

KARRIÄRNÄTVERK

– EN STUDIE OM CHEFERS ANVÄNDNING AV SOCIALT KAPITAL

Kandidatuppsats
Organisations- och Personalutvecklare i Samhället
Arbetsvetenskap
15 hp

Magdalena Isfelt
Tobias Karlsson
Daniel Rylander

HT13

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Kandidatuppsats
Organisations- och Personalutvecklare i Samhället
Arbetsvetenskap
15 hp

Utgivningsår: HT13

Svensk titel: Karriärnätverk- En studie om chefers användning av kontaktnät

Engelsk titel: Career Network – A study of managers' use of networks

Författare: Magdalena Isfelt, Tobias Karlsson, Daniel Rylander

Handledare: Erik Ljungar

Examinator: Päivi Riestola

Nyckelord: Social capital, Networks of contacts, Manager, Career, Socialt kapital, kontakter, Chef, karriär,

Abstrakt

På dagens arbetsmarknad diskuteras det hur arbetssökande enklast får jobb. En av de vanligaste metoderna inom jobbsökande är att använda sig av kontakter. Dessa underlättar vägen till jobb för den arbetssökande genom att kontakten ger information, tips, råd och referenser som är till hjälp för den arbetssökandes jobbchanser. Syftet med denna studie är att undersöka hur chefer inom olika branscher har nått sina chefspositioner och vilken nytta de har haft av sina sociala kapital.

Undersökningen baseras på sex stycken intervju där respondenterna är jämt könsfördelade, det vill säga att tre av dem är kvinnor och resterande tre är män. Dessa är i sin tur stationerade inom olika branscher och verksamheter. Alla intervjupersoner befinner sig för närvarande på en chefsposition och de har alla erfarenhet av rekrytering.

Resultatet i undersökningen visade att det sociala kapitalet har varit till stor hjälp för respondenterna i deras karriärer och för att nå chefspositioner. Det framkom även att utbildning, motivation, och arbetslivserfarenhet är viktiga förutsättningar för att nå en chefstjänst. Respondenternas kontaktnät användes när de själva skulle rekrytera till sina verksamheter. Respondenterna betraktade även deras kontakter som en stödfunktion genom att de hjälper dem i deras arbete med stöd och tips. Slutsatsen i denna studie är att samtliga respondenter lyfter fram det sociala kapitalet som en viktig faktor för att göra en karriär och nå en chefsposition

Abstract

Contacts are acknowledged as a useful asset while searching and applying for jobs. A lot of information about job vacancies is being mediated through contacts in the labor market. A common opinion is that jobs and work positions can be attained a lot easier by using contacts than by applying to them formally. The purpose of this paper is to discover how executives have attained their managerial positions. It further aims to shed light on how significant the use of social capital is for attaining managerial positions.

This paper was conducted with six interviews. The respondents constituted of three men and three women, all active in different types of businesses. Every respondent is currently positioned in a managerial position and they all have experience of recruitment.

The results indicated that social capital was essential for the respondents' careers and has been and still is of great assistance in their careers. Further results showed that factors such as education, motivation and working life experience were all reasons to their success in their career and for attaining a managerial positions. The respondents used personal contacts when they were recruiting new employees and they all relied on social contacts, especially for support, help, tips and many other things. The conclusion that can be made in this paper is that social capital, and above all social contacts are relevant and essential for the managers' careers.

TACK!

Vi vill börja med att tacka vår handledare Erik Ljungar för den vägledning och det engagemang han har visat under uppsatsens gång. Vidare vill vi även tacka alla respondenter som har ställt upp på våra intervjuer och därmed gett oss intressant material att arbeta med.

Borås, januari 2013

Magdalena Isfelt, Tobias Karlsson & Daniel Rylander

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.2 Bakgrund.....	1
1.3 Syfte.....	2
1.4 Frågeställningar	2
1.5 Begreppspreciseringar	2
1.5.1 Socialt kapital.....	2
1.5.2 Kontaktnät	2
1.5.3 Strong ties and Weak ties.....	3
1.6 Uppsatsdisposition	3
2. TIDIGARE FORSKNING	4
2.1 Ojämlighet som föreligger gällande socialt kapital	4
2.2 Arbetsrelationernas information och inflytande.....	5
2.3 När spelar socialt kapital roll?.....	5
2.4 Hur man får jobb.....	7
3. TEORIANKNYTNING.....	9
3.1 Det sociala kapitalet.....	9
3.2 Starka och svaga band.....	10
3.3 Avgränsningar.....	11
4. METOD	12
4.1 Diskursanalys.....	12
4.2 Urval	12
4.3 Material	13
4.3.1 Tillförlitlighet	14
4.4 Tillvägagångssätt.....	14
4.4.1 Intervjuerna	14
4.4.2 Transkribering och reflektion.....	14
4.4.3 Kodning.....	15
4.4.4 Färg och mönsterkodning	15
4.5 Etiska överväganden	15
4.6 Förförståelse	16
5. RESULTAT	18
5.1 Chefernas karriärvägar.....	18
5.1.1 Sammanfattning	21

5.2 Chefers användande av socialt kapital	21
5.2.1 Sammanfattning	24
5.3 Kontaktnät och rekrytering	24
5.3.1 Sammanfattning	25
5.4 Sammanfattning resultat	26
6. DISKUSSION.....	27
6.1 Chefernas karriärvägar.....	27
6.2 Chefernas användande av socialt kapital.....	28
6.3 Kontaktnät och rekrytering	29
6.4 Metoddiskussion.....	30
7. SLUTSATS	31
7.1 Förslag till framtida forskning.....	32
8 LITTERATURFÖRTECKNING	33
9. BILAGA	34
9.1 Bilaga 1- Intervjumall	34

I detta kapitel ges läsaren en bild av vad undersökningen handlar om och varför just arbetet fått dess inriktning. Kapitlet börjar med en inledning och bakgrund därefter presenteras undersökningens syfte och frågeställningar. Vidare så avslutas kapitlet med begreppspreciseringar och undersökningens disposition.

1. INLEDNING

Detta arbete har undersökt vilken betydelse chefers kontakter har haft vid deras karriärsklättring samt i vilken utsträckning de använder sig av dessa kontakter i arbetslivet. En insikt om betydelsen av de olika områdesgrenarna är intressant då relativt få undersökningar har en inriktning mot chefer och hur de använder sitt sociala kapital. Undersökningen ämnar därav leda till en ökad förståelse om hur och varför kontakter är viktiga för förståelsen av hur karriärsutveckling sker. En fördjupning inom detta är ämnen som kontakter, relationer och utbildning eller vilken roll det spelar för en chef eller ledares karriär inom sina branscher och organisationer.

1.2 Bakgrund

Arbetsmarknaden är en marknad som hela tiden är i rörelse, där starka bolag en dag har förlorat sin produkts säljkraft och därför måste omorganisera sin organisation till ny produktion eller lägga ner sin verksamhet. Den allt mer globala konkurrensen i vårt samhälle har gjort att arbetslösheten inom produktionssektorn i Sverige har ökat. Under de senaste decennierna har det skett en förändrad fördelning av arbete på den globala arbetsmarknaden, vilket i sin tur har resulterat till att Sverige blivit ett tjänstesamhälle. På så sätt har många förlorade industrijobb ersatts av fler tjänstebaserade yrken (Magnusson 2006:135–136).

När tjänstemarknaden ökar i betydelse måste de som är tjänsteleverantörer vara riktigt bra på det de gör, då konkurrensen ökar och blir allt hårdare. Det innebär att företag måste anstränga sig mer för att vinna över sina konkurrenter, det gäller helt enkelt att vara bäst. Hur man når dit och framförallt hur man når dit i tjänstesektorn handlar om att ha rätt personal. En viktig resurs i tjänstesektorn är personalen som är själva drivkraften i verksamheten. Utan personal kan ingen försäljning ske vilket kan orsaka allvarliga konsekvenser (Lindelöw Danielsson 2010:17-18).

Som företagare kan det bli dyrt att göra en felrekrytering. Att rekrytera ny personal kostar pengar genom all tid man lägger ner på att hantera ansökningar, kalla till intervjuer, låta de arbetssökande genomföra olika tester samt ge upplärning och utbildning för de utvalda. Är då den nya medarbetaren en felrekrytering och därmed underpresterar, så blir det sedermera en dyr historia att börja om från början. Därför är det inte helt ovanligt att företag går igenom sina kontaktnät först innan man lägger ut pengar på annonsering (Lindelöw Danielsson 2010:20).

Utvecklingen på arbetsmarknaden har skapat ett individualistiskt tänk hos människor. Större konkurrens mellan företagen skapar även hårdare konkurrens mellan arbetstagarna. Krav på högre utbildning och flexibilitet skapar individer som bygger sin framtida trygghet genom att göra sig själva anställningsbara (Beck 2000:123). Då det ”moderna” samhället ställer krav på att individen försörjer sig själv, även om Sverige har ett skyddsnät i enlighet med

den Svenska välfärden så är den på väg att urholkas. Detta kan bero på globaliseringen och den ökade internationella konkurrensen. Den skattepolitik som Sverige har för att finansiera det sociala skyddet hotas av marknaden då utflyttning av arbetsplatser kan ske. Men välfärden har förändrats genom åren och riktningen är att få ut fler människor i arbete (Magnusson 2006:215–218). Människor tvingas ut på arbetsmarknaden när skyddet försvagas samtidigt som arbetsmarknaden ställer högre krav på utbildning samt erfarenhet. Konkurrensen om jobb blir därmed större och vägen till ett jobb kan ske på olika sätt.

Enligt Beck (2000:224) är det vanligt att man likställer en individ med dennes yrke. Vilket yrke en individ har svarar då även på vad man kan tänkas ha för intressen, inkomst, vilken status man besitter och även vilka sociala kontakter man kan ha. Denna uppsats behandlar ämnet hur chefer förflyttar sig inom arbetsmarknaden. Vilka knep har cheferna och hur går de tillväga för att byta jobb samt att anställa andra till sin egen verksamhet?

1.3 Syfte

Vårt syfte med undersökningen är att studera vilken inverkan det sociala kapitalet har för chefer gällande jobsökning, karriär och rekrytering.

1.4 Frågeställningar

- Hur har chefers karriärväg sett ut fram till deras nuvarande position?
- Hur använder chefer det sociala kapitalet?
- Vilken syn har chefer på socialt kapital vid rekrytering?

1.5 Begreppspreciseringar

1.5.1 Socialt kapital

Det sociala kapitalet är en teori som avser en individs eller grups summa av kontakter och relationer som finns till förfogande. Det sociala kapitalet kan röra sig om medlemmar i en grupp, förening eller familj och släkt. Kontakterna inom dessa grupper känner till varandra och kan även hjälpas åt genom den relation som de har till varandra. Bourdieu framhåller att det sociala kapitalet är relationer som gynnar individen som nyttjar dem. De individer som förekommer inom ens sociala kapital kan bistå individen med hjälp som till exempel arbete och befordran. För att dessa kontakter ska ses som ett kapital måste det utnyttas i ekonomiska vinster och möjligheter. Det sociala kapitalet skall betraktas som förmånligt att använda (Bourdieu 1986:241–243).

1.5.2 Kontaktnät

Kontaktnät är termen som används i föreliggande undersökning. När kontaktnätet nämns så skall det betraktas som en samlingsterm som innehåller relationer som individen innehar i sitt arbete och som kan vara till hjälp med arbetsrelaterade problem som till exempel sökande efter nytt arbete. Kontaktnätet innehåller också relationer som en individ har med människor på fritiden, som till exempel vänner som individen har en nära relation till. I kontaktnätet finns de relationer som Granovetter behandlar, det vill säga ”Strong- and weak ties”.

1.5.3 Strong ties and Weak ties

“Strong- and weak ties” (starka- och svaga band) är begrepp som beskriver olika relationer och deras styrka och närhet. En “strong tie” kan definieras som relationen mellan en far och son eller en mor och dotter, det vill säga att den i många situationer är nära. En “weak tie” är i många lägen en arbetskollega eller studiekamrat som du träffar på med jämna mellanrum. Den senare tenderar att finnas i arbetsrelaterade situationer och står inte individen lika nära (Granovetter 1995:51-53).

1.6 Uppsatsdisposition

Kapitel 1

I detta kapitel får läsaren en bakgrund till undersökningen samt en tillhörande problemformulering. Här påvisas även undersökningens syfte och därmed också undersökningens frågeställningar. För att ge läsaren en bättre förståelse av arbetet ges även en förklaring av valda begrepp.

Kapitel 2

I detta kapitel får läsaren en presentation av tidigare forskning inom ämnet. Här redovisas tidigare forskning inom socialt kapital och kontaktnät på arbetsmarknaden.

Kapitel 3

I detta kapitel redogörs för de teorier som undersökningen bygger på. Detta följs sedan av ett avsnitt om undersökningens avgränsningar.

Kapitel 4

I detta kapitel får läsaren bekanta sig med undersökningens urval. Kapitlet fokuserar på studiens genomförande med diskussion av material samt undersökningens genomförande och granskning. Detta kapitel avslutas med en diskussion om etik och eventuella etiska problem samt vår förförståelse.

Kapitel 5

I detta kapitel redovisas studiens resultat som framkommit från det empiriska materialet. Här ges en presentation av intervjuernas mest centrala delar.

Kapitel 6

I denna del av undersökningen knyts det empiriska materialet samman i en diskussion där vi för samman syfte, frågeställningar, tidigare forskning, teori med resultatet och avslutas med en metoddiskussion.

Kapitel 7

I detta avslutande kapitel presenterar vi en sammanfattning av undersökningens slutsatser. Det hela avslutas med förslag på framtida forskning.

I detta kapitel får läsaren ta del av tidigare forskning som har skrivits om socialt kapital och kontaktnät på arbetsmarknaden. I detta avsnitt presenteras fyra olika studier som ger en närmare bild av ämnet.

2. TIDIGARE FORSKNING

2.1 Ojämlighet som föreligger gällande socialt kapital

Lin (2000:786-787) diskuterar och argumenterar varför det förekommer en ojämlikhet gällande socialt kapital och varför vissa grupper har mer av det medan andra har mindre av det. En anledning till varför ojämlikhet finns i socialt kapital är de skillnader i samhällsklass som finns bland olika grupper. Ett exempel på detta skulle kunna vara att jämföra grupperna låginkomsttagare och höginkomsttagare. Där den senare har ett bättre socialt kapital. Den andra orsaken behandlar den homogenitet som brukar genomsyra grupper som exempelvis chefer eller arbetare. Annorlunda formulerat; om du till exempel tillhör arbetarklassen eller överklassen så kommer dina sociala grupper i många avseenden bestå av personer som tillhör samma samhällsklass. Det som är signifikant för dem som tillhör arbetarklassen är att deras sociala kapital innehåller sociala resurser som är otillräckliga avseende anskaffandet av goda ekonomiska förutsättningar. Med andra ord så har individerna i arbetarklassen relationer till individer som inte kan hjälpa personen till ett bättre arbete med bättre lön. Däremot så har de individer som ingår i grupper tillhörande en av de högre klasserna i samhället såsom medelklassen och överklassen, bättre förutsättningar än arbetarklassen. Detta eftersom de högre klasserna har sociala kapital som består av sociala resurser med ett högre värde avseende den hjälp de kan ge och således kan de bidra till att individen får ekonomisk vinning genom nyttjande av detta sociala kapital.

Lin (2000:787) har även undersökt skillnader i socialt kapital mellan könen. Männen kontaktnät består generellt av arbetsrelaterade kontakter och få släktingar. Kvinnor har kontaktnät som i regel består av släktingar och få arbetsrelaterade kontakter. Lin (2000:787) menar att en anledning till könsskillnaden avseende socialt kapital förklaras delvis genom att kvinnor och män jobbar inom olika stora organisationer. Män befinner sig i regel i stora företag medan kvinnor befinner sig i mindre. Män har även större möjlighet att träffa fler värdefulla sociala kontakter än kvinnor. Män och kvinnor befinner sig generellt inom olika positioner i organisationer och det kan bidra till att det existerar skillnader mellan könen avseende kontaktnät. Män tenderar att känna personer på ledande positioner med inflytande. Dessa är för det mesta män, de har i regel bättre förutsättningar än kvinnor att få större användning av sitt sociala kapital genom att de kan utveckla det. Kvinnor har generellt ett kontaktnät som lider av underskott av kontakter som finns på ledande positioner. Deras kontaktnät är istället präglade av individer som finns på lägre placerade positioner med lite makt och inflytande (Lin 2000:788).

Lin kommer även in på socialt kapital inom olika etniska grupper. Han hänvisar till olika studier som gjorts om etniska grupper. Det visar sig att minoritetsgrupper använder sig mycket flitigt av sina kontaktnät för att nå framgång på arbetsmarknaden. Dock finns indikationer på att minoritetsgruppernas sociala kontaktnät innehåller kontakter som saknar inflytande och makt, således kan de inte hjälpa individerna på ett tillfredsställande sätt.

Majoritetsgrupper där främst "vita" befinner sig tenderar att inneha de största och bästa kontaktnäten om man ser på statusen som gruppens medlemmar har (Lin 2000:789).

2.2 Arbetsrelationernas information och inflytande

Yakubovich granskade ryska arbetare i en rysk stad och undersökte hur dessa arbetare använde sig av sina kontaktnät med förhoppningen att det skulle gynna dem till att finna ett arbete (Yakubovich 2005:408–409). Forskaren väljer i denna undersökning att tillämpa Granovetters "strength of weak ties" – teori (hädanefter kallad SWT-teorin).

Yakubovich utförde sin studie 1998 i den ryska staden Samara, som är att beteckna som en storstad med svenska mått (1,25 miljoner invånare). Han sände ut en enkät till 154 olika stora organisationer och erhöll en svarsfrekvens på dryga 60 procent (Yakubovich 2005:413). Han skickade även ut enkäter till organisationernas personalavdelningar och väntade sig få svar från nyanställda sedan ett par månader tillbaka. Av dem får han en svarsfrekvens på ungefär 72 procent.

Yakubovich (2005:410) problematiserar SWT-teorin i fråga, då han för diskussioner om teorins svaghet genom att framhålla de svårigheter som finns i att kunna avgöra var sambandet finns mellan anställning och socialt kontaktnät. Med andra ord är det svårt att avgöra hur mycket en erhållen anställning beror på ens kontaktnät.

Det antagande som Yakubovich gör om nätverk är att detta består av olika personer och där en del personer skiljer sig åt från de andra i det avseendet att de bidrar i högre grad till att arbetssökaren får jobb. Han förtydligar genom att hävda att i kontaktnätet är det högre sannolikhet att en "weak tie" kommer att bistå arbetssökaren i högre grad med hjälp till jobb och anställning än vad en "strong tie" kommer göra (Yakubovich 2005:411).

Yakubovich behandlar "strong- and weak ties" och han konstaterar att "weak ties" i mycket större utsträckning kan förse en individ med tips och information om anställningar. En arbetsrelaterad referens är därför mer övertygande för den eventuella arbetsgivaren, som avser anställa den som söker (Yakubovich 2005:412). Yakubovich får fram intressanta siffror i sin undersökning där han frågar om olika arbetares kontaktnät och hur pass nära och ytliga relationer de har med personerna som de utnyttjar när de söker arbete. Han gör en kategorisering av relationen i: ytlig relation, relativt god relation och mycket bra relation. Det visar sig att de ytliga relationerna är mer frekventa i den typ av relationer som leder till anställning och jobb (Yakubovich 2005:415).

2.3 När spelar socialt kapital roll?

McDonald och Elder Jr (2006:522) utgår ifrån Bourdieus teori, nämligen det sociala kapitalet och de diskuterar även frågan om i vilka tillfällen denna företeelse är som mest lämplig att använda. Författarna utgår ifrån olika resonemang kring det sociala kapitalets fördelar och nackdelar. De för upp aspekten om att användandet av ett kontaktnät inte alltid är det bästa alternativet till arbeten med goda villkor och förmånliga löner. De belyser att "aktiva" användare av kontaktnät i jobbsökande tenderar att istället få jobb med sämre villkor och sämre lön (McDonald & Elder Jr 2006:522). Ett exempel på arbetare som

utnyttjar sina kontaktnät aktivt skulle kunna vara personal inom servicebranschen som exempelvis butiksarbetare eller restaurangpersonal. De letar efter nya jobb med högre lön och högre tjänstgöringsgrad, då dessa branschanställda brukar arbeta i deltidjobb. Forskarna i denna artikel framhåller att nästan all forskning avseende kontaktnät och socialt kapital rör sig om personer som utnyttjar sina kontaktnät ofta för att leta efter eller byta jobb. De flesta forskare inom området brukar förbise de individer som inte har en aktiv strategi för jobbsökande (McDonald & Elder Jr 2006:522). Med andra ord så avses de personer som inte aktivt utnyttjar och brukar sina kontaktnät när det kommer till byte av jobb. Utmärkande för dessa individer är att de får tillgång till information om olika tillgängliga tjänster när de träffar personer inom olika sammanhang. Informationen är av en ”informell” sort eftersom det ofta rör sig om konversationer om något som slutligen leder in på tal om den lediga tjänsten (McDonald & Elder Jr 2006:522).

Ett annat problem som lyfts fram av McDonald och Elder är den forskning som görs på socialt kapital och kontaktnät. Denna brukar generellt inte ta hänsyn till när det sociala kapitalet är som mest effektivt. Man bör kontrollera i sina forskningsresultat när det sociala kapitalet var som viktigast i respondenternas karriär. Det uppkommer indikationer som framhåller att det sociala kapitalet gynnar en individ mer när denne befinner sig i mitten av sin karriär än vid början av sin karriär. Detta har troligen sin grund i att när individen befinner sig i mitten av sin karriär har denne antagligen införsamlat och knutit till sig värdefulla kontakter som kunnat förse vederbörande med information om tillgängliga tjänster (McDonald & Elder Jr 2006:522). Det finns även tidigare forskningsresultat som påvisar högre årsinkomster och högre sannolikhet för att uppnå en ledande position för dem som är icke-aktiva användare av socialt kapital (McDonald & Elder Jr 2006:524).

Deras resultat om det sociala kapitalet och dess koppling till ”jobbmatchning” som sker ”informellt” (via relationer och informationsspridning) kan urskiljas ur analysen som forskarna gjort. Det uppkommer inget som kan tyda på att en koppling finns mellan unga individers sociala kontaktnät och jobb som erhålls via kontakter, det vill säga att unga får inte jobb genom de kontaktnäten de besitter. Det finns inte heller någon koppling mellan erhållna jobb och de individer som aktivt använder sina nära kontakter vid jobbsökande. De som tenderar att få jobb genom jobberbjudanden och ”headhunting” är främst yrkesmän och yrkeskvinnor som befinner sig i medelåldern (McDonald & Elder Jr 2006:532).

Ytterligare resultat som kan urskiljas ur analysen är fallet om kopplingen mellan löner och informell jobbmatchning. Där finner man att de som mottar jobberbjudanden utan att aktivt ha sökt dem är också de som får högst lön. De individer som uppger att de har sökt jobb på traditionella sätt såsom svar på jobbbannonser eller direktkontakt med en arbetsgivare visar sig få en anställning med lägre lön än de som blivit tillfrågade (McDonald & Elder Jr 2006:535). Anledningen till varför resultaten förhåller sig så som det gör kan ha sin grund i att personerna som blir tillfrågade redan har haft en bra position på sin föregående arbetsplats. För att hen ska besluta sig för att lämna sitt jobb till förmån för ett annat skall hen ha ett högre löneanspråk än de individer som är arbetslösa eller aktivt söker ett nytt

jobb. Gruppen som hör hemma inom ovanstående kategori av jobsökare är främst i medelåldern (McDonald & Elder Jr 2006:535).

De som inte aktivt söker jobb utan istället får jobberbjudanden tenderar att vara mer tillfreds med sina jobb än de som aktivt har sökt jobb eller aktivt använt sig av sina nära kontakter. Orsaken till detta visar sig vara att de som blir "headhuntade" det vill säga de som blir tillfrågade om de vill fylla en vakans, ofta erhåller chefsjobb. Denna typ av jobb innebär tjänster som omfattar stora mått av inflytande och självbestämmande. Ett jobb där man kan påverka sin arbetssituation brukar leda till större arbetstillfredsställelse (McDonald & Elder Jr 2006:538).

Ett annat resultat som utkristalliseras ur studien är könsskillnader avseende tillgång till somliga tjänster och positioner. Det finns tecken som tyder på att män har företräde till bättre jobb än kvinnor samt att männen oftare blir "headhuntade" och således får ta emot fler jobberbjudanden. Även i de fall där kvinnorna i studien visar sig ha lika lång arbetslivserfarenhet som männen får de inte lika bra utdelning som männen. Orsaken till denna situation kan härledas till att kvinnor innehar sociala kontaktnät som lider av underskott av individer på inflytelserika positioner (McDonald & Elder Jr 2006:542).

2.4 Hur man får jobb

Granovetter har skrivit om kontaktnät som människor använder sig av vid byte av arbete och i jobsökande. Genom att göra en uppdelning av två olika typer av kontaktnät och relationer, dessa kan tillhöra kategorin starka, nära relationer, det som han kallar för "strong ties" och relationer som hör till motsatsen, det vill säga relationer som är svaga och ytliga, och som kallas för "weak ties". Det utmärkande draget för starka relationer är att de kan klassas som en nära relation för individen. Dessa relationer kan familjemedlemmar, släktingar och vänner ingå. De svaga relationerna skiljer sig markant från de starka då dessa avser individer som man har stiftat bekantskap med främst via jobbrelaterade händelser och erfarenheter (Granovetter 1995:41).

Granovetter (1995:7) genomförde en undersökning gällande relations- och kontakthanvändning på arbetsmarknaden i en delstat i USA. Hans urval av respondenter i undersökningen utgjordes endast av män och samtliga av dessa förvärvsarbetare. Han delar in sitt urval i tre kategorier: "professionals, technical och managerial workers" som han kallade för PTM-workers. Alla dessa arbetare som han frågade ut via intervju och enkät jobbade som tjänstemän (Granovetter 1995:7). Granovetter inser begränsningarna med sitt urval i undersökningen. Detta genom att han blir varse om att han enbart lägger fokus på jobben som hans respondenter har fått och således får han bara insyn i information om de jobb som har tillträtts, och inte information som förmedlas om alla andra jobberbjudanden som respondenterna erhållit i hans undersökning (Granovetter 1995:9).

Granovetter undersöker även relationernas betydelse och med det menas "strong- and weak ties". Han hade frågeställningar om hur frekvent kontakten hölls uppe mellan respondenten, den personliga kontakten och framförallt hur stark relationen var när informationen om den tillgängliga tjänsten fördes upp på tal (Granovetter 1973:1371). Argument framhålls att

”weak ties” är relevanta när det kommer till den information som man får genom dem. Skälet till den ovanstående situationen är enligt Granovetter (1973:1371) att de personer som endast är bekanta för oss i något sammanhang också rör sig och befinner sig i annorlunda umgängeskretsar, därav finns det fler källor till information.

Granovetter belyser att det relevanta inte är ifall kontaktnäten är stora eller små, om de består av personer man känner väl eller jobb- och affärsbekanta. Det som är avgörande för byte av arbete eller ansökning om nytt jobb är att individen får information. Den här informationen består av uppgifter och tips om en ledig tjänst som finns idag eller som kommer att finnas inom en snar framtid (Granovetter 1995:6).

Granovetter får reda på att respondenter värdesätter informationen som de får av sina kontakter. De anser att kontakter är det mest gynnsamma tillvägagångssättet vid jobbsökande. Information som individen får från sina kontakter är värdefull eftersom dessa kontakter uppger information om karriärmöjlighet på det nämnda jobbet, hur chefen betar sig samt hur företagskulturen ser ut på arbetsplatsen (Granovetter 1995:13). Detta betyder att kontakter kan ge bättre upplysningar om tjänsten som individen söker. Ytterligare resultat som kan urskiljas av materialet är att PTM-arbetare som utnyttjar sina kontaktnät är mer tillfreds med sina jobb än de som har fått sina arbeten på andra sätt. Även skillnader i lön upptäcks där PTM-arbetare som har fått sina jobb tack vare kontaktnät också är de som får de bästa ekonomiska utdelningarna i form av högst lön (Granovetter 1995:13–14).

I detta kapitel erbjuds läsaren en redogörelse för det sociala kapitalet samt "strong- and weak ties". Dessa är de huvudsakliga teorier som använts som grund för undersökningen. Detta följs sedan med en beskrivning av undersökningens avgränsningar.

3. TEORIANKNYTNING

3.1 Det sociala kapitalet

När man stöter på ordet kapital tänker man oftast på det som en resurs i tillgångar som likvida medel och investeringar vilket Bourdieu (1986:242-243) kallar för det ekonomiska kapitalet. Med hjälp av likvida medel kan man inhandla produkter och tjänster som är till nytta för ens levnadsstandard. Bourdieu pratar dock även om andra kapitaltyper och ett kapital som vår studie grundar sig på är det sociala kapitalet. Hur kan ett socialt kapital hjälpa en individ att nå en önskvärd tjänst eller att lättare kunna klättra i karriären? Innebörden av att inneha ett socialt kapital är att individen besitter ett uppsamlat värde i sociala relationer. För att förenkla det hela så kan man till exempel beskriva en individ som ansluter sig till en grupp av någon form. När denna individ blir accepterad som medlem i gruppen så får denna person ett kapital bestående av mänskliga resurser, det vill säga personer som kan vara till hjälp vid framtida situationer (Bourdieu 1986:250-253). Socialt kapital kan även vara grupper som är naturliga för individen såsom dennes familj och släkt. Det sociala kapitalet bottnar även i nätverk som existerar på grund av att människorna som ingår i dem gör materiella och kulturella byten inbördes. Detta innebär med andra ord att det inte blir ett socialt kapital förrän det utnyttjas eller att man vet om att det kan utnyttjas. Det kan handla om en individ som vet att hen snart ska flytta till en ny stad och kommer att behöva hitta ett nytt jobb. Denne individ vet också att ett nytt jobb bara är ett samtal bort till sin kontakt som kan lösa detta. En förutsättning för att en individs grupp- eller nätverkstillhörighet skall kunna omvandlas till ett socialt kapital är att det kan utmynna i bättre ekonomiska förutsättningar för individen (Bourdieu 1986:241-243).

En till relevant form av kapital som Bourdieu använder är det kulturella kapitalet som kan finnas i olika sorters former. Han nämner här tre olika former; embodied-, objectified- och institutionalized state. I "embodied state" är kapitalet förkroppsligat det vill säga att du har tagit åt dig kunskaper efter din tidigare utbildning. "Objectified state" rör materiella ting där kapitalet kanske sitter i en samling böcker eller foton. "Institutionalized state" kan i sin tur vara ett utbildningsbevis eller legitimation, ett bevis på vad du kan, eller i alla fall vad du borde kunna (Bourdieu 1986:244-248).

Ett stort ekonomiskt kapital är vad de flesta individer vill uppnå. Har man redan ett stort ekonomiskt kapital så kan investeringar leda till att man erhåller andra former av kapital. Man kan genom sitt ekonomiska kapital genast få tillgång till olika varor eller tjänster men andra tillgångar kan till exempel endast införskaffas via det sociala kapitalet. Ett ekonomisk kapital handlar inte om att man ska ha sin pensionsfond liggandes i madrassen utan det kan likväl bestå av fastigheter eller andra former, huvudsaken är att det kan transformeras till ett valutavärde. Ett ekonomiskt kapital kan därmed transformeras från ett ekonomiskt kapital till ett socialt kapital och vice versa (Bourdieu 1986:243). Ett socialt kapital kan man bygga upp med hjälp av sitt kulturella kapital utifrån den aspekten att man lär känna människor på sitt arbete eller utbildning. Ett kulturellt kapital kan även transformeras till ett ekonomiskt

kapital genom att man kan införskaffa sig ett bättre betalt jobb tack vare sin utbildning. På så sätt hänger de olika kapitalformerna ihop med varandra genom att man kan transformera dem. Detta innebär inte alltid att ett socialt- och kulturellt kapital per automatik resulterar i ett ekonomiskt kapital eller vice versa. Att transformera från ett kapital till ett annat kan innebära tid, engagemang och hårt arbete från individen (Bourdieu 1986:254). Du kan köpa dig en utbildning men du åtnjuter inget kulturellt kapital innan du har slutfört din utbildning.

Bourdieu pratar även om habitus som finns inom samma sfär som kapitalformerna. Enligt Bourdieus definition kan habitus förklaras som en individs handlingsätt inom olika situationer. Inom vissa kontexter bör man bete sig på ett visst sätt som är förenligt med kontexten och de normerna däri. Genom att vara med om vissa sammanhang har man sedermera lärt sig och anammat det beteende som är erforderligt och det är detta som är habitus. Med andra ord har individen lärt sig schemat (livsstilen) och kan naturligt infinna sig i kontexten (Bourdieu 1993:301).

Den här undersökningen försöker ta reda på vilken inverkan det sociala kapitalet har för chefer gällande jobbsökning, karriär och rekrytering. Genom att använda Bourdieus kapitalteori får undersökningen en tydlig struktur samt ett tydligt sätt att visa respondenternas orsaker till varför de har fått sin nuvarande tjänst. Med denna teori kan man på så sätt skilja på individernas tillgångar vare sig det är kontakter, utbildning eller ekonomiska fördelar.

3.2 Starka och svaga band

Granovetter skulle med rätta kunna kallas fader till de vetenskapliga teorierna om relationers koppling och innebörd för jobbmatchning. Han diskuterar och framhåller främst de fördelaktiga aspekterna med ”weak ties” som avser relationer som inte är nära och som man inte har kontakt med på en regelbunden basis. Granovetter lyfter fram en punkt som är viktig för relationerna oavsett om de är ”strong ties” eller ”weak ties” och det är informationen som vidarebefordras till individen (Granovetter 1973:1361). För att förtydliga så tar Granovetter (1973:1366) ett rykte som exempel. Rykten som sprids vidare från en individ till individens alla vänner och bekanta resulterar i att ryktet riskerar att utsättas för förvandling eftersom ryktet tolkas olika av olika personer och riskerar att återberättas med nya versioner. Något som är relevant för Granovetter (1973:1361) är hur pass ”starka” dessa relationer är. Denna styrka i relationen avser en del saker som till exempel den mängd tid som är investerad i relationen samt den ömsesidighet och förståelse som föreligger mellan dem som delar relationen.

Granovetter behandlar ”weak ties” i den mån att han argumenterar för att dessa relationer är mer användbara på grund av att de ger och förmedlar information som du som individ ensam kan ta del av. Om du som individ använder dig av dina ”strong ties”, som är personer som du har en nära relationen med, så föreligger det en risk att du inte ensam får ta del av informationen, utan att det troligtvis är så att flera vänner i umgängeskretsen blir medveten om den informationen som förmedlas (Granovetter 1973:1370-1371).

Granovetter framhåller annan forskning som bedrivits av exempelvis arbetsmarknads-ekonomer på ämnet kontaktnät med arbetsrelaterade och personliga kontakter. Den forskningen har utförts i Amerika och har inriktat sig på arbetare tillhörande arbetarklassen. Det huvudsakliga resultatet som framkom var att individer tillhörande denna grupp hade en fallenhet att nyttja sina personliga och nära kontakter vid förfrågningar om lediga jobb (Granovetter 1973:1371).

En skillnad föreligger mellan ”strong- and weak ties” när det kommer till tillgång till grupper och individer. Det som är förmånligt med ”weak ties” är deras förmåga att kunna leda en individ till nya kontakter och grupper. Även ny information kan införskaffas och förmedlas genom att fler personer kan nås. Denna typ av fördelar finner man inte riktigt hos ”strong ties” då dessa relationer tenderar att känna ungefär samma sorts personer som en själv. Eftersom ”strong ties” brukar innefatta familjemedlemmar, nära vänner och släkt, så delas information däri mellan alla som ingår i familjen, kompisgänget och så vidare (Granovetter 1973:1376).

Då detta arbete ger en fördjupning i chefers kontaktnät är Granovetters teorier till stor användning då det ger ett bra analysätt genom ”strong- and weak ties”. Genom att förklara teorin för läsaren och använda oss av teorins begrepp genom hela arbetet, skapas en tydlighet som inte förvillar. Inom det sociala kapitalet och mer specifikt det sociala nätverket finns det ”strong- and weak ties”. Med dessa ges en förståelse om hur nätverken är uppbyggda och hur relationen till en individ kan påverka en annan.

3.3 Avgränsningar

Undersökningen är avgränsad till intervjupersoner med någon form av chefskap och personalansvar både inom privat- och offentlig sektor. Kontaktnätets innebörd undersöks på tre olika nivåer och ger på så sätt undersökningen en bra vidd. Det första är individernas egna användning av kontakter i deras karriär. Det andra är deras användning av kontaktnät i det dagliga arbetet. Det tredje är respondenterna syn på kontaktnät vid rekrytering på arbetsmarknaden. I denna undersökning kunde vi även gett mer utrymme åt Bourdieus andra kapitaltyper i hans kapitalteori, det vill säga det ekonomiska och kulturella kapitalen. Men då undersökningens inriktning är på kontaktnät har det sociala kapitalet fått störst utrymme.

De krav vi ställde på vårt urval var att vi ville ha hälften kvinnor och hälften män av den enkla anledningen att genusfördelningen skulle vara jämn. Vårt andra krav var att de inte skulle vara egenföretagare. Anledningen till detta var för att individer som startat eget och lyckats den vägen har givetvis också ett kontaktnät de utnyttjar för att lyckas med sina affärer, däremot har de själva satt sig i positionen som ägare och av det skälet som egenföretagare blivit chef. Då vårt största intresse var att ta reda på hur chefer använt sitt kontaktnät för att uppnå en viss position föll egenföretagare utanför ramen. Ett tredje krav var att försöka blanda både kvinnor och män som var privat och kommunalt anställda, gärna från olika branscher av den anledningen att få en så heterogen grupp som möjligt.

I följande kapitel redovisas undersökningens metodologiska val. Här ges läsaren en redogörelse för hur urvalet har gått tillväga samt hur materialet har bearbetats. Därefter presenteras undersökningens tillförlitlighet, arbetets genomförande, etiska överväganden samt vår förförståelse.

4. METOD

Under arbetets gång arbetade vi utifrån en deduktiv ansats genom att undersökningen baserades på vetenskapliga teorier. Teorierna har hjälpt oss att förstå det valda ämnet vi har valt att undersöka och det är detta som är deduktion. För att inte begränsa undersökningen valde vi även att titta på vårt empiriska material utifrån en induktiv ansats. Detta för att inte gå miste om intressanta mönster i empirin. Induktion innebär att man till exempel kodar det empiriska material utefter vad det är och inte utefter teorierna. Materialet är därmed inte låst av teorierna, det finns på så sätt ytterligare dimensioner i materialet (May 2001:47–48).

4.1 Diskursanalys

Vi genomförde tre stycken diskursanalyser avseende ämnet kontaktnät. En Diskursanalys är en kritisk analys av exempelvis en text som ger läsaren möjlighet att identifiera kunskap, identitet och maktrelationer (Jørgensen & Phillips 2000:71). Den kritiska diskursanalysens mest utmärkande drag är att den är uppbyggd av den tolkning som författaren gjort, samtidigt som den är tolkningsbar beroende på läsarens kunskaper och bakgrund. Diskursanalyserna utfördes på dokument, framför allt forum som behandlade ämnet ”hur man får jobb”. Detta gav oss en inblick i hur tankar kring jobbsökande ibland ser ut i samhället och vilken betydelse kontaktnät kan ha. Kontaktnätet belystes starkt inom dessa forum och det medförde att vi också fick intresse för ämnet kontaktnät.

4.2 Urval

Till undersökningen tillfrågades sex intervjupersoner där varje intervju beräknades att ta ca en timme var. Intresset för att se hur en chef hade tagit sig fram genom sitt kontaktnät var det som drev oss att hitta lämpliga kandidater. För att komma i kontakt med bra kandidater så använde vi oss av våra egna kontaktnät. Detta kallar May (2001:121) för ett strategiskt urval och med det avses ett urval som väljs ut på basis av en egenskap, i vårt fall var detta att samtliga i urvalet befann sig på en ledande position. Våra respondenter var därför från olika städer i Sverige, branscher och positioner. Vilket företag respondenten arbetade för spelade inte någon större roll för oss, det var viktigare att de kom från olika branscher och hade skilda erfarenheter. En heterogen samling av respondenter gjorde att vi fick fram olika aspekter.

Vi hade ingen nära relation med kandidaterna utan de kom samtliga minst ett led från de individer vi känner i kontaktnätet. Intervjuerna utfördes därför på ett professionellt vis utan att vi svävade in på irrelevanta diskussioner för undersökningen. Detta undveks genom att hålla ett konstant fokus på intervjun och ämnet som diskuterades. För de respondenter som någon av oss i gruppen haft någon form av relation till tidigare, valdes denna att inte närvara på intervjun för att på så sätt bevara professionaliteten. Deltagarna har varierad bakgrund gällande utbildning och arbetslivserfarenhet. Sammanfattningsvis kunde vi då konstatera att vi valt att intervjua sex stycken personer där intervjuerna tog mellan 40 och 65 minuter. Tre stycken kvinnor och tre stycken män, samtliga från olika branscher med olika erfarenheter.

4.3 Material

När man genomför en vetenskaplig undersökning så krävs det alltid i regel att man införskaffar sig data (empiri) för att kunna finna svar för sina frågeställningar och sitt vetenskapliga problem. Eftersom vår undersökning handlar om en ökad förståelse i ämnet om chefers användande av socialt kapital, så behövde vi få svar från personer som befinner sig på dessa positioner och som kunde ge oss den empirin som behövdes för att svara på undersökningens frågeställningar.

För att kunna samla in empirin på ett effektivt och lämpligt sätt så utformade vi en intervjumall innehållandes intervjufrågor som var kopplade till och baserades på våra frågeställningar. Intervjumallen bestod av drygt tjugo stycken frågor med tillhörande följdfrågor (Se bilaga 1). Följdfrågorna fanns där som stöd vid de stunder man eventuellt fastnade under intervjun och då behövdes det säkerställas att vi fick med väsentlig och intressant information och kunde därmed luta oss mot följdfrågorna. Vi använde oss av en semistrukturerad metod vilket innebar att vi hade standardiserade frågor men hade tillåtelse att använda följdfrågor (May 2001:150).

Den uppbyggda intervjumallen var strukturerad i fem delar. Den bestod av *Inledning*, *karriärväg*, *kontaktnät*, *personlig utveckling* samt *avslutning*. Denna uppdelning av avsnitt gjordes för att underlätta vårt arbetssätt och struktur. Genom denna struktur kunde vi säkerställa att intervjuerna gick till på samma sätt samt att samtliga frågor behandlades och ställdes på ett relativt lika sätt. Detta gjorde att vår intervjumall blev mer reliabel och valid. Dessa två områden innebär att intervjun kan reproduceras och att den ställer relevanta ämnesfrågor (May 2001, 117-118). I intervjumallens första avsnitt tog vi reda på bakgrundsfrågor som rörde deras organisation och arbetsuppgifter samt utbildning. Detta följdes sedan av föräldrarnas utbildning och arbete. På detta sätt hoppades vi få en tydlig bakgrund av personen och blev insatta i deras arbete. Att ställa frågor om föräldrarnas bakgrund gjorde att vi kunde se respondentens utgångspunkt avseende det sociala kapitalet och om vederbörande hade gått i någon av föräldrarnas fotspår.

I avsnittet *karriärväg* gjorde vi en djupdykning i respondenternas arbetslivserfarenheter och hur de fått tillgång till deras jobb. Här låg därför fokus på deras egen rekrytering och vad de själva upplevde vara orsaken till att just de fick jobbet. I avsnittet om *kontaktnät* ville vi få reda på hur de använde sig av sina kontakter i det dagliga arbetet, deras synsätt, samt vilken betydelse de själva trodde att kontaktnät hade för att få ett nytt jobb. I avsnittet som vi valde att döpa till *personlig utveckling* var syftet att få reda på användningen av kontaktnätet vid jobbyte samt hur de såg på detta vid den egna rekryteringen. I *avslutningsavsnittet* tillfrågades respondenterna även om de hade något mer de vill dela med sig av eller vilka tips de kunde ge om hur man lyckas nå högre positioner i arbetslivet. Intervjumallen utformades på detta sätt för att man skulle behandla alla respondenter likvärdigt samtidigt som strukturen i intervjumallen försäkrade oss om att vi kunde ge svar på undersökningens frågeställningar.

4.3.1 Tillförlitlighet

Tim May nämner fyra kriterier för bedömning av kvalitet på dokumenterat material vilket i vårt fall består av det transkriberade materialet. Dessa består av *autenticitet*, *trovärdighet*, *representativitet* samt *mening*. *Autenticitet* som berör om man kan avgöra dokumentets äkthet vilket kan förstöras genom att det finns flera versioner av dokumentet eller att flera har översatt dokumentet (May 2001:227). Genom att transkribera materialet utförligt och genom att varje intervju endast haft en person som transkriberat, har gjort att vi kunnat vidhålla en hög *autenticitet*. För att vidhålla en trovärdighet gäller det att dokumenten är uppriktiga och inte innehåller några mörkläggningar. Detta har vi uppfyllt genom att tillsammans bestämma att all transkribering ska ske så likt som möjligt vilket har gjort att även pauser och betoningar har markerats. *Representativitet* avgör om dokumentet är typiskt eller ej, det enda som kan bestämma ifall dokumentet kan betecknas som typiskt är syftet med undersökningen. När det kommer till dokumentets *mening* är det viktigt att göra dokumentet klart och tydligt för att besvara vad det är för typ av dokument och vad det berättar (May 2001:228). Genom att ha bearbetat intervjufrågorna noggrant samt även transkriberat intervjupersonernas versioner, har vi på så sätt gett både intervjuperson samt läsare en god förståelse

4.4 Tillvägagångssätt

I samband med att vi arbetade med intervjumallen så kartlade vi även våra kontaktnät för att se vilka eventuella chefer som vi kunde ta kontakt med. När vi hade valt ut våra intressenter blev samtliga kontaktade per telefon där vi presenterade oss. Praktisk information om intervjutillfället meddelades och bokning av tid gjordes under samtalen. Vi valde att taktiskt sätt boka intervjuerna under en period på tre veckor för att inte skapa ett för tätt schema som skulle kunna riskera kvalitén på intervjuerna. Om vi hade haft samtliga intervjuer exempelvis under en och samma vecka skulle vi ha stressat igenom bearbetningen av det insamlade materialet och misstag och slarv hade kunnat förekomma.

4.4.1 Intervjuerna

Vid intervjutillfällena var vi två stycken som deltog och den tredje gruppmedlemmen fick därefter transkribera intervjun. På så sätt blev samtliga delaktiga i varje intervju. Intervjuerna spelades in med diktafon, vilket även gav en bra upptagning av ljudet och därmed säkerställde att vi inte skulle missa något under transkriberingen. Intervjuerna var mellan 40 till 65 minuter långa och skedde i en ostörd miljö. Några deltagare önskade att intervjun skulle ske på deras arbetsplats medan andra önskade att komma till vårt kontor som vi hade tillgång till. Tre av intervjupersonerna reste vi till medan de resterande tre intervjupersonerna träffade vi i Borås. Under intervjun antecknades ingenting utan vi ville skapa en trygg atmosfär för våra intervjupersoner och de tillfällen intervjuerna skedde på vårt egna kontor bjöd vi på kaffe eller te. Syftet med detta var att intervjun skulle kännas naturlig.

4.4.2 Transkribering och reflektion

Vi transkriberade två intervjuer var och efter varje intervju satte vi oss ner för att diskutera eventuella reflektioner. Diskussion om huruvida vi kunde göra nästkommande intervju bättre gjordes även efter varje intervju, detta för att vara självkritiska och höja kvalitén så gott som möjligt. Vi upplevde aldrig att vi behövde formulera om frågorna i mallen, däremot insåg vi efter första intervjun att några av följdfrågorna som vi formulerade under intervjun kunde

upplevas som ledande. Då vi har lite eller ingen erfarenhet alls av intervjusituationer har vi läst mycket om hur en intervju bör gå till väga och vad som skall undvikas retorikmässigt. Men trots denna kunskap bakom oss är det lätt att mitt under samtalet ställa en fråga som ett påstående eller föreslå alternativ och därmed bli ledande i stället. Med att ställa en ledande fråga som till exempel "*Så är det därför du har...*" så kan man sätta tal i mun på den intervjuade omedvetet som då riskerar att hålla med fast den verkliga åsikten är en annan (Trost 2010:105). Därför har vi efter varje intervju satt oss ner och diskuterat hur vi tyckte att det gick, lyssnat igenom inspelningen och därmed upptäckt våra brister som gjort oss medvetna inför nästkommande intervju. Fokus blev därmed att ha detta i åtanke och försöka ställa frågor som "*Hur kommer det sig?*" "*Hur menar du då?*" och därmed säkerställa kvaliteten på intervjuerna. Denna bearbetning efter intervjuerna har gett oss en självinsikt och vi anser att den data vi har fått fram är ett bra och tillräckligt stort material att arbeta med.

4.4.3 Kodning

Vid början av kodningen tilldelades vi två transkriberade intervjuer var i pappersform. Till en början läste vi igenom dem för att stryka under det som var återkommande i intervjuerna för att sedan diskutera detta inom hela arbetsgruppen. Utefter detta diskuterades sedan teman och koder som vi arbetade fram genom att välja färgkodning som arbetsmetod. Här hade vi valt ut olika färger för de olika teman, men även mönster till underkategoriseringarna i kodningen. Den valda färgen och mönstret ritades i marginalen på de transkriberade intervjuerna och på detta sätt fick vi fram ett överskådligt resultat (Asper 2011:185).

4.4.4 Färg och mönsterkodning

Varje kod hade en egen färg, underkategorierna hade samma färg men olika mönster så att man lätt kunde se att exempelvis ett stycke hade flera innebörder. Följande citat är hämtat från en av våra intervjuer som kodades exempelvis enligt följande: "*Min pappa har bakgrund som lärare, mest som vuxenlärare, sedan har han varit avdelningschef, VD på ett antal olika bolag och drev eget bolag ett tag*" (Intervjuperson B).

Detta citat kodades som: "*Föräldrar bakgrund*" då respondenten berättar här om sin pappas bakgrund. Man förstår av citatet att respondentens pappa har genomgått en utbildning som lärare och kodades därför även som "*utbildning*". Dessa två underkategorier ligger under koden "*kulturellt kapital*". Citatet kodades även som "*Ekonomiskt kapital, likvida medel*" då en position som VD kan tänkas generera pengar och därmed kodas som "*klass, medelklass*" då man kan tänka sig att respondenten haft en privilegierad uppväxt.

4.5 Etiska överväganden

Denna uppsats har anpassats och följer därmed vetenskapsrådets (2010) riktlinjer för etiska förhållningssätt, för att på så sätt försöka säkerställa att forskningen inte motstrider de etiska krav och normer som finns. Forskning är en viktig del av vår utveckling därför finns det berättigade krav från både samhället och dess invånare att väsentliga frågor bearbetas med en hög kvalitet. Det är detta kravet som är forskningskravet och ser till att de kunskaper som finns, utvecklas, fördjupas och att metoderna förbättras. Samhällets individer har även krav på att individer i undersökningen skyddas. Med detta menas att forskningens respondenter ej skall utsättas för, alltför privata frågor eller utsättas för kränkningar, förödmjukelser eller andra psykiska och fysiska skador. Detta krav är det så kallade *individskyddskravet* som är

den självklara utgångspunkten för all utförd forskning i samhället. Dessa krav är de två grundläggande krav som skall användas i all forskning, dock är inte dessa krav helt absoluta utan de samverkar hela tiden och måste anpassas efter varje forskningsprojekt. Grundkravet i *individskyddskravet* kan delas upp i fyra olika krav som är *informationskravet*, *samtyckskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*. Dessa krav specificeras sedan med ett antal regler som även kan kompletteras med vissa rekommendationer

Informationskravet innehåller regler som innebär att deltagaren måste informeras om vilken uppgift hen har i forskningen och vilka villkor som gäller för just hen. De ska få information om att deras medverkande är frivillig och att möjlighet till att avbryta sin medverkan går att göra ifall man så behagar. Detta löstes genom att respondenterna kontaktades via telefon, där vi berättade syftet med undersökningen och varför vi ville ha just dem som deltagare. Vi informerade om att de kunde avbryta när som helst, samt att inspelning av intervjun skulle ske. För att säkerställa att intervjupersonen förstod kraven och situationen förmedlades denna information en gång till innan intervjuens påbörjan.

Samtyckskravet innehåller krav på att medverkande individer måste själva få ta ställning ifall de vill delta. Ibland måste även samtycke komma från vårdnadshavare. Respondenten ska ha möjlighet att välja hur pass mycket tid de kan tänkas lägga på undersökningen samt att de ska kunna avbryta utan negativa följder. Om deltagaren väljer att avbryta får de inte utsättas för någon sorts påverkan, utan vid avbrott kan den intervjuansvarige endast acceptera detta beslut. För att rätta oss efter dessa krav lämnades även denna information vid första kontakten via telefon, där vi berättade att uppskattad längd på intervjun skulle vara en timma. I både samtal och intervju var vi väldigt tydliga med att vi kände tacksamhet över att få uppta deras tid. I vissa fall var tiden ett avgörande faktum, vilket förklarade att vi kunde anpassa oss efter det och på så sätt använde vi inga påtryckningar utan respondenterna accepterade våra intervjuer gladeligen

Konfidentialitetskravet kommer in på området sekretess då undersökningens berörande personer ska få största möjliga konfidentialitet, samt att personuppgifter ska förvaras på ett sätt så obehöriga ej får tillgång till dem. I arbetet har vi anpassat oss till detta genom att efter varje intervju föra över intervjufilen samt det transkriberade materialet till en mapp som delas av arbetsgruppen. Denna i sin tur säkerhetsställs genom lösenord som krävs för åtkomst. På så sätt kommer endast undersökningens författare att få tillgång till detta material.

Nyttjandekravet behandlar intervjumaterialets användning med det följande kravet att det inte får användas till något annat än undersökningens forskningssyfte. Detta har vi tydligt klargjort för respondenterna och uppgifterna kommer kasseras efter arbetes färdigställande.

4.6 Förförståelse

Föreställningar är något som genomsyrar hela ens undersökning. Det förekommer när man väljer ut sitt vetenskapliga problem och det finns även kvar när undersökningen är slutförd. Det viktigaste med förförståelse är att man kommer ihåg att den endast är en liten del av det ämne man undersöker. Med den marginella kunskap man har om ämnet så kan man börja

byggandet av sin undersökning och få ökad förståelse om företeelsen (Becker 2005:23). Efter beslut om undersökningens ämnesområde så uppstod tankar och idéer om vad för resultat som kunde väntas från undersökningen. Det diskuterades inbördes om vad som skulle framkomma i form av data, vilka personer som bäst och snabbast förmedlade den information som eftersträvades. För att summera så var vår förståelse att chefer använder sig av sina kontaktnät i sina nuvarande jobb, vi trodde även att chefer på något sätt har använt sig av sina kontakter för att få jobb men också för att stiga i karriärtrappan. Vi hade en tanke om att arbetsrelaterade kontakter var de som gynnade cheferna mest i sin väg till en ledande position.

I följande kapitel presenteras uppsatsens resultat utifrån undersökningens syfte och frågeställningar. Läsaren får en presentation av de mest centrala delarna av intervjuerna samt en redogörelse av vilken betydelse det sociala kapitalet har för cheferna.

5. RESULTAT

Här nedan presenteras en överblick av undersökningens urvalsgrupp. Tabellen klargör i vilken bransch respondenterna jobbar i samt vilken position de innehar. Med denna tabell kan man som läsare förstå vilka citat som tillhör varje respondent.

Respondent	Kön	Sektor	Bransch	Position
A	Man	Privat	Industri	Säljchef
B	Man	Privat	Data IT	VD
C	Kvinna	Kommunal	Socialnämnd	Ordförande
D	Kvinna	Privat	Handels	Butikschef
E	Kvinna	Privat	Utbildning	Affärsområdes chef
F	Man	Kommunal	HR	HR Chef

5.1 Chefernas karriärvägar

Hur våra respondenter har gått tillväga när de har sökt jobb har sett olika ut. Vår data visar att alla respondenter började med att vara aktivt sökande. Detta genom att söka sig till arbeten på ett formellt sätt, som sker genom att till exempel svara på jobbannonser eller att knacka dörr. Ju längre in i karriären flera av våra respondenter hade kommit desto mer har de byggt på sina kapital; det sociala kapitalet. Det framkom aspekter som utbildning, arbetslivserfarenhet och anseende, detta kan tolkas som kulturellt kapital.

Respondenternas "jobbsökarsätt" visar sig ha blivit mer informella med tiden. Respondenterna blev i fortsättningen av sina karriärer tipsade om jobb, "headhuntade" samt att de upplever sig ha användning av sina kontaktnät. Intervjuperson F berättar om sin karriärväg när han valde att flytta från öst- till västkusten. Genom att under sina första år i Västsverige bygga på sitt kulturella kapital med utbildning samt arbetslivserfarenhet fick han ett socialt kapital på köpet. Efter ett par år i arbetslivet hade han lyckats skaffa sig ett gott anseende och det var först då som de nya jobbmöjligheterna dök upp.

Sen så var det också en annons när jag var klar med utbildningen. Den här traineetjänsten och det var en ganska tuff utmaning med flera steg och med lite övningar och grejer men, men, det var inga jag kände då heller utan det var en sökning helt enkelt (Intervjuperson F).

Han tog kontakt med mig och berättade att det finns en kille som du borde träffa som är duktig. Han introducerade oss och vi tog en lunch. Denna person var ute efter en person och han hade en del olika uppslag. Det visade sig att han hade startat upp liknande verksamheter tidigare. Vi diskuterade detta och han sa att du passar för uppdraget (VD) (Intervjuperson B).

Att söka sig ett arbete genom att svara på en jobbannons och sedan gå på intervju kräver att man på plats kan visa vad man går för, något som flera av våra intervjupersoner pratar om.

Somliga intervjupersoner framhåller vikten av att ha en viss inställning när man söker jobb. Denna inställning går ut på att ha insikt om sina styrkor och vad man har i sitt register som kan gynna arbetsgivaren man vill jobba för. Följande citat visar prov på hur man på ett eller annat sätt säljer sitt ”kulturella kapital” till arbetsgivaren.

Jag har nog alltid konkurrerat med att försökt beskriva att det här är vad jag tror att du som arbetsgivare Vill (betoning) ha. Istället för, många går på intervju och försöker säga vad man själv vill men det handlar om att knäcka koden på vad vill arbetsgivaren ha? Vad har jag som han har eller hon har nytta av på företaget, så att man vänder på frågan det är jätteviktigt tror jag i hela arbetsmarknaden (Intervjuperson E).

Man ska alltid ha lite tur med sig men så hoppas jag verkligen att det jag förmedlar och det jag kan, faktiskt gynnar det företag jag kan jobba för. Att jag kan bidra med min erfarenhet (Intervjuperson D).

En inställning som upptäcktes under intervjuerna var att flera respondenter påtalar att de innehar ett stort självförtroende gällande att hitta ett nytt jobb ifall det skulle bli aktuellt. Deras nätverk visar sig vara till en stor hjälp men även deras erfarenheter i både utbildning och arbetslivserfarenhet är någonting som lyfts fram som en lösning till att hitta ett jobb.

Dels nätverket jag har men också erfarenhet jag har samlat på mig. Framförallt det senaste året där jag har varit med och startat upp ett företag, det är något som jag tror kan vara intressant för många företag som skulle vara intresserade av att starta en förgrening eller något liknande då. Det är ju en jättenyttig erfarenhet. Jag tror på kombinationen av att ha varit konsult, att gilla ledarskap, att också gilla försäljning och nu senast att ha varit del av att ha startat upp ett företag (Intervjuperson B).

Gällande respondenternas utbildningar finns det ett spann mellan grundskola och högskoleutbildning. De som har en högskoleutbildning eller annan utbildning i närliggande rang, menar att det är en bra grund som man alltid kan lita sig tillbaka mot och att de lågutbildade i sin tur är väl medvetna om nackdelarna med att inte inneha en högre utbildning. Dock påvisar undersökningen att utbildning inte alltid har så stor inverkan som man kan tro för att nå en ledande position, då respondenten som har minst utbildning även är en av de två som innehar högst position. Även föräldrarnas bakgrund skiftar bland respondenterna, där lägsta utbildning är sex års grundskola till och med högskoleutbildning i form av en lärarexamen. När det kommer till respondenternas nytta av föräldrars kontaktnät kan ungefär hälften av respondenterna medge att de fått jobb genom deras föräldrars kontaktnät någon gång under sitt arbetsliv. Oavsett om man får hjälp av sina föräldrars kontakter eller ej, kan man se att respondenterna fått med sig andra kapital hemifrån.

Det viktigaste kanske inte var att de jagade att man skulle ha de högsta betygen däremot att man inte sprang ute och slarvade i samhället och inte sprang och hittade på massa skit (Intervjuperson A).

Med ovanstående citat från intervjuperson A, så menas det att han har fått en uppfostran som gjort honom till “en bra pojk”. I och med familjens uppfostran och faderns goda rykte, så

klingade därmed familjens efternamn bra på hembygden. Dels detta samt ett stort deltagande i föreningsliv gjorde att han hade ett försprång ut i arbetslivet. Även intervjuperson C berättar att föräldrarna inte haft någon större möjlighet att hjälpa henne med jobb utan istället har hon fått stöd hemifrån och i detta fall särskilt inom språk, då intervjuperson C haft en mor som varit väldigt kunnig inom detta ämne.

Ännu ett tecken på varför det kulturella kapitalet är relevant för att nå en chefstjänst är den erfarenhet som dessa intervjupersoner har samlat på sig från olika jobb inom deras respektive branscher. Med en lång erfarenhet så har du bättre chanser till att klättra uppåt i organisationen. Följande citat beskriver detta:

Första gången var nog för att jag var på rätt ställe vid rätt tid. Sen har jag ju sökt på erfarenhet, jag menar ju fler åren går desto mer erfarenhet skaffar man ju sig (...) Men mycket erfarenhet som har gjort att man har traskat vidare (Intervjuperson D).

En av intervjupersonerna berättade om att hans föräldrar bistått honom med mycket hjälp både i början av sin karriär men också utefter hela hans yrkesliv. Nedanstående citat visar prov på hur viktiga släktingar kan vara för en individ i arbetslivet, både genom hjälp med kontakter men också genom stöd.

Mitt första sommarjobb i kommunen hjälpte min mamma mig med, där jag jobbade inom hemtjänsten. Sedan så har min pappa hjälpt mig när han jobbade på ett studieförbund och när hans elever hade prov så fick jag jobba ibland som tentavakt (...) De har hjälpt mig dels genom kontakter men framförallt som bollplank. Min mamma genom tips om hur man hanterar personalen och hur hennes chef brukar göra osv. Min pappa hjälper mig genom att jag kunde ställa frågor till honom gällande ledarskap och chefskap. Bara att ha någon som lyssnar är viktigt (Intervjuperson B).

Respondenternas syn på hur de har lyckats i karriären samt deras synsätt på hur andra bör tänka för att lyckas nå långt i karriären, handlar om att ha en kombination av dels ett kulturellt kapital och dels ett socialt kapital, då båda dessa utmynnar i en karriär. En förutsättning för att lyckas komma dit man vill nå, är i första hand att befinna sig på rätt företag där utvecklingsmöjligheter finns, något som samtliga respondenter pratar om. Att ha en god relation med rätt människor som till exempel sin chef, ger också goda chanser till att kunna klättra sig uppåt i karriären. Att skapa sig ett gott rykte, samt att rätt människor ”lyfter” upp individen är betydelsefullt, vilket det visar sig ha varit för en del av våra respondenter. Dessa faktorer utgör nyckeln till de jobb som de befinner sig på idag.

Sedan när vi gjorde den nya organisationen här (...) då var det min stadsdelschef, min nuvarande chef, som jag har jobbat med tidigare, som ville att jag skulle ha det här; vi var överens om att det hade varit roligt att jobba ihop igen (Intervjuperson F).

Det var också en sökning och då hade jag sökt några tjänster. Jag hade sökt en tjänst först och sen kom en annan tjänst på en förvaltning ut och då var det också intervjuer så där kände jag inte heller någon. Sen (”betoning”) har jag fått jobb på att jag

känner folk då. För då hade jag etablerat mig kan man säga och hade dessutom hunnit jobba lite (Intervjuperson F)

Ovanstående citat är tydliga exempel på hur ens anseende, en god relation samt turen att befinna sig på rätt arbetsplats vid rätt tid skapar möjlighet till ett bättre jobb. Samma intervjuperson har under sin karriär sökt sig till sina jobb, men betonade att under senare år när han lyckats etablera sig på sin arbetsmarknad samt byggt upp sig ett kontaktnät, kom jobberbudanden nästan av sig själv.

5.1.1 Sammanfattning

Samtliga chefer som intervjuats har använt sig av kontakter när de har sökt arbete. Kontakterna som använts när de har sökt jobb tidigt i karriären har främst varit individer som de har haft en närstående relation till. Hur respondenterna har fått de tjänsterna som de innehar idag har sett olika ut. Några av dem har haft nytta av personer som de har en arbetsrelation med. Några respondenter menar att deras utbildning och arbetslivserfarenhet inom branschen är anledningen till att de befinner sig på en chefstjänst idag. Några respondenter nämner att deras nuvarande jobb uppnåddes via "headhunting".

5.2 Chefers användande av socialt kapital

En del av intervjupersonerna framhåller vikten av att man ska skilja på kontakter som finns inom deras privatliv och de kontakter som finns inom deras arbetsliv. När man använder sig av kontaktnät i syfte att hitta ett arbete så ska man inte leta arbete hos personer som man står nära, utan istället kolla om dessa individer känner någon som känner någon som kan erbjuda arbete och anställning. Respondent A som har haft dålig erfarenhet av att jobba med familjemedlemmar, antyder att relationen mellan anställd och chef riskeras att bli skev, när dessa har nära kontakt utanför arbetsplatsen. Därför har hans företag en ny rekryteringspolicy under konstruktion, som kommer innehålla regler för att förhindra liknande misstag i framtiden.

Det framkommer att det finns flera tillvägagångssätt i hur intervjupersonerna använder sig av sina kontaktnät. Intervjuperson A föredrar en direkt kontakt och försöker träffa sina kontakter på luncher och andra aktiviteter, för att på så sätt ha en bra kontakt, och få möjlighet till affärer. Även intervjuperson F nämner likande situationer.

"Igår hade vi sådana här chefsforum... det är något som vi har haft i några år i kommunen där alla 480 chefer är vi i hela stan samlas till någon föreläsning eller så och så är det lite mat efteråt och lite mingel och det tycker jag är jätteroligt"
(Intervjuperson F).

I ett forum som detta menar flera av intervjupersonerna att det i dessa fall är viktigt att ha ett gott anseende. De kontakter som i detta fall blir "weak ties" anses utge bättre information, och om varje person inom just ett kontaktnät vet om allas yrken så kan man hjälpa varandra när man behöver någons kompetens eller varor inom nätverket. Samma person uppmanar att man måste använda vett och etikett i sitt nätverkande, särskilt när sociala nätverk på Internet är så stort som det är idag. Respondent F antyder själv att han granskar dessa nätverk vid

sina egna rekryteringsprocesser, vilket ytterligare intervjupersoner håller med om. Privata kontaktnät kan på så sätt påverka dina arbetsrelaterade kontakter.

Även personliga egenskaper är för flera respondenter en viktig faktor för att lyckas nå sina karriärsmål. Detta har en koppling med uppbyggnaden av det sociala kapitalet. Att vara drivande som person samt inneha en social kompetens gör att individen klarar av att nätverka och interagera med människor. Med detta kan man etablera relationer där individen kan förmedla den vision som hen vill uppnå.

För att bli en bra ledare eller chef måste man kunna kommunicera med folk och kunna lyssna. Många tror att vara chef det är bara att bestämma men det är det ju inte. Det är ju egentligen att få folk att trivas på jobbet och få dom att ja, jobba bra” (Intervjuperson C).

Vet inte, kanske utbildning, men tror mer på det beror på eget driv. Om man tittar på sina utvecklingssamtal. Man blickar bakåt och ser det här har jag varit nöjd med men man blickar även framåt några år och undrar – vad vill du bli? Då försöker jag ha realistiska mål och gå väldigt ”tight” mot de målen (Intervjuperson B).

En av intervjupersonerna lyfter fram att man kan skapa sig ett namn inom sin bransch genom att uppvisa goda resultat, vilket i sin tur kan leda till goda karriär- och affärsmöjligheter. Om man har skaffat sig ett högt anseende inom sin bransch och arbetsmarknad, så kan det öppna många dörrar för hen. En chefs anseende i branschen kan även bidra till att dennes verksamhet också får ett gott anseende på grund av att chefen är erkänt duktig. Så chefs rykte gynnar även organisationen som hen arbetar i.

Mitt nuvarande företag hade inte så bra rykte när vi började (...) Nu hör man att nästan alla har talats om oss och varumärkets placering är helt genom mina nätverk och att vi gör ett bra jobb (...) Jag har ett starkt varumärke i det jag gör och då sprider företagsnamnet det givetvis om att jag jobbar här så man vet att det är ett bra företag (Intervjuperson E).

Hur en chef bör agera för att behålla och se efter sina kontaktnät är något som förs upp på tal av en del respondenter. Intervjuperson B framhåller att man bör vara aktiv mot sina kontakter, och framförallt via den elektroniska vägen. Där är det i sin tur viktigt att ha en snabb kommunikation, där man svarar på varandras förfrågningar. Vare sig du kan hjälpa personen eller inte så är det viktiga att förmedla vad du kan hjälpa din kontakt med. I Ett kontaktnät handlar det om ett givande och tagande, genom att hjälpa andra så får du igen det i gentjänster. Ett flertal av respondenterna framför även arbetslivets “brist på tid” vilket gör att man skall vara strategisk i valet av nätverk då man vill hitta det som är effektivast för just den personen som du själv är.

En av intervjupersonerna lyfter fram att han har goda chanser till att skaffa sig ett nytt arbete inom många olika branscher om han skulle vilja detta. En viktig ingrediens och förutsättning för hans goda utgångsläge visar sig bland annat vara ett stort och värdefullt kontaktnät. Därefter framhäver intervjupersonen ytterligare relevanta aspekter som krävs ifall han själv byter jobb, dessa aspekter är kunskap och erfarenhet.

Rent objektivt så är mina chanser mycket goda förstås. Jag har ett brett kontaktnät. Jag har nu en (ehh) relativt lång arbetslivserfarenhet samtidigt som jag är ung. Sen har jag också en bred kunskap som är användbar på väldigt många olika jobb (Intervjuperson F).

Samtliga intervjupersoner har använt sig av sitt sociala kontaktnät på något sätt oavsett om det handlat om att söka jobb, behövt hjälp med sin profession eller hjälp med att få sina varor och tjänster sålda. Att ha ett kontaktnät som kan användas till att hitta lösningar på problem, andra vägar till jobb, samt tips, är dock inte det enda respondenterna menar att det gör. Att jobba som chef är ett ensamt yrke och det belyser några av respondenterna. Att vara chef innebär ofta att det är svårt att ha en nära relation med medarbetare på arbetsplatsen. Därmed kan deras kontaktnät tillsammans med andra chefer vid tillfällena som dessa ses som ett stöd, där de kan dela erfarenheter och råd mellan varandra.

Sen så är det ju också ett stöd i; framförallt som chef för som chef är du väldigt ensam många gånger och det är ganska utsatt och tufft sådär med stort ansvar och så. Då är det ju väldigt bra att ha kontakter, andra personer som har liknande erfarenheter och så. Så det är bra både för att göra karriär men också för att må bra i karriären liksom (Intervjuperson F).

Kontaktnät är alltså inte endast gynnsamt för en chefs karriär utan även en hjälpfunktion och ett stöd som kan få en att må bättre som person och således bli en bättre chef. Detta återkommer hos flera respondenter, då näst intill alla intervjupersoner på något sätt pratar om mentorer som de har haft under sina yrkesliv. Det kan vara allt från en förebild inom samma yrke som man tar kontakt med, till en gammal chef eller sina föräldrar. Respondenterna påvisar att oavsett hur bra chef man än är, så har man inte alla svar i alla lägen, vilket gör att man är tvungen att ha en bra relation till någon annan som kan hjälpa till och stötta.

En av intervjupersonerna framhåller sin nuvarande yrkesposition och nämner därtill att han har ett gott utgångsläge inom sin arbetsmarknad. Han berättar att han har skaffat sig en god position med fint utgångsläge gällande karriärmöjligheter, samt goda ekonomiska förutsättningar. Intervjupersonen vittnar även om en förståelse om att alla som arbetar inom hans organisation, inte har samma möjlighet till karriär som han själv har. Han menar att han själv skulle kunna byta jobb relativt enkelt men att det finns många som jobbar inom yrken som inte har samma tur som han själv.

Då har jag funderat på det själv ibland när jag tänker efter att – tja, var det här rätt för mig? Att jobba med personalfrågor och så? Det finns ju 1000 saker som man skulle göra istället och lite tråkigt känns det att man har gjort sitt val. Sen tänker man att va fasen om jag känner mig inlåst om jag kan göra det ibland då kan man ju verkligen förstå hur en person med som är i mindre privilegierad situation än jag har (Intervjuperson F).

5.2.1 Sammanfattning

Hur intervjupersonerna använder sig av sina kontaktnät och hur de värnar om dem ser olika ut. En del respondenter framhåller att de försöker träffa kontakter personligen genom att delta i olika event, där dessa kontakter också deltar. Somliga nämner även att de försöker bevara sina relationer med kontakterna genom att träffa dessa på luncher. Det framkommer också att personliga drag är viktiga för att knyta och bevara kontakter. Att vara social är en bra grund för att bevara sina relationer till kontakter man knyter.

Flera respondenter tycker att kontakter är värdefulla att ha i sina yrken. Många anser att kontakter kan vara till hjälp genom att ge råd, tips eller att de bara finns där och lyssnar på dem. Att ha personer som kan agera bollplank är något som betonas som viktigt för flera av respondenterna. Kontakter är till hjälp när det kommer till sökande av jobb för respondenterna men det visar sig även utgöra en viktig resurs när det gäller stöd för cheferna som intervjuats i undersökningen. Med andra ord, det framkommer att kontaktnätet fyller många funktioner för cheferna i föreliggande studie.

5.3 Kontaktnät och rekrytering

Flera intervjupersoner menar att det finns en koppling mellan rekrytering och kontaktnät. Intervjupersonerna yttrar att anställningar som sker via kontakter är en säkrare åtgärd än att anställa någon som de själva eller någon annan inom sin organisation inte känner till. Det som påtalas är med andra ord att en arbetsökande som någon inom organisationen känner till och som rekommenderas för tjänsten är en säkrare anställning. En av intervjupersonerna pratar om kontaktnätets betydelse i den mån att företaget han är verksam inom har en tanke gällande nyanställningar på företaget. Det som kännetecknar denna åsikt är att anställda skall bo i nära omnejd till företaget, och på så vis vara från samma trakt som majoriteten av de anställda. Motivet bakom denna strategi visar sig vara att behålla sina anställda länge i företaget, och inte få ta del av några anställda som skulle se arbete hos dem som kortsiktigt. Det framkommer även att kontaktnät kan var negativt att använda sig av under exempelvis rekrytering eller vid nyanställningar, och så kan även fallet vara när det gäller olika affärsmöjligheter. Detta eftersom det föreligger ett problem med att man enbart väljer kandidater som någon anställd inom organisationen känner och således väljer de bort sökande som eventuellt kunde vara bättre lämpade för tjänsten. Med andra ord så kan de bäst lämpade för tjänsten finnas utanför någon av de anställdas kontaktnät och på så vis går man miste om dem.

Nästan alltid har jag någon som jobbar eller har jobbat eller som känner någon som i sin tur känner den person och då tar vi in den. Det har inte skett än så länge att vi har tagit in någon som ingen på företaget känner till. Det blir en kvalitetssäkring där att jag eller någon av mina anställda känner personen. Det finns någon koppling (Intervjuperson B).

Risken som finns oavsett om det gäller anställning för jobb eller affärsmöjligheter det är väl att den som köper använder sitt kontaktnätverk och tar den personen som förmedlas via nätverket istället för att ta den bästa personen som kanske finns utanför nätverket. Så risken är att man kanske bara tittar i sitt nätverk och så blir man begränsad i vad som egentligen finns. (Intervjuperson B)

Användning av kontaktnät i rekryteringssammanhang är inte bara kostnadseffektivt för företaget, utan även användbart till mycket annat som i slutet resulterar i ekonomiska vinster samt bättre avtal mellan samarbetspartners. En av intervjupersonerna beskriver nyttan av sina kontaktnät för att kunna gynna sin nuvarande organisation. Kontaktnät är en stor del av hela arbetslivet och är ett sätt att förbättra företagets rykte och storhet på marknaden, samtidigt som du själv förstärker ditt eget varumärke.

Vi annonserar inte här, mitt företag hade inte ett jättebra varumärke när vi började, det hade ett ganska taskigt rykte i branschen sen många år tillbaka. Nu hör man nästan att alla har hört talas om oss och varumärkets nuvarande placering är helt genom mina nätverk och att vi gör ett bra jobb (Intervjuperson E).

Intervjupersonerna framhåller sina tankar om vad det kan bli för långsiktiga konsekvenser som kan ske på basis av kontaktnätets alltmer framträdande betydelse för att få jobb. Det som diskuteras är främst personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som inte har tillgång till något arbetsrelaterat kontaktnät. En av intervjupersonerna belyser de problem som kan skapas av kontaktnätets betydelse vid jobbsökande. Hon lyfter fram exemplet om ungdomar som på grund av sin bakgrund har svårt att få tillträde på arbetsmarknaden. Hon berättar om olika etniska grupper som har särskilt svårt att få jobb, eftersom de inte har någon tillgång till kontakter som krävs för att få en anställning. Ungdomar som har föräldrar som jobbar och innehar många kontakter har allmänt bättre chanser till jobb. Risken finns enligt intervjupersonen, att en social utslagning kan inträffa, med vinnare och förlorare på arbetsmarknaden som följd.

Ett problem lyfts fram gällande svårigheterna med rekryteringar och problemen som uppkommer när en felrekrytering sker. När felrekryteringar förekommer blir detta problematiskt för företaget i fråga om tid och pengar. Ett annat resonemang som lyfts fram av en intervjuperson är att nyanställda på hans företag måste fungera väl in i företaget med de övriga anställda.

Jag kan se en risk med att det blir en större uppdelning i samhället med dem som. Vi pratar ju om att vi har fått ökad segregation och det är ju klart att de som står utanför kommer ju längre ifrån... de som redan är inne i, liksom de som har kontakterna. Det är ju risken med det. Som sagt det är ju också därför vi försöker jobba med det här med kompetensbaserad rekrytering för att komma ifrån det. Men kontakter kommer alltid att vara viktigt (Intervjuperson F).

5.3.1 Sammanfattning

Flera intervjupersoner uppger kontakterns betydelse vid rekryteringsprocesser. En intervjuperson understryker att hans företag inte anställer någon utan att försäkra sig först via sina kontaktnät ifall den sökande kvalificerar sig för tjänsten. Andra intervjupersoner uppger att en sökande som någon i organisationen kan gå i god för anses vara en säkrare och tryggare anställning att göra. Flera intervjupersoner verkar vara av den åsikten att anställningar som görs via kontakter är smidigare och mindre förenade med risk. Trots detta kan flera ifrågasätta hur marknaden ser ut och hur de är delaktiga i den. Flera

intervjupersoner resonerar kring problemen som finns med kontaktnät. En gemensam nämnare är den ojämlikhet som finns gällande kontaktnät och socialt kapital. Flera intervjupersoner understryker att en del individer har det väl förspänt med kontakter tack vare sina förutsättningar, medan andra har en motsatt situation. Med det menas ungdomar som har föräldrar som står utanför arbetsmarknaden, och som inte kan bistå sina barn med hjälp i form av kontakter som i sin tur leder till en anställning.

5.4 Sammanfattning resultat

Sammanfattningsvis så visar undersökningen att respondenterna har använt och använder sig fortfarande av kontaktnät i sin karriär. Kontaktnät ses som en viktig aspekt för att få anställning eller byta arbetsplats, men framförallt ses det som en viktig aspekt för att komma längre upp i karriären. Respondenterna framhåller att kontaktnät är till stor användning vid rekrytering. Trots att samtliga framhåller kontaktnätets nackdelar. Detta kan röra sig om den rådande ojämlikhet som finns i tillgång till kontaktnät, trots denna medvetenhet fortsätter många av respondenterna att rekrytera via kontakter ändå. En merpart av intervjupersonerna belyser att en lyckad karriär kräver att man visar prov på goda egenskaper såsom engagemang och driv samt att man visar prov på en vilja och hunger. En utbildning anses också som ett viktigt inslag för att nå framgång inom arbetslivet, något som några av våra intervjupersoner motbevisar med sina egna bakgrunder. Större delen av intervjupersonerna menar direkt eller indirekt att relationen till närmsta chef är viktig för både karriären inom som utanför företaget, som till exempel en chef som uppmärksammar och lyfter upp sina anställda.

I detta kapitel får läsaren se hur en diskussion lyfts fram, där syfte, tidigare forskning samt teori vävs samman med undersökningens resultat. Diskussionen utgår ifrån studiens tre frågeställningar.

Kapitlet avslutas med en metoddiskussion.

6. DISKUSSION

Vårt syfte med undersökningen har varit att studera vilken inverkan det sociala kapitalet har gällande att nå en chefsposition. Mer specifikt så undersöker vi hur viktigt det sociala kapitalet har varit för dem under deras karriärer, samt hur och om de ser efter sina kontaktnät. Det vill säga hur har de fått sina nuvarande chefsjobb och hur har resan dit sett ut? Slutligen så vill vi undersöka ifall det sociala kapitalet används vid deras egna rekryteringsprocesser. Diskussionen kommer att presenteras utefter arbetets tre frågeställningar.

- Hur har chefers karriärväg sett ut fram till deras nuvarande arbetssituation?
- Hur använder chefer det sociala kapitalet?
- Vilken syn har chefer på socialt kapital vid rekrytering?

6.1 Chefernas karriärvägar

Ett tydligt mönster som kan urskiljas i resultatet är att samtliga chefer har någon gång under sina karriärer haft en användning av det sociala kapitalet. Tendensen att använda sig av kontakter var som starkast när intervjupersonerna var unga och oerfarna avseende arbetslivserfarenhet. Under vilken period i karriären som det sociala kapitalet är som mest betydelsefullt undersöker även McDonald och Elder Jr (2006:522–524) då de får fram resultat som visar att unga personer använder sig av sina kontakter för att få jobb. De menar dock att äldre personer i arbetsmarknaden gynnas mer av sina kontaktnät i och med att de får bättre jobb, eftersom deras kontaktnät är större än unga personers. Många respondenter i studien framhåller att deras kontakter var personer de hade en nära relation till när de sökte och fick arbete vid ung ålder. En del respondenter belyser att ju mer arbetslivserfarenhet de skaffat sig, desto mer information om tillgängliga jobb har uppkommit från jobbrelaterade kontakter. Yakubovich (2005:410) betonar även han, att “weak ties” är en bättre resurs att ha vid jobsökande, eftersom de tenderar att förmedla bättre information om lediga jobb. “Weak ties” har större inflytande och kan bidra med mer hjälp till den som söker nytt jobb. På så vis kan man återigen se att “weak ties” är av stor betydelse när man söker ett nytt arbete.

Ännu ett tydligt mönster som framkommer ur vår empiri är betydelsen av det kulturella kapitalet. Bourdieu (1986:244–248) behandlar det kulturella kapitalet och dess innebörd. Bourdieu tar upp att det kulturella kapitalet utgörs av utbildning, livsstil och erfarenheter som individen samlar på sig. Han belyser att genom att förstärka sitt kulturella kapital med utbildning eller erfarenhet skapar individen nya möjligheter för sig själv. Aspekter som lyfts fram är att utbildning, arbetslivserfarenhet och bakgrund spelar en stor roll för flera respondenter i vår studie. Den slutsats som kan dras från resultatet är att om man har en utbildning, flera års arbetslivserfarenhet, en bra personlig inställning och driv samt jobbrelaterade kontakter, så är möjligheterna stora för att nå en ledande position. Aspekterna

personligt driv och utbildning behandlas inte i den tidigare forskning som vi använder i studien. En tanke som vi har kring varför vi har fått fram resultat som uppvisar andra orsaker till att de fått jobb, kan bero på att vår studie undersöker chefer medan den andra forskningen som vi använt undersöker arbetstagare. Den tidigare forskningen samt teorin om "strong- and weak ties" behandlar användandet av kontaktnät i avseende för att erhålla jobb och anställning och inte om att uppnå en ledande position. Detta är troligtvis orsaken till att resultaten skiljer sig åt.

Respondenternas söksätt har varierat men de har alla någon gång under deras arbetsliv använt sig av kontaktnät. Yakubovich (2005:410) problematiserar kontaktnätets inverkan på att få ett jobb. Det är svårt att avgöra hur stor inverkan kontaktnätet har haft för erhållen anställning. Detta kan vi se i respondenternas svar då några av våra respondenter korrigerade sina svar under intervjuens gång, och därefter menade att kontaktnäten hade hjälpt dem direkt eller indirekt vid varje tillfälle. Bakgrunden till att de fick tillgång till den information om tjänsten som behövdes eller hur de blev erbjudna en tjänst är på så sätt svåra att spåra.

Respondenterna påpekar även att det inte endast är individen själv som påverkar karriären utan att det även handlar om att komma till en arbetsplats som stämmer in med vem man är. Jobbar du på en arbetsplats som du trivs på och har bra kontakt med cheferna, så är möjligheterna större. McDonald och Elder Jr (2006:538) nämner att personer som blir "headhuntade" trivs bättre på jobbet. Något som de tror beror på att de som generellt sett blir "headhuntade" är chefer och därmed har de inflytandet och självbestämmandet som leder till högre arbetstillfredsställelse. Om du har en bra chef så blir du både sedd och får möjlighet att bestämma, därför gäller det att byta arbetsplats ifall man känner att man inte hamnat rätt. I slutändan är det alltid individen själv som bestämmer om man ska skriva på anställningsavtalet eller inte.

6.2 Chefernas användande av socialt kapital

Det visar sig i resultatet att flera av intervjupersonerna sköter om sitt sociala kapital genom att hålla en frekvent kontakt med personer som kan vara till användning i framtiden. De framhåller också att det finns en poäng med att bibehålla kontakten för att det kan leda till något bra. Underförstått så menar de bland annat att det rör sig om tjänster och gentjänster. Granovetter (1973:1361) understyrker att relationerna som man har oavsett om de är svaga eller starka, utgörs av investerad tid, förtroende och ömsesidighet som delas mellan parterna i relationen. Respondenterna påpekar här den tidsbrist som finns i dagens arbetsliv, vilket gör att man behöver vara strategisk i valet av professionella nätverk. Detta för att du endast har en viss tid att investera samtidigt som du vill ha så mycket som möjligt ut av det. Det framkommer att de kontaktnät respondenterna nämner innehåller relationer inom alla livsområden, det vill säga både inom privat- som arbetsliv. En del av dessa relationer kan genom den nytta de gör för individen föranleda ekonomiska fördelar för densamme. De relationer som bistår individer med hjälp och möjlighet till ekonomisk vinning är att beteckna som individens sociala kapital.

Kontakterna som finns inom det sociala kapitalet visar sig i vårt resultat vara en resurs vid fler situationer än enbart jobbsökande. Några av respondenterna understryker att kontakter

är till nytta för dem i deras arbete, när det handlar om olika situationer såsom stöd och råd men även företagsaffärer. Att ha arbetsrelaterade kontakter som exempelvis andra chefer, kan vara en tillgång genom att de bistår med hjälp till respondenten. Det framkommer även att närstående också kan fungera som stöd för chefen. Det som tydligt framkommer av somliga respondenter är bekymren som finns med chefspositionen. Att en chef tenderar att vara ensam i sin yrkesroll och blir utan stöd från sina anställda. Lin framhåller att det sociala kapitalet brukar spegla ens egna yrkesposition och framförallt sin klasstillhörighet. Att ens sociala kapital oftast består av homogena grupper och där personerna som ingår däri är lika varandra (Lin, 2000:786-787). Vi är av den föreställningen att cheferna i vår studie gärna ser till att fylla sina kontaktnät med andra chefer och ledare för att det är mest gynnsamt för deras karriärer och affärer.

Lin (2000:787-788) påvisar att det finns en skillnad i tillgång till socialt kapital bland män och kvinnor, då de ofta befinner sig inom olika organisationer, samt att män i större grad har möjlighet att förvärva en chefsposition. Detta är något som inte upptäckts i denna undersökning vilket kan bero på att alla respondenterna i studien innehar en ledande position inom sin organisation. Genom att de klättrat i karriären har de byggt upp sitt sociala- samt kulturella kapital, vilket gjort att alla har en god nuvarande situation. Bland kvinnliga och manliga chefer har vi i sin tur inte heller hittat någon skillnad i socialt kapital.

6.3 Kontaktnät och rekrytering

Ett tydligt mönster som framkommer från flera respondenter är den positiva synen de har på kontakthanvändning när de själva skall hålla i rekryteringsprocesser. Det visar sig att flera betonar vikten av att anställa personal på ett säkert och tryggt sätt. Detta görs genom att höra sig för med sina kontakter ifall de känner någon som är lämplig för tjänsten. Det de strävar efter är att få in personal som någon bekant känner till och kan gå i god för. De individer som de hör av sig till i detta avseende befinner sig inom chefens arbetsfär och dessa kan helt klart betecknas som "weak ties" som Granovetter (1973:1371) behandlar i sin studie.

Flera respondenter betonar att det existerar problem med kontaktnät. Problemen är att det finns vinnare och förlorare när det kommer till kontaktnät. Detta genom att belysa den ojämlikhet som föreligger hos ungdomar avseende tillgång till kontaktnät som kan generera arbeten. Flera påstår att en ungdom som är uppvuxen i en familj, där bägge föräldrarna jobbar, detta innebär bättre möjligheter till kontakter som kan bistå en med hjälp till jobb. Det motsatta läget, med ungdomar som exempelvis är uppvuxna i en utlandsfödd familj där föräldrarna står utanför arbetsmarknaden. De har inte samma möjligheter att erhålla jobb, mycket beroende av att de inte har några inflytelserika kontakter att tillgå. Lin (2000:789) har också uppmärksammat denna ojämlikhet som finns avseende kontaktnät och socialt kapital. Han framhåller att utlandsfödda grupper i regel har svårare att lyckas få anställningar. Deras sociala kapital genererar generellt sämre möjligheter än vad exempelvis de inhemska individernas sociala kapital gör. Detta för att utlandsfödda inte har de resurser som krävs för att skapa ett gediget kontaktnät. Respondenterna är som ovan medvetna om problemet med uteslutningen av individer med sämre kontaktnät i arbetslivet, trots detta använder de främst själva denna metod i deras egna rekryteringsprocesser. De upplever

därmed att en felrekrytering utgör en för stor risk som smidigast undviks genom att rekrytera via kontakter.

6.4 Metoddiskussion

Vi valde ut sex respondenter som befinner sig på en ledande position. Problematiken med vårt urval var att det var såpass litet och det medförde att generaliseringar inte kunde göras. Våra respondenter är verksamma inom olika branscher men det går inte att påstå att varje chef skulle vara representativ för sin respektive bransch. Detta för att urvalet återigen var för litet för att kunna generalisera. Våra respondenters synsätt gällande kontaktnätets betydelse är relevant gällande deras nuvarande chefstjänster och karriärmöjligheter. Dock är den kunskap vi har fått om kontaktnätets betydelse för chefers karriärer endast en faktor och en förklaring varför och hur man når en ledande position.

Om vi skall vara kritiska till vårt urval kan man påpeka åldern på våra respondenter där samtliga är i medelåldern. Samtidigt ser vi det som en styrka då samtliga har haft ett par år ute på arbetsmarknaden och därför också hunnit samla på sig ett kontaktnät under sina verksamma år.

En pilotundersökning gjordes aldrig när tillfället gavs och med facit i hand skulle detta gjorts då vi skulle fått träning och insikt om vår bristande erfarenhet gällande intervjuer. Om vi hade genomfört en pilotintervju så hade vi stått bättre rustade inför intervjutillfällena och på så vis ställt bättre frågor (Asper 2011:16). Men en diskursanalys gav oss istället en förståelse om ämnet kontaktnät i den bemärkelsen att hitta ett arbete. Däremot riktades inte diskursanalysen mot chefer utan behandlade i stället slumpmässiga individer hämtade ur olika forum på Internet. Då denna urvalsgrupp inte motsvarar den urvalsgrupp vi valt att undersöka i denna studie så är det med en viss tveksamhet vad diskursanalysen gav oss för förståelse inför uppsatsens verkliga syfte.

7. SLUTSATS

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att socialt kapital har en betydande roll i respondenternas arbetsliv. I vår studie har vi hittat resultat som både överensstämmer och inte överensstämmer med tidigare forskning. Materialet i undersökningen stämmer överens med Granovetters teorier om "strong- and weak ties" där våra respondenter i större grad använder sig av sina starka relationer vid början av arbetslivet för att sedan förlita sig på sina jobbrelationer som deras kontaktnät därefter består av.

Som tidigare nämnt så var vår förförståelse att chefer använder sig av kontaktnät både för att få jobb men också som ett medel för att stiga i karriären. Vi trodde även att "weak ties" skulle vara de mest användbara kontakterna. Vår förförståelse har övervägande stämt överens med resultatet, då kontaktnät har varit viktiga för respondenternas karriärer, samt varit till hjälp för att få anställningar. Det framkom däremot aspekter från resultatet som vi inte hade räknat med som exempelvis anseende och arbetslivserfarenhet, som ansågs vara viktigare än utbildning. En viktig faktor visade sig vara motivation och eget driv och att detta ansågs som en nyckel till de ledande positionerna.

Vi har under undersökningens gång blivit varse om de svårigheter som föreligger mellan de olika begrepp och teorier som vi har använt oss av. Det sociala kapitalet, kontaktnät och "strong and weak ties" behandlar och avser liknande aspekter nämligen relationer som en individ kan besitta och använda sig av. Alla begrepp behandlar relationer på olika sätt samtidigt som de är förankrade i varandra. Vi förstår ifall läsaren upplever bekymmer med att särskilja de olika begreppen och företeelserna. Orsaken till detta föreliggande problem är att det är svårt att avgöra vart gränsen går mellan kontakter och socialt kapital.

Våra valda teorier har hjälpt oss att analysera, tolka och förstå vårt material. Dock saknar våra vetenskapliga artiklar innehåll om hur chefer har fått sina jobb eller ledande positioner, som har varit centralt för vår studie. Detta beror på att vi inte funnit artiklar som innehar kopplingen mellan chefer och socialt kapital, vilket i sin tur gjort att vi valt artiklar som haft en generell bild på socialt kapital. Att det uppkommer tydliga skillnader mellan den tidigare forskningen och vår studie beror högst troligt på att vårt urval skiljer sig åt från de andra forskarnas urval i sina studier. Ifall vi hade hittat tidigare forskning om chefers väg till ledande positioner så hade vi kunnat stärka vår studie ännu mer.

Avslutningsvis så anser vi att denna studie har lett till att vi har fått en insyn i hur en mindre grupp av chefer använt sig och fortfarande använder sig av sina kontaktnät i sina arbetsliv. Vi anser att det är viktigt att känna till betydelsen av kontaktnät i arbetslivet och detta är någonting vi kommer att ha i åtanke i våra framtida yrken inom Human Resource. Vi förstår nu hädanefter att kontaktnät är viktiga att ha och använda. Med denna kunskap är det upp till oss att avgöra hur vi vill använda det i vår framtida yrkesroll.

7.1 Förslag till framtida forskning.

Den här studien har undersökt chefers användning av kontaktnät genom sina karriärer och i det dagliga arbetet som genomfördes under hösten 2013. Nedan följer förslag på vidare forskning inom ämnet.

Med denna undersökning har läsaren fått en inblick i betydelsen av chefers kontaktnät och hur deras karriärer och dagliga arbete har påverkats. Nästa steg kan vara att göra en större kvantitativ undersökning inriktad på chefer för att på så sätt se vilken betydelse kontaktnät har haft för dem samt se om deras bakgrunder i sin tur har påverkat deras syn på rekrytering. Utifrån detta ska man sedan kunna generalisera och se vilka samband som finns, något som vi inte kunnat med denna kvalitativa undersökning. För att då få ut ett bra material ur denna kvantitativa undersökning skulle vi föredra att göra flera undersökningar där olika branscher analyseras var för sig, detta för att på så sätt få tillräckligt med underlag för att kunna generalisera.

Eftersom våra respondenter hållit sig inom åldersgränserna 40 till 60 kan det därmed vara intressant att följa upp denna kvalitativa undersökning med en likadan sådan i framtiden för att på så sätt se om nästkommande generation av chefer skiljer sig åt från denna generation. På detta sätt kan vi få en inblick i hur dagens och framtidens arbetsmarknader påverkat chefers tillvägagångssätt samt synsätt.

Vi har förhoppningen att denna studie ska ge en inblick i chefers kontaktnät samt skapa ett intresse för ämnet som i sin tur kan leda till vidare studier. Denna inblick i kontaktnätets betydelse hoppas vi skapar diskussion om ämnet och därmed ger en bättre förståelse av hur viktiga nätverk i många lägen anses vara.

8 LITTERATURFÖRTECKNING

Asper, P (2011). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber

Beck, U (2000). *Risksamhället: På väg mot en annan modernitet*. Uddevalla: Bokförlaget Daidalos AB

Becker, H-S. (2005) *Tricks of the trade; yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber

Bourdieu, P (1986). The forms of capital. I Richardson, John G. (red.) *Handbook of theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, Conn: Greenwood Press

Bourdieu, P (1993). *Kultursociologiska texter*; I urval av Broady, D & Palme, M: Moderna franska tänkare 11. Stockholm: Stehag.

Granovetter, M-S (1995). *Getting a job; study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago press

Jørgensen, M-W & Phillips, L (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: studentlitteratur

Lindelöw Danielsson, M (2010). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och Kultur

Magnusson, L (2006). *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag

May, T (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Trost, J (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Artiklar

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), ss. 1360-1380

Lin, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), ss. 785-795

McDonald, S. & Elder Jr, G. (2006). When Does Social Capital Matter? Non-Searchin For Jobs Across the Life Course. *Social forces*, 85(1), ss. 521

Yakubovich, V. (2005). Weak Ties, Information, and influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market. *American Sociological Review*, 70(3), ss. 408

Elektroniska källor

Vetenskapsrådet (2010). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [hämtad 12-12-2013] <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

9. BILAGA

9.1 Bilaga 1- Intervjumall

<i>Inledning</i>	
FRÅGA	FÖLJDFRÅGOR
Kan du berätta lite kortfattat om din organisation?	<ul style="list-style-type: none">• Hur många anställda?• Bransch?
Vilken befattning innehar du idag?	
Kan du berätta lite kortfattat om dina arbetsuppgifter?	<ul style="list-style-type: none">• Vad innebär att jobba med XXX på ert företag?• Hur mycket tid uppskattar du att du lägger på arbete i veckan?
Skulle du kunna berätta lite kort om dig själv?	<ul style="list-style-type: none">• Familjesituation• Sysselsättning på fritiden
Hur länge har du suttit på den position du har nu?	<ul style="list-style-type: none">• Har dina arbetsuppgifter alltid varit dom samma på denna position eller har de ändrats med tiden?
Vilken utbildning har du?	<ul style="list-style-type: none">• Har du tagit ut någon examen?• Har din utbildning en tydlig koppling med det du gör idag?
Vad har dina föräldrar för bakgrund gällande utbildning och tjänster?	<ul style="list-style-type: none">• Har du någon gång använt dina föräldrar till att få jobb?• Har du haft nytta av deras kontakter?

<i>Karriärväg</i>	
FRÅGA	FÖLJDFRÅGOR
Hur ser dina tidigare arbetslivserfarenheter ut?	<ul style="list-style-type: none">• Hur fick du tillgång till dina tidigare jobb?• Har jobben varit inom olika branscher?
Hur gick det till när du fick det	<ul style="list-style-type: none">• Hur fick du reda på att tjänsten fanns?

jobbet du har nu?	<ul style="list-style-type: none"> • Om via en kontakt, hur visste denna person om jobbet? • Vilken relation hade du till den person som tipsade dig om jobbet? hur ser er relation ut idag?) • Skrev du i din ansökan om hur du fick reda på tjänsten? • Har du någon uppfattning om hur många du konkurrerade med?
Varför tror du att just du fick det här jobbet?	<ul style="list-style-type: none"> • Vad tror du var din fördel framför de andra som sökte tjänsten?

Kontaktnät

FRÅGOR	FÖLJDFRÅGOR
Hur skulle du kunna definiera ditt kontaktnät?	<ul style="list-style-type: none"> • Vad har du för relation till dessa individer? • Hur stort kontaktnät anser du dig att ha idag som är arbetsrelaterat? • Gör du något speciellt för att vårda dessa relationer? • Hur ofta använder du dig av ditt kontaktnät i det dagliga arbetet?
Vilken betydelse tror du kontaktnät har för att få ett jobb?	<ul style="list-style-type: none"> • Finns det andra viktiga parametrar som du tror är av betydelse för att få ett jobb?

Personlig utveckling

FRÅGOR	FÖLJDFRÅGOR
Om du skulle vilja byta jobb idag, hur skulle du gå till väga?	<ul style="list-style-type: none"> • Hur goda chanser tror du att du har till att få ett nytt jobb idag? • Tror du att ditt kontaktnät kan hjälpa dig och i så fall hur? • Händer det att personer använder sig av dig för att få information om lediga tjänster? varför tror du att det är så?
Hur går du tillväga när du själv rekryterar?	<ul style="list-style-type: none"> • Hur ser du på kontaktnät när du rekryterar? • Har du någon gång använt dig av kontaktnät när

	du rekryterar?
--	----------------

Avslutning

FRÅGOR	FÖLJDFRÅGOR
Enligt vetenskapen får nätverk allt större betydelse, vad anser du om detta? Vad tror du att detta kan få för konsekvenser?	
Finns det något som du tänker på efter våra frågor som du vill dela med dig av?	
Har du några tips du vill dela med dig av om hur man lyckas att nå högre positioner?	