



BACHELOROPPGÅVE

«Er det kven du kjenner, og ikkje kva du kan, som tel mest?»

«Is it who you know, and not what you know, that counts the most?»

Johanne Halland Fridtun

Kandidatnummer: 207

Fakultet for økonomi og samfunnsvitskap (FØS) / Institutt for samfunnsvitskap / Sosiologi- Ungdomssosiologi

Rettleiar: Gunnar Onarheim

25.05.2021

Samandrag:

Formålet med denne bacheloroppgåva er å seie noko om kva betydning sosiale nettverk har i jobbsøkingprosessen. For det første vil eg belyse nokre sider der svake band og sterke band kan hjelpe ein, og for det andre vil eg diskutere om sosiale nettverk kan gi betre jobbar. I mitt forsøk på å svare på dette vil eg sjå på sentrale sosiologiske teoriar om sosiale nettverk, og samanlikne empiriske studie som er gjort på sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen. Den korte konklusjonen er at sosiale nettverk kan bidra med både informasjon om jobben og yte påverknad i tilsettinga.

Abstract:

The aim of this bachelor thesis is to say something about the importance of social networks in the process of getting a job. Firstly, I want to highlight some aspects where weak and strong ties can help one out in the job search process. Secondly, I will discuss whether social networks can provide better jobs. In my attempt to answer this, I will look at sociological theories about social networks, and compare empirical studies that have been done on social networks in the process of getting a job. The short conclusion is that social networks can contribute both information about the job and the impact of the appointment.

Innholdsliste

1.0 Innleiing	1
1.1 Problemstilling og avgrensing	2
1.2 Struktur.....	3
1.3 Bakgrunn: kort om forskning som er gjort på dette feltet.....	3
2.0 Arbeidsmarknaden og søkekanalar	4
2.1 Arbeidsmarknaden: den uformelle og den formelle	4
2.2 Nettverk som søkekanal	5
3.0 Sosiale nettverk	6
3.2 Sosialt nettverk.....	7
3.2.1 Opparbeiding og vedlikehald.....	9
3.2.2 Effektar under jobbsøking	10
3.3 Svake og sterke band.....	11
3.4 Granovetter sine tre hypotesar	12
4.0 Sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen	13
4.1 Betyr svake eller sterke band mest?	13
4.2 Gir sosiale nettverk betre jobbar?	17
5.0 Avslutning	19
6.0 Litteratur	21

1.0 Innleiing

«Det er ikkje kva du kan, men kven du kjenner som tel», er eit velkjent sitat som ofte er forbunden med jobbsøking. Sitatet antyder at det å ha gode kontaktar er viktig i arbeidsmarknaden (Mouw, 2003, s. 868). Trass i at arbeidslivet har eit aukande krav til kompetanse, i form av utdanning og erfaring (NOU 2021: 2, s. 110), viser forskning at nettverk er viktig for å få seg jobb. Det finst likevel lite norsk empirisk materiale på dette temaet. Temaet bør absolutt undersøkast meir, fordi det mellom anna strid imot prinsipp som lik handsaming og innsynsrett, og er eit døme på eit ikkje-demokratisk trekk ved det norske samfunnet. I Norge er tilsetting basert på eit meritokratisk prinsipp – at den som blir tilsett skal bli det på grunnlag av at ein har best evne og dugleik til å utføre jobben. Dette er ikkje berre eit prinsipp, men det er også norsk lov, som seier at det er den best kvalifiserte som skal tilsetjast i offentleg sektor, jfr. Statsansatteloven §3 (2017). Dette gjeld ikkje i det private, og det vil difor vere varierende praksis der. Då kan blant anna normer vere ein faktor som spelar inn på korleis ein tilsett folk (Friis-Petersen, Nyberg, Thorgersen & Otterberg, 2021, s. 131). Ein ynskjer at det skal vere eit opent arbeidsmarknad der alle kan konkurrere om jobbane, men viss ikkje alle veit om jobbane, då blir det heller ikkje rettferdig, og det er ikkje sikkert at den best kvalifiserte til jobben blir vurdert ein gong.

Vi har truleg alle opplevd at det plutsleg er nye tilsette på bensinstasjonar eller i nærbutikken, utan at det har vore utlyst stillingar. Eg har sjølv omtrent ikkje sendt ut ein einaste jobbsøknad, men eg har likevel ein god del arbeidserfaring. Måten eg har skaffa meg deltids- og sommarjobb på har hovudsakleg vore gjennom personar eg kjenner. Mange av jobbane var ikkje utlyste, og eg hadde aldri visst om dei, hadde det ikkje vore for at eg kjente nokon som viste meg dei. Dette er mine personlege enkeltobservasjonar, og såleis berre eit av fleire utgangspunkt for min interesse for temaet. Ei undersøking i Sverige frå 2010 viser at nesten tre av fire får arbeid gjennom sitt sosiale nettverk (Lindholm, 2010). Mark Granovetter sin studie viser at nesten 56% av jobbsøkarane brukte sosiale nettverk til å finne jobb (1974, s. 25). Data frå NLSY (National Longitudinal Study of Youth) som testa den direkte effekten av kontaktar på utfallet på arbeidsmarknaden, viser blant anna at over halvparten av respondentane brukte kontaktar for å skaffe seg arbeid, og over halvparten av dei igjen hevda at kontaktpersonen var veldig viktig for å skaffe seg den jobben (Mouw, 2003, s. 878). Corcoran, Datcher og Duncan (1980) sin studie syner at rundt halvparten fekk hjelp til å finne jobb gjennom kjente og familie, og rundt halvparten kjente ein person på arbeidsplassen før

dei byrja å jobbe der. Alle desse studiane tyder på at det går an å finne jobbar gjennom sosiale nettverk. Relasjonar vi har i nettverket vårt kan mobiliserast i ulik grad til å oppnå bestemte mål - som å få jobb.

1.1 Problemstilling og avgrensing

Eg har valt ut nokre teoriar og empiriske funn som eg meiner er relevante for mi problemstilling. Det betyr ikkje at det ikkje er andre vinklingar, teoriar og omgrep som er relevante, men på grunn av oppgåvas omfang og tilgjengelege ressursar har eg avgrensa oppgåva til nokre utvalde perspektiv ved problemstillinga.

Eg ynskjer å skrive om korleis bruken av sosiale nettverk for å få jobb går føre seg i eit globalt perspektiv, og har difor valt å ikkje ha ei geografisk avgrensing på oppgåva. Eg må nok ta høgde for at arbeidsmarknaden og kulturen er unik for det landet eller området studiane eg har valt ut er frå, men eg tykkjer den globale «samanlikninga» gir oppgåva ei interessant vinkling. Det er nesten 50 år sidan Mark Granovetter, som står mest sentral i oppgåva, kom med sin teori om *styrken i dei svake banda*. Sidan den gong har kanskje bruken av sosiale nettverk for å få jobb endra seg, men eg ser likevel nytten av å ta utgangspunkt i Granovetter, sidan han har vore ein av dei som har bidrege mest til forståinga av sosiale nettverk si rolle i jobbsøkingprosessen – og at mange av dei studiane eg har valt har tatt utgangspunkt i Granovetter sine hypotesar. Det historiske blikket, om utvikling i sosiale nettverk sin betydning, vil eg nytta i mindre grad.

På bakgrunn av alt dette er problemstillinga mi: **Kva betydning har sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen?** For å kunne svare på denne problemstillinga med tilstrekkeleg fordjuping, har eg valt ut to drøftingsspørsmål. Drøftingsspørsmåla er inspirert av Mark Granovetter, og diskusjonen vil i stor grad ta utgangspunkt i hans teoriar og syn på temaet.

1. Betyr svake eller sterke band mest?
2. Gir sosiale nettverk betre jobbar?

1.2 Struktur

Oppgåva byrjar med eit utval forskning som er gjort på sosiale nettverk si betydning for å få jobb. Eg vil ikkje kunne gjere greie for alle undersøkingar og syn på bruk av sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen, men eg ynskjer å gje eit lite historisk oversyn. Deretter kjem dei ein teoridel, der eg gjer greie for sentrale omgrep og teoriar. I diskusjonsdelen vil eg diskutere kva typar relasjonar som betyr mest i ein jobbsøkingssprosess – er det nære venner (sterke band) eller relasjonar ein knapt kjenner (svake band)? Til slutt vil eg diskutere om bruken av sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen gir betre jobbar.

I tillegg til Mark Granovetter sine bidrag til denne oppgåva, er Per Morten Schiefloe (2015) si bok *Sosiale landskap og sosial kapital* ein stor bidragsytar til oppgåva si forståing av sosiale nettverk.

1.3 Bakgrunn: kort om forskning som er gjort på dette feltet

Ideen om at nettverk har noko å seie for å få seg jobb, er forska på av mange sosiologar, og Mark Granovetter (1973) er ein av dei første som har forska på kva rolle nettverk har i jobbsøkingprosessen. I doktorgradavhandlinga hans *The strength of weak ties* eller *styrken i dei svake banda* peikar han på at omtrent all forskning på sosialt nettverk har vore opptatt av styrken ved sterke relasjonar. I følge han er det mange som brukar nettverket sitt for å få jobb, og at spesielt svake band, kanskje til og med meir enn sterke band, spelar ei viktig rolle i den prosessen. Både informasjon om jobbar og påverknad, er noko kontaktane kan bidra med. Seinare blei studien «*Getting a job*» (Granovetter, 1974) publisert, og det har vore eit av dei viktigaste bidraga for å analysere kor viktig nettverk er under jobbsøk.

Etter at Granovetter kom med sine teoriar, opna dette eit nytt felt for å studere nettverk med omsyn til både omfanget av nettverket og styrken i relasjonane. Det er mange som har stadfesta hans teori om at dei svake banda har noko å seie for jobbsøkarar, blant anna Lin, Ensel, Vaughn (1981). Nokre studiar har funne ut at ved å bruke dei sterke banda kan det ha større sannsyn for å leie til jobb (Bian, 1997).

Lin, Ensel og Vaughn (1981) og Lin (1999) er blant dei som har forska på om nettverk gir høgare yrkesstatus. Dei har tilsynelatande funne ut at bruken av nettverk (spesielt svake band) vil gi informasjon om betre betalte jobbar. Mouw (2003) meiner at bruken av sosiale nettverk

ikkje vil gi betre jobbar i form av løn. Degraaf & Flap (1988) sin studie tyder på at ein kanskje kan få dårlegare jobbar gjennom nettverk.

2.0 Arbeidsmarknaden og søkekanalar

I denne delen av oppgåva skal eg sjå på kva som skil den uformelle og formelle arbeidsmarknaden. Eg skal også ta føre meg nokre faktorar som spelar inn på val av søkekanal når ein skal søke jobb og når arbeidsgjevarar skal rekruttere til stillingar.

2.1 Arbeidsmarknaden: den uformelle og den formelle

Det går eit skilje mellom den *formelle* og den *uformelle* arbeidsmarknaden og rekrutteringsmetoden og søkekanalar vil variere deretter. Formelle søkekanalar vil blant anna vere annonser i avisa, offentleg arbeidsformidling som NAV og Finn, headhuntingfirma og bedrifta si eige heimeside. Søkekanalane som er uformelle er «kjente og familie, henvende seg direkte til arbeidsgiver, direkte henvendelse fra arbeidsgiver og intern rekruttering i bedriften» (NOU 1998: 15, s. 39).

Den uformelle arbeidsmarknaden er kjenneteikna av stillingar som ikkje er utlyste. «For at en stilling skal regnes som offentlig utlyst må den ha stått i trykte medier, være registret i en stillingsdatabase på internett, være utlyst via bedriftens egen hjemmeside, på sosiale medier eller være registret hos NAV» (Kalstø, 2019, s. 4). Det vil seie at dei jobbane som ikkje er utlyste via desse kanalane er dei jobbane som høyrer til i den *uformelle* eller *skjulte* arbeidsmarknaden. Det er ingen konkrete tal på kor mange jobbar som er på den skjulte arbeidsmarknaden, men ofte seier ein at det er omlag 60-70% av alle jobbar som ikkje blir utlyst (Bergerud, 2018). På ein skjult arbeidsmarknad vil ikkje alle få vite om jobbane, og heller ikkje då få vise interesse for jobbane (Myrvang, 2019). NAV si bedriftsundersøking frå 2019 syner at om lag 62% av ledige stillingar blir lyst ut i offentlege kanalar (Kalstø, 2019). Nokre jobbar eksisterer kanskje ikkje før nokon har teke kontakt med ei bedrift og ynskjer jobb. Det er vanskeleg å gi nøyaktige tal, men alt dette viser tydeleg at det eksistere ein skjult og uformell arbeidsmarknad som krev at ein brukar uformelle søkekanalar.

2.2 Nettverk som søkekanal

Eit viktig og interessant spørsmål å stille i denne oppgåva er; kvifor vel arbeidsgjevarar og jobbsøkarar å bruke nettverk som kanal til å få jobb og rekruttere tilsette? For både arbeidsgjevarar og jobbsøkarar vil det vere fordelar og ulemper med ein skjult arbeidsmarknad – og då også bruken av uformelle kanalar som nettverk. Eg skal i det følgjande ta føre meg nokre av grunnane til kva som påverkar kanalval.

Kost/nytte-perspektivet er eit moment som kan påverke val av søkekanal. Kort fortalt handlar dette for det meste om informasjonsmengda ein har. For arbeidsgjevar vil det å ha for lite informasjon føre til at dei ikkje veit om alle kvalifiserte arbeidstakarar, medan det å ha for mykje informasjon vil medføre kostnader – særleg for mindre private arbeidsgjevarar, då dei ofte har lite administrative ressursar (Friis-Petersen et al, 2021, s. 130 og 145). For jobbsøkar vil det å ha for lite informasjon føre til at ein ikkje veit om aktuelle jobbar, og ein risikerer då å vere arbeidsledig lengre. Det å ha for mykje informasjon om aktuelle stillingar fører til at ein kanskje skriv fleire søknader som kan gå utover kvaliteten på søknadane som igjen kan føre til at ein ikkje får jobb. Friis-Petersen et al (2021, s. 130) meiner dette talar for at aktørane nyttar kanalar der ein får mykje informasjon og eventuelt supplerer det med andre kanalar.

Informasjon om «innsida» er eit pluss for både arbeidsgjevar og jobbsøkar. Å kjenne nokon som jobbar på den potensielle arbeidsplassen kan gi meir korrekt bilete av korleis det er å jobbe der, enn den informasjonen ein får frå formelle utlysningar. For arbeidsgjevar vil det å kjenne nokon som kjenner den potensielle arbeidstakaren vere positivt, fordi arbeidsgjevar då kanskje veit meir om den personen, og om den passar i den aktuelle stillinga. Såleis er dette ressursbesparande og fører med seg mindre risiko, i form av å tilsette «feil» person (Corcoran, Datcher, & Duncan, 1980, s. 6; Myrvang, 2019; Friis- Petersen et al, 2021, s.131). Ved å bruke nettverk som kanal kan ein altså få mykje meir relevant informasjon enn ved bruk av andre formelle kanalar (Friis- Petersen et al, 2021, s. 145). Samtidig kan dette føre til at relasjonar får meir vekt enn kompetanse frå arbeidsgjevars side (Friis-Petersen et al, 2021, s.131).

3.0 Sosiale nettverk

I dei neste avsnitta skal eg definere sentrale omgrep som sosial kapital og sosialt nettverk. I tillegg skal eg sjå på kva svake og sterke band er, og presentere Granovetter sine tre hypotesar.

3.1 Sosial kapital

Sosial kapital, som mange andre omgrep, er brukt av mange ulike teoretikarar og i mange ulike situasjonar. Omgrepet rommar mykje, og det kan difor vere litt uklårt. I tillegg kan det vere vanskeleg å måle sosial kapital. Nærmare bestemt er det sjølve innsatsen med å bygge (skape og vedlikehalde) sosiale nettverk som er vanskeleg å måle. Fordelane som kjem av sosial kapital er lettare å måle (Schiefløe, 2015, s.112; Adler & Kwon, 2002, s. 22). Ein av dei som har bidrege mest til forståing av kapital, er Bourdieu. Eg vel å bruke hans definisjon av sosial kapital, då eg meiner den passar best til problemstillinga mi. Dette grunnar i at Bourdieu er ein av dei som fokuserer på sosial kapital på individnivå – og det er individet eg tek føre meg i oppgåva.

Bourdieu definerer kapital som «...knappe ressursar det er konkurranse om blant individer og grupper i samfunnslivet» (Aakvaag, 2008, s. 151). Ifølge Bourdieu handlar alt samfunnsliv om å skaffe seg meir kapital (Aakvaag, 2008, s. 152). Han skriv om tre hovudformer for kapital; økonomisk, kulturell og sosial kapital. Kort fortalt handlar økonomisk kapital om materielle ressursane ein har, som pengar, rettar i eigedom og liknande. Desse ressursane kan ein investere og få økonomisk avkastning frå. Kulturell kapital er ressursar i form av blant anna språk, kunnskap og vanar som hjelper ein til å meistre den kulturelle koden i samfunnet (Aakvaag, 2008, s. 152). Av kapitalformene var sosial kapital det Bourdieu var minst oppteken av, og det er av den grunn ikkje gitt mykje plass i hans tekstar, men i *The forms of Capital* definerer han sosial kapital slik: «Social capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition» (Bourdieu, 2002, s. 286). «Social capital is the idea that individuals and groups can gain resources from their connections to one another (and the type of these connections)» (Paxton, 1999, s. 89). Enkeltindivid kan altså få ressursar gjennom sine nettverksrelasjonar (Schiefløe, 2015, s. 97), som igjen kan ha betyding for kvar ein er i samfunnshierarkiet og for kva jobb ein får.

Desse ressursane er berre potensielle, då ein kan bruke dei til å oppnå og realisere noko bestemt ein ynskjer seg (Aakvaag, 2008, s.153). Gro Ladegård (2003) skriv om tre vilkår for at nettverksressursane skal kunne representere reell sosial kapital. For det første må kontaktane ein har ha ein *motivasjon* for å hjelpe deg – altså, ein grunn. Dette handlar om kva haldningar personane i nettverket har til deg. For det andre kjem det an på kva *evne* kontaktane har til å bidra- altså, kva høve dei har til å overføre desse ressursane til deg. Det siste vilkåret er kor *tilgjengelege* ressursane er – altså, kor ein er plassert i forhold til kvarandre i nettverket og kva relasjon ein har. For å oppsummere dette avsnittet tykkjer eg Adler og Kwon sin definisjon av kva sosial kapital er, er fruktbar:

«Social capital is the goodwill available to individuals or groups. It's source lies in the structure and content of the actor's social relations. Its effects flow from the information, influence, and solidarity it makes available to the actor.» (Adler & Kwon, 2002, s. 23)

Adler & Kwon definerer altså sosial kapital som «goodwill» - eller «godviljen» som er tilgjengelige for oss. Det handlar om viljen til å hjelpe kvarandre. Poenget med sosial kapital er å forstå at sosiale nettverk er ein kapitalform som inneheld ressursar som kan mobiliserast til å oppnå noko bestemt- som å få jobb. «Godviljen» folk har mot oss er ein verdifull ressurs og kan hjelpe oss med informasjon og påverknad i jobbsøkingprosessen.

3.2 Sosialt nettverk

For å kunne forstå kva rolle sosiale nettverk har i jobbsøkingprosessen, lyt ein forstå kva sosiale nettverk er. Det sosiale nettverket vi har er altså ein del av vår sosiale kapital. Sosialt nettverk, har som mange andre omgrep, mange definisjonar. Den første som brukte omgrepet slik vi kjenner det, er sosialantropologen John Barnes. På 50-talet gjorde han ein studie i ei bygd i Norge. For å beskrive den uformelle sosiale strukturen i bygda, brukte han omgrepet «*sosialt nettverk*». Han samanlikna sosiale nettverk med eit fiskegarn, der knutane i garnet illustrerte aktørar og trådane mellom knutane illustrerte relasjonar mellom aktørane (Schiefløe, s. 2015, s. 42). Sidan den gong har omgrepet vore brukt på fleire fagområde, som blant anna psykologi og pedagogikk. I dag er omgrepet «*nettverk*» ein del av daglegtalet til dei fleste (Schiefløe, 2015, s. 44-45).

Schiefløe (2015, s.13) definerer sosiale nettverk som «et sett av relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker.» Menneske blir kopla saman gjennom indirekte og direkte

relasjonar og tilknytningane vil variere i både styrke og kva betydning det har for individet. Det er dette som skapar eit nettverk (Schiefløe, 2015, s.13). Innafor sosiale nettverk fins det mange ulike typar nettverk. Schiefløe (2015) skriv om fleire typar nettverk; *individuell-, kontekstuelle -, og partielle* nettverk.

Menneske som vi har ein varig, personleg og direkte relasjon til, vil vere ein del av vårt *individuelle* nettverk. Dette er folk vi opplev at vi har tilknytning til, som familie, vener, kollegaer og andre (Schiefløe, 2015, s. 14). Styrken i desse relasjonane vil variere, og ein skil mellom *primær og sekundærsona*. Den *primære* sona består av dei aller nærmaste personane til eit individ, der begge partar opplev at ein er nært knytt til kvarandre. Dette er blant anna kjæraste, foreldre og born. I *sekundærsona* finn vi andre menneske ein kjenner at ein har lyst å ha ein relasjon til, og som då treng å haldast ved like. Dette kan vere t.d. venner og kjente. Nokre relasjonar kan vere kopla saman på fleire måtar, såkalla *fleirtråda* relasjonar. Til dømes kan ein person både vere sjef og far (Schiefløe, 2015, s. 15). Her kan ein anvende Granovetter sine omgrep om *sterke og svake band*. Banda i primærsona kan ein seie er sterke band, og banda i sekundærsona er svake band.

Nokre omgjevnader, som blant anna nabolag eller klasserom, deler vi med andre menneske, og dei fleste av dei har vi uformelle relasjonar til. Dette blir kalla *kontekstuelle* nettverk. I likskap med individuelle nettverk vil styrken i desse relasjonane variere. Til dømes kan ein ha ein betre relasjon til nokre naboar enn andre. Nokre plassar vil «alle kjenne alle», medan andre plassar veit ein kanskje ikkje namnet på naboen sin ein gong. Praktisk hjelp er eit døme på ein ressurs ein kan få frå desse nettverka (Schiefløe, 2015, s. 23).

I *partielle* nettverk vil individ vere knytt saman gjennom bestemte aktivitetar eller interesser, t.d. lokalpolitikk eller fritidsaktivitetar. Å vere med i enkelte partielle nettverk kan gi informasjon som kan fremje eigen karriere (Schiefløe, 2015, s. 25).

Sidan «sosiale nettverk» er ein del av daglegtalet til dei fleste, er det fort å assosiere «sosiale nettverk» med sosiale medier eller digitale plattformer. Ytterhus (2021) definerer digitale sosiale nettverk som «et samlingspunkt på internett, for en gruppe mennesker med felles interesser eller verdier». Det skil seg frå «fysiske» sosiale nettverk ved å berre eksistere på internett. Ein kan også ha ein kombinasjon av digitale og fysiske nettverk eller relasjonar.

Bruken av sosiale medier «.. reduserer kostnadene ved å kommunisere og dele informasjon,

og dermed også for å holde relasjonane» (Schiefløe, 2015, s. 113). Om relasjonane eksisterer digitalt eller fysisk, og konsekvensane av dette, er ikkje tematisert i denne oppgåva. Det er funksjonen til desse nettverka eg er ute etter å forstå.

Det eksisterer fleire typar sosiale nettverk enn eg får nemnt her, som *informal networking* og *formal networking* – som eg ikkje kjem til å nærmare inn på grunn av oppgåvas omfang.

Poenget med å skissere forskjellige typar nettverk og det som er viktig å trekke fram med alle desse ulike sosiale nettverka er at dei inneheld ulike ressursar ein kan bruke til å hjelpe ein i jobbsøkingprosessen. Ein kan t.d. få informasjon om jobbar frå menneske i både våre individuelle og partielle nettverk, som ein ikkje hadde fått hadde man ikkje vore i slekt med denne eine informanten eller i same lokalpolitisk parti som vedkomande.

3.2.1 Opparbeiding og vedlikehald

I følge Bourdieu (2002) er sosial kapital akkumulert arbeid, som krev innsats for å bygge opp og vedlikehalde. Det sosiale nettverket ein person har, er eit produkt av umedviten eller medvitne investeringsstrategiar utført av individ eller grupper (Bourdieu, 2002, s. 287). Eit nettverk består som sagt av både kjente og mindre kjente personar. Nokre relasjonar vel ein sjølv og andre er tilfeldig. Ein blir født inn i ein familie, og ein har allereie då fått nokre relasjonar. Desse vel ein ikkje sjølv. Ein vel heller ikkje kollegaer, studiekameratar eller naboar. Styrken på desse relasjonane vil også variere. Ein kan enten vere bestevenn, likegyldig eller fiende i relasjonen til søsken (Schiefløe, 2015, s.53). Som oftast vel ein vener ein trivast saman med, og ein kan av den grunn seie at personlege relasjonar ofte er noko som kjem av personleg tiltrekking (Schiefløe, 2015, s.112-113). Det kan vere tilfeldig kven ein møter, men ikkje korleis vi handterer dei møta (Schiefløe, 2015, s.112).

I motsetnad til dei andre formene for kapital, treng relasjonane ein har i sosial kapital vedlikehald. Ein må investere i relasjonar for å få framtidig avkastning (Ladegård, 2003). Ein avkastning kan vere alt frå å få praktisk hjelp til å flytte eller hjelp til å få jobb. Å investere i relasjonar kan blant anna bety at ein må bruke tid, kommunisere og utveksle gode med dei ein vil vere i ein stabil relasjon med (Schiefløe, 2015, s. 15). For at relasjonar skal kunne vare over tid, føreset det at relasjonen oppfattast positivt av begge partar, og at ein til ein viss grad har same oppfatning av forventingar og forplikingar (Schiefløe, 2015, s. 61). Å vedlikehalde relasjonar kan føre med seg kostnader og risiko. Det vil seie at sjølv om ein brukar mykje tid

og krefter på å vedlikehalde relasjonar, så er det ikkje sikkert ein får noko utbytte av det (Ladegård, 2003).

3.2.2 Effektar under jobbsøking

Relasjonane vi har kan hjelpe oss i mange situasjonar og kan i nokre tilfelle ha avgjerande betydning for individ, grupper og samfunnet som heilskap. Eg legg ikkje vekt på grupper og samfunnet, men vel å fokusere på kva det har å seie for individet. Blant anna kan ein få dekkja sitt sosiale behov ved å bli sett og anerkjent hos andre. Relasjonen til andre menneske kan også gi oss ressursar og moglegheiter – alt i frå hjelp, råd, informasjon, støtte, pengar og tenester som vi enten får, låner eller bytter (Schiefloe, 2015, s. 91-92; Ericson, 2003, s. 28-29; Lin, 1999, s. 468). Ressursane vi får ut av ein relasjon kan vi kalle relasjonens utbytte (Schiefloe, 2015, s. 60)

I følge Schiefloe er det tre sider ved dei personlege nettverka som er viktige for dei som søker jobb. For det første er det omfanget av nettverket. Dette har betydning for kor mange ein kjem i kontakt med. Dess fleire ein kjenner, dess fleire kjem ein i kontakt med. For det andre er det variasjonen i nettverket. Ein kjem i kontakt med større delar av arbeidsmarknaden om ein kjenner menneske i ulike yrker og miljø. Den tredje sida er kva ressursar deltakarane i nettverket rår over. Det vil seie både kunnskap, oversikt og kva kontaktar dei har, men også kva truverde dei har. Dette er viktig fordi verdien av ei anbefaling er avhengig av den som anbefalar (Schiefloe, 2015, s. 100). Potensielle arbeidsgjevarar og arbeidssøkarar kan komme i kontakt når ein har varierte nettverk, for då er ikkje møta nødvendigvis planlagt (Schiefloe, 2015, s. 99).

Det er ikkje alle kulturar som er like når det gjeld relasjonar. Eit døme på ein kultur som er annleis når det kjem til korleis dei ser på relasjonar og arbeidsmarknaden, er Kina. I Kina sirkulerer informasjon om jobbar blant dei som er høgt posisjonert i samfunnet, og blir sjeldan gjort tilgjengeleg for jobbsøkarar. Dermed blir ikkje nettverket ein har brukt til å få informasjonen om jobbar, men heller for å få assistanse frå dei som kontrollarar den informasjonen (Bian, 1999, s. 256). Guanxi er eit omgrep for relasjonar som blir brukt i Kina. Det blir brukt som symbolsk kapital og beskriv sosiale nettverk. For å utvikle ein guanxi-relasjon til nokon andre, må ein blant anna kjenne kvarandre godt og forholdet må vere prega av tillit og gjensidig forplikting. Dess større guanxi-nettverket eins er, dess fleire tenester kan ein få (Bian, 1997, s. 369) Tenester kan mellom anna inneber hjelp i form av informasjon og

påverknad til å få jobb. Sterke band spelar difor ei større rolle for å få jobb i Kina, fordi dei har større sannsyn til å gjere ein teneste for ein (Bian, 1999, s. 256).

3.3 Svake og sterke band

Gjennom livet vil ein møte mange menneske, og nettverket ein har vil bestå av alle personar ein har ein eller annan relasjon til. Av desse vil det vere nokon ein har betre/sterkare relasjon til. Det problematiske med å karakterisere noko som svake band og sterke band, er at styrken på relasjonar ikkje er gitt i verken den biologiske eller sosiale rolla. For nokon vil relasjonen til ein onkel vere sterk, og difor blir det eit sterkt band, medan for andre vil ein nesten ikkje ha kontakt med ein onkel, og difor blir bandet svakt. Det er ikkje eit openbart skilje mellom svake og sterke band, men styrken kan likevel gi oss eit peikepinn på korleis vi kan klassifisere dei.

Ifølge Marsden og Campbell (1984, s. 497) er det å måle nærleik og intensitet av relasjonen den beste indikatoren for styrken på eit band. Granovetters definisjon av styrken til eit band er: «the strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie» (Granovetter, 1973, s. 1361). Han skriv om fire faktorar som til saman utgjer styrken på bandet; tid, emosjonell intensitet, intimitet og gjensidige ytingar. Dess meir tid relasjonar brukar ilag og der relasjonar har høg emosjonell intensitet og ein har gjensidigheit for kvarandre, dess sterkare blir bandet. Kor mykje tid det krevjast for å klassifisere noko som sterkt eller svakt band, gir so langt eg har sett, ikkje litteraturen noko klart svar på. Ein kan utifrå desse faktorane seie noko om eit band er svakt, sterkt eller ikkje-eksisterande. Dette er, på same måte som sosial kapital, vanskeleg å måle – fordi det har eit subjektivt innslag. Til dømes vil nokon ha eit betre forhold til sine svigerforeldre enn andre og dermed «sterkare» band. Samtidig kan nok dei aller fleste svigerforeldre stille opp om ein treng det, uansett styrken på bandet. I doktorgradsavhandlinga hans «The strength of weak ties», (1973, s. 1371) klassifiserte Granovetter svake og sterke band etter kor ofte relasjonane møtte kvarandre. Svake band var dei som såg kvarandre av og til eller sjeldan, medan sterke band var dei som såg kvarandre ofte. Personar som er i primærsona vil vere sterke band; til dømes familie, venner og kollegaer. Svake band, personar i sekundærsona, er personar du ikkje har så tett band med eller personar som ditt nettverk kjenner, t.d. broren til ei venninne

eller ein gammal klassekamerat. Til dømes vil du oftare treffe kjærasten din enn ein gamal studiekamerat, og difor blir kjærasten klassifisert som sterkt band og studiekameraten klassifisert som svakt band.

Ein anna ting som gjer det vanskeleg å klassifisere noko som sterkt eller svakt band, er at styrken ikkje er statisk, men dynamisk. Det vil seie at styrken på relasjonane er ikkje fastsatt ein gong for alle, men den kan endrast over tid. Relasjonar kan oppstå når som helst, utviklast og avviklast. Dei kan altså gå frå svake til sterke band og omvendt (Schiefløe, 2015, s. 15-16). Relasjonane kan også endre karakter, det vil seie at dei kan gå frå primær- til sekundærsona eller omvendt. Eit kjærasteforhold som tek slutt er eit døme på at relasjonane kan gå frå sterkt til svakt band (Schiefløe, 2015, s. 54). At relasjonane endrar karakter vil spele inn på styrken til banda.

I eit nettverk vil relasjonane mellom dei sterke banda danne klyngar. Dei linjene som går mellom klyngene kallar Granovetter for bruer - og det er desse som er dei svake banda. Bruene er og den einaste vegen mellom to klyngar. Svake band har ingen funksjon før dei fungerer som ei bru mellom klyngar. Informasjonen som flyt i dei sterke relasjonane vil ofte berre flyta inne i klynga, og alle som er i same klynge har som regel tilgang til same type informasjon. Brubyggarane, dei svake banda, vil gi tilgang til miljø og personar ein ikkje får gjennom sine sterke band, og då aukar sjansen for å få relevant informasjon om jobb. Det er dette som er styrken i dei svake banda (Granovetter, 1973, s. 1364-1366). Eit anna ord for desse bruene er kontaktkjede (Granovetter, 1974, s. 80)

3.4 Granovetter sine tre hypotesar

I boka «*Getting a Job*» har Granovetter intervjuet eit utval menn om korleis dei fikk informasjon om jobben dei hadde. Hovudpoenga hans i både denne boka, og doktorgradavhandlinga hans «*The Strength of Weak Ties*» kan summerast til tre hypotesar. Den første hypotesen hans var at mange jobbsøkarar både brukar og finn jobbar gjennom sosialt nettverk, og ikkje berre gjennom formelle kanalar. Den andre hypotesen er at informasjon frå svake band om arbeidsmarknaden er meir nyttige enn informasjon frå sterke band. Den siste hypotesen er at det å bruke sosiale nettverk til å finne jobb, gjer at ein får meir og betre informasjon om jobbane, og at ein då har høve til å kunne velje betre jobbar. Ein kan skilje karrieresuksess objektivt (variablar som er enkle å måle og bekrefte) og subjektivt

(individets reaksjonar på arbeidet) (Abele, Spurk og Volmer, 2011, s. 196). Det er fleire variablar som bidrar til å definere karrieresuksess, men i denne oppgåva vel eg å fokusere på høgare løn og til ein viss grad yrkesstatus (objektivt) og høgare grad av trivsel (subjektivt). Når eg i oppgåva brukar «betre jobbar» er det desse variablane eg talar om.

Drøftingsspora «Betyr svake eller sterke band mest?», og «Gir sosiale nettverk betre jobbar?» er, som nemnt før, i stor grad inspirert av desse hypotesane.

Til no i oppgåva har eg sett på kva sosiale nettverk er og korleis ein opparbeider og vedlikeheld det, kva det skjulte arbeidsmarknaden er og nokre årsaker til at arbeidsgjevarar og jobbsøkarar vel å bruke sosiale nettverk som søkekanal. I tillegg har eg skissert dei tre hovudhypotesane til Granovetter (1973, 1974) om kva effekt sosialt nettverk har på arbeidsmarknadsutfallet til individ. I den neste delen av oppgåva skal eg ta føre meg drøftingsspora.

4.0 Sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen

4.1 Betyr svake eller sterke band mest?

Granovetter sin andre hypotese er at informasjon frå svake band om arbeidsmarknaden er meir nyttig enn informasjon frå sterke band. Om svake eller sterke band betyr mest er eit spørsmål som ingen teoretikarar har blitt einige om. Det er difor umogleg for meg å gje eit klart svar på det, men eg vil belyse nokre situasjonar der svake og sterke band har sin styrke.

Det aller første ein må ha for å vite om jobbane som finst på arbeidsmarknaden er informasjon; både at jobbane eksisterer, men også informasjon om sjølve jobben og arbeidsplassen. Kven får ein denne informasjonen frå - sterke eller svake band? Det er ein skilnad mellom å få vite om jobbar frå kjente, enn å faktisk kjenne nokon som jobbar der og få hjelp til å få jobb (Corcoran, Datcher, & Duncan, 1980, s. 2.) Granovetter spurte dei som hadde fått jobb gjennom kontaktar om kor ofte dei såg kvarandre. Han fant ut at 27,8 % såg kvarandre sjeldan, 55,6 % av og til og 16,7 % såg kvarandre ofte (Granovetter, 1973, s. 1371). Dei som såg kvarandre sjeldan eller av og til, blir klassifisert som svake band, og dei som såg kvarandre ofte blir klassifisert som sterke band. Dette viser tydeleg at informasjonen om jobbar kom frå svake band.

Vi kan sjå for oss at bilen vår treng å fiksast. Kven vel ein å spør om hjelp då? Valet vil nok ikkje vere grunna i berre relasjonens styrke, men også grunna i kompetansenivået til å fikse bilen (anten sjølv eller visa vidare til andre som kan). Det hjelper lite å spørja ein person du kjenner godt (sterke band), men som ikkje har peiling på bil eller kjenner nokon som har peiling på bil, om å fikse bilen. Slik er det med å få jobb også – ein spør dei ein trur har mest relevant informasjon eller som kan yte mest påverknad på jobben ein vil ha. Om det er sterke eller svake band som kan hjelpe ein med å få jobb, kjem an på ressursane dei har – altså, anledning, evna og motivasjonen dei har til å hjelpe. I eit stort og breitt nettverk vil det truleg vere fleire svake band, men korleis kan den typen kontaktar konkret hjelpe ein med å få jobb? Dei svake banda vil oftare enn sterke band både fortelle om jobbar og legge inn eit godt ord for ein (Granovetter, 1974, s. 75). Ved å legge inn eit godt ord for ein påverkar ein kanskje avgjerda om å tilsette personen. Informasjon gitt via kontaktar til arbeidstakarar eller arbeidsgjevarar kan auke tal stillingar ein arbeidstakar høyrer om. Ved bruk av relasjonar kan ein altså få tak i informasjon som det elles kan vere vanskeleg å få tilgang til – inkludert informasjon om arbeidsmarknaden. Som nemnt før vil det å kjenne nokon som jobbar på ein arbeidsplass gi eit meir korrekt bilete av korleis det er å jobbe der (Corcoran, Datcher, & Duncan, 1980, s. 5-6). Sjansen for at ein kjenner potensielle folk som sit med riktig og relevant informasjon er høgare når svake band er involvert (Bourdieu, 1974, s. 74-75). Dermed vil det å ha eit stort og breitt nettverk (som ofte inneheld fleire svake band) auke sjansane for å treffe dei riktige personane som kan hjelpe oss til å få jobb. Yakubovich (2005, s. 418) hevdar at når ein kontakt sin hovudressurs er evna til å visa vidare til andre (som kan hjelpe ein å finne jobb), vil motivasjonen bli avgjerande – og der stiller dei sterke banda sterkare enn dei svake banda.

Nettverka våre kan sitte på mykje ressursar til å hjelpe oss i jobbsøkingprosessen, og vi huskar at Ladegård (2003) og Bourdieu (2002) meinte at dei berre var potensielle ressursar. For å kunne vere ein reell ressurs, må dei ha motivasjon, evne og høve til å hjelpe oss (Ladegård, 2003). Vi forventar kanskje at dei sterke banda er meir motiverte til å hjelpe jobbsøkaren til å finne jobb, men det er ikkje sikkert det er dei som er best posisjonerte til å skaffe jobb.

«Weak ties are better than strong ones in securing influence due to the salience of structural factors, that is, they are better positioned to realize both information and influence benefits of social networks by being far enough away from the job seeker to

provide him with nonredundant information and, at the same time, more likely to be sufficiently close to the employer to exert influence on him» (Granovetter, sitert i Yakubovich, 2005, s. 418)

Det at dei svake banda er betre posisjonerte betyr at dei er nære arbeidsgjevar nok til å yte påverknad. Sidan verdien av ei anbefaling er avhengig av den som anbefaler (Schiefløe, 2015, s. 100) argumenterer eg for at dei svake banda vil truleg ha større sannsyn til å yte påverknad. Dei sterke banda sirkulerer ofte i dei same kretsane som ein sjølv, og det gjer at dei også sit på same informasjon. Dei svake banda derimot, held seg i andre nettverk enn oss og har då naturlegvis tilgang på annan informasjon som ein ikkje sjølv har (Granovetter, 1973, s. 1371). Difor er det viktig å ha eit stort og variert nettverk - for det aukar sannsynet for at ein får informasjon som ikkje er lik den ein sit med sjølv og då igjen aukar sannsynet for å finne ein jobb som passar ein, ved at ein kjenner den rette kontakten som kan hjelpe ein. Denne sjansen aukar jo fleire yrkesgrupper som er representerte i nettverket (Ericson, 2003, s. 26). Som eg også har vore inne på før, kan det oppstå tilfeldige møte med potensiell arbeidsgjevar ved å ha eit stort og breitt nettverk (Schiefløe, 2015, s. 99). Dette tyder på at dei svake banda har større evne, eller høve, til å overføre desse ressursane til ein jobbsøkar enn sterke band (Ladegård, 2003).

Granovetter (1973, s. 1373) meiner at svake band spelar ei viktig rolle både for enkeltindividet og samfunnet som heilskap. For enkeltindividet vil svake band gjere det mogleg å ha sosial mobilitet, å bevege seg oppover i samfunnshierarkiet. Når ein person får seg jobb, blir det skapt nye bruer, og såleis er svake band med å få samfunnet til å fungere. Svake band vil ikkje nødvendigvis alltid gjere det mogleg å skape sosial mobilitet oppover, men verdien kjem an på kor jobbsøkarens originale posisjon i samfunnshierarkiet er. Er posisjonen låg i utgangspunktet, vil dei svake banda gi tilgang til sosiale ressursar som er høgare oppe, men er posisjonen høg, er det mindre sjanse for at svake band vil gi tilgang til høgare sosiale ressursar. Er ein høgt oppe i hierarkiet, vil kanskje svake band føre til sosial mobilitet nedover, og då vil sterke band spele ei viktigare rolle (Lin, og Vaughn, 1981, s. 398). Ein person med høg sosial status skal kunne ha ressursar som er like gode eller betre enn ressursane han får gjennom svake band, medan ein person med låg sosial status har betre nytte av ressursane i hans svake band enn hans sterke band. For å seie det litt enklare; dess lågare sosiale posisjon ein har, dess større effekt har dei svake banda enn dei sterke banda (Lin & Dumin, 1986, s. 367).

Som eit alternativ til Granovetter sin teori om styrken i dei svake banda, skreiv Yanjie Bian artikkelen «*Bringing Strong Ties Back in*». Bian (1997) meiner at dei sterke banda kan ha meir å seie enn dei svake banda for å få jobb, men dette fordi han legg mest vekt på motivasjonen som ligg bak. «Although weak ties are useful in spreading information, the strong ties of trust and obligation may be more advantageous in accessing influence, which is generally more costly and difficult to obtain» (Bian, 1997, s. 367) Eg forstår det slik at dei er einige i informasjonbiten - at svake band er meir nyttige og har meir relevant informasjon enn sterke band. Dette stemmer for så vidt overeins med Granovetter sin hypotese, men Bian er ikkje einig med alt av det Granovetter meiner. Kva gjeld påverknad, er Bian oppteken av at dei sterke relasjonane er meir prega av tillit og gjensidigheit enn det svake banda – og difor meir vilje mellom partane til å hjelpe kvarandre. Omgrepet *guanxi* kan bidra til å forstå at det i Kina er dei sterke banda som har større sannsyn for å gjere tenester for ein, og dermed større sannsyn for å hjelpe ein til å finne jobb. Der ser det ut som tillit mellom relasjonane er høgare verdt enn i mange andre land, og det er typisk for dei sterke banda. Difor spelar dei sterke banda, ei viktig rolle for å få jobb i Kina.

Granovetter sin teori om styrken i dei svake band byrjar å bli ei stund sida, og verda har forandra seg sidan den gong. Det vil kanskje spele inn på korleis ein brukar sosiale nettverk for å få jobb går føre seg. Nyare forskning viser at familie og vener er meir til stades i dei arbeidsledige sine liv enn andre kontaktar (Kramarz & Skans, 2014; Mussida & Zanin, 2020) I studien til Korpi (2001, s. 164) var det rundt halvparten av respondentane som ikkje tok kontakt med vennar og familie for å høyre om moglege jobbar. Dei som gjorde det, tok i all hovudsak kontakt med sine sterke band. Dette tyder på at dei sterke banda vil vere viktigare enn dei svake banda, fordi dei er meir tilgjengelege i ein jobbsøkar sitt liv. Sennet (2001, s. 31) hevdar at det har skjedd ei forvitring av sterke band, og at ein då i større grad vil ta i bruk svake band – i tråd med Granovetter sine teoriar sånn eg ser det. Eit viktig aspekt, som Schiefloe (2015, s.113) tek opp, og som er verdt å nemne, er sosiale medier. Sosiale medier har ført til at det er lettare å ta vare på relasjonar (Schiefloe, 2015, s.113), og difor argumenterer eg for at det kan vere vanskelegare å skilje mellom svake og sterke band no enn før – og såleis effekten av dei. Kanskje vil fleire og fleire relasjonar klassifisert som begge deler, såleis *fleirtråda* relasjonar (Schiefloe, 2015, s. 15). Utan at eg gjev mykje plass til betydinga av sosiale medier, som gjerne skulle vore ein eigen bacheloroppgåve, så er det nyttig å forstå at styrken i relasjonane vil truleg bli påverka av sosiale medier – og dermed kanskje spela inn på kva betyding svake og sterke band har for å få jobb.

Ladegård (2003) hevdar at ein må investere i relasjonar for å få utbytte. Det å få jobb vil vere ein form for utbytte av relasjonen (Schiefløe, 2015, s. 60). Dei svake banda er ikkje haldt ved like i like stor grad som dei sterke banda. Vi ser tydeleg at dei svake banda kan hjelpe i jobbsøkingprosessen. Som nemnt, er det ikkje enkelt å gi eit klårt svar på dette. Lin, Ensel & Vaughn (1981, s. 401) hevdar at dei betre jobbane er lettare å finne gjennom svake band enn sterke band. Marsden & Hulbert (1988, s. 1046- 1047) fant derimot ut at det ikkje var nokon relasjon mellom styrken på bandet og kontaktane sin sosiale status, og dermed at styrken på bandet ikkje vil ha noko å seie for arbeidsmarknadsutfallet. For å seie det litt enklare: svake og sterke band vil då bety like mykje for å få jobb.

4.2 Gir sosiale nettverk betre jobbar?

Den siste hypotesen til Granovetter er at å bruke sosiale nettverk til å finne jobb, gir betre informasjon om jobbane, og aukar sjansen til å kunne velje betre jobbar. Betre jobbar er jobbar som gir høgare lønn og trivsel. Dette er heller ikkje spørsmål som gir eit enkelt svar.

Granovetter (1974, s. 26- 27) si studie syner at av hans informantar som fekk jobb gjennom sosiale nettverk var 54, 2% fornøgde med jobben. Av dei som hadde funne jobbar gjennom formell søking, var det berre 30 % som var fornøgde. I tillegg fann han også ut at dei jobbane som tilbydde høgast løn, oftare vart funne gjennom kontaktar. Det tyder på at jobbar funne gjennom kontaktar gir høgare trivsel og høgare løn, men det er få studiar som har stadfesta denne hypotesen til Granovetter, til dømes Corcoran et al (1980). Ifølge Lin (1999) klarar ikkje dei fleste empiriske studiar å konkludere med at det å få jobb gjennom nettverket sitt gir betre jobbar.

Tanken om at ressursar som ligg i våre sosiale nettverk, avhengig av kor mange ein kan mobilisere, føreset at ein vil få eit betre liv (inkludert betre jobb) ved å bruke sine personlege kontaktar (De Graaf & Flap, 1988, s. 462). Ifølge Lin, Ensel og Vaughn (1981, s. 397) gir ikkje berre kontaktar informasjon om fleire jobbar, men at informasjonen inneheld informasjon om *betre* jobbar. Dette gjeld spesielt dei som har eit sterkt nettverk (Mouw, 2003, s. 871). Granovetter meiner her at lengda på kontaktkjeda vil spele inn. Han fann ut at kontaktkjeda som informasjonen gjekk gjennom, hadde ein tendens til vera kortare når informasjonen stamma frå eit svakt band. Dess kortare band, dess høgare inntekt og høgare trivsel på jobb blant respondentane hans (Granovetter, 1974, s. 80- 81).

Ein faktor som vil spele inn på arbeidsmarknadsutfallet (om kva status jobbane har) til jobbsøkarar er *reservation wage* (reservasjonslønn). Jobbsøkarar har som regel ein *reservation wage*, som er minimumslønna ein vil finne akseptabel i ein jobb. Kva reservasjonslønna er, vil variere frå person til person. Ein kan anta at lønn som er høgare enn denne reservasjonslønna, blir akseptert (Mouw, 2003, s. 871) Ei utfordring med å få jobbtilbod, spesielt for dei som ikkje er søkande, vil vere at tilboda kjem på ulik tid. Ein må av den grunn velje mellom å akseptera tilbodet, og dermed slutte å søke, eller å ikkje akseptera tilbodet i håp om få eit betre tilbod i form av betre løn (Montgomery, 1992, s. 587).

Sterke band vil nå ut til arbeidsgjevarar horisontalt i forhold til individets eigen posisjon (både i stand til å gje informasjon og påverknad), medan svakare band vil meir sannsynleg ha lettare for å nå ut vertikalt (oppover i hierarkiet). Skal ein nå høgare opp i systemet (det vil seie, få betre jobb) vil det kanskje vere lettare å oppnå ved bruk av svake band (Lin, 1999, s. 470).

Mouw (2003, s. 890) sin studie syner at bruken av sosiale nettverk ikkje vil gi betre jobbar i form av høgare løn, og dermed gjer ikkje individ som brukar sosiale nettverk for å få jobb det noko betre enn dei som ikkje brukar den kanalen. De Graaf & Flap (1988, s. 465- 466) deler til dels same konklusjon som Mouw. Dei meiner at sosiale nettverk i seg sjølv ikkje fører til høgare yrkesprestisje eller høgare løn, men dess høgare yrkesprestisje kontaktpersonen har, dess større sannsyn er det for at jobbsøkaren vil få betre jobb. Dei trur og at det kan vere ein negativ samanheng mellom bruk av sosiale nettverk og jobb (De Graaf & Flap, 1988, s. 461) Det vil seie at sosiale nettverk kan leie til dårlegare jobbar.

Når det gjeld den objektive karrieresuksessen, antyder Wolff & Moser (2009) sin studie at lønna til dei som har funne jobb gjennom sosiale nettverk over tid kan bidra til lønnsvekst. Dette tyder på at det å investere i nettverk vil, bokstavelig talt, lønna seg i framtida – i tråd med Ladegård (2003) sin avkastningsteori. Studien deira viser også at bruken av nettverk var positivt relatert til subjektiv karrieresuksess. Individ som brukar nettverket sitt for å få jobb er meir fornøgde med karrieren sin. Ein kan tenke seg at ein av grunnane til at ein trivast betre i desse jobbane kan ha med informasjonen ein har fått om jobben. I avsnitt 2.2 skreiv eg ein del om dette. Kort oppsummert handlar det om at gjennom bruken av kontaktar kan ein få eit meir innblikk i stillinga før ein får jobben. Då veit ein i større grad om det er ein jobb ein vil trivast i enn om ein hadde brukt formelle kanalar (Corcoran, Datcher, & Duncan, 1980, s. 6; Friis-Petersen et al, 2021, s. 145).

5.0 Avslutning

Problemstillinga mi let slik; Kva betydning har sosiale nettverk i jobbsøkingprosessen? Ein kan summere opp betydningen det har til to ord; informasjon og påverknad. For å kunne vite om jobbar må ein må informasjonen frå ein plass, så både informasjon om potensielle jobbar eller arbeidsgjevarar og informasjon om sjølve jobben kan sosiale nettverk hjelpe til med. Dei kan også bidra med å gi informasjon til arbeidsgjevarar om jobbsøkarar, og såleis yte påverknad til avgjerda om kven som skal bli tilsett. Som vi ser av blant anna Granovetter sin studie frå USA og Bian sin studie frå Kina er ikkje bruken av sosiale nettverk for å få jobb likt overalt. Kulturen og arbeidsmarknaden er ulik frå land til land, men nokre trekk vil vere det same. Dei aller fleste, inkludert Bian og Granovetter, er einige i at dei svake banda har meir relevant informasjon enn sterke band for jobbsøkarar. Når det gjeld påverknad er Bian (1997, 1999) og Granovetter (1973, 1974) ueinige. Granovetter argumenterer for at dei svake banda er betre posisjonerte til å yte påverknad, medan Bian hevdar at dei sterke banda spelar ei viktigare rolle enn svake band. Dei sterke banda sin styrke er at dei er meir motiverte til å hjelpe ein, og at dei er meir tilgjengelege i jobbsøkarar sine liv enn svake band (Kramarz & Skans, 2014; Mussida & Zanin, 2020).

Litteraturen inneheld mange ulike meiningar. Dei som har eit sterkt nettverk vil kanskje få informasjon om betre jobbar – og svake band kan vere lettare å bruke for å nå høgare opp i systemet, og dermed få betre jobbar. Nokre meiner at sosiale nettverk kan gi betre jobbar (Granovetter, 1973, 1974; Corcoran et al (1980). Andre meiner at det å investere i relasjonar kanskje vil gi betre jobbar etter kvart (Wolff og Moser (2009), medan nokon meiner at det kanskje ikkje er nokon samanheng mellom bruken av sosiale nettverk og betre jobbar (De Graaf og Flap, 1988).

Sosiale nettverk si betydning i jobbsøkingprosessen kan vere mykje meir enn det eg har fått med i denne oppgåva. Eg har berre røyrt ein liten del av dette temaet. Til dømes er det ikkje slik at sosiale nettverk treng å vere ein sjølvstendig søkekanal. Sjølv om det tilsynelatande eller indirekte ser ut som det er sosiale nettverk som har gitt jobb, kan det vere andre ting som har gitt jobb eller til og med betre jobbar. Det er også ein viss sjanse for at det er ein kombinasjon mellom sosiale nettverk og andre faktorarar som har gitt jobb.

Innleiingsvis snakka eg om det meritokratiske prinsippet. Eg argumenterer for at viss det er

slik at relasjonar får meir vekt enn kompetanse for å få jobb, så vil det stride mot dette prinsippet. Det er difor viktig å forske vidare på dette temaet (spesielt i Noreg), slik at ein forstår korleis ein kan bruke sosiale nettverk til å få jobb. Det er viktig at temaet kjem meir fram i lyset og at det kan bli diskutert om det trengs ei endring i rekrutteringsmetodar til jobbar – det vil seie, at det skal bli meir rettferdig i form av at alle kvalifiserte skal ha sjanse til å søke på ein jobb.

6.0 Litteratur

Aakvaag, G. (2008) *Moderne sosiologisk perspektiv* Oslo: Abstrakt forlag AS

Abele, A.E., Spurk, D., Volmer, J. (2011) The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Journal for Labour Market Research*, 43, s. 195–206
<https://doi.org/10.1007/s12651-010-0034-6>

Adler, P.S & Kwon, S. (2002) Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27 (1), s. 17-40
<https://doi.org/10.2307/4134367>

Bergerud, P. (2018, 12. desember) «De skjulte jobbene.» Henta 24. mars 2021 frå:
<https://e24.no/naeringsliv/i/WLGvqK/de-skjulte-jobbene>

Bian, Y. (1997) Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China American Sociological Association, 62 (3), s. 366-385
<https://doi.org/10.2307/2657311>

----- Bian, Y (1999) Getting a job through a web of guanxi in urban China. I B. Wellman (Red.) *Networks in the Global Village* (s. 255-277) Boulder, Colorado: Westview Press

Bourdieu, P. (2002) The forms of Capital. I N.W. Biggart (Red.) *Readings in Economic Sociology* (s. 280-291). USA-UK: Blackwell Publisher

Corcoran, M., Datcher, L. & Duncan, G. J. (1980) Information and Influence Networks in Labor Markets. I G. J. Duncan & J.N. Morgan (Red.), *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress* (s. 1- 37) Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research.

De Graaf, N. & Flap, H. D. (1988) "With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67 (2), s. 452- 472
<https://doi.org/10.2307/2579190>

Friis-Petersen, S., Nyberg, T.E., Thorgersen, A. & Otterbekk, S.R. (2021) Jobbsøknings-og rekrutteringsprosessen: Variasjoner og sammenheng mellom jobbsøkeres og arbeidsgiveres kanalvalg. *Arbeid og Velferd*, 1. s. 129-149

https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2021/arbeid_og_velferd-2021-01.pdf

Granovetter, M. S (1973) The Strength of Weak Ties *American Journal of Sociology*, 78 (6), s. 1360-1380) Henta frå: <https://www.jstor.org/stable/2776392>

--- Granovetter, M. S (1995) *Getting a Job: a study of contacts and career* (2.utg) Chicago- London: The University of Chicago Press

Kalstø, Å.M (2019) NAV's bedriftsundersøkelse 2019. *Arbeid og Velferd*, 2, s. 3- 28

https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2019/arbeid_og_velferd-2019-02.pdf

Korpi, T. (2001) Good Friends in Bad Times: Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden Article *Acta Sociologica*, 44, s. 157-168. Henta frå:

<https://www.jstor.org/stable/4194875>

Ladegård, G. (2003) Sosial kapital: gevinster, kostnader og risiko i nettverk. *Magma*, 6, u.s.

Henta frå: <https://www.magma.no/sosial-kapital-gevinster-kostnader-og-risiko-i-nettverk>

Lin, N & Dumin, M. (1986) Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, s. 365-385. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(86\)90003-1](https://doi.org/10.1016/0378-8733(86)90003-1)

Lin, N., Ensel, W.M & Vaughn, J. C (1981) «Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment» *American Sociological Review*, 46 (4), s. 393- 405 <https://doi.org/10.2307/2095260>

Lindholm, R. (2010, 10. desember) «Kontakter viktigast för att hitta ett nytt jobb.» Henta 31. mars 2021 frå: <https://www.metrojobb.se/artikel/6732-kontakter-viktigast-f%C3%B6r-att-hitta-ett-nytt-jobb>

Marsden, P.V. & Campbell, K.E (1984) Measuring Tie Strength. *Social Forces*, 63 (2), s. 482- 501. <https://doi.org/10.2307/2579058>

Mouw, T. (2003) Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American*

- Sociological Review, 68 (6), s. 868-898 <https://doi.org/10.2307/1519749>
- Myrvang, R. (2019) «Det skjulte arbeidsmarkedet». *Magma*, 2, s.105-106 Henta frå:
<https://www.magma.no/det-skjulte-arbeidsmarkedet>
- NOU 1998: 15 (1998) *Arbeidsformidling og arbeidsleie*. Arbeids- og sosialdepartementet
Henta frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1998-15/id116456/>
- NOU 2021: 2 (2021) *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring- tiltak for økt sysselsetting*
Arbeids og sosialdepartementet. Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Paxton, P. (1999) «Is Social Capital Declining in the United States? A multiple indicator
assessment. *American Journal of Sociology*, 105 (1), s. 88-127
<https://doi.org/10.1086/210268>
- Sennet, R. (2018) *Det fleksible mennesket – personlige konsekvenser av å arbeide i den nye
kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M (2015) *Sosiale landskap og sosial kapital* (2.utg) Universitetsforlaget: Oslo
- Statsansatteloven (2017) Lov om statens ansatte (LOV-2017-06-16-67) Henta frå:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67?q=statsansatteloven>
- Wolff, H. G. & Moser, K. (2009) Effects on Networking on Career Success: A Longitudinal
Study Article. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), s. 196- 206. Henta frå:
https://www.researchgate.net/publication/23971043_Effects_of_Networking_on_Career_Success_A_Longitudinal_Study
- Yakubovich, V. (2005) Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a
Local Russian Labor Market. *American Sociological Review*, 70 (3), s. 408- 421.
Henta frå: <https://www.jstor.org/stable/4145388>
- Ytterhus, K. (2021, 10. februar) Digitale sosiale nettverk. Henta 11. mai 2021 frå:
<https://www.karolineytterhus.com/2021/02/10/digitale-sosiale-nettverk/>



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave i sosiologi

SO590-O-2021-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2021 00:00	Termin:	2021 VÅR
Sluttdato:	25-05-2021 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgåve i sosiologi		
SIS-kode:	203 SO590 2 O 2021 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	207
--------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	8294
---------------	------

Egenerklæring *: Ja

Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei