansættelsesprocessen. Dette gør virksomhederne, fordi de får mere information om en potentiel medarbejder gennem jobkanalen socialt netværk end gennem de formelle jobkanaler. Denne tendens var dog ikke lige kraftig hos alle virksomheder. Virksomheder, der er en del af en større koncern og har en HR- afdeling til rådighed, benytter i højere grad formelle jobkanaler, om end de også benyttede deres interne netværk. Disse virksomheder kombinerede således de to typer af jobkanaler i ansættelsesprocesserne. De mindre virksomheder i byggebranchen anvendte netværk som deres primære jobkanal. Især svage bånd var en netværksdimension, de mindre virksomheder foretrak at anvende, idet de følte, at de derved fik bedre informationer om deres ansøgere. Yderligere kan det ud fra undersøgelsen konkluderes, at virksomhederne havde betænkeligheder ved at hyre arbejdskraft gennem jobcentret, også selvom de flittigt benyttede virksomhedspraktikordningen. Virksomhederne opfattede ledige fra jobcentret som værende umotiverede og uarbejdsdygtige, hvorved de udtrykte betænkeligheder ved at skulle hyre individer gennem denne kanal.

Dertil kan det konkluderes, at ufaglærte er den uddannelsesgruppe, som hyppigst benytter netværk til at finde arbejde. De ufaglærte brugte lige hyppigt svage og stærke bånd. Det kan også konkluderes, at selvom stærke bånd var ligeså effektive til at bringe et individ i arbejde, blev ledighedsperioden mindsket, hvis et individ har et mellemstort netværk bestående af 21-40 svage bånd. Et stort netværk på mere end 40 personer havde mindre effekt, imens ganske få svage bånd (0-20 personer) korrelerede med en øget ledighedsperiode. Ud fra dette kan det konkluderes, at

netværk og særligt de svage bånd har indflydelse på beskæftigelseschancen. Yderligere viste undersøgelsen også, at de ledige ikke oplevede, at jobcentret forsøgte at udvide deres netværk.

På baggrund af vores resultater kan vi derfor konkludere, at svage bånd i de ufaglærtes netværk har indflydelse på deres arbejdssituation, og at jobcentrene derved med fordel kan implementere indsatser med fokus på at øge de lediges svage bånd. Der anbefales yderligere forskning på området, idet en dybere og konkret løsningsorienteret forskning bør foretages for at finde ud af, hvilke konkrete typer af indsatser, der har en positiv effekt for etablering af sociale netværker med særligt fokus på de svage bånd hos ledige, samt hvordan dette påvirker deres beskæftigelsesfrekvens positivt.

8. Litteraturliste

Ajslev, J. Z.N. (2014). *"Fordelingen af arbejdet i sjakket og muskel- og skeletbesvær"*. Roskilde Universitet. Skriftserie for Center for Arbejdslivsforskning (CAF)
<http://ojs.ruc.dk/index.php/caf/index>.

AKU Danmarks statistik A (2019). Arbejdsmarkedstilknytning (procent) efter beskæftigelsesstatus, uddannelsesniveau <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>

AKU Danmarks statistik B (2019). *"Mænd får oftere job gennem netværk og bliver lidt oftere headhuntet end kvinder"*. Hentet fra: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-01-10-Maend-faar-oftere-job-gennem-naetvaerk-og-bliver-lidt-oftere-headhuntet-end-kvinder>. Set den 05-05-2020

Andersen, J.D., & Oyson, R., & Hansen, M.F., & Christiansen, M.B., & Petersen M.L. (2011). *"MÆND DER "HADER" SPØRGESKEMAER De ufaglærte mænd og sundhedsprofilen"* Roskilde Universitetscenter. Hentet fra: <https://core.ac.uk/download/pdf/12519297.pdf>. Set den 07-05-2020.

Andersen, M. L., & Damm, E. A. (27. december 2019). *"Teknologisk udvikling på arbejdsmarkedet 33.000 færre ufaglærte job i Danmark på bare tre år"*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Hentet fra: https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_33000-faerre-ufaglaerte-job-i-danmark-paa-bare-tre-aar.pdf. Set 07-05-2020.

Andersen, N., & Larsen, F. (2018). *"Beskæftigelse for alle? Den kommunale beskæftigelsespolitik på kontanthjælpsområdet siden 2000"*. 1 udg, Frydenlund Academic.

Antoft, R. H., & Salomonsen, H. (2007). Det kvalitative casestudium: introduktion til en forskningsstrategi. I *Håndværk og horisonter: tradition og nytænkning i kvalitativ metode* (s. 29-58). Syddansk Universitetsforlag. Studies in History and Social Sciences, Nr. 336

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2012). "*Beskæftigelsesregion hovedstaden & Sjælland – Viden og inspiration om langtidsledighed*". Hentet fra: <https://star.dk/media/1330/viden-og-inspiration-om-langtidsledighed.pdf>

Beskæftigelsesministeriet (2018). "*En forenklet beskæftigelsesindsats*". Beskæftigelsesministeriet. København. Hentet fra: <https://bm.dk/arbejdsmraader/aktuelle-fokusomraader/en-forenklet-beskaeftigelsesindsats> .Set den 30-04-2020.

Bjørsted, E., & Vilhelmsen, J. (2014). "*De ufaglærte er hårdt ramt af arbejdsløshed*". AE. Hentet fra: https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_de_ufaglaerte_er_haardt_ramt_af_arbejdsløshed.pdf. set den 05-05-2020.

Bredgaard, T., Larsen, F., & Møller, L. R. (2005). Inddragelsen af "andre aktører" i beskæftigelsespolitikken. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7(2), 9-27.

Bredgaard, T., & Madsen, P. (2015). "*Dansk flexicurity: Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*". Hans Reitzels Forlag, København, Samfund i Forandring, nr. 9, s. 265-287.

Brewer, J., & Hunter, A. (2006). "*Foundations of multi-method research: Synthesizing styles*". Sage Publications, Inc. London.

Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2015). "*Kvalitative metoder: En grundbog*". Bind 1, 2 udg. Hans Reitzels Forlag, København.

Bryman, A. (2012). "*Social Research Methods*" (4.udg). Oxford Press. New York.

B.T (9. Jan. 2020). "*Har fået nok: Luk dem!*". BT. Hentet fra: <https://www.bt.dk/debat/har-faaet-nok-luk-dem>. Set den 30-04-2020.

Buch-Hansen, H., & Nielsen, P. (2005). *"Kritisk realisme"*. Samfundslitteratur Roskilde Universitetsforlag. Roskilde.

Burnard, P. (1994). *"The telephone interview as a data collection method"*. Nurse Education Today 14: 67-72. Elsevier Ltd.

Caswell, D., & Damgaard, B. (2006). *"Strukturreformens ømme tæer – hvor klemmer skoen på beskæftigelsesområdet?"* Arbejdsliv, 8 årg. nr. 4.

Clement, S. L., & Ingemann, H. J. (2016). *"Introduktion til praktisk statistik -Metodeserie for sociale- og sundhedsvidenskaberne"*. Bind ind 4, udg2. Syddansk universitetsforlag. Odense.

Clement, S. L., & Goul-Andersen, J. (2006). *"Ledighed og incitamenteffekter: Hvad ved vi? En forskningsoversigt"*. Udgiver: Centre for Comparative Welfare Studies.

Dalskov, M., & Mølgaard, A. (2010). *"Zoom på det ufaglærte arbejdsmarked -Hver tredje ufaglærte står uden job to år efter firing"*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. København. Hentet fra: https://www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hver-tredje-ufaglaerte-staar-uden-job-to-aar-efter-fyring.pdf. Set den 26-05-2020.

Danmarks Evalueringsinstitut (2017). *"To ud af tre ledige ufaglærte oplever ikke, at jobcentre har fokus på uddannelse- Lediges perspektiver på uddannelse"*. Hentet fra <https://www.eva.dk/voksen-efteruddannelse/ledige-ufaglaerte-oplever-jobcentre-fokus-paa-uddannelse?fbclid=IwAR1gpZjpfzarSQ0l8xiQyVO1rspHy4ihO8PVF5G53-fH9KqpUZYyl3pd0kc>. Set den 07-05-2020.

Danmarks Statistik A (2020). *"AUL08: Fuldtidsledige efter område, personer/pct, højeste fuldførte uddannelse, alder og køn AUL08"*. Hentet fra: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920> variabler: område Hele landet. Personer/pct: Fuldtidsledige (antal). HØJESTE FULDFØRTE UDDANNELSE HØJESTE FULDFØRTE UDDANNELSE: GRUNDSKOLE, GYMNASIE, erhvervsfaglige, KVU, MVU, BACH, LVU.

Danmarks statistik, B (2020). "*Under 120.000 modtagere af kontanthjælpsydelse*". Nr. 89. Danmark statistik. Hentet fra: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=30001>. Set den 07-5-2020.

Danmarks statistik, C (2020). "*Befolkningens højeste fuldførte uddannelse (15-69 år) efter bopælsområde, herkomst, højeste fuldførte uddannelse, alder og køn*". Hentet fra: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/selectvarval/define.asp?PLanguage=0&subword=tabel&MainTable=HFUDD10&PXSID=189178&tablestyle=&ST=SD&buttons=0&fbclid=IwAR2DhVI7SWf0zGOI8F2RA6hCzFDKPRt70U7ee8AG2nGwzYokugO12-RLyMU>. Variabler over 18: Aldre, år, 2019. Bopælsområdet, hele Danmark. Uddannelse: Grundskole, ingen uddannelse, Grundskole til og med både 6,7,8,9 og 10 klasse, samt gymnasiet og almene gymnasiet.

Danmarks Statistik (2015). "*Hver tredje får arbejde gennem bekendte*". Hentet fra: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=20650>. Set den 28-04-2020.

Danmarks Statistik (2018). "*Fuldtidsledige (netto) efter personer/pct., køn og tid*". Hentet fra: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920> . variabel Årstal 1990 til 2018, Procent af arbejdsstyrken. Køn i alt.

Dansk Arbejdsgiverforening (2017). "*Danmarks Statistik kvartalsvise Arbejdskraftundersøgelse. "Var jobcentret aktivt involveret i at formidle kontakten til din nuværende arbejdsgiver" & "Ledige finder sjældent job gennem jobcentret eller A-kassen"*". Dansk Arbejdsgiverforening. Hentet fra: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2018/ledige-finder-sjaeldent-job-gennem-jobcentret-eller-a-kassen/>

Dansk Arbejdsgiverforening (Juli 2018). "*Ufaglærte på arbejdsmarkedet*". Dansk Arbejdsgiverforening. Hentet fra: <https://www.da.dk/globalassets/besk%C3%A6ftigelse/rapport-ufaglaerte-paa-arbejdsmarkedet-juli-2018.pdf>. Set den 26- 05-2020.

Datatilsynet (2020). "*Hvad er personoplysninger?*". Datatilsynet. Hentet fra: <https://www.datatilsynet.dk/generelt-om-databeskyttelse/hvad-er-personoplysninger/> .Set den 11/2.2020.

De Schweinetz, D. (1932). *"How Workers Find Jobs"*. University of Pennsylvania Press: Philadelphia.

Dürkheim, É. (1893). *"De la division du travail social"* & Oversat af: Larsen, M.G. *"Om den sociale arbejdsdeling"*. Hans Reizels. København.

Edelman, M. (1952). *"Channels of Employment"*. University of Illinois Press: Urbana, Illinois.

Ejsing, J., & Christoffersen J. S. (3.Marst,2020). "København har brugt 850 millioner på aktiveringsforløb med tvivlsom effekt: Det her resultat kan vi ikke være tilfredse med". Berlingske. Hentet fra: <https://www.berlingske.dk/hovedstaden/koebenhavn-har-brugt-850-millioner-paa-aktiveringsforloeb-det-her>. Set den 30-04-2020.

Elliott, R., & Fischer C.T., & Rennie D.L. (1999). "Evolving guidelines for publication of qualitative research studies in psychology and related. research studies in psychology and related". 38, 215-229 .The British Psychological Society. Great Britain

Eriksen, E., & Yancey, W. (1980). *"The Locus of Strong Ties:"* Manuscript, Department of Sociology, Temple University, Philadelphia

Flyvbjerg, B. (2015). " *Fem misforståelser om casestudiet*" kapitel 24 i Brinkmann, S & Tanggaard, L (red) 2015, *"Kvalitative metoder: En grundbog"*. bind 1, 2 udg., Hans Reitzels Forlag, København.

Friis, S. (2020). *"Regeringen genåbner jobcentre med omgående virkning"*. Altinget. Hentet fra: <https://www.altinget.dk/artikel/regeringen-genaabner-jobcentre-med-omgaaende-virkning>. Set den 28-05-2020.

Granovetter, M. S. (1973). *"The Strength of Weak Ties"*. *The American Journal of Sociology*". Vol 78, No. 6, 1360-1380. The University of Chicago.

Granovetter, M. S. (1983). *"The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited"* 1, S. 201– 233. Wiley.

Granovetter, M. S. (1995). *"Getting A Job- A Study of Contacts And Careers"*. The University of Chicago Press.

Green, G. P., & Tigges, L. M. & Browne, I. (1995). *"Social Resources, Job Search and Poverty in Atlanta"* Research in Community Sociology. 5, pp. 161-182.

Grønborg, M. K. (26. JAN 2019). *"Populært at skifte job: Lines længste ansættelse er på tre år"*. DR. Hentet fra: https://www.dr.dk/nyheder/indland/populaert-skifte-job-lines-laengste-ansattelse-er-paa-tre-aar?fbclid=IwAR1XnboYXhqgJ_f9x6nqC-cXmh748K2sToS6GXcYqxAx1ZA3MKo8ViG_2mw .Set den 30-04-2020.

Hansen, K.M. (2012). *"Kvantitative datakilder & Spørgeskemadesign"* I Andersen, L.B., & Hansen, K.M., & Klemmensen, R. (red), *Metoder i statskundskab*. 2 udg., Hans Reitzels Forlag, s. 287-320. kap 12-13.

Hansen, N-H.M., & Marckmann, B. & Nørregård-Nielsen, E. (2008). *"Spørgeskemaer i virkeligheden: - målgrupper, design og svarkategorier"*. 1 udg., Samfundslitteratur, København.

Hein, H. (2017). *"Primadonna ledelse - En kort introduktion til arketypemodellen"*. Hentet fra: https://hellehein.dk/wp-content/uploads/2017/05/PRIMADONNALEDELSE_en-kort-introduktion2017.pdf?fbclid=IwAR3L5mjG9k1H6iygqjrpH64R7uj3LZZTNVsKfvNCCEnftRQTW-cuvvJZv0. Set den 01-05-2020.

Hiilamo, H. (2019). *"Disappointing results from the Finnish basic income experiment"*. Helsinki universitet. Hentet fra: <https://www.helsinki.fi/en/news/nordic-welfare-news/heikki-hiilamo-disappointing-results-from-the-finnish-basic-income-experiment> -Set den 30-04-2020.

Hill, R.A & Dunbar R.I.M (2003). "*Social Network size in Humans*". Udgiver: Human Nature, Vol. 14, No.1, pp. 53-72.

Holstein, M. A. (2019). "*Det koster ca. ½ mio. kr. At få en ledig i job – og måske var det gået helt af sig selv, Cepos*". Hentet fra: <https://cepos.dk/artikler/det-koster-ca-12-mio-kr-at-faa-en-ledig-i-job-og-maaske-var-det-gaaet-helt-af-sig-selv/> Set den 4/5 2020

Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2005). "*Kommunalreformen – kort fortalt*". Indenrigs- og Sundhedsministeriet. København.

Information (2006). "*Nye jobcentre kan blive en fuser*". Hentet fra: <https://www.information.dk/2007/07/nye-jobcentre-kan-fuser>. Set den 30-04-2020.

Ingemann, J. H. (2014). "*Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning*" (2.udg). Gylling: Samfundslitteratur.

Jensen, A.K.B., & Moltrup-Nielsen, J. & Nielsen, P.B. (2016). "*Hvornår er små virksomheder små?*", Danmarks statistik. Set den 28/5 2020
<https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetAnalyse.aspx?cid=27867&fbclid=IwAR1sS5TjUEXZmd5bVE3jLNTOPzYsB0jPceqcw6Y0vIJxEv8uyTbz1wNoiCw>

Juul, S., & Pedersen, K. B. (2012). "*Samfundsvidenskabernes videnskabsteori- En indføring*". (RED). KBH. Hans Reitzels forlag.

Jørgensen, H. (2008). "*Fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik- kosmetiske eller indholdsmæssige forskelle*". Tidsskrifter for arbejdsliv. 10 årg., nr. 3

Kommunernes landsforening (2019). "*KL tilfredshedsmåling af jobcentrenes virksomhedsservice*". Hentet fra: <https://docplayer.dk/175654825-KL-tilfredshedsmaaling-af-jobcentrenes-virksomhedsservice.html>

Korpi, T. (2001). *"Good Friends in Bad Times: Social Networks and Job search among Unemployed in Sweden"*. Udgiver: Acta Sociologica, 44, pp. 157-170.

Københavns kommune (2020). *"Brug dit netværk"*. Jobcenter København Jobcenter København. Hentet fra: <https://jobtips.kk.dk/artikel/brug-dit-netv%C3%A6rk>. Set den 07-05-2020.

Larsen, C. A. (red.) (2009). *Ledighedsparadokset: information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*. Frydenlund Academic. (bidrag af Jacob Jepsen Pedersen).

Larsen, C. A. (2010). *"Virksomhedernes opfattelse af arbejdsmarkedets <<restgrupper>> Tidsskrift for velferdsforskning"*. vol. 13, No. 3, 2010, side 166–179. Fagbokforlaget.

Larsen, C. A. (2012). *"Et Essay om økonomisk ulighed, befolkningens forestillingsunivers og opbakningen til omfordelende velfærds politikker"*. Politica - Tidsskrift for politisk videnskab, 44(3), 400-415.

Larsen, L.K. (2015). *"Fire ud af ti får job gennem netværk"*, Danmarks Radio. Hentet fra: <https://www.dr.dk/ligetil/fire-ud-af-ti-faar-job-gennem-netvaerk>. Set den 20-04-2020

Lester, R. A. (1954). *"Hiring Practices and Labor Competition"*. Princeton: Industrial Relations Section Report #88

Lin, N., & Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). *"Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment."* American Sociological Association. Vol 46, No 4. pp. 393-405.

Lin, N. (1982). *"Sociale Resources and Instrumental Action"* Marsden, Peter V. & Nan Lin (red) i værket *"Sociale Structure and Network Analysis"*. Sage Publications.

Lin, N. (1999). "Building of Theory of Social Capital". *Connections*, Vol. 22, No. 1, pp. 28-51.

Lin, N. (2000). "Inequality in Social Capital" *Contemporary Sociology*. Vol 2, No. 6. pp. 785-795.

Lin, N. (2001). *"Social Capital- A Theory of social structure and Action"*. Cambridge University Press. Cambridge

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (2019). (LOV nr. 548 af 07/05/2019). Hentet fra:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209082>

Lov om aktiv socialpolitik (2019). (LBK nr. 981 af 23/09/2019). Hentet fra:
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/981>

Lurie, M., & Rayack, E. (1968). "Racial Differences in Migration and Job Search: A Case Study." In *"Negroes and Jobs"*, edited by L. Ferman, J. Kornbluth and J. Miller. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Madsen, M. M. H. & Klapproth, C. B. V. (2019). *"Det sociale netværk - et alternativt bidrag til ledighedsproblematikken, for ikke vestlige indvandrere og efterkommere i Københavns kommune"*. Aalborg universitet. AAU Projektbibliotek. (Bilag 9)

Mouw, T. (2003). "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review*, vol. 68, no. 6. pp. 868–898.

Myers, C.A., & Maclaurin, W.R. (1943). *"The Movement of Factory Workers: A Study of New England Industrial Community"*, 1937-39 and 1942. MIT Press. Cambridge.

Myers, C.A., & Shultz, G.P. (1951). *"The Dynamics of a Labor Market. New York: Prentice-Hall*
Myerson R". 1977. Graphs and cooperation in games. Math. Oper. Res. 2:225–29

Mygind, A.P., & Dysted, S.M (2019). *"Tilgange og ideologier i beskæftigelsespolitik gennem de seneste 25 år"*. Roskilde Universitet, speciale.

Nielsen, M. (2015) *"Det aktive menneskes triumf? - en analyse af de omfattende forandringer af kategoriseringen af kontanthjælpsmodtageren"*. Tidsskrift for Arbejdsliv 17(1), 44-60.

Olesen, S.H. (2011). *"Uddannelses: Samfundsmæssig menneskeproduktion"* i b *"Sociologi- En grundbog et fag"* af Andersen, H. kapital 10. (4. udg.). Hans Reitzels. København.

Olsen, H. (2006). *"GUIDE TIL GODE SPØRGESKEMAER"* Socialforskningsinstituttet. København.

Parnes, H. (1954). *"Research on Labor Mobility"*. Social Science Research Council: New York.

Paulsen, S. (2017). *"Jobcentre: 10 års reformstorm"*. Udgiver Dansk Socialrådgiverforening. *Hentet fra:* <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/jobcentre-10-aars-reformstorm/?fbclid=IwAR1g67Ue5M0IAZAtecj4sNPkMCA3UQPct-lcK8K7rqQLTY-Ilx6TIPVQO20>. set den 26-05-2020.

Pihl, M., & Jensen, T. (2015). *"Tusindvis af unge søger ind på de videregående uddannelser -Se hvor meget din uddannelse er værd for dig og samfundet"*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. København.

Politi (2020). *"Kontrolleret genåbning af det danske samfund"*. Hentet fra: <https://politi.dk/coronavirus-i-danmark/seneste-nyt-fra-myndighederne/foerste-trin-i-kontrolleret-genaabning-af-det-danske-samfund> . Set den 01-05-2020.

Rasmussen, P. (1998). *"Uddannelse og samfund: kritiske analyser"*. Aalborg Universitetsforlag.

Reynolds, L. (1951). *"The Structure of Labor Markets"*. Harper: New York.

Rockwool Fonden (2020). *"Mindre aktivering for kontanthjælpsmodtagere havde ingen målbar effekt på deres beskæftigelse"*. Rockwool Fonden.

Rodrigues, J. (2020). *"Virksomhedspraktik: HK Handel går til EU for at stoppe skjult statsstøtte"*, HK Handel. Set 25/4 2020. Hentet fra: <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/virksomhedspraktik-hk-handel-vil-have-eu-til-at-stoppe-skjult-statsstotte-i-danmark?publisherId=13559526&releaseId=13592077>

Sheppard, H. L., & Belitsky, A. H. (1966). *"The Job Hunt: Job-Seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy"*. The Johns Hopkins Press. Baltimore.

Simmel, G. (1998) *"Hvordan er samfundet muligt?"* oversættelse fra er oversat fra tysk efter *"Das Problem der Soziologie, Exkurs über das Problem: Wie ist Gesellschaft möglich?, Exkurs über die Soziologie der Sinne, Exkurs über den Fremden in 'Gesamtausgabe'"*. Band 11. Af Holmgaard, J. Gyldendal. København.

Skelbæk, S. R. (2019). *"10 år med jobcentre: Partier vil dreje nøglen om"*. De danske kommuner. Hentet fra: <http://www.danskekommuner.dk/Nyhedsarkiv/2019/Maj/15/10-ar-med-jobcentre-Partier-vil-dreje-noglen-om/?fbclid=IwAR2fdBD8JM1PWT4P4ZtmKVGlmn1jXyUfBoFhj2pG0uZiN9Hs-RnaosOma6g>. Set den 30-04-2020.

Socialstyrelsen (2017). *"Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere – karakteristika og kortlægning af sociale ydelser"*. Udgiver: Socialstyrelsen. Nr. 5. 10.

Statsrevisorerne (2018). "*Jobcentrenes effektivitet*" udgiver folkettinget statsrevisorer og rigsrevisorer, København. Hentet fra:
<https://www.ft.dk/~media/sites/statsrevisorerne/dokumenter/2018/beretning-5-2018-om-jobcentrenes-effektivitet.ashx?la=da>

Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (2020). "*Aktuel overvågning af situationen på arbejdsmarkedet Beskæftigelsesministeriets COVID-19 beredskab*" Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering. København. Hentet Fra: <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/publikationer.aspx>.
Set: 26/5 2020

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2018). "*Analyse: Virksomhedernes samarbejde med jobcentrene- og tilfredshed med jobcentrenes indsats*". Hentet fra:
<https://star.dk/media/9622/analyse-af-virksomhedernes-samarbejde-og-tilfredshed-med-jobcentrenes-indsats.pdf> . Set den 01-05-2020.

Tone, R., & Køppe, S. (2008). "Generalisering i kvalitative metoder" tidsskrift Psyke & Logos, 29, 86-99.

Wilcock, R. C., & Franke, W.H. (1963). "*Unwanted Workers: Permanent Layoffs and Long-term Unemployment*". New York: The Free Press.

Yin, R. K. (2014). "*Case study research- design and methods*". 5 udg. Sage publikations. Thousand Oaks, CA: Sage. 282 pages. Ottawa.