

**”...i en macho-stämpel så ingår
det väl inte att plugga..”**

**En studie om betydelsen av genus och klass i
en arbetsökningsprocess**

Ida Dahlberg

Magisteruppsats från Utbildningsprogrammet för Samhälls- och kulturanalys

ISRN: LiU-ISV/SKA-A--08/19--SE



Linköpings universitet

Linköpings universitet, Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier - ISV

. 601 74 Norrköping

”...i en macho-stämpel så ingår det väl inte
att plugga..”

En studie om betydelsen av genus och klass i en
arbetsökningsprocess

Ida Dahlberg

Handledare: Anders Neergaard & Alireza Behtoui


D-uppsats år 2008

ISRN: LiU-ISV/SKA-A—08/19--SE



Linköpings universitet

Institutionen för samhälls-
och välfärdsstudier

	Institution, Avdelning Department, Division Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier Samhälls- och kulturanalys	Datum Date 2008-06-12
Språk Language <input checked="" type="checkbox"/> Svenska/Swedish <input type="checkbox"/> Engelska/English	Rapporttyp Report category <input type="checkbox"/> AB-uppsats <input type="checkbox"/> C-uppsats <input checked="" type="checkbox"/> D-uppsats <input type="checkbox"/> Examensarbete <input type="checkbox"/> Licentiatavhandling <input type="checkbox"/> Övrig rapport	ISRN LIU-ISV/SKA-A--08/19—SE Författare Ida Dahlberg Handledare: Anders Neergaard & Alireza Behtoui
URL för elektronisk version http://www.ep.liu.se		
Titel ”...i en machostämpel så ingår det väl inte att plugga..” – En studie om betydelsen av genus och klass i en arbetsökningsprocess Title ”...education is not a part of the image of a macho-man..” – A Study of the Importance of Gender and Class in a Jobsearching Process		
Sammanfattning Abstract The aim of this thesis is to study a job-searching process and elements that affects it. The elements I have focused on are gender, class and social network. The study is based on interviews and a survey study with students from the educational program of Social work (Socialomsorgsutbildningen), that graduated 3 years ago. Through the survey I have examined their social-background and their job-searching process. The interviews are the main focus in the study. Several of the informants came from working-class homes, and that could be one of the reasons why the informants chose an educational program that has low academic status. The majority of the students on the education program were female. In the employment process the male informants felt that their gender/sex gave them an advantage entering the labour-market. The social network, especially the informal network, was the most important part of their job-seeking process.		
Nyckelord Keywords social network, social capital, gender, class, job-seeking process socialt nätverk, socialt kapital, genus, klass, arbetsökningsprocess,		

Förord

Att skriva en uppsats är en lång och mödosam process. Denna process har inneburit många och långa arbetstimmar och mycket tankemöda. Jag vill tacka alla som stöttat och uppmuntrat mig under denna process. Jag vill tacka mina handledare Anders Neergaard & Alireza Behtoui, för tips, råd och konstruktiv kritik och stort tack för hjälp med enkäterna. Jag vill tacka mina vänner för alla stunder i datasalen och för allt stöd, allt pepp, alla skratt och alla tips och råd. Framförallt vill jag tacka alla medverkande informanter, ni gjorde den studie möjlig. Sist men inte minst vill jag tacka min familj för allt stöd och all uppmuntran och för att ni tror på mig, Tack!

Innehåll

INLEDNING	1
DISPOSITION	1
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
AVGRÄNSNINGAR	2
TIDIGARE FORSKNING	2
BAKGRUND	4
SOCIALOMSORGSUTBILDNINGEN	4
TEORETISKA INFLUENSER	5
SOCIALT NÄTVERK OCH SOCIALT KAPITAL	5
GENUS KLASS OCH RESPEKTABILITET	7
METOD	8
GRUNDAD TEORI	8
TRIANGULERING	9
EMPIRI	9
EMPIRISKT MATERIAL	9
INTERVJU OCH FÄLT	10
UTFORMNING OCH GENOMFÖRANDE AV ENKÄTER	10
ETISKA REFLEKTIONER	11
DESKRIPTIV STATISTIK	12
ÖVERSIKT	12
SOCIAL BAKGRUND	13
ANSÖKNINGSPROCESSEN	16
SAMMANFATTNING AV DESKRIPTIV STATISTIK	18
ANALYS	20
PRESENTATION OCH ANALYS AV INTERVJUERNA	20
UTBILDNINGSSVALET OCH DESS STATUS	20
ERFARENHETER AV PRAKTIKPERIODEN	23
BETYDELSEN AV NÄTVERK OCH PERSONLIGA KONTAKTER	25
VÄGEN TILL ETT ARBETE	26

BETYDELSEN AV GENUS I PROCESSEN	30
DEN SOCIALA BAKGRUNDENS BETYDELSE FÖR VAL AV UTBILDNING OCH YRKE	33
<u>AVSLUTANDE DISKUSSION</u>	35
<u>SAMMANFATTNING</u>	38
<u>REFERENSER</u>	39
OTRYCKTA REFERENSER:	41
INTERNET:	41
BILAGA 1 PRESENTATION AV INFORMANTERNA	42
BILAGA 2 ENKÄTEN	43
BILAGA 3 INTERVJUGUIDE	56

Inledning

Utbildning och arbete är centrala områden i samhället som genomsyrar hur individer organiserar sin vardag. I en arbetsökningsprocess finns det flera viktiga faktorer som inverkar på utfallet på arbetsmarknaden. Faktorer som etnicitet, kön, ålder, socioekonomisk bakgrund har betydelse för individers utfall på arbetsmarkanden. Utbildningsval och val av arbete kan ses som ett samspel mellan individers egna preferenser, både utifrån de egna förutsättningarna och de egna förväntningarna. Även omvärldens förväntningar ställer krav på individer av traditionella, ekonomiska eller andra skäl.¹ Valet av utbildning har inverkan på vilka slags jobb som är möjliga att söka. Studier påvisar att betydelse av det sociala nätverk som individen omger sig med är en viktig faktor när det gäller etableringen på arbetsmarkanden.² När det gäller information om anställningar finns det både formella sökkanaler såsom arbetsförmedlingen och informella sökvägar som personliga kontakter. Det är vanligtvis de informella kontakterna som leder fram till ett arbete.³ Vissa nätverk är mer värdefulla än andra, faktorer som kön, klass och etnicitet har inverkan på hur ett nätverk värderas.

Föreliggande uppsats fokuserar på hur etableringsprocessen på arbetsmarkanden sett ut, för alumner som studerat Socialomsorgsutbildningen. Studien bygger på en enkätstudie om 20 stycken respondenter samt sju stycken kvalitativa intervjuer om hur vägen till ett arbete sett ut för de medverkande informanter och betydelse av genus, klass och socialt nätverk i denna process. Tonvikten ligger på den kvalitativa analysen.

Disposition

Jag kommer först att presentera mitt syfte och mina frågeställningar, därefter följer ett avsnitt om tidigare forskning. I teoriavsnittet presenteras de teoretiska perspektiv som jag utgår ifrån och använder i min analys. Därefter presenterar jag min metod och mitt tillvägagångssätt för analysen. Sedan redogör jag för min empiriinsamling som består av enkäter och intervjuer samt min etiska reflektion över empirin. Tillämpningen av enkäterna i studien presenteras i den deskriptiva statistiken därefter följer analysen som utgår ifrån intervjuerna. Avslutningsvis följer sammanfattning och de slutsatser som jag kommit fram till i min studie.

¹Rose-Marie Ahlgren, *Det subjektiva yrkesvalet* bidrag i *Ungdomar i övergångsåldern* Tom Hagström (red.), Studentlitteratur Lund (1999), s.89

²Caroline Tovatt, *Det sociala kapitalets betydelse för att få en plats på arbetsmarknaden*, bidrag i *Utbildning, Arbete, Medborgarskap*, Magnus Dahlstedt, et al (red.), Borea, Umeå, (2007), s.318

³Fredrik Jansson, *Informationsflödet och rekryteringsprocessen*, Ura Ams utredningsenhet, 1999:14, s. 9

Syfte och frågeställningar

I denna studie avser jag att undersöka hur vägen till det första jobbet efter erlagd akademisk examen har sett ut. Syftet är således att undersöka hur etableringsprocessen på arbetsmarknaden sett ut för studenter från Socialomsorgsutbildningen, utifrån faktorer som genus, klass och socialt nätverk. Det är de medverkande informanternas upplevelser och erfarenheter som ligger till grund för undersökningen. Jag utgår från följande frågeställningar.

- Hur har arbetsökningsprocessen sett ut för dessa individer och vilken betydelse får socialt nätverk i processen?
- På vilket sätt möjliggör eller begränsar kön/genus individer i processen och på vilket sätt uttalas detta?
- Vilken betydelse har individers klassbakgrund/position i denna process, på vilket sätt uttrycks det?

Anledningen till att jag valt att utgå från Socialomsorgsutbildningen är att det är en bred akademisk utbildning som ger möjligheter till att verka inom många olika yrken. Det är en utbildning där majoriteten av studenterna är kvinnor och där studenterna ofta kommer från en arbetarklass eller lägre tjänstemanna bakgrund, vilket skapar ett intressant sammanhang för mitt syfte och mina frågeställningar. Ett annat skäl till att jag valde att studera denna utbildning är att det inte har gjorts några tidigare studier om hur arbetsökningsprocessen sett ut för de som studerat vid socialomsorgsutbildningen.

Avgränsningar

Denna studie utgår från arbetstagarens perspektiv, arbetsgivarens uppfattningar om en etableringsprocess har jag inte berört i studien. Att jag valt att studera arbetsmarknaden inom vård- och omsorgssektor har också betydelse för hur utfallet för de medverkande har sett ut. En annan avgränsning är den geografiska, att denna utbildning var förlagd vid Linköpings universitet innebär att informanternas etablering främst skett inom ett begränsat sökområde, även om flera av informanterna har sökt arbeten över hela Sverige.

Tidigare forskning

Efter att ha sökt litteratur inom mitt uppsatsfält kände jag att det fanns en begränsad mängd forskning att luta mig mot. I nedanstående litteraturgenomgång av den tidigare forskningen på området lyfter jag fram studier som bland annat behandlar frågor som vilken inverkan individers sociala nätverk har i en etableringsprocess på arbetsmarknaden främst utifrån etnicitet, kön och social bakgrund. Forskning som behandlar genusaspekten på arbetsmarknaden tar ofta upp könssegregeringen på arbetsmarknaden och ojämlikheten i lönenivåer mellan kvinnor och män.

Det är främst vetenskapliga artiklar, rapporter och avhandlingar som finns att tillgå gällande studier på området om betydelsen av socialt nätverk för etablering på arbetsmarknaden. Jag skall här nedan presentera några av de texter som varit viktiga för min bild och förståelse av forskningsfältet.

Alirezas Bethoui studie *Unequal Opportunities* analyserar situationen för ungdomar med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden. Studien visar på betydelsen av socialt kapital och sociala nätverk i etableringsprocessen. Studien visar att det är svårare för ungdomar med invandrarbakgrund än etniskt svenska ungdomar att finna ett arbete på informell väg.⁴ Detta eftersom dessa ungdomar har tillgång till sociala nätverk som anses mindre värdefulla på arbetsmarknaden.

I studien *Blind Ambition?* framkommer det att de nätverk som kvinnor ingår i inte är en lika stark tillgång på arbetsmarknaden som de nätverk män ingår i. Detta leder till att det fortfarande är män som i högre utsträckning får de jobb som innebär högre befattningar och högre löner. Kvinnor som ingår i nätverk där det är en stor andel män får en fördel gentemot de kvinnor som ingår i ett nätverk med flest kvinnor.⁵

Caroline Tovatts studie *Det sociala kapitalets betydelse för att få en plats på arbetsmarknaden* undersöker hur kontakter och socialt nätverk skapar möjligheter eller begränsningar för individer på arbetsmarknaden. Hennes slutsatser är att nätverkets värde och de resurser som finns inbäddade i nätverket påverkas av maktrelationer som finns i samhället såsom klasstillhörighet och etnisk bakgrund. Hon menar att rekrytering via nätverk får olika konsekvenser för individer på arbetsmarknaden beroende på hur resursstarka nätverket de ingår i är.⁶

SCB:s rapport *På tal om utbildning 2006* påvisar att andelen högskolenyborjare som är under 35 år och som har tjänstemanna bakgrund minskat från trettiofyra procent till tjugoåtta procent under en tioårsperiod. Detta samtidigt som andelen högskolenyborjare med arbetarbakgrund har ökat. När det kommer till personer med utländsk bakgrund har andelen som börjar på högskola tilltagit.⁷ Högskoleverkets årsrapport *Universitet och högskolor* för 2007 påvisar att det är en större andel kvinnor med arbetarbakgrund, än män med liknande bakgrund, som väljer att studera på

⁴Alireza Bethoui, *Unequal Opportunities-The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and Their Children in the Swedish Labour Market*, Linköpings Universitet, Linköping, (2006)

⁵Marua A Belliveau, "Blind Ambition? The Effects of Social Networks and Institutional Sex Composition on the Job Search Outcomes of Elite Coeducational and Women's College Graduates" I *Organization Science*, Vol. 16, No2, (2005), s. 134ff

⁶Caroline Tovatt, (2007)

⁷Publikation SCB: *På tal om utbildning 2006*, Statistiska centralbyrån (2006), s.8

högskola eller universitet. Främst gäller detta sjuksköterske-, lärarutbildningen samt socionomutbildningen och andra utbildningar inom social omsorg.⁸

I arbetslivsinstitutets kunskapsöversikt *Könssegregering i arbetslivet* framkommer det att samhällets rådande syn på kvinnligt och manligt har betydelse inom arbetsmarknads och utbildningsområdet. Män och kvinnor väljer i stor utsträckning olika typer av utbildningar och dessa har olika status. Slutsatserna är att normer och värderingar om vad som är typiskt kvinnligt och manligt har betydelse för hur kvinnor och mäns arbete värderas i samhället. Det visar sig att könsstrukturerna i samhället också inverkar på arbetsmarknads och utbildningsområdet.⁹

Ungdomsstyrelsen kom 2006 ut med rapporten *Fokus 2005* som beskriver hur ungas etablering på arbetsmarkanden sett ut under början på 2000-talet. Studien visar att etableringsprocessen på arbetsmarkanden förlängts jämfört med tidigare decennier.¹⁰

Den tidigare forskningen påvisar skillnader mellan hur män och kvinnors sociala nätverk värderas som tillgång på arbetsmarkanden. Det framkommer också att män och kvinnor väljer olika utbildningsområden. Som SCB:s studie visar så är det större andel kvinnor från arbetarklassen än män från arbetarklassen som väljer att utbilda sig på högskolenivå. Jag avser att fokusera på genus och klass och i mitt fall kommer fokus främst att ligga på vilken inverkan dessa faktorer får i etableringsprocessen.

Bakgrund

Socialomsorgsutbildningen

Linköpings universitet hade fram till höstterminen 2003 en utbildning som hette: *Utbildning i Social omsorg* som omfattade 120 poäng¹¹. Denna utbildning hade två olika inriktningar och dessa var inriktning mot socialpedagogiskt behandlingsarbete, samt inriktning mot äldre, funktionshindrade och utvecklingsstörda. Denna utbildning blev från och med 2003 en del av Socionomprogrammet med inriktning mot social omsorg och socialpedagogik.¹² Inom ramen för

⁸Stig Forneng & Ingeborg Amnéus(red), *Universitet och högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2007*, rapport 2007:33 R, Högskoleverket, Stockholm, (2007), s. 21

⁹Lena Gonäs, Gerd Lindgren & Carina Bildt(red) *Könssegregering i arbetslivet* Arbetslivsinstitutet, Stockholm, (2001) s.9ff

¹⁰Susanne, Zander, (red.) Ungdomsstyrelsen: *Fokus 2005- En analys av ungas etablering och egna försörjning*, Ungdomsstyrelsen, Stockholm, s. 5ff

¹¹Informationsmaterial, Kursplan för *Utbildning i Social omsorg*, Linköpings universitet, 1995

¹²Informationsmaterial, Utbildningsplan för *Socionomprogrammet*, Linköpings universitet, 2003

programmet har 30 veckor ägnats åt yrkespraktik. Undervisningen har till stor del bedrivits utifrån PBL, dvs. problembaserat lärande som går ut på att studenterna själv får söka information utifrån en frågeställning eller problemområde. Socialpedagoger och de som är utbildade inom social omsorg kan bland annat arbeta med behandlingsarbete inom vård och stödenheter för missbrukare, funktionshindrade och för grupper med fysisk ohälsa, som boendestödjare, som behandlingsassistenter, samt som biståndshandläggare, som enhetschefer och som socialsekreterare etc.¹³

Teoretiska influenser

Eftersom jag vill studera faktorer som begränsar eller möjliggör individers inträde på arbetsmarknaden, menar jag att teorier om socialt nätverk och socialt kapital är lämpliga som utgångspunkt. Socialt kapital handlar om hur individer som ingår i ett socialt nätverk investerar sina resurser i det sammanhang som de ingår i. Vad gäller socialt kapital är det främst Nan Lin och Pierre Bourdieu jag kommer att utgå ifrån, det finns även andra tolkningar av socialt kapital, men dessa kommer jag inte lägga lika stor vikt vid. Eftersom jag har speciellt fokus på hur genus/kön möjliggör eller begränsar individen i en arbetsökningsprocess har jag valt att utgå från Yvonne Hirdmans teori om genusarbetsdelningen eftersom den bland annat beskriver hur arbetsmarknaden är uppdelad utifrån kön. Beverly Skeggs sammankopplar i sin teori om respektabilitet, genus och klass, genom att använda socialt kapital. Mark Granovetters teori om socialt nätverk, visar på betydelsen av personliga kontakter i en arbetsökningsprocess. Detta är de teorier jag utgår ifrån, andra teorier som blir aktuella att använda kommer jag att ta upp direkt i analysdelen.

Socialt nätverk och socialt kapital

Sociologen Mark Granovetter undersöker i sin studie *Getting a job* betydelsen av informella och formella kontakter i arbetsökningsprocessen. Hur individens sociala nätverk ser ut, har stor inverkan på hur utfallet på arbetsmarknaden blir. Granovetter menar att det finns två olika former av sökvägar som är betydelsefulla i en arbetsökningsprocess, formella vägar och informella vägar. De formella sökvägarna är exempelvis arbetsförmedlingen eller ansökan via platsannonser. Informella sökvägar utgörs av de aktörer som ingår i individers sociala nätverk.¹⁴ Enligt Granovetter är det vanligt att hitta ett arbete via personliga kontakter. Vissa individer har de rätta personliga kontakterna andra inte. Utsikten att få ett arbete beror även på vilka nätverk vi ingår och vilka personliga kontakter vi har. Det kan handla om att vänner, bekanta, familj ger tips och råd om var det finns arbeten att söka. De personliga kontakterna är enligt Granovetter särskilt betydelsefulla då individer söker sitt första jobb.¹⁵ Det är vanligare att vi får information om arbete från klasskompisar, arbetskamrater, bekanta än från familj och släkt, Granovetter

¹³Informationsmaterial, Kursplan för *Utbildning i Social omsorg*, Linköpings universitet, 1995

¹⁴Mark Granovetter, *Getting a job- a study of contacts and careers*, The University of Chicago Press, Chicago, (1995), s. 11

¹⁵Granovetter (1995), s. 18

menar följaktligen att de svaga bandens styrka ger större utdelning än de starka. Detta eftersom den information som erhålls mellan de svaga banden, når fram till en större andel personer i nätverket.¹⁶ Nätverket är också betydelsefullt för skapandet av en individs sociala kapital. Sociologen Pierre Bourdieu menar att det finns det tre olika former av kapital. Det ekonomiska kapitalet är grunden till andra former av kapital, och det innefattar materiella tillgångar och ekonomiska tillgångar såsom pengar.¹⁷ Det kulturella kapitalet är länkat till kroppen och utifrån detta så förutsätts individer gestalta de föreställningar som kroppen representerar, denna kapitalform handlar även om kultur. Att vara bildad ger indikationer på att individen är uppväxt i en familj med ”hög” status.¹⁸ Det sociala kapitalet kan enligt Bourdieu förstås som resurser som är baserade på de tillgångar som finns i vårt sociala nätverk.¹⁹

Social capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationship of mutual acquaintance and recognition- or in other words, to memberships in a group²⁰

Beroende på hur nätverket ser ut och vilka tillgångar som finns i nätverket påverkas volymen av det sociala kapitalet. Enligt Bourdieu är det sociala kapitalet ackumulerat över tid. Reproduktionen av det sociala kapitalet kräver ett ständigt utbyte och erkännande av omgivningen för att det skall kunna investeras.²¹ Bourdieu menar att *klass existerar i ett socialt rum, ett rum av skillnader*, klass är således inte något förutbestämt eller givet utan det skapas.²²

Socialt kapital är enligt sociologen Nan Lin de inbäddade resurser som finns i en individs sociala nätverk. Dessa resurser kan användas som en investering i de sociala sammanhang individen ingår i. Arbete och utbildning kan bidra till en individs sociala kapital och till vilken avkastning det sociala kapitlet ger på t.ex. arbetsmarkanden.²³

[...]social capital is best understood by examining the mechanism and process by which embedded resources in social networks are captured as investment.²⁴

Individer besitter personliga resurser såsom utbildning, arbete och ekonomiska tillgångar, klass, kön, religion och etnicitet. Dessa kan vara överförda från familjen eller förvärvade genom utbildning, jobb, medlemskap i organisationer etc. vi ingår således i ett socialt nätverk.²⁵ Enligt

¹⁶Granovetter, (1995), s. 53

¹⁷Pierre Bourdieu, *The Forms of Capital*, bidrag i *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, John G Richardsson, (ed), Greenwood Press, (1986), s 252

¹⁸Pierre Bourdieu, (1986), s 244

¹⁹Oskar Engdahl & Bengt Larsson, *Sociologiska perspektiv- Grundläggande sociologiska perspektiv*, Studentlitteratur, Lund, (2006), s.230

²⁰Bourdieu,(1986), s. 248

²¹Bourdieu,(1986), s. 250

²²Pierre Bourdieu, *Praktiskt förnuft - bidrag till en handlingsteori*, Daidalos Göteborg, (2004), s. 23

²³Nan Lin, *Social Capital- A Theory of Social Structure and Action*, (Cambridge University Press 2002), s. 29

²⁴Ibid, s. 3

²⁵Lin (2002), s. 43

Lin är de personliga resurserna begränsade, dock får vi via interaktion med omgivningen, tillgång till andra aktörers nätverk och därigenom andra resurser. Genom att investera de personliga resurserna på olika sätt och i olika sammanhang kan vi få avkastning på den marknad vi agerar inom. Det är de resurser som blir tillgängliga för oss, direkt eller indirekt, genom sociala förbindelser som sedan investeras för att ge avkastning på exempelvis arbetsmarknaden som utgör individers sociala kapital.²⁶

Genus klass och respektabilitet

Historikern Yvonne Hirdman menar att *genus bör förstås som tankar/praktiker/ vanor/föreställningar om människor som kön*²⁷. Genus är enligt Hirdman något skapat, kön är inte enbart något som fäster vid kroppar, det är allt runtomkring oss som handlar om kvinnligt och manligt, tankar, normer och föreställningar om vad det innebär att vara kvinna och att vara man.²⁸ Att vara man är att inte vara kvinna och mannen ses som normbäraren i samhället och det är utifrån denna norm samhället verkar.²⁹ Genusuppdelningen i samhället präglar även arbetsmarkanden. Arbetsmarkanden är på många områden uppdelad, det finns typiska ”kvinnoyrken” och typiska ”manliga yrken”. Kvinnor på en mansdominerad arbetsplats måste bevisa att hon förtjänar sin plats. Enligt Hirdman, anses det skamligt för en man att göra typiska kvinnosaker, detta manifesteras genom det homosociala broderskapet där männen, normbärarna visar sin samhörighet.³⁰ Dock menar Hirdman att vi är på väg mot en förändring av genusuppdelningen i samhället.³¹ Det är främst Hirdmans genusarbetsdelning jag avser tillämpa i analysen, då hon menar att samhällets normer om kvinnligt och manligt präglar uppdelningen på arbetsmarknaden och utbildningsval.

Sociologen Beverly Skeggs kopplar i sin analys om respektabilitet samman genus med klass genom att sammanlänka det med socialt kapital. Vi föds in i sociala positioner som kön och klass, vi ärver de betydelser och förväntningar som den sociala positionen innebär. Det innebär att vi präglas av förväntningar av vad det innebär att vara kvinna eller att tillhöra arbetarklassen³². De som tillhör arbetarklassen måste förhålla sig till och agera respektabelt det vill säga de måste följa den norm som utgår från medelklassen. Kvinnor ur arbetarklassen präglas enligt Skeggs av respektabilitet genom att fostras in i vård- och omsorgsideal, vilket är den arena inom arbetsmarknaden som dessa kvinnor förväntas verka inom.

²⁶Ibid. s. 44

²⁷Yvonne Hirdman, *Genus- om det stabila föränderliga former*; Liber Malmö, (2003), s. 14

²⁸Ibid. s. 16

²⁹Ibid. s.62

³⁰Ibid. s. 66-70

³¹Ibid, s. 175

³²Beverly Skeggs, *Att bli respektabel- konstruktioner av klass och kön*, Daidalos, Göteborg, (2000), s. 21

Skeggs menar att kön bör förstås som en subjektsskonstruktion som förutsätter erkännande av de positioner individer ingår i, vi tilldelas positioner som inverkar på hur vi skapar oss själva.³³ Hon menar att kön och klass inte skall ses som kapital i sig, utan det ger oss snarare relationer genom vilka kapital ordnas och värderas³⁴. Våra sociala positioner grundas i en strukturell organisering i egenskap av klass, ras och kön och därigenom hindras eller möjliggörs rörelser till olika subjektsspositioner och detta påverkar tillgången till kulturellt, ekonomiskt, symboliskt och socialt kapital.³⁵ Vår sociala position inverkar på hur vi kan omsätta våra tillgångar. Enligt Skeggs kan till exempel maskulinitet ses som ett högt värderat kulturellt kapital i motsats till det feminina kapitalet som inte anses vara någon stark tillgång i utbytet av resurser.³⁶

Metod

Grundad teori

Jag har i denna studie inspirerats av Grundad Teori (GT) som analysmetod för det kvalitativa datamaterialet i studien. Grundad teori kan ses som en metodologisk ansats som handlar om att generera teori utifrån empiriskt grundad data.³⁷ Min intention har inte varit att generera en helt ny teori utan det är främst kodningsverktygen och i viss mån mitt tillvägagångssätt som är hämtat från GT. GT kan enligt Alan Bryman ses som en analysstrategi där det insamlade empiriska materialet analyseras på ett systematiskt sätt under tiden som forskningsprocessen pågår.³⁸ Vanligtvis är observationer och kvalitativa intervjuer den empiri som används i studier som utgår från grundad teori.³⁹ Kodningen av datamaterialet startar redan under insamlandet av data.⁴⁰ Jag har inspirerats av Kathy Charmaz mer subjektiva tolkning av GT. Hon menar att det som forskare inte går att vara förutsättningslös då man träder ut på fältet eftersom verkligheten alltid är tolkad.⁴¹ I mitt fall hade jag redan ett syfte med studien då jag gick ut på fältet och en viss teoretisk förförståelse. Min intention har emellertid varit att det empiriska materialet skall vara utgångspunkten som teorin sen knutits till.

Jag har använt vissa av de analytiska kodningsnivåerna som används inom GT för att analysera mina djupintervjuer. Efter genomförandet av varje intervju transkriberades den och därefter gjorde jag en första genomläsning. Under denna första läsning av mitt datamaterial tittade jag

³³Skeggs, (2000), s. 13

³⁴Ibid. s. 22

³⁵Ibid s.28

³⁶Ibid. s. 21-22

³⁷Anselm Strauss & Juliet Corbin, *Basics of Qualitative Research- techniques and procedures for developing grounded theory*, Sage, (1998), s. 18

³⁸Alan Bryman, *Sambällsvetenskapliga metoder*, Liber Ekonomi, Malmö (2002), s 375

³⁹Ian Dey, *Grounded Theory* bidrag i *Qualitative Research Practice*, Seale et al,(red), Sage London, (2004), s. 80

⁴⁰Kathy Charmaz, *Grounded Theory- Obejectivist and Constructivist Methods*, bidrag i: Denzin et al, *Handbook of qualitative research*, Sage London, (2000) s.513

⁴¹Charmaz, (2000), s.514

efter begrepp och mönster som var återkommande i intervjuerna, jag gjorde en så kallad *öppen kodning*. Den *öppna* kodningen handlar om att läsa igenom sitt datamaterial och detta är det första steget i kodningsförfarandet. Den *öppna* kodningen genererar begrepp och utsagor som sedan kategoriseras.⁴² Denna första kodning gav begrepp som sedan jag sedan grupperade och kategoriserade. Jag gjorde också en sammanfattning över varje intervju för att få en överblick och undersöka om det fanns ytterligare begrepp. Nästa steg var att skapa kopplingar mellan de olika kategorierna så kallad *axial kodning*.⁴³ Därefter följde den *selektiva kodningen* som fokuserar på så kallade kärnkategorier. En kärnkategori väljs ut för att sedan konsekvent relatera den till andra kategorierna i materialet. Enligt Alan Bryman kan en kärnkategori beskrivas som den ”centrala frågeställning eller det centrala fokus utifrån vilka alla andra kategorier integreras”⁴⁴ Efter denna kodning genererades de teman som min analys grundas i.

Triangulering

Jag har i denna undersökning använt både enkäter och kvalitativa intervjuer som empiriskt material och dessa kombineras sedermera i studien. Triangulering är en metod som används när kvalitativa och kvantitativa metoder kombineras, *data-source triangulation involves the comparison of data relating to the same phenomenon but deriving from different phases of the fieldwork*⁴⁵

Den typ av triangulering jag tillämpat i studien handlar om att det kvantitativa materialet skall bidra med sådan information som jag inte kan få fram genom intervjuerna, till exempel respondenternas socioekonomiska bakgrund. I denna studie har det kvantitativa materialet använts som ett komplement till det kvalitativa.⁴⁶

Empiri

Empiriskt material

Det empiriska materialet i denna uppsats grundar sig på sju stycken kvalitativa intervjuer och tjugo stycken enkäter med alumner som studerat Socialomsorgsutbildningen på Linköpings Universitet. Tanken har varit att de kvalitativa intervjuerna skall utgöra det huvudsakliga empiriska materialet i undersökningen. Ett skäl till att välja kvalitativa intervjuer är att det varit informanternas upplevelser och erfarenheter av processen som jag velat undersöka. Enkäterna bidrar med en deskriptiv bakgrund till intervjuerna. Från Socionomprogrammet erhöll jag namnlistor på sjuttiosex stycken alumner som tog examen från Socialomsorgsutbildningen 2005-2006. Att utgå från denna tidsram anser jag vara rimlig för att informanterna ska ha hunnit med att haft ett första jobb, samt att de fortfarande kan antas ha processen till det första jobbet relativt

⁴²Gunilla Guvå & Ingrid Hylander *Grundad Teori- ett teorigenererande forskningsperspektiv*, Liber, Stockholm, (2003)s. 48

⁴³Charmaz (2000) s.516

⁴⁴Bryman (2002) s. 277

⁴⁵Martyn Hammersley & Paul, Atkinson *Ethnography- Principles in practice*, Routledge, London (1995),s. 230

⁴⁶Bryman (2002), s. 415

”färsk” i minnet. Utifrån dessa listor har sedan ett urval av informanter gjorts både till enkätstudien och till intervjuerna. Alla medverkande informanter har anonymiserats i undersökningen.

Intervju och fält

Alla medverkande intervjupersoner fanns med på namnlistan. Vad gäller urvalet av informanter till intervjuerna utgick jag från så kallat *snöbollsurval*⁴⁷. Detta innebär att jag fått tips om personer att intervjua från andra informanter. De medverkande informanterna kontaktades via telefon i samband med enkätstudien. Intervjuerna spelades in på minidisc därefter transkriberades de. Av de sju intervjuerna genomfördes fem stycken i ett grupprum på campusområdet, detta för att det var en plats informanterna kände till och kände sig bekväma med. Av de andra intervjuerna så genomfördes en på informantens egen arbetsplats, och på ett café. Nackdelen med att göra intervju på ett café vara att det i bakgrunden förekom vissa störningsmoment, såsom musik. Detta uppmärksammades först under transkriberingen då det stundtals var svårt att höra vad informanten sade på grund av bakgrundsljud. Jag har valt att intervjua fyra kvinnor och tre män, vilket ger ett stratifierat urval som överdriver representationen av män. Detta eftersom jag vill få med både män och kvinnors upplevelser av processen. Något medvetet urval utifrån etnicitet har inte gjort och åldersfördelningen bland informanterna ligger på 25-37år.

Intervjuerna hade en så kallad semistrukturerad karaktär, vilket innebär att jag utgick från ett frågeschema med teman, istället för att strikt följa en uppsättning frågor. Syftet med att använda semi- strukturerade intervjuer är att intervjufrågorna kan ändras eller modifieras till den specifika intervjusituationen.⁴⁸ Jag använde den form av intervju för att kunna förbättra och förändra mina intervjufrågor till nästa intervjutillfälle. När den första intervjun hade genomförts kompletterades den med ytterligare frågor och vissa frågor tydliggjordes. Efter varje intervjutillfälle har jag utvärderat och reflekterat över intervjun.

Utformning och genomförande av enkäter

Enkäten kommer vara del i en större forskningsstudie som avser att undersöka betydelse av socialt kapital och socialt nätverk för etablering på arbetsmarknaden och har utformats utifrån dessa premisser. Denna enkät innehåller främst slutna frågor, det vill säga att merparten av frågorna var färdigutformade svarsalternativ.⁴⁹

Enkäterna genomfördes via telefon under en veckas tid. Genom att först och främst kontakta de personer som bodde i Norrköping/Linköping med omnejd gjordes ett första urval. Därefter

⁴⁷Bryman, (2002), s. 115

⁴⁸Ibid,(2002) s. 127

⁴⁹Alireza Behtoui, Post doc. & Anders Neergaard, FAS: finansierat forskningsprojekt: *Sociala nätverk och institutionell diskriminering*

ringde jag slumpvis upp personer från listan. Varje enkät tog cirka tjugo minuter att genomföra. Jag började med att ringa på eftermiddag/kvällstid eftersom det till flera alumner/studenterna enbart fanns hemtelefonnummer. Efter hand så utökade jag tiderna jag ringde till att även innefatta förmiddag. Det resulterade i att fler enkäter per dag kunde göras. Ett visst bortfall av kontakter förekom då vissa telefonnummer upphört eller gav fel- hänvisning.

Etiska reflektioner

Att använda intervjuer som empiriskt material i en studie medför en hel del etiska ställningstaganden. Jag som intervjuare är i högsta grad delaktig i skapandet av själva intervjun. Martyn Hammersley och Paul Atkinson menar att : *social researchers are part of the social world the study*⁵⁰. Jag som forskare måste således förhålla mig reflexiv och vara medveten om hur min egen förförståelse inverkar på mina tolkningar av materialet.

Något jag reflekterat över är det faktum att jag var bekant med en av informanterna och hur detta påverkade den specifika intervjun. Jag upplevde det som att jag redan innan hade vissa förkunskaper om personen och detta gjorde att jag ibland kände att jag lade orden i munnen på informanten. Att i förväg ha kunskap om intervjupersonens bakgrund bidrog också till att jag vid några tillfällen missade att ställa vissa frågor som jag såg som ”självlara”, jag kan alltså ha missat viktig information. En fördel med denna intervju var att jag kände mig mer bekväm med att testa frågor jag var osäker på vilket gjorde att jag kunde ta bort eller lägga till vissa frågor till intervjuguiden. Jag har varit noga med att upplysa de medverkande de etiska riktlinjer som gäller under en kvalitativ studie. Jag har informerat om vad studien handlar om i enlighet med informationskravet och informanterna har givit sitt samtycke till att medverka i undersökningen. Alla medverkande informanter i studie har anonymiserats⁵¹. Dock så har det varit svårt att överväga hur mycket jag ska berätta om syftet med studien. Att ”avslöja” för mycket kan leda till att informanterna anpassar sina svar efter detta. Dessa etiska riktlinjer har även tillämpas på enkäterna.

⁵⁰Martyn Hammersley & Paul, Atkinson (1995),s.16

⁵¹Vetenskapsrådets hemsida, <http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf>

Deskriptiv statistik

Översikt

I enkätstudien medverkade 20 stycken respondenter, två personer har dock uteslutits från analysen eftersom det saknades uppgifter om lön och de räknas i detta fall som bortfall. Enkäterna har kodats in i datastatistikprogrammet SPSS och resultaten redovisas här med deskriptiv statistik. De resultat som framkommer i analysen av enkäten bör tolkas med försiktighet eftersom det endast är 18 medverkande respondenter i studien men likväl ger det en beskrivande bakgrund till min intervjustudie. Först följer här en översikt över Socialomsorgsutbildningen. Därefter kommer det en del om respondenternas sociala bakgrund och om deras ansökningsprocess.

Tabell 1.1: Redovisar sammanställning över Socialomsorgsutbildningen i antal och procent

Tabell 1.1

Socialomsorgsutbildningen	Antal	Procent
Antal individer	18	100
Antal Kvinnor	14	77,8
Antal Män	4	22,2
Ålder (medelvärde)	33,2	
Teoretiskt gymnasium	9	50
Praktiskt gymnasium	9	50
Födelseland: Sverige (NW) ⁵²	17	94,4
Födelseland: Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan (NW)	1	5,6
Födelseland: Resten av världen (ONW)	0	0

Majoriteten av respondenterna var kvinnor. Denna könsfördelning återspeglar könsfördelningen på utbildningen, där den övervägande majoriteten var kvinnor. Majoriteten av respondenterna var födda i Sverige. De som medverkade i de kvalitativa intervjuerna var alla födda i Sverige. Socialomsorgsutbildningen var den högsta avslutade utbildningen för samtliga respondenter, men den hade i några fall kompletterats med andra kurser. Det var lika många respondenter som hade

⁵²Definition enligt Behtoui, *Om de hade föräldrar födda på rätt plats, - om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningsystemet och på den svenska arbetsmarknaden*, Rapport Integration 2005, Integrationsverket, Norrköping, (2006), s. 9

studerat på ett teoretiskt inriktat gymnasieprogram som på ett gymnasieprogram med praktisk inriktning. Medelåldern för alla de medverkande respondenterna i undersökningen var 33,2 år.

Social bakgrund

Eftersom en del av syftet är att undersöka betydelsen av klass i etableringsprocessen på arbetsmarknaden är det viktigt att undersöka respondenternas sociala bakgrund. För att ta reda på hur respondenternas sociala bakgrund ser ut så har jag undersökt vilken utbildning deras föräldrar hade. Alternativt kunde respondenterna välja på var: *grundskola eller mindre*, *gymnasium*, *högskola/universitet*, eller *vet ej*. Där värdena motsvarar: 1=grundskola eller mindre, 2=gymnasium, 3=högskola/universitet, 4=vet ej. Först redovisas fädernas utbildning därefter redovisas mödrarnas utbildning.

Tabell 2.1: Visar en sammanställning över fädernas utbildning i antal och procent.

Tabell 2.1

Fars utbildning		
	Antal	Procent
Grundskola eller mindre	7	38,9
Gymnasium	6	33,3
Högskola/universitet	1	5,6
Vet ej	4	22,2
Totalt	18	100

Bland fäderna är *grundskola eller mindre* som är den vanligaste utbildningen 7 stycken av fäderna var det som hade den typen av utbildning. Det var nästan lika stor andel 6 stycken som hade *gymnasieutbildning*. Det är endast en av fäderna i detta urval som studerat på *högskola/universitet*. 4 stycken av respondenterna uppgav *vet ej* på fars utbildning, berodde det på att respondenterna inte visste vilken utbildning deras fäder hade.

Tabell 2.2: Här redovisas en sammanställning av mödrarnas utbildning i antal och procent

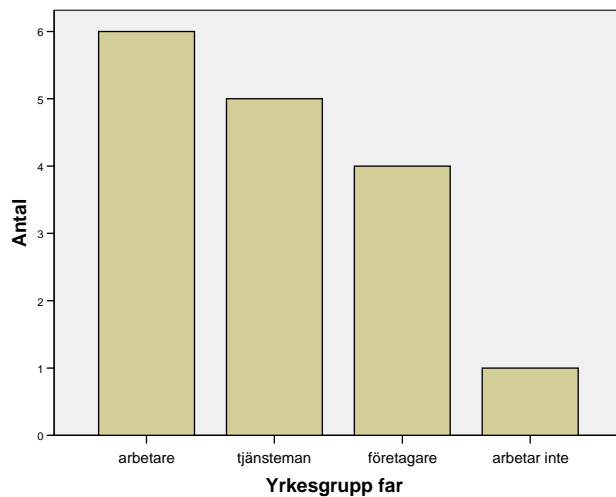
Tabell 2.2:

Mors utbildning		
	Antal	Procent
Grundskola eller mindre	6	33,3
Gymnasium	6	33,3
Högskola/universitet	6	33,3
Vet ej	0	0
Totalt	18	100

Av mödrarna är det lika stor andel som gått grundskola eller mindre det vill säga 6 stycken, som gymnasium eller högskola/universitet. I detta urval så har en högre andel av respondenternas mödrar en högre utbildning än fäderna. För att räkna ut föräldrarnas gemensamma utbildningsnivå har jag valt att använda den högsta utbildningen av far och mor och medelvärdet för föräldrarnas utbildning blir 2,6 det vill säga att mina respondenter är barn till föräldrar som i bästa fall har en utbildning som ligger något högre än gymnasienivå.⁵³ Det går inte att dra några generella slutsatser om detta överensstämmer med hur den sociala bakgrunden såg ut för alla som studerat Socialomsorgsutbildningen eftersom urvalet är så litet. För att ytterligare undersöka respondenternas sociala bakgrund har jag undersökt vilken yrkesgrupp deras föräldrar tillhör. De yrkesgrupper som enkäten utgår ifrån är *arbetare*, *tjänsteman*, *företagare*, *arbetar inte*.

Diagram 3.1: Diagram över yrkesgrupp för fäder redovisat i antal.

Diagram 3.1



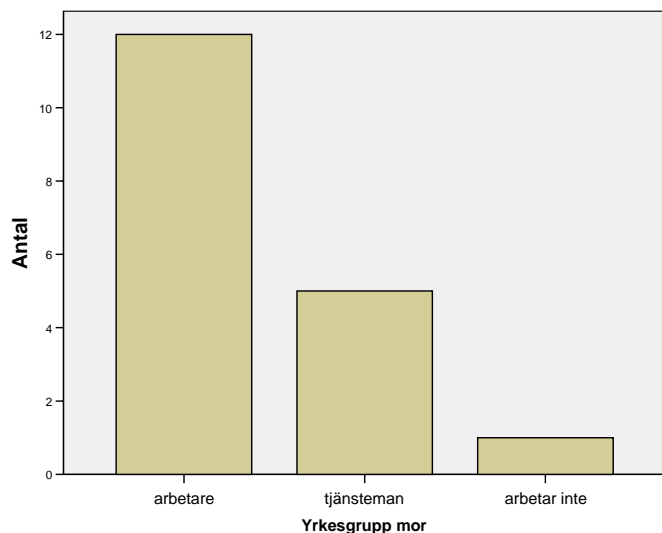
Detta diagram visar att den största andelen, sex stycken, av respondenternas fäder räknades till yrkesgruppen arbetare. Det var nästan lika stor andel som tillhörde gruppen tjänstemän, vilket var 5 stycken. 4 stycken av fäderna var egna företagare. Det var 1 stycken av fäderna som inte arbetade. I detta fall blev det bortfall på 2 stycken, detta berodde på att respondenterna i detta fall inte visste något om yrkesgruppen för deras fäder.

Diagrammet över respondenternas mödrar visar att det bland mödrarna inte fanns några som räknades till yrkeskategorin företagare. Även bland mödrarna är arbetare den största yrkeskategorin, det är 12 stycken av mödrarna som räknas till denna kategori. Därefter är det 5 stycken av mödrarna som är tjänstemän och en som inte arbetar. Värt att notera är det är lägre andel av mödrarna som har tjänsteman som yrkesbefattning trots att de hade i snitt hade högre utbildning än männen.

⁵³Alireza Behtoui, Rapport integration 2005, (2006) s. 12

Diagram 3.2 : Diagram över yrkesgrupp för mödrar redovisat i antal

Diagram 3.2



För att undersöka hur respondenternas nätverk och sociala kapital såg ut fick de svara på frågan om de kände någon person som är verksam inom vissa yrkesbefattningar. Totalt var det 21 stycken yrkesbefattningar. Jag har utifrån Ylva Eriksson Ulfsdotters yrkesstatus lista⁵⁴ och Gazeboms SIOPS⁵⁵- lista givit varje yrke ett värde eller prestigepoäng, det vill säga rangordnat yrkena efter deras prestige och popularitet på en skala från 0-100. I de fall yrket inte stod med på Ulfsdotters lista så gick jag tillbaka till SIOPS listan eftersom den var mer utförlig. I vissa fall har jag fått ange ett ungefärligt värde, då vissa yrken saknades helt på listan, men de jämförde då med liknande yrkens prestigepoäng. Det är utifrån dessa prestigepoäng det sociala kapitalet räknats fram. Informanterna tillfrågades om de kände någon med dessa yrkesbefattningar och därefter gavs det prestigepoäng för varje person respondenten kände inom dessa yrken. Därefter dividerades den sammanräknade prestigepoängen med antal yrken som fanns med i enkäten. Här har jag undersökt sambandet mellan kön, lönenivå och socialt kapital. Det vill säga att jag har räknat ut snittlönen för kvinnorna respektive männen, sedan har jag undersökt deras sociala kapital. Därefter har jag undersökt om ålder påverkar utfallet av lön samt om det påverkar ackumuleringen av socialt kapital. Kvinnorna hade i snitt högre lön än männen i detta urval. Medianlönen för kvinnorna var i detta fall 23 700 kronor och för männen var det 21 200 kr. Fackförbundets rekommenderade lönenivåer för nyutexaminerade i socialt arbete, så gäller det för de med examen inom social omsorg eller för socialpedagog, en ingångslön på 21 500kr.⁵⁶

⁵⁴Ylva Eriksson Ulfsdotter, *Yrke status och genus- en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborg University, Göteborg,(2006),s. 233

⁵⁵Harry Ganzeboom & Donlad Trieman,Internationally Comparable Measures of Occupational Status for 1988 International Standard Classification of Occupations, *Social Science Research*, Vol. 25, No3, (1996)

⁵⁶Akademikerförbundet SSR Lön och arbetsmarknad 2007, s. 22,

Således ligger männen i detta urval något under den rekommenderade lönenivån och kvinnorna ligger över denna nivå. När jag undersökt medelåldern för kvinnorna respektive männen så har kvinnorna en högre snittålder än männen. För kvinnorna är medelåldern 33,7 år och för männen så är den 31,2 år. Kvinnorna i detta urval har samlat högre socialt kapital än männen. Det är möjligt att den högre lönen och det högre sociala kapitalet för kvinnorna i urvalet har att göra med det faktum att de i snitt är äldre än männen och ålder påverkar både lön och ackumuleringen av socialt kapital på ett positivt sätt.

För att vara säker på om det verkligen är så att kvinnor har högre socialt kapital än män gjorde jag en linjär regressions analys. Regressionsanalys används för att undersöka om det finns något samband mellan olika variabler.⁵⁷ Med hjälp av regressionen kan jag undersöka om det finns något samband mellan ackumulerat socialt kapital från ena variabeln och individens ålder, kön och deras bakgrund (föräldrars utbildningsnivå) från andra variabeln. I detta fall blev den standardiserade koefficienten -,089. Den negativa koefficienten innebär att när man går från värde 0 (som är kvinnor) till värde 1 (mäns värde) blir det ett negativt resultat och det innebär att kvinnorna fortfarande har högre socialt kapital i det här urvalet även efter kontroll för ålder och föräldrars utbildning. Vidare visar ålder en positiv koefficient som innebär att ju äldre respondenterna blir, desto mer socialt kapital har de ackumulerat. Variabeln föräldrautbildning visar att med högre utbildningsnivå av föräldrarna genereras högre socialt kapital.

Ansökningsprocessen

Eftersom jag är intresserad av att undersöka hur vägen till ett arbete sett ut för respondenterna har jag undersökt hur de gått till väga i sin ansökningsprocess. I detta urval hade alla respondenter en anställning. De har fått svara på hur många jobb de har sökt och hur de fick information om att deras nuvarande arbete var ledigt. De har också fått svara på vilken form av anställning de har. I detta urval hade den största andelen respondenter 55,6 %, endast sökt 1 jobb och fått det. Det var lika stor andel av respondenterna 11,1 % som hade sökt 2 jobb som andelen som sökt 20 jobb eller fler. 16,7% av respondenterna hade sökt mellan 3-4 jobb och 5,6 % hade sökt mellan 5-9 jobb.

http://www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/fackliga_fragor/lonefragor/L%C3%B6n%20och%20arbetsmarknad%202007.pdf,

⁵⁷Karin Dahmström, *Från datainsamling till rapport- att göra en statistiks undersökning*, Studentlitteratur, Lund, s. 188

Tabell 4.1 Sammanställning över det antal jobb som respondenterna sökt i antal och i procent.

Tabell 4.1

Antal sökta jobb		
	Antal	Procent
1 jobb, fick det enda jobbet jag sökte	10	55,6
2	2	11,1
3-4	3	16,7
5-9	1	5,6
10-19	0	0
20 eller fler	2	11,1
Totalt	18	100

Det var lika många respondenter som själva tagit kontakt med arbetsgivare som andelen som fått tips från vänner och bekanta. Det är inte någon stor andel av respondenterna som fått information via Internet eller via arbetsförmedlingen om lediga anställningar, det är endast 5,6 som fått information om lediga anställningar via Internet, och 5,6% via arbetsförmedlingen. För respondenterna i detta urval har den största andelen 38,9 % blivit kontaktade av arbetsgivaren. Det är 16,7% som har fått information om lediga anställningar via platsjournalen och 11,1 % som fått information av vänner och bekanta om lediga jobb.

Tabell 4.2 : Redovisar hur respondenterna fick information om att deras nuvarande anställning var ledig, detta redovisas i antal

Tabell 4.2

Hur visste du att jobbet var ledigt?		
	Antal	Procent
Jag tog själv kontakt med arbetsgivaren	2	11,1
Annons i dags - eller fackpress, platsjournalen	3	16,7
Internet	1	5,6
Via arbetsförmedlingens personal	1	5,6
Tips från vänner och bekanta	2	11,1
Arbetsgivaren kontaktade mig	7	38,9
På annat sätt	2	11,1
Totalt	18	100

Tabell 4.3: Redovisar vilken anställningsform som var vanligast bland respondenterna

Tabell 4.3

Anställningsformer		
	Antal	Procent
Fast/tillsvidareanställning	14	77,8
Vikariat	3	16,7
Provanställning	1	5,6
Projektanställning	0	0
Annan tidsbegränsad anställning	0	0
Arbetslös	0	0
Totalt	18	100

Det är fast/tillsvidareanställning som är den anställningsform flest respondenter hade vilket var 77,8% av respondenterna. Vikariat var den näst vanligaste anställningsformen, det var 16,7% av respondenterna som hade denna form av anställning. Provanställning hade 5,6% av respondenterna.

Sammanfattning av deskriptiv statistik

Majoriteten av respondenterna i detta urval var kvinnor och alla respondenterna utom en var födda i Sverige. Medelåldern för alla de medverkande respondenterna i undersökningen var 33,2 år. När jag undersökte respondenternas sociala bakgrund framkom det att den vanligaste utbildningen bland respondenternas fäder var *grundskola eller mindre* och den näst vanligaste var *gymnasieutbildning*. Det är en låg andel av respondenternas fäder som har högre utbildning såsom högskola/universitet. Bland mödrarna var det lika stor andel som hade *grundskola eller mindre, gymnasieutbildning* och *högskola/universitet* som högsta utbildning. För att ytterligare undersöka respondenternas sociala bakgrund har jag undersökt vilken yrkesgrupp deras föräldrar tillhör. De yrkesgrupper som vi i enkäten utgått ifrån är *arbetare, tjänsteman, företagare, arbetar inte*. För respondenternas fäder var arbetare den vanligaste yrkesgruppen tätt följt av tjänstemän. Hos fäderna fanns det en del som tillhörde gruppen företagare, vilket inte fanns hos mödrarna. Bland mödrarna var det en övervägande majoritet som tillhörde yrkeskategorin arbetare, det var en mindre andel av mödrarna som tillhörde gruppen tjänstemän. Värt att notera är att det var en lägre andel av mödrarna som hade tjänsteman som yrkesbefattning trots att de i snitt hade högre utbildning än männen. Kvinnorna hade högre snittlön än männen och de hade också en högre snittålder. Kvinnorna i detta urval har samlat högre socialt kapital än männen. I detta urval hade den högre lönen och det sociala kapital samband med ålder. Högre ålder gav högre lön och högre ackumulerat socialt kapital. Jag har också har undersökt hur respondenterna gått tillväga i sin ansökningsprocess. Samtliga respondenter i detta urval hade en anställning. De flesta hade enbart sökt en anställning och fått den, därefter var det mellan 3-4 jobb som var det vanligaste antalet

sökta jobb. Det vanligaste sättet bland respondenterna att få information om lediga anställningar var att de blivit uppsökta av arbetsgivaren. Att få information via platsjournalen var också ett vanligt sätt att få information om lediga jobb följt av information om lediga anställningar från vänner och bekanta. Den vanligaste anställningsformen var fast/tillsvidare anställning, därefter var vikariat den vanligaste anställningen.

Analys

Presentation och analys av intervjuerna

Jag har i min analys urskiljt sex stycken teman som återkommer i intervjuerna om faktorer som varit betydelsefulla i informanternas etableringsprocess. Jag kommer att redogöra dessa här. Det första temat handlar om informanternas uppfattning om deras utbildning och vilken status den har på arbetsmarknaden. Därefter följer ett tema som handlar om informanternas erfarenheter av praktikperioden och vilken nytta de har haft av sin praktik. Det tredje temat handlar om vilken betydelse nätverk och personliga kontakter har haft för informanterna i arbetsökningsprocessen. Vägen till ett arbete är det fjärde temat som handlar om hur informanternas arbetsökningsprocess sett ut. Betydelsen av genus i arbetslivet är det femte temat som handlar om hur informanterna själva upplevt om könet varit begränsande eller möjliggörande för dem i processen. Det avslutande temat handlar om vilken inverkan informanternas sociala bakgrund har haft för dem för deras val av utbildning och arbete.

Jag kommer i min analys jämföra det som framkommit i intervjuerna med det som framkommit i den deskriptiva statistiken. Med *genus* avser jag socialt konstruerat kön, det vill säga föreställningar och normer om vad det innebär att vara kvinna och man. Informanterna använder genomgående begreppet *kön* och därför använder jag också detta begrepp i relation till det som framkommer i informanternas utsagor. Utbildningen omnämns ibland av informanterna som socialpedagogutbildningen och det är för att majoriteten av informanterna har gått den inriktningen. Presentation av informanterna ges i bilaga 1.

Utbildningsvalet och dess status

Det som alla informanter hade som utgångspunkt till varför de valde att utbilda sig inom omsorgssektorn var det gemensamma intresset för att jobba med människor. Utbildningen ansågs ge en bred kunskap och det gav enligt flera av informanterna ett förhållningssätt som de kunde tillämpa i arbetslivet. Att utbildningen var bred gav enligt informanterna möjlighet till att jobba inom flera olika typer av verksamheter inom omsorgssektorn. Informanten Anna beskriver förväntningarna på sin utbildning så här:

Anna: [...]jo men jag hade nog förväntat mig att få en ganska bred utbildning, där jag kunde välja mellan ganska många olika yrken, yrken när jag blev klar och det var nog lite därför jag valde just socialpedagog utbildningen också eftersom jag inte hade riktigt någon [...]exakt visste vart jag vill hamna

Återkommande i flera intervjuer var att informanterna inte hade särskilt mycket kunskap om utbildningen innan de sökte och till en början menar flera av dem att utbildningsvalet var en ren tillfällighet. Informanten Erik menar att hans val av utbildning var en slump.

Ida: Och varför valde du att läsa din utbildning, från början, hade du någon idé omkring det?

Erik: nej, nej jag hade, hade nog inte så mycket tankar om varför jag gjorde det, utan jag tror att jag visste att jag ville jobba med människor och tyckte att allt annat var stelt och tråkigt, jag provade på en massa andra jobb och jag tyckte inte att det var roligt, sen att det blev just socialpedagog det var en slump[...]

Erik ser sitt val som något slumpmässigt, dock framkommer det att det var hans intresse för att jobba med människor som avgjorde valet av utbildning. Att informanternas utbildningsval skulle ha varit helt slumpmässigt motsägs senare av informanterna själva eftersom de också ger uttryck för att deras sociala bakgrund har påverkat dem i deras val. Individens sociala bakgrund är betydelsefullt för deras val av utbildning. Utbildning är en viktig del i skapandet av individers sociala kapital.⁵⁸ Utbildningen ger tillgångar och resurser som de sedan kan använda då de söker arbete. Valet av utbildning avgör också vilka jobb som blir möjliga att söka.

Något som återkom i flera av intervjuerna är upplevelsen av PBL – pedagogiken⁵⁹ som bedrevs inom utbildningen. Informanterna menar att det var ovant och svårt i början med denna typ av pedagogik men de återkommer till att den gett dem bra metoder som de kan tillämpa i arbetslivet. Informanten Karin upplever att hon har haft nytta av PBL-pedagogiken i sitt arbete.

Karin:[...]vi läste pbl och det har ju verkligen kommit till nytta att man, speciellt den arbetsplatsen där jag är nu att det är mycket eget ansvar, att personalgruppen utvecklar verksamheten tillsammans och att man, då gäller det liksom att man är beredd på att man liksom får söka information själv och att man får ehm...hitta problemområdena, det blir precis som på basgrupperna att man, det blir lite den arbetsformen, så man får tillsammans försöka hitta, ja vad behöver göras och varför då? Och hur kan vi göra det?

Denna pedagogik har enligt flera informanter gett förmåga till att söka ny kunskap och information om de behöver, samt en förmåga till reflektion och problemlösning i arbetslivet. Enligt några av informanterna bedrevs det för lite undervisning på utbildningen om den lagstiftning som tillämpas i socialt arbete. Flera av dem har därför kompletterat utbildningen med en kurs i social juridik, men utbildningen har också kompletterats med andra kurser. Några av informanterna såg sig inte som ”färdiga” efter att de tagit sin examen. Informanten Lisa menar att utbildning bör ses som en individuell process eftersom alla individer utgår från sina egna erfarenheter och förutsättningar i inlärningsprocessen.

Lisa: mm det blir ju mycket vad man gör det till och jag tror att av alla oss som gick den utbildningen så har alla varsin egen uppfattning om utbildningen och vi har med oss olika mycket, beroende på vart man är i livet, och vad man har med sig för erfarenheter, ja det är ju en individuell process och jag känner att jag, jag har läst en del efteråt, och det tillsammans med socialpedagogutbildningen känns komplett, nu känner jag att jag är med på tåget, men eh jag kom ihåg när jag tog min examen att jag upplevde nej, vad kan jag egentligen, kan jag gå ut och jobba med detta nu, men det har jag hört att väldigt många upplever efter sin examen, inte bara på den här utbildningen.

⁵⁸David Halpern, *Social Capital*, Polity Press, Cambridge,(2005), s 162

⁵⁹Se avsnittet om Socialomsorgsutbildningen.

Citatet ovan visar på en ambivalens hos Lisa, dels ger hon uttryck för en osäkerhet om vad som förväntas av henne i arbetslivet och hon menar att det är fler än hon som känner osäkerhet. Detta samtidigt som hon har en egen uppfattning om vad hon ville ha ut av sin utbildning som också gjort att hon har kompletterat med delar som hon tyckt att hon saknat, således har Lisa en medveten strategi för att skapa ”extra” väderfulla resurser som hon sedan kan investera.

Socialomsorgsutbildningen gjordes 2003 om till Socionomutbildning med inriktning mot socialpedagogik och inriktning mot social omsorg. Socionomutbildningen har enligt informanternas egna utsagor en högre status än Socialomsorgsutbildningen och de menar att det var anledningen till att deras utbildning gjordes om. Enligt informanterna representerar socionomer myndighetsutövande och ingår inte i den direkta verksamheten som flera av informanterna arbetar inom. Flera av informanterna tycks vara ambivalenta i denna fråga, då de menar att det var både positivt och negativt att utbildningen gjordes om. Det som ses som positivt med Socionomutbildningen är att den har högre status samt att det är en välkänd utbildning hos arbetsgivare. Den negativa aspekten är enligt informanternas utsagor att behandlingsperspektivet försvinner eller får mindre utrymme i utbildningen. Arbeten som ger en legitimerad yrkestitel har vanligtvis högre status än andra yrken. En annan faktor som har betydelse för yrkets status är enligt Ylva Eriksson Ulfsson hur pass känt yrket av omgivningen.⁶⁰ Enligt informanten Sofias kändes det som att deras utbildning blev degraderad eftersom den anses ha lägre status. Nedanstående citat illustrerar hur informanterna Erik och Lisa upplevde detta.

Erik: Jag tänker att det bara, att det enbart gjordes för, i syfte att höja statusen på utbildningen, därför att socionomutbildningen är mycket mer välkänd i hela Sverige och har redan, ja det finns en ganska hög status kring den, [...]

Lisa: Mm jag håller på att försöka läsa in social eller socionomkompetens, för socionomprogrammet avlöste ju socialpedagogprogrammet och min upplevelse är att man stirrar sig ganska blind på titlar inom det här, inom den här branschen, eller vad man ska kalla det, därför är det också bra att säga att, man har socionomkompetens[...]

Lisa menar att det är för mycket fokus på yrkestitlar inom yrkesverksamheten i socialt arbete, hon menar att arbetsgivare har en tendens till att som hon uttrycker det ”stirra sig blind” på att det ska vara just socionomer till vissa tjänster trots att socialpedagoger i vissa fall skulle lämpa sig bättre. Lisa vidareutbildar sig och kompletterar sin utbildning med andra kurser för att få socionomkompetens, eftersom hon vet att socionomutbildningen har en högre status och kan bidra med att ge bättre möjligheter på arbetsmarknaden. Informanternas utsagor kan tolkas som att deras utbildning inte anses vara ”akademisk” i samma bemärkelse som Socionomutbildningen. Bourdieu menar att utbildning har betydelse för vilken status individen tillerkänns av

⁶⁰Eriksson Ulfsson, (2006) s. 112

omgivningen. Vissa utbildningar är mer erkända än andra och har därför en högre status.⁶¹ Utbildning är en förvärvad tillgång som kan investeras till att ge ett bra jobb.⁶² Utifrån informanternas utsagor är Socionomutbildningen mer erkänd av omgivningen, det påverkar således deras möjligheter på arbetsmarkanden utifrån vilka jobb som blir möjliga att söka samt hur deras utbildning värderas av arbetsgivaren. Erik menar att de läste för lite teori på utbildningen. Erik är dock ambivalent i sin hållning eftersom han menar att den praktiska biten är viktig, men menar att utbildningen hade för lite teori och detta gjorde att den inte upplevdes som en "akademisk" utbildning. Enligt informanten Peter har socialt arbete inte haft särskilt hög status. Han menar att det är under de senaste tio åren som det har börjat ställas krav på utvärdering av verksamheten och att det bidrar till att kraven på att de som jobbar inom socialt arbete skall ha en utbildning och då särskilt socionomutbildning. Han menar att det är fackförbunden⁶³ som drivit frågan om att göra utbildningar i socialt arbete till socionomutbildningar, eftersom det höjer statusen.

Informanten Martin menar att det är viktigt att ha en mognad och "lite livserfarenhet" för de som arbetar inom denna sektor och menar att det därför inte är särskilt många yngre som lockats att läsa utbildningen. Även informanten Peter är inne på det spåret han menar att det är väldigt få unga som har socialt arbete som "drömyrke". I den deskriptiva statistiken framkommer det att åldern har betydelse för det sociala kapitalet och även för utfallet av lön, högre ålder ger högre lön.⁶⁴ Att det var en bred åldersspridning på utbildningen menar de var något positivt. De anser att det inom den verksamhet de arbetar inom finns en funktion med att ha en bred åldersspridning, de äldre bidrar med erfarenhet och det ger verksamheten större variation. Informanterna menar att denna åldersspridning beror på att socialomsorgsutbildningen är en utbildning som personer väljer efter att ha arbetat inom vård och omsorg tidigare och att de läser utbildningen för att höja sin kompetens och kunskap inom området snarare än att läsa den för att få en akademisk utbildning.

Erfarenheter av praktikperioden

I socialomsorgsutbildningen ingick 30 veckors praktik. Praktikperioden ses av samtliga informanterna som en positiv del i utbildningen. Informanterna har alla haft olika upplevelser av sin praktikperiod. De anser att det varit en nyttig erfarenhet, men flera av informanterna har upplevt att det har varit svårt att känna sig bekväm i rollen som praktikant på en arbetsplats. De har enligt informanterna varit svårt att avgöra hur mycket plats de kunde ta på arbetsplatsen i rollen som praktikant. I vissa fall har praktiken lett till att informanterna fått ett arbete, under och efter studietiden i andra fall har det lett till referenser att visa upp för arbetsgivare. Informanten

⁶¹Bourdieu, (1986),s. 248

⁶²Lin, (2002),s. 55

⁶³Informanterna i denna studie var medlemmar i SKTF och Akademikerförbundet SSR,

⁶⁴Se deskriptiv statistik

Sofia ser sin praktik som värdefull även om den inte ledde till ett arbete. Hon har fortfarande kontakt med den person som hon hade som kontaktperson under sin praktikperiod. Trots att hon inte fick någon direkt utdelning från praktiken, så menar hon att hennes kontaktperson bidragit med tips och råd, som hon haft nytta av. Här har alltså praktiken lett till en värdefull kontakt även om det inte direkt har lett till ett arbete

Ida: Ok och fick du några så här kontakter inför framtida jobbsökande?

Sofia: Ehm ja det fick jag, på den sista praktiken fick jag det, henne har jag fortfarande kontakt med idag, hon är min vad heter det kontaktperson/praktikperson

Ida: Ok, så du tyckte liksom att det har gett någonting?

Sofia: Mm ja, kanske inte för det arbete jag har idag eller så, att jag fick jobb eller någonting så, men hon har ändå varit en kontakt som har coachat mig[...]

Erik menar att även om praktiken inte gav några kontakter till framtida arbete, så har det givit erfarenheter och ger även inblick i vilka verksamheter man trivs med och vill arbete med och vice versa.

Erik: Jag har egentligen inte haft, mycket nytta av den så det kan jag inte påstå, det jag fick ut av dom var att det jag framförallt tycker är viktigt är att man, det är ganska brett fält och komma ut och jobba i och man fick chansen att se om man skulle kunna tänka sig att jobba inom det här eller inte, och jag skulle nog inte kunna tänka mig någon av de platserna som jag var på, men då vet, då vet det i alla fall, och plus att man lärde ju sig jättemycket så klart.

Eriks uttalande visar en ambivalens, dels menar han att han inte har haft speciellt stor förmån av praktiken då han sökt arbete, samtidigt ser han det som en nyttig erfarenhet han lärt sig mycket av. Informanterna har på olika sätt använt sig av de resurser som de fick till del under praktiken. Även om flera av informanterna uppger att praktiken inte lett till arbete, så har vissa av de kontakter de skapat under den perioden indirekt haft en betydelse för dem när de senare sökt arbete. För andra har praktiken haft betydelse på ett mer direkt sätt. Praktiken har lett till ett arbete, där de har fått kontakter som sedan gett möjligheter till andra arbeten. Informanten Anna menar att det var praktiken som gav henne en av de anställningar som hon har haft. Genom praktiken hittade Anna sin nisch inom omsorgssektorn och fick sedan anställning på sin gamla praktikplats.

För informanterna gav praktikperioden en möjlighet att få inblick i verksamheter som utgjorde potentiella arbeten inför framtiden. I de fall där praktiken inte direkt gav ett arbete gav det istället en annan viktig tillgång som informanterna senare drog nytta av då de sökte arbete, nämligen referenser som de kunde använda då de sökte andra arbeten. Detta överensstämmer med Nan Lins idé om att referenser ger individer en större trovärdighet i en rekryteringsprocess eftersom

individens kompetens kan styrkas av andra.⁶⁵ Praktikperioden är en viktig del för båda parter eftersom det dels ger arbetsgivaren information om hur arbetstagaren fungerar i verksamheten och vilka kompetenser arbetstagaren har. Men det ger också den som praktiserar möjlighet att utöka de egna kunskaperna inom området och det ger samtidigt information om hur verksamheten fungerar. Detta överstämmer med det som framkommer i rapporten *Informationsflödet och rekryteringsprocessen*, det vill säga att det är av avgörande betydelse för arbetsgivaren att den förmedlade informationen är inbäddad i ett trovärdigt sammanhang, i detta fall praktiken. Det ökar också sannolikheten för att informationen används.⁶⁶

Betydelsen av nätverk och personliga kontakter

Samtliga informanter påpekar att det är viktigt att odla ett socialt nätverk och personliga kontakter även om dessa inte alltid leder till ett arbete. Den typ av kontakter som ledde till arbete för informanterna, var före detta klasskamrater eller kompisar som gav tips om lediga anställningar. Flera av informanterna påpekar att de inte sökt några arbeten via arbetsförmedlingens hemsida utan har istället kommit in i verksamheten via praktik och tips från vänner. Lisa berättar i nedanstående citat om vilken betydelse ett nätverk kan ha utan att det behöver leda till ett arbete.

Lisa: alltså jag tycker överhuvudtaget att det är bra att ha, att odla ett nätverk, sen behöver det inte innebära att man har gått i samma klass men jag tror att det är jättebra att ha ett stort nätverk och det behöver inte bara innebära, det behöver inte bara innebära att man kan få jobb genom det nätverket utan att man kan få kompetens, man stärker sin kompetens, vi håller på nu jag och en klasskamrat och startar upp ett diskussionsforum som vi kallar det, där vi ska bilda en grupp med, socionomer, socialpedagoger och andra som jobbar inom socialt arbete och träffas regelbundet och diskutera vetenskapliga artiklar, ny forskning och hålla oss a jour, för vi tycker att det behövs, vi tycker att kvalitén inom det sociala arbetet idag ibland är lite låg och kvalitetsgranskningen är, existerar inte ibland

Även om nätverket i detta fall inte är direkt relaterat till hennes arbete så har det ändå en indirekt viktig betydelse. Nätverket bidrar i detta fall med kunskaper som Lisa menar att hon kan ha nytta av i sin yrkesutövning. Lisa ser den nuvarande anställningen som en tillfällig lösning, det var en väg till en första etablering inom yrkesområdet samt gav henne möjlighet att ställa krav på att hon skulle få studera halvtid och jobba halvtid om hon så önskade. För hennes del kan nätverket ses som en väg till att skapa möjligheter inför framtiden. Detta är ett sätt för Lisa att utöka sina kunskaper genom att vidareutbilda sig, utbyta erfarenheter med andra inom yrkesgrupper inom socialt arbete och samtidig skapa kontakter. Hon samlar på sig resurser eller tillgångar genom medlemskapet i detta nätverk som längre fram kan investeras eller nyttjas på arbetsmarkanden.

⁶⁵Lin, (2002), s. 20

⁶⁶*Informationsflödet och rekryteringsprocessen*, (1999) s.3

För vissa blir praktiken inkörsporren till en vidare anställning. Informanten Anna fick anställning på en av sina praktikplatser och har via den anställningen kommit i kontakt med sin nuvarande chef. För flera av informanterna har klasskamrater och kompisar varit betydelsefulla för information om lediga anställningar, det har lett till att de fått tips om extrajobb och andra lediga anställningar. För några av informanterna var det just dessa extrajobb som senare ledde till vidare anställning. Informanten Karin menar att tips om anställningar från kompisar varit avgörande i hennes arbetsökningsprocess.

Ida: Så det här med att hålla kontakt med folk som har gått samma utbildning eller som man känner av någon annan anledning, är liksom viktigt, eller?

Karin: Ja för mig har det ju varit det absolut viktigaste helt klart, alltså för att, om jag tänker efter varenda jobb jag har haft sen jag har slutat skolan har varit, att det har varit en kompis som har jobbat på ett ställe som har tipsat och sen så har jag ringt upp och ställt lite frågor om det och nämnt i förbifarten så här att ja, för jag hörde ju av den här personen som är min kompis att ni kanske behövde hjälp och så där då och då verkar det som att det har blivit lättare så här att, då har de nog känt så här att hon är nog bra, så då är nog hennes kompis bra också

Granovetters teori om de svaga bandens styrka är således viktiga i processen. Han menar att det är den här typen av kontakter är viktiga i en arbetsökningsprocess, eftersom informationen kommer från någon som arbetar inom samma verksamhetsområde vilket gör att den ses som trovärdig.⁶⁷ Några av informanterna uppger att de har haft tur då de sökt arbete, de har inte behövt söka många arbeten. Flera av informanterna har blivit aktivt uppsökta av arbetsgivaren. Det är ett exempel på hur de svaga banden fungerar, det kan ha varit klasskompisar som tipsat arbetsgivaren eller att de träffat på sin arbetsgivare under praktikperioden eller andra jobb de haft. Den deskriptiva statistiken visar att det också var det vanligaste sättet att få information om lediga anställningar.⁶⁸ Granovetter menar att personliga kontakter är särskilt viktiga då individer söker sitt första arbete det överensstämmer med det som framkommer i intervjuerna, att det främst är genom personliga kontakter informanterna har fått sina första anställningar.⁶⁹ Nätverket som individen omger sig med är avgörande för individens sociala kapital, de svaga banden bidrar till att ge tillgång till mer än ett nätverk. De direkta eller starka banden utgör följaktligen inte en lika stor tillgång i individens sociala kapital som de indirekta svaga banden.⁷⁰

Vägen till ett arbete

Det finns flera återkommande uppfattningar om vilka faktorer som är viktiga i själva ansökningsprocessen vikten av att skriva ett bra CV och en bra ansökan var en betydande del i

⁶⁷Granovetter,(1995),s. 53

⁶⁸Se den deskriptiva statistiken.

⁶⁹Granovetter,(1995),s. 11

⁷⁰Lin, s 44

sökprocessen, men även att ta personlig kontakt med arbetsgivaren var en viktig del. Informanterna har fått information om lediga anställningar via gamla klasskamrater, personliga kontakter, från arbetsförmedlingen, kommuners intranät eller via platsannonser. Flera av informanterna har också blivit aktivt uppsökta av sin nuvarande arbetsgivare. Lisa har varit med om att rekrytera personal till sin arbetsplats och menar att det är viktigt att skriva ett bra CV eftersom det många gånger är det första intrycket som arbetsgivare får av den sökande.

Ida: Och[...]tror du att det är viktigt att hur man utformar sitt cv?

Sofia: Ja det är jätteviktigt, hur man formulerar sig, för jag har varit med i, och anställt i en rekryteringsprocess och då var det, vi fick massa ansökningar, och det skilde sig otroligt mycket i kvalitet och dom som inte tycker, och det är faktiskt ganska surt och erkänna det för sig själv, men var det felformuleringar och stavfel eller någonting så, dom gick bort för att är man intresserad av jobbet då kanske man tar hjälp av någon för att det ska bli rätt om man är seriös med sin ansökan

Sofia menar att ansökan gallras bort om den ger ett mindre seriöst intryck. Det första intrycket, är viktigt i kontakten med arbetsgivaren eftersom det är avgörande för hur utfallet blir. Även om det enligt informanterna är viktigt att utforma sitt CV och sin ansökan på ett bra sätt är det också viktigt att ta personlig kontakt med arbetsgivaren. Informanterna menar att detta blir ett sätt att utmärka sig gentemot andra sökanden.

Karin: Det är ju från alla håll, sådär när man pratar med folk, ja men ska du inte ringa också, det är bra att visa så där att man inte blir en i mängden, ja jo det är klart det är det väl, det är väl tips från vänner och familj och sådär då som liksom försöker pusha på en att ja men tänk att de får säkert in en hundra ansökningar så du måste ju liksom utmärka dig på något sätt

Att ringa till arbetsgivaren och ställa frågor om tjänsten ger enligt informanterna också en större utsikt till att få jobbet, detta är en strategi som flera av informanterna har använt sig av då de sökt arbete. Granovetter menar att arbetsgivare många gånger väljer att rekrytera personer som de har fått trovärdig information om.⁷¹ Alla informanter har haft en eller flera anställningar sedan det tog examen för tre år sedan. Några av informanterna har varit arbetslösa under kortare perioder men för dem har perioderna de varit i anställning varit längre än arbetslöshetsperioderna. För dem som sökt många arbeten har det främst varit tiden efter examen som har varit den period då de varit utan arbete. Några av informanterna har upplevt att det varit svårt att få en första anställning, efter den första anställningen menar de att blir det lättare att ta sig vidare och få andra anställningar. Sofia menar att den första anställningen ger meriter och referenser som gör att det blir lättare att ”komma vidare” till andra anställningar.

Sofia: Hm det svåraste säger dom ju är att få den första anställningen, den är svår, när man väl kommit in och har en anställning, då tror jag det är lättare att söka andra jobb, när man har meriter med sig och chefer som kan prata för en, innan om man inte har jobbat så mycket och

⁷¹Granovetter,(1995), s. 60

bara haft sommarvik, det är inte så mycket, det är ingen erfarenhet för arbetsgivarna som man söker

Flera av informanterna menar att det är viktigt att inte ha för höga krav i början, utan det är den första etableringen på arbetsmarkanden som är det viktiga steget. Det går inte att förvänta sig att man skall få drömjobbet direkt. Därför är det inte realistiskt att förvänta sig att man skall få en tillsvidare tjänst på sin första anställning. Det ger större möjlighet att få en tjänst om man kan tänka sig att börja med ett vikariat. Flera av informanterna fick sina första tjänster via graviditetsvikariat eller andra typer av vikariat. Därefter har flera av dem fått fast tjänst. Den deskriptiva statistiken visar att fast/tillsvidare är den vanligaste anställningsformen i detta urval. Martin och Karin menar att det är viktigt att inte begränsa sig geografiskt utan man måste kunna tänka sig att söka arbete utanför Östergötlands gränser och flera av informanterna har också sökt jobb över hela Sverige. De menar att när man väl etablerat sig så blir det lättare att söka nya och bättre anställningar. Det är stor skillnad bland informanterna hur många arbeten de har sökt. Några av informanterna har upplevt att det varit svårt att få ett jobb och hade skickat iväg sextio till sjuttio ansökningar. Martin är en av de informanter som sökt många jobb.

Martin: [...] jag upplever det som väldigt svårt att få jobb här i stan, att det är väldigt tryck på, på dom tjänsterna, [...], jag tror det för att det var vid något tillfälle så sökte jag om det var så, jag sökte något jobb som, ja det SoL handläggare också tror jag, på Soc här i stan, och då fick jag tillbaka något så här, vad heter det man får någon bekräftelse på att man har ansökt om jobb och då tackar dom och säger så här: ”Tack du är den 118 eller av 118 sökande”, då tänker man bara oj 118 sökande hur ska man ha en chans då

Martins uttalande visar att det kan upplevas som att det finns en osäkerhet om vilken chans han egentligen har att få jobbet utifrån sina meriter då det är många sökanden på en tjänst. Det blir svårare att utmärka sig om det är ett stort antal sökande på samma tjänst. Att få ett positivt antagningsbesked ger möjligheten att få gå på anställningsintervju. Alla informanterna har varit på anställningsintervju, en eller flera intervjuer. Informanterna upplever intervjusituationen som jobbig.

Sofia: det var hemskt och jobbigt var det, och man visste inte, särskilt inte dom här första gångerna så visste man inte vad som förväntades av en och hur man skulle vara, ja och jag var jätte, jättenervös och tappade bort mig och glömde bort vad man skulle säga, jag hade inte svar, jag hade inte förberett mig tillräckligt, så jag gjorde bort mig några gånger (skratt), men jag gjorde det igen

Det är inte bara Sofia som har upplevt att den första intervjun var den jobbigaste. Det är flera av informanterna som återkommer till att det kändes nervöst och att de var rädda för att ”göra bort” sig på den första intervjun. Informanterna menar att det är bra att gå på många anställningsintervjuer eftersom det ger erfarenhet. Flera av informanterna har läst på sitt fackförbunds hemsida om vad de bör tänka på, vilka frågor som burkar ställas under en anställningsintervju. Karin menar att intervjuerna är formaliserade och att hon lärt sig vilka frågor som brukar komma upp. I en rekryteringsprocess finns det ett inslag av osäkerhet från arbetsgivarens sida, eftersom det kan vara svårt att bedöma en person utifrån

ansökningshandlingarna. För en arbetsgivare är det således viktigt att avgöra om personen är lämplig för jobbet eller inte, då kan referenser från tidigare arbete vara ett bra sätt som arbetsökande att styrka sina uppgifter. Martin och även några av de andra informanterna har ibland upplevt att känns som arbetsgivare kallar till anställningsintervju trots att de redan har en tilltänkt person till den utlysta tjänsten. Martin menar att detta beror på att rekryteringsprocessen är en formell process och då kan det vara så att arbetsgivare måste kalla ett representativt urval eller ett visst antal personer fastän det redan finns en tilltänkt person för tjänsten. Den senast anställningsintervjun som Martin var på avvek från den formaliserade normen.

Martin:[...]eller det som frångick faktiskt mallen lite nu, det var den här senaste intervjun inför det här jobbet [...]då dom i slutet av intervjun sa att så här vänta ett tag vi har en grej kvar, och då fick jag göra ett litet arbetsprov, så det hade jag inte varit med om tidigare

För Martin upplevdes arbetsprovet som något som avvek från andra anställningsintervjuer han varit på. Lisa är en av de informanter som upplevt att det varit relativt lätt att få ett arbete.

Ida: Ok så du, du hade helt enkelt tur eller flyt, eller något du tänkt att?

Lisa: ja det kanske var lite tur och sen så tror jag att jag inte hade så höga krav, för alla dom här andra omständigheterna omkring, att jag vill, dels att jag var ute och reste och tyckte det var bekvämt att komma hemma till ett föräldravik. direkt det spelade roll, att jag ställde det här kravet att jag ville få tjänstledigt när jag ville, det spelade också roll så jag har haft en massa andra syftet hela tiden när jag har stannat kvar på den här tjänsten, annars hade jag ganska snabbt börjat söka nya alternativ

Lisa menar att hon hade en del tur när hon fick sin nuvarande anställning, det var en tidigare praktikplats där hon fick erbjudande om ett vikariat. För henne är det också olika omständigheter utanför arbetet som har gjort att hon valt sin nuvarande arbetsplats. Ett skäl är att hon fått möjligheten att plugga samtidigt som hon jobbar. Peter hade flera extrajobb under studietiden, där han sedan efter examen fick jobb under en period. Därefter har inte sökt särskilt många jobb utan han upplever att han har haft relativt mycket tur. Peter är en av dem som blivit aktivt rekryterad till sin nuvarande anställning. Det var genom ett jobb han hade tidigare haft som han kom i kontakt med sin nuvarande arbetsgivare som rekryterade Peter till en nystartad verksamhet. I den deskriptiva statistiken framkommer det att detta också är det vanligaste sättet att få information om lediga anställningar för respondenterna i detta urval.⁷² I rapporten *Informationsflödet och rekryteringsprocessen* framkommer det att personlig kännedom om den person som rekryteras ett sätt för arbetsgivare att underlätta rekryteringen eftersom arbetsgivaren då känner sig mer säker på personens kunskaper och egenskaper⁷³.

⁷²Se den deskriptiva statistiken

⁷³*Informationsflödet och rekryteringsprocessen*, (1999) s. 33

Betydelsen av genus i processen

Två av de manliga informanterna menar att de upplevt fördelar med att vara män inom omsorgssektorn. Informanten Erik menar att detta speciellt gäller i anställningsprocessen, att vara kille och utbildad är ett plus.

Erik: [...]det kanske inte alltid blir så tydligt för tjejer att dom får svårare att få jobb för att, de får ju inte så mycket svårare att få jobb eftersom det är så himla få killar, så det märks inte lika mycket av det liksom

Enligt Erik märker inte kvinnorna att männen har fördel, eftersom männen är så få. Informanternas menar att arbetsgivare skriver i sina ansökningsannonser att de gärna ser manliga sökanden, vilket kan ses som att de är eftersträvansvärt med en jämn könsfördelning inom denna sektor. Informanten Lisa menar att kvinnor som jobbar på en arbetsplats dominerad av män måste bevisa att de ”platsar” på ett helt annat sätt än män på en kvinnodominerad arbetsplats.

Lisa:[...]det står ju ofta i platsannonserna att de gärna ser manliga sökande, och jag vet ju killarna i min klass de blev ju uppslukade på arbetsmarknaden på direkten, sen var ju dom väldigt duktiga och kompetenta, men jag tror att det faktum att dom var killar också vägde ganska tungt. Och tyvärr så, ja det här är ju bara min uppfattning, killar på en kvinnodominerad arbetsplats har, alltså dom har, bara att dom är killar är wow, en kvinna på en mansdominerad arbetsplats måste visa att hon är jätta mycket bättre att hon förtjänar sin plats[...]

Det Lisa beskriver kan tolkas vara ett uttryck för Hirdmans genusarbetsdelning⁷⁴, kvinnor inom mansdominerade verksamheter tenderar att möta motstånd eftersom de konkurrerar om en position på arbetsplatsen. Både Erik och Peter återkommer till att de upplever att deras kön ger dem en fördel vad gäller möjligheten att få ett arbete. Peter menar att det är vanligare att kvinnorna har en utbildning än män inom detta yrkesområde, därför ses det som ett plus när du är kille och har en utbildning. Det kan tolkas som att det förväntas av männen att de ska bidra med något ”annat” till verksamheten. Männen ska bidra med något som kvinnorna inte kan och det blir därför viktigt att få in män i detta yrkesområde. Detta överensstämmer med tidigare studier om män inom kvinnodominerade yrken som visar att männen förväntas tillföra något till verksamheten som inte kvinnorna kan.⁷⁵ Det kan ses som ett resultat på de kulturella förväntningar som finns i samhället gällande kvinnligt och manligt, männen får representera något som är motsatsen till det kvinnorna kan och gör. Att det är viktigt att få män inom omsorgsutbildningen menar informanterna har att göra med att vård och omsorg traditionellt har varit en sektor som är kvinnodominerad. Detta gör att yrkena inom sektorn är lågt avlönade och har en lägre status än yrken som av tradition anses vara mer manliga. Samhället är präglad av en manlighetsnorm vilket innebär att de arenor som män verkar inom värderas högre än de arenor

⁷⁴Hirdman, (2001), s.66

⁷⁵Ingrid Nilsson Motevasel, *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer- omsorg i mans- och kvinnodominerade relationer*, Studentlitteratur Lund, (2002), s. 10

som kvinnor verkar inom.⁷⁶ Därför är det viktigt att få in män i yrket eftersom det gör att statusen höjs. När män kommer in på en kvinnodominerad arbetsplats medför det förväntningar på att statusen på yrket ska höjas och likaså lönen.⁷⁷ Sofia menar att det är viktigt med jämn könsfördelning i verksamheten.

Sofia:[...] det har en funktion för dom personer som vi träffar för det passar ju lite olika om man är kvinna eller man och hos dom kunder som vi har, och vi har ju märkt att det är mer efterfrågan på killar, men nu är vi ju fler tjejer än killar så då blir det ju svårt, sen så är det viktigt för klimatet tror jag, det blir jämnare i arbetsgruppen, fast vi har ett väldigt bra klimat ändå

Det är således viktigt att uppnå jämn könsfördelning eftersom det både gynnar den direkta verksamheten och gör att det blir ett ”bättre” arbetsklimat. Det fyller en viktig funktion i verksamheten om det är jämn könsfördelning, dock kan det enligt informanterna upplevas som det är för mycket fokus på könsfördelningen. Peter menar att det är viktigare att se till personligt kunnande och personliga meriter istället för att fokusera på att fördelningen mellan könen skall var jämn.

Informanten Peter upplever att det är vanligare att kvinnorna inom behandlingsverksamheten har en utbildning och att de män som arbetat inom denna verksamhet tidigare setts som så kallade macho- män. Han påpekar dock att detta är på väg att förändras.

Peter:[...] möter man människor när man jobbar på behandlingshem och tidigare så har man ju ofta haft en hyfsat jämn könsfördelning, men det är ju nästan bara kvinnorna som har en utbildning att stå på, i alla fall en universitetsutbildning,[...],fast det är väl alltså behandlingssfären där jag har jobbat mest,[...], det har ju haft en macho-stämpel över sig och i en macho-stämpel så ingår det väl inte att plugga liksom tror jag, eller många av dem som jag har mött så har jag fått en känsla av att det kan vara så, fast det håller ju på att förändras.

Det kan tolkas som att Peter ger uttryck för att det behövs en annan typ av manlighetsideal inom behandlingsverksamheten alltså ses machoidealet som något negativt. Detta tyder på det som Karin Kullberg i sin studie om manliga socionomer vill påvisa, att det pågår en förhandling om vilket manlighetsideal de försöker representera. Kullberg menar nämligen att de manliga socionomerna försöker representera ett ideal som går emot den hegemoniska manligheten, de representerar en icke-traditionell manlighet. Samtidigt som de försöker bevara en traditionell manlighet genom att hitta en nisch inom verksamheten.⁷⁸ Det kan tolkas som att det pågår en förhandling om vilken manlighetsdiskurs Peter och Erik vill representera. Att Peter och Erik känner att de har en fördel i anställningsförfarandet kan sägas spegla de samhällsliga normerna

⁷⁶Hirdman, (2002), s. 67

⁷⁷Marie Norberg, *Jämställdhetens spjutspets?, Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*, Arkipelag, Göteborg,(2005), s. 64

⁷⁸Karin Kullberg, *Man hittar sin nisch- Om män i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet*, rapportserie IVOSA, Växjö, (2006), s. 120

och den genusuppdelning som finns. Deras kulturella ”manliga” kapital⁷⁹ och de resurser det ger värderas i anställningsförfarandet som en betydelsefull tillgång. I Peters beskrivning av machomännen återkommer Hirdmans teori om genusarbetsdelningen⁸⁰ Inom omsorgssektorn kan behandlingsverksamheten uppfattas som ett ”mer” manligt arbetsområde än ett kvinnligt.

Informanten Martin avviker från detta, han upplever inte att han har haft någon fördel i arbetsökningsprocessen för att han är man. Martin har haft perioder då han sökt arbete och har upplevt att det varit svårt att få ett arbete. Tillskillnad från Peter och Erik har Martin inte upplevt att könet varit en dörröppnare i arbetsökningsprocessen. Det kan dock ha betydelse att de sökt arbeten inom olika verksamhetsområden. Erfarenheten av arbetsökningsprocessen kan alltså ha en inverkan på om hur informanterna uppfattat att kön har haft betydelse i vägen till ett arbete. Förutom Lisa har ingen av de kvinnliga informanterna reflekterat över att männen skulle ha en fördel i anställningsförfarandet. Det kan bero på att männen i detta fall är få i antal jämförelse med kvinnorna att denna fördel inte uppmärksammas av kvinnorna.

Även om de manliga informanterna upplever en fördel i anställningsförfarandet visar den kvalitativa analysen i denna studie att männen har lägre ackumulerat socialt kapital än kvinnorna. Deras snittlön är också något lägre än kvinnornas. Det bör tas i beaktande att männen i denna studie tillhör det underrepresenterade könet. Den deskriptiva statistiken visar att i detta urval var ålder relevant eftersom det påverkade lönen.⁸¹ Kvinnorna i detta fall hade högre snittlön och de var i snitt äldre än männen. En orsak till att kvinnorna i detta sammanhang har högre lön kan bero på att det är flera av dem som har högre befattningar såsom enhetschefer, socialsekreterare medan flera av de män som ingår i studien arbetar inom behandlingsverksamheter och som handläggare. Jag har inte undersökt om det finns någon skillnad i lönenivå mellan de män och kvinnor som har samma typ av befattningar. Ulfsson dotter menar att andelen kvinnor påverkar yrkesstatusen negativt om det är ett yrke med hög status, men detta gäller inte för yrken med låg status. Således är det många faktorer som påverkar individer i deras arbetsökningsprocess, även om männen har upplevt att de har haft fördel i anställningsförfarandet så ger den kvalitativa analysen indikation på att andra faktorer som ålder och volymen av det sociala kapitalet är sådant som har betydelse i processen. Enligt Skeggs är kapitalet beroende av kontexten och kön bär således på olika stort kapital i olika sammanhang.⁸² Även om ”feminint kapital” inte anses vara en lika stor tillgång som det manliga kan det i vissa situationer uppvägas av andra typer av kapital, utbildning, ett rikt socialt nätverk, medlemskap i organisationer är faktorer som kan bidra till att kvinnor kan uppväga sitt feminina kapitalet.⁸³

⁷⁹Skeggs, (2000),s.22

⁸⁰Hirdman, (2001), s. 66

⁸¹Se den deskriptiva statistiken

⁸²Skeggs, (2000), s. 21

⁸³Eriksson Ulfsson dotter, (2006), s. 207

Den sociala bakgrundens betydelse för val av utbildning och yrke

Vad gäller den sociala bakgrunden hos informanterna har flera av dem föräldrar som arbetar inom människohjälpande yrken. Deras föräldrar arbetar som socionomer, arbetsterapeuter, sjuksköterskor, förskollärare och fritidspedagoger. Detta menar flera av informanterna har haft stor betydelse för dem då de valt utbildning eftersom det har genererat ett intresse för att arbeta inom ett yrke som handlar om att hjälpa andra människor. I informanternas fall var det flera av dem som hade föräldrar som arbetade inom liknande yrkesområden. Informanten Martins båda föräldrar arbetar inom omsorgssektorn och han menar att det präglat hans val av yrke och utbildning.

Ida: [...]jag tänkte mer fråga om du tror att [...],din bakgrund, att den har betydelse för att du valde socialomsorgsprogrammet?

Martin: Ja jo men man är ju mentalt förberedd på vad det innebär att jobba inom, inom den branschen eller hur man ska uttrycka det att man, eller att jag har sett mina föräldrar och hur dom, och deras arbeten och hur dom har agerat i det här och har fått varit med min pappa ganska mycket under, då när jag var lite och var med dom på olika aktiviteter med i dom verksamheterna då jag fick följa med

De som inte hade föräldrar som arbetade inom den människohjälpande sektorn hade föräldrar som inte hade någon hög utbildning utan gymnasiet var i många fall den högst avslutade utbildningen.⁸⁴ Att klassbakgrunden har betydelse då det kommer till val av utbildning och yrke påvisas av tidigare studier. Enligt sociologen David Halpern är det främst mödrarnas är utbildningsbakgrund som präglat barnens framtida val.⁸⁵ I detta fall har informanterna utbildat sig på akademisk nivå. Halperns tes överensstämmer till stor del med det som framkommer i den deskriptiva statistiken, eftersom det i detta urval främst var mödrarna som hade en akademisk utbildning. Det är inte bara Martin som anser att hans föräldrars yrke genererat intresset för att jobba med människor, flera andra informanterna hade liknande erfarenheter av att de hade varit med sina föräldrar i deras yrkesutövning när de var små. Karin menar att hennes bakgrund inte haft någon betydelse i hennes val av utbildning och yrke. Hon är den första i sin släkt som läser på universitet och menar att det inte alls förväntades av henne att hon skulle läsa.

Ida: Vad tänker du att din bakgrund, tänker du att din bakgrund att den har betydelse för att du har valt yrke?

Karin:[...]nej alltså inte bakgrunds, för om man skulle se tillbaka på min bakgrund, min familj eller släkt historiskt så finns det inga akademiker eller sådär, så då skulle man ju kunna tro att då skulle jag också göra något mer praktiskt eller så, men eh ja, men nej

Karins uttalande överensstämmer med flera av de andra informanterna som också anser att deras sociala bakgrund inte explicit haft någon avgörande betydelse för deras val av utbildning och yrke. Det arbete Karin hade före utbildningen var präglats av hennes föräldrars bakgrund. Att

⁸⁴Se den deskriptiva statistiken.

⁸⁵Halpern, (2005), s .143

hon valde en utbildning med lägre akademisk status kan också vara präglad av hennes bakgrund. Som högskoleverkets rapport visar så väljer kvinnor med arbetarklassbakgrund ofta utbildningar i socialt arbete.⁸⁶ Karins upplevelse överensstämmer också med det som framkom i Skeggs studie som menar att kvinnor ur arbetarklassen förväntas verka inom omvårdnadssektorn. Genom att kvinnor ifrån arbetarklassen väntas arbeta inom dessa områden blir förflyttningar till andra sociala positioner och således andra yrken svårare. Eriksson Ulfsson menar att det är ovanligare att kvinnor ur arbetarklassen bryter könsbarriärer vad gäller val av utbildning och yrke. Karin präglas av de förväntningar som finns på henne utifrån hennes klassposition och henne kön. Hon har brutit mot den förväntade normen eftersom hon har läst på universitet samtidigt så förhåller hon sig till normen genom att välja en utbildning inom omvårdnadssektorn som dels är kvinnodominerad och som därmed inte anses ha särskilt hög akademisk status. Informanten Erik menar att de flesta av hans klasskamrater tillhörde arbetarklassen.

Erik:[...]jag tror inte det är speciellt vanligt att, att komma från hög akademisk familj och läsa till socialpedagog, inte om, inte om jag kollar på mina klasskamrater i alla fall, eh...betydligt mer arbetarklass familj i sådana fall, det tycker jag,

Eriks utsaga överensstämmer med det framkommer i den deskriptiva statistiken där det visar sig att respondenterna i detta urval främst hade ”arbetarklassbakgrund”.⁸⁷ Som jag tidigare nämnt menar Bourdieu att ”klass existerar i ett socialt rum, ett rum av skillnader”, klass bör därför inte se som något förutbestämt eller givet utan det är något som skapas.⁸⁸ Ulfsson Eriksson tolkar Bourdieu utifrån detta och menar att varje aktör i samhället är positionerade utifrån mängden kapital och den typ av kapital som vi innehar, vilket skapar våra relationer till andra aktörer. Våra handlingar präglas av den position vi har i det sociala rummet. Individer präglas av de möjligheter och villkor som är kopplade till den position de innehar. Detta leder till att de individer som har liknande positioner i det sociala rummet också förvärvar liknande erfarenheter och det leder till att de också handlar på ett likartat sätt.⁸⁹ Halpern menar att medelklassen vanligen har ett mer omfattande nätverk än de som tillhör arbetarklassen, vilket också inverkar på det sociala kapitalet. Lin menar att det är först när vi aktiverar våra inbäddade tillgångar och resurser och således mobiliserar vårt nätverk som det blir till socialt kapital.⁹⁰ För informanterna innebär det att deras klassposition inbegriper förväntningar från samhället men även från dem själva om vilka val som är möjliga att göra. Skeggs menar att den sociala platsen vi innehar inverkar på våra rörelser och relationer till andra sociala positioner och i och med det vår förmåga och möjlighet att omsätta de tillgångar vi redan har.⁹¹

⁸⁶Universitet och högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2007, s. 21

⁸⁷Se den deskriptiva statistiken

⁸⁸Bourdieu, (2004), s. 23

⁸⁹Eriksson Ulfsson, (2006), s.28-29

⁹⁰Lin, (2002), s.193

⁹¹Skeggs, (2000), s. 23

Avslutande diskussion

Syfte med denna studie har varit att undersöka hur en etableringsprocess på arbetsmarknaden kan se ut och hur faktorer som genus och klass inverkar på processen, hur har arbetsökningsprocessen sett ut för informanterna? Vilken betydelse har det sociala nätverket haft i processen? Hur har kön/genus påverkat dem i processen, och har informanternas klassposition haft någon betydelse i processen?

I Socialomsorgsutbildningen ingick det mycket praktik. Vilket har gett informanterna möjlighet att få inblick i den framtida arbetsmarknaden. Informanterna har på olika sätt dragit nytta av sin praktikperiod. Praktiken är en förvärvad tillgång arbetsökningsprocessen som också utgör del i deras sociala kapital och det är då dessa tillgångar har investeras på arbetsmarknaden de blir till socialt kapital.⁹² För de informanter som inte har haft direkt nytta av praktiken så har praktikperioden ändå bidragit med viktiga resurser som referenser som informanterna kan använda då de söker arbete. Det räcker inte bara att skicka en ansökan och ett CV utan det är framförallt viktigt att ta personlig kontakt med arbetsgivaren. Att ringa upp arbetsgivaren efter att ha skickat iväg en jobbansökan är en strategi som flera av informanterna använder sig av för att utmärka sig gentemot andra sökanden. I ansökningsprocessen är det framförallt viktigt att utmärka sig, eftersom det ger en större möjlighet att få arbete. Sökprocessen har sett olika ut för alla informanter. Många har blivit aktivt uppsökta av arbetsgivaren och har knappt behövt söka något arbete. Via extrajobb eller praktik så har informanterna skapat en kontakt med arbetsgivaren som gör att de sedan blivit aktivt rekryterade och erbjudna jobb. Vissa informanter har sökt väldigt många jobb innan de har fått utdelning. Flera av informanterna menar att det är viktigt att ha rimliga krav och förväntningar i början, det är alltså viktigt att inte begränsa sig i själva sökprocessen. Det är framförallt den första anställningen som är viktig eftersom den öppnar dörren till arbetsmarknaden.

För informanterna är utbildningen en viktig tillgång i utbytet av resurser. Deras utbildning ger dem tillträde till arbetsmarknaden och alla informanterna har investerat dessa tillgångar på olika sätt. Detta påverkar också skapandet av deras sociala kapital. Informanterna har alla investerat sina resurser på olika sätt. Vissa av informanterna har mer tydligt uppsatta mål om vad de vill få ut av utbildningen och sitt arbete och sitt nätverk. Nätverket är en viktig del i informanternas arbetsökningsprocess. Nätverket har gett direkta och indirekta möjligheter till arbete. Det är främst gamla klasskamrater och kompisar som utgör informanternas nätverk. Att ta hjälp av den närmare familjen då det kommer till jobbsökande är inte särskilt vanligt. Det är framförallt information om lediga jobb som informanterna har använt sitt nätverk till men också till att utbyta erfarenheter. Deras utsagor överensstämmer med Granovetters tes om de svaga bandens

⁹²Lin, (2002), s.193

styrka⁹³, eftersom det också är dessa band som gett utdelning på arbetsmarkanden för informanterna. Vissa har använt nätverket på ett mer indirekt sätt. Lisa hade till exempel en färdig bild av vad hon vill få ut av sin utbildning, av sitt arbete och av sitt nätverk. Nätverket blir i Lisas fall en viktig tillgång i skapandet av hennes sociala kapital. Medlemskapet i nätverket kan i hennes fall ses som en medveten strategi som hon använder för att skapa betydelsefulla tillgångar som hon sedan kan dra nytta av för investering på arbetsmarknaden.

Hirdmans teori om genusuppdelningen⁹⁴ präglar informanterna i arbetsökningsprocessen. För de manliga informanterna är könet en fördel eftersom det ger företräde i anställningsförfarandet. De representerar normen i samhället och med deras närvaro förväntas det ske en statushöjning i yrket. De manliga informanterna har upplevt att könet varit en ”dörröppnare” för dem för inträdet på arbetsmarknaden. De kvinnliga informanterna har inte reflekterat över att männen skulle ha en fördel, men det beror på att männen är så få och att det därför inte blir lika tydligt att männen har en fördel i anställningsförfarandet. Peter och Erik som är de informanterna som upplevt denna fördel har haft relativt lätt att få jobb, informanten Martin som har haft det svårare har inte upplevt att han haft fördel i anställningsförfarandet för att han är man. Erfarenheten av arbetsökningsprocessen kan alltså ha en inverkan på hur informanterna uppfattat att kön har haft betydelse i vägen till ett arbete. Den deskriptiva statistiken visar att kvinnor i detta urval hade högre lön och högre ackumulerat socialt kapital⁹⁵, det kan dels bero på att kvinnorna i snitt är äldre än männen och dels på att de har något högre befattningar än männen. I detta urval jobbade männen främst inom behandlingsverksamheten medan kvinnorna arbetade inom administrativ verksamhet.

Informanternas utsagor pekar på att utbildningsvalet inte var slumpmässigt utan att deras sociala bakgrund präglade valet på olika sätt. Detta är inte något som informanterna själva explicit uttrycker. Flera av dem föräldrar som arbetade med liknande yrken och detta hade genererat ett intresse hos informanterna. Skeggs menar att individer präglas av den klassposition de ingår i och att det också innebär att de präglas av förväntningar som den sociala positionen innebär.⁹⁶ De flesta av informanterna hade arbetarklassbakgrund och därför var valet av Socialomsorgsutbildningen som enligt informanterna har en låg akademisk status mer förväntat än att det skulle läsa utbildning med högre akademisk status. Detta blir speciellt tydligt för vissa av informanterna, exempelvis Karin som bryter mot sin arbetarklassbakgrund, hon är den första i sin släkt som läser på akademisk nivå. Dock så har den utbildning hon valt en låg akademisk status, så hennes utbildningsval är också där tydligt präglat av hennes klassposition. Det är svårare för kvinnor att byta klasspositioner, männen som bryter mot förväntade normer främst på grund

⁹³Granocvetter ,(1999), s. 53

⁹⁴Hirdman,(2001) s. 66

⁹⁵Se den deskriptiva analysen

⁹⁶Skeggs, (2000), s.21

av att de valt en kvinnodominerad utbildning. Informanterna menar att deras utbildning har en låg status och inte är lika erkänd av omgivningen som till exempel socionomutbildningen. Socialomsorgsutbildningen uppges inte vara en utbildning man läser för att man vill ha en akademisk utbildning.

I denna studie har fokus legat på hur genus och klassbakgrund påverkar individer i en arbetsökningsprocess. Eftersom mycket av den tidigare forskningen inte uppmärksammat hur dessa två faktorer har betydelse för individers etableringsprocess på arbetsmarknaden, hoppas jag att min studie kan vara en del av att synliggöra detta. Min förhoppning är även att fler och mer fördjupande studier genomförs på området

Sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur etableringsprocessen på arbetsmarknaden sett ut för studenter från Socialomsorgsutbildningen, utifrån faktorer som genus, klass och socialt nätverk. Det empiriska materialet i denna uppsats grundar sig på sju stycken kvalitativa intervjuer och tjugo stycken enkäter. Tanken är att de kvalitativa intervjuerna utgör huvudsakliga empiriska materialet i undersökningen. Det är de medverkande informanternas upplevelser och erfarenheter som ligger till grund för undersökningen. Enkäterna fungerar som en deskriptiv bakgrund.

De kvalitativa intervjuerna analyserade med hjälp av kodningsverktyg som används inom Grundad Teori. Jag använde också triangulering som metod eftersom jag valt att kombinera kvalitativt och kvantitativt datamaterial.

De teoretiska influenser som jag har tillämpat i studien är teorier om socialt nätverk och socialt kapital, genus, klass och respektabilitet. Det sociala nätverk som individen omger sig med är en viktig faktor när det gäller etableringen på arbetsmarkanden. Socialt kapital handlar om hur individer som ingår i ett socialt nätverk investerar sina resurser i det sammanhang som de ingår i. I detta fall handlar det om hur de investerar sin resurser på arbetsmarkanden. Jag har använt mig av genusteori för att förklara könets betydelse i processen.

Den deskriptiva statistiken visar att majoriteten av respondenterna i detta urval var kvinnor. När jag undersökt respondenternas sociala bakgrund framkommer att mina respondenter är barn till föräldrar som i bästa fall har en utbildning som ligger något högre än gymnasienivå. För att ytterligare undersöka respondenternas sociala bakgrund undersökte jag vilken yrkesgrupp deras föräldrar tillhörde, arbetare var den vanligaste yrkesgruppen. Kvinnorna i detta urval hade högre snittlön än männen och de hade också en högre snittålder. Jag har också undersökt hur respondenterna gått till väga i sin ansökningsprocess. Samtliga respondenter i detta urval hade en anställning. Den vanligaste anställningsformen var fast/tillsvidare anställning.

Flertalet av informanterna hade arbetarklassbakgrund och det kan delvis förklara deras val av utbildning, deras utbildning anses ha lägre akademisk status än socionomutbildningen. För de manliga informanterna har könet setts som en dörröppnare till inträdet på arbetsmarknaden och de har upplevt att de har haft en fördel gentemot kvinnorna i anställningsförfarandet. För informanterna har nätverk, särskilt varit en vital del i arbetsökningsprocessen. Det är främst informella kontakter som har haft en avgörande betydelse för informanterna i deras jobb-sökande.

Referenser

Ahlgren Rose-Marie, i Hagström Tom,(red), *Ungdomar i övergångsåldern*, Studentlitteratur Lund (1999)

Belliveau, A Marua, ”Blind Ambition? The Effects of Social Networks and Institutional Sex Composition on the Job Search Outcomes of Elite Coeducational and Women’s College Graduates” I *Organization Science*, Vol. 16, No2, (2005)

Behtoui Alireza, *Unequal Opportunties – The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and their Children in the Swedish Labour Market* , Linköpings University , Linköping (2006)

Behtoui Alireza, *Om de hade föräldrar födda på “rätt plats”- om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningsystemet och på den svenska arbetsmarknaden* Rapport intergration 2005, Intergrationsverket Norrköping (2006)

Bethoui, Alireza, i Dahlstedt Magnus, Hertzberg, Fredrik, Urban, Susanne, Ålund Aleksandra, (red), Borea, Umeå, (2007) *Utbildning, arbete, medborgarskap, - Strategier för social inkludering i den mångkulturella staden*,

Bourdieu, Pierre, *Praktiskt förnuft - Bidrag till en handlingsteori*, Daidalos, Göteborg, (2004)

Bourdieu, Pierre, i Richardsson, John, G, (ed) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, London, (1986)

Bryman Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber Ekonomi,(2002)

Charmaz, Kathy, i Denzin et al, *Handbook of qualitative research*, Sage London, (2000)

Dahmström, Karin, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistik undersökning*, Studentlitteratur, Lund (2005)

Dey, Ian, i Seale et al, *Qualitative Research Practice*, Sage London, (2004)

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt, *Sociologiska perspektiv- Grundläggande sociologiska perspektiv*, Studentlitteratur, Lund, (2006)

Forneng, Stig & Amnéus Ingeborg (red), *Universitet och högskolor – Högskoleverkets årsrapport 2007*, rapport 2007:33 R, Högskoleverket, Stockholm (2007)

- Ganzeboom, Harry & Trieman, Donlad, "Internationally Comparable Measures of Occupational Status for 1988 International Standard Classification of Occupations", *Social Science Research*, Vol. 25, No3, (1996)
- Gonäs Lena, Lindgren Gerd, Bildt, Carina (red) *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm (2001)
- Granovetter, Mark, *Getting a job- A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, Chicago (1995)
- Guvå Gunilla & Hylander, Ingrid, *Grundad Teori- ett teorigenererande forskningsperspektiv*, Liber, Stockholm, (2003)
- Halpern, David, *Social Capital*, Polity Press, Camebridge, (2005)
- Hammersley, Martyn & Aktinson, Paul, *Ethnography – Principle in Practice*, Routledge, New York (1995)
- Hirdman, Yvonne, *Genus – Om det stabila föränderliga former*, Liber Malmö (2002)
- Jansson, Fredrik *Informationsflödet och rekryteringsprocessen*, Ura Ams utredningsenhet, 1999:14
- Kullberg Karin, *Man bittar sin nisch- om män i socionomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet*, Rapportserie i socialt arbete nr 6, IVOSA Växjö Universitet, (2006)
- Nan, Lin, *Social Capital – A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, (2001)
- Nilsson, Motevasel, Ingrid *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer - omsorg i mans- och kvinnodominerade relationer*, Studentlitteratur Lund, (2002)
- Marie Norberg, *Jämställdhetens spjutspets?, Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*, Arkipelag, Göteborg,(2005)
- På tal om utbildning*, Publikation SCB; Statistiska Centralbyrån, Stockholm, (2006)
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet, *Basics of Qualitative Research- techniques and procedures for developing grounded theory*, Sage, (1998)

Tovatt, Caroline, i Magnus Dahlstedt, et al (red), *Utbildning, Arbete, Medborgarskap*, Borea,,Umeå, (2007)

Ulfsson, Eriksson, Ylva, *Yrke, status & genus- En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborg University, Göteborg,(2006)

Zander, Susanne (red) Ungdomsstyrelsen: *Fokus 2005- En analys av ungas etablering och egna försörjning*, Ungdomsstyrelsen, Stockholm, (2005)

Otryckta referenser:

Informationsmaterial, Kursplan för *Utbildning i Social omsorg*, Linköpings universitet, (1995)

Informationsmaterial, Utbildningsplan för *Socionomprogrammet*, Linköpings universitet, (2003)

Internet:

Vetenskapsrådets hemsida,

<http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf>

Akademikerförbundet SSR ”Lön och arbetsmarknad 2007”,

http://www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/fackliga_fragor/lonefragor/L%C3%B6n%20och%20arbetsmarknad%202007.pdf

Bilaga 1 Presentation av informanterna

Erik

Är 28år och arbetar i ett boendestödteam för personer med diagnosen aspergers syndrom. Han tog examen 2005 och läste inriktningen mot social pedagog. Hade timvikariat när han pluggade, detta ledde till ett jobb efter utbildningen, fick sedan via sitt första jobb anställning på ett annat boende och jobbade där i cirka ett år, har sedan ett år tillbaka sin nuvarande anställning.

Anna

Hon är 24 år och arbetar som socialpedagog inom ett projekt som handlar om att ge unga vuxna stöd och hjälp till att komma ut på arbetsmarknaden. Hon tog examen 2005 med inriktning mot socialpedagog. Har kompletterat utbildningen med kurs i social juridik. Har haft fyra olika anställningar sedan examen.

Lisa

Är 28år och arbetar som behandlingsassistent inom verksamhet för vuxna missbrukare. Tog examen 2005 och studerade inriktningen mot socialpedagog. Arbetar halvtid och studerar halvtid. Studerar för att få Socionomkompetens

Sofia

Är 28år och arbetar som boendestödjare för en grupp med ”psykiskt” funktionshinder. Tog examen 2005 och läste med inriktning mot socialpedagog. Har kompletterat utbildningen med kurs i social juridik. Blev aktiv rekryterad av sin chef på sin nuvarande anställning.

Karin

Är 29 år och arbetar nattskift inom neuropsykiatri. Har läst inriktningen mot socialpedagogik, tog examen 2005. Fick en första anställning via ett sommarjobb där arbetade hon i ett år, sedan sökte hon sin nuvarande anställning.

Peter

Är 26 år och arbetar som socialpedagog med att förhindra eller förkorta ungdomars vistelse på vårdinstitutioner för ungdomar. Tog examen 2005 och studerad inriktningen mot socialpedagog. Hade under studietiden flera extrajobb, som sedan ledde till anställning efter examen. Den nuvarande anställningen fick han genom att han blev rekryterad av sin chef.

Martin

Är 37år och arbetar som handläggare i en kommun i Östergötland. Har läst inriktningen som innefattar äldre och funktionshindrare. Tog examen 2006 och har därefter kompletterat utbildningen med en magisterexamen. Har haft tre anställningar på ett år och är på väg mot ytterligare en anställning. De tidigare anställningarna har varit vikariat. Har sökt arbete via arbetsförmedlingen, samt blivit tipsad om lediga anställningar från tidigare klasskamrater. Har upplevt att det varit relativt svårt att få ett arbete.

Bilaga 2 Enkäten

Till dig som tagit examen för tre år sedan

Hej,

Jag skriver magisteruppsats inom ramen för utbildningsprogrammet ”Samhälls- och kulturanalys” vid Linköpings Universitet.

Syftet med magisteruppsatsen är att granska arbetsmarknadssituationen för ungdomar som tagit examen från olika utbildningar tre år efter avslutade studier. Vårt fokus är på betydelsen av tillgång till socialt kapital på arbetsmarknaden. Jag är speciellt intresserad av hur det sociala kapitalet (sociala nätverket) fungerar i olika skeden av rekryteringsprocessen för att gynna eller hindra individer?

Undersökningen vänder sig till ett urval av ungdomar som har studerat ___Socinom/socialomsorg/socialpedagogprogrammet_____ Och det är därför du har fått den här enkäten. Det är angeläget att Du deltar eftersom **dina svar inte kan ersättas med någon annans**. Allt deltagande är dock frivilligt.

Vi är intresserade av mönster på arbetsmarknaden. Svaren du lämnar **avidentifieras** och **grupperas** så att **enskildas personers identitet inte går att spåra** Uppgifterna är skyddade av personuppgiftslagen (1998:204) och sekretesslagen (1980:100) . **Vi garanterar anonymitet.**

Det nummer som finns överst på formuläret används endast under insamlingsarbetet för att kunna skicka eventuella påminnelser. Efter att insamlingen är avslutad förstörs enkäterna. Vi ber dig skicka det ifyllda frågeformuläret i det portofria svarskuvertet så snart som möjligt.

Om du har frågor om enkäten är du välkommen att ringa eller maila till:

Frågor om nuvarande arbete

1. Till vilken yrkesgrupp räknar du dig?

- 1 Arbetare 2 Tjänsteman
3 Akademiker 4 Företagare

2. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning för tillfället

- 1 Anställd – gå till fråga 4 2 Egen företagare Gå till fråga 3
Arbetslös/arbetssökande Gå till 4 Studerar Gå till fråga 3
3 fråga 3
5 Annan: vad _____ Gå till fråga 3

3. Har du haft någon anställning sedan du slutade din XX utbildning

- 1 Ja 2 Nej Gå till fråga 14 


4. Vilket befattning/tjänstetitel har Du på ditt nuvarande jobb?

5. Hur länge har du haft ditt nuvarande arbete?

Ange endast en siffra per ruta

- 1 | år mån

6. Hur många timmar jobbar du vanligtvis per vecka?

- 1 40 timmar eller mer Gå till fråga 8 
2 35 – 40 timmar Gå till fråga 8 

- 2 20-34 timmar
3 1-19 timmar

7. **OM DU arbetar mindre än 35 timmar/vecka. Skulle du vilja utöka din arbetstid?**

- 1 Ja
2 Nej

8. **Vilken typ av anställning har du?**

- 1 Fast/tillsvidareanställning
2 Vikariat
3 Provanställning
4 Projektanställning
5 Annan tidsbegränsad anställning
6 Arbetsmarknadspolitisk åtgärd

9. **Ungefär hur många anställda är det på din arbetsplats?**

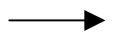
- 1 1-4
2 5-9
3 10-19
4 20-100
5 100-499
6 500 eller fler
7 Vet ej

10. **Hur fick du först reda på att ditt nuvarande jobb var ledigt?**

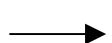
Markera endast ett alternativ

- 1 Jag tog själv kontakt med arbetsgivaren
2 Annons i dags- eller facktidning, Platsjournalen
3 Internet
4 Via arbetsförmedlingens personal
5 Via socialtjänstens personal
6 Via ett personaluthyrningsföretag
7 Tips från släktingar, vänner och bekanta
8 Arbetsgivaren kontaktade mig
9 På annat sätt

Gå till fråga 11



Gå till fråga 12



Gå till fråga 12

11. OM DU själv kontaktade arbetsgivaren.

Vad var skälet till att du tog kontakt med just den arbetsgivaren?

Markera endast ett alternativ

- 1 Jag hade arbetat där tidigare
- 2 Jag hade bekanta som arbetar där
- 3 Jag kände en chef där
- 4 Jag fick rådet via arbetsförmedlingen
- 5 Jag fick rådet via socialtjänsten
- 6 Annat

12. Hur många jobb sökte du innan du fick ditt nuvarande arbete?

- 1 Ett jobb, sökte enbart mitt nuvarande arbete och blev anställd
- 2 2 jobb
- 3 3-4 jobb
- 4 5-9 jobb
- 5 10-19 jobb
- 6 20 jobb eller fler

13. Hur stor är din lön per månad före skatt från din nuvarande anställning?

(Inklusive ob-tillägg etc.)

- | | | | |
|---|--|----|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> Mindre än 10 000 kr | 10 | <input type="checkbox"/> 20 001 – 21 000 kr |
| 2 | <input type="checkbox"/> 10 000 – 12 000 kr | 11 | <input type="checkbox"/> 21 001 – 22 000 kr |
| 3 | <input type="checkbox"/> 12 001- 13 000 kr | 12 | <input type="checkbox"/> 22 001 – 23 000 kr |
| 4 | <input type="checkbox"/> 13 001 – 14 000 kr | 13 | <input type="checkbox"/> 23 000 – 24 000 kr |
| 5 | <input type="checkbox"/> 14 001- 15 000 kr | 14 | <input type="checkbox"/> 24 001 – 25 000 kr |
| 6 | <input type="checkbox"/> 16 001 – 17 000 kr | 15 | <input type="checkbox"/> 25 001 – 26 000 kr |
| 7 | <input type="checkbox"/> 17 001 – 18 000 kr | 16 | <input type="checkbox"/> 26 001 – 27 000 kr |
| 8 | <input type="checkbox"/> 18 001 – 19 000 kr | 17 | <input type="checkbox"/> 27 000 – 28 000 kr |
| 9 | <input type="checkbox"/> 19001 – 20 000 kr | 18 | <input type="checkbox"/> Mer än 28 000 kr |

14 . Hur väl stämmer följande påståenden in på Dig och dina arbetsuppgifter? Svara med skalan från 1= stämmer inte alls och 10 = stämmer helt.

		Inte alls											Helt
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		10
a.	Mina arbetsuppgifter passar min kompetens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Mina arbetsuppgifter passar min utbildningsnivå.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Mina arbetsuppgifter passar min utbildnings inriktning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Min lön motsvarar mina meriter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Min lön motsvarar mina ansträngningar på jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Jag är nöjd med arbetsmiljön på mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	Jag är nöjd med min relation till mina medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	Jag är nöjd med min relation till min närmaste chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Jag hoppas kunna jobba på den här arbetsplatsen under många år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Socialt kapital

Vi kommer nu att ställa frågor som fokuserar på hur ditt sociala nätverk ser ut.

Vi ber dig att för varje uppräknat yrke/befattning på fråga 15 besvara om du känner någon som jobbar med detta.

OM du svarar JA på något av yrkena/befattningarna i fråga 15, så fyll då också i fråga 16 och 17 för motsvarande yrken/befattningar.

	Fråga 15.	Fråga 16.	Fråga 17.
	14. Känner du någon som jobbar inom följande yrken /befattningar?	OM JA på fr. 14. 15. Kände du honom/henne när du sökte ditt nuvarande arbete	OM JA på fr. 14. 16. Vilken relation har hon/ han till dig?

	Ja		Nej		Ja		Nej		Släkt	Nära vän	Bekant			
a Advokat	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
b Polis	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
c Undersköterska	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
d Grundskolelärare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
e Lantbrukare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
f Journalist	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
g Barnskötare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
h Kock	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
i Sjuksköterska	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
j Gymnasielärare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
k Kommunal- tjänsteman	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
l Lokalvårdare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
m Arbetsledare/förman	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
n Kontorist/sekre- terare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
o Industriarbetare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
p Civilingenjör	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
q Bibliotekarie	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
r Läkare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
s Kommunpolitiker	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
t Affärsbiträde	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
u Diskare	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>

- Nu vill vi att du tänker på de **tre personer som du umgås mest med på din fritid (inte familjemedlemmar/släkt)**. Vi kallar dem för vän 1, 2 och 3. Vänner och jobbpersoner kan ibland vara desamma.

VÄN 1

18. a) Vän 1 är:

1 Man2 Kvinna

b) Vän 1 är ungefär:

år gammal

c) Vilken är vän 1:s högsta utbildning?

1 Grundskola eller mindre2 Gymnasium3 Högskola/universitet4 Vet ej

d) I vilket land är vän 1 född?

1 Sverige2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan3 Resten av världen

e) Vilken yrkesgrupp tillhör vän 1?

1 Arbetare2 Tjänstemän3 Företagare4 Arbetar inte → *Gå till fråga 18a*f) Vilken befattning/tjänstetitel har vän 1? *Skriv i rutan nedan.*

VÄN 2

19. a) Vän 2 är:

1 Man

2 Kvinna

b) Vän 2 är ungefär:

år gammal

c) Vilken är vän 2:s högsta utbildning?

1 Grundskola eller mindre

2 Gymnasium

3 Högskola/universitet

4 Vet ej

d) I vilket land är vän 2 född?

1 Sverige

2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan

3 Resten av världen

e) Vilken yrkesgrupp tillhör vän 2?

1 Arbetare

2 Tjänstemän

3 Företagare

4 Arbetar inte → *Gå till fråga 19a*

f) Vilken befattning/tjänstetitel har vän 2? *Skriv i rutan nedan.*

VÄN 3

20. a) Vän 3 är:

1 Man

2 Kvinna

b) Vän 3 är ungefär:

år gammal

c) Vilken är vän 3:s högsta utbildning?

1 Grundskola eller mindre

2 Gymnasium

3 Högskola/universitet

4 Vet ej

d) I vilket land är vän 3 född?

1 Sverige

2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan

3 Resten av världen

e) Vilken yrkesgrupp tillhör vän 3?

1 Arbetare

2 Tjänstemän

3 Företagare

4 Arbetar inte → *Gå till fråga 20*

f) Vilken befattning/tjänstetitel har vän 3? *Skriv i rutan nedan.*

Bakgrundsfrågor

- Nu några frågor om dig själv.

21. Kön:

- 1 *man*
- 2 *kvinn*

22. Födelseår:

- 19...

23

I vilket land är DU född?

- 1 Sverige
- 2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan
- 3 Resten av världen

24. Vilken är DIN högsta avslutade utbildning?

- 1 3- eller 4-årigt gymnasium
- 2 Kortare högskoleutbildning (kortare än 3 år)
- 3 Längre högskoleutbildning (3 år eller mer)

25. Vilket program har Du läst i gymnasiet?

- 1 Teoretisk inriktade gymnasieprogrammet
- 2 Yrkesinriktade gymnasieprogram

25. I vilken typ av gymnasieskola har Du läst?

- 1 I en vanlig kommunal gymnasieskolan
- 2 I en privat gymnasieskolan

25. Är DU <i>aktiv</i> i någon av följande typer av organisationer?		Ja	Nej
		1	2
a.	Elevråd i skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Facklig organisation (student organisationer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Politiskt parti eller politiska ungdomsorganisationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Land scouter eller sjö scouter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Intresseorganisation (t.ex. Amnesty, Rädda barnen, Röda Korset)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Religiöst samfund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	Idrottsförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.	Invandrarförening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Annan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Vi har också några frågor om **dina föräldrar**.

<p>26. a) Vilken är/var din MOR:s högsta avslutade utbildning?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Grundskola eller mindre</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Gymnasium</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Högskola/universitet</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Vet ej</p> <p>b) Vilken yrkesgrupp tillhör/tillhörde din MOR?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Arbetare</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Tjänstemän</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Företagare</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Arbetar/arbetade inte Gå till fråga 24a</p>
<p>c) Vilken befattning/tjänstetitel har/hade din MOR på sitt nuvarande/senaste arbete? Skriv i rutan nedan.</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin-top: 10px;"></div>

d) I vilket land är din Mor född?

- 1 Sverige
- 2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan
- 3 Resten av världen

27. a) Vilken är/var din FAR:s högsta avslutade utbildning?

- 1 Grundskola eller mindre
- 2 Gymnasium
- 3 Högskola/universitet
- 4 Vet ej

b) Vilken yrkesgrupp tillhör/tillhörde din FAR?

- 1 Arbetare
- 2 Tjänstemän
- 3 Företagare
- 4 Arbetar/arbetade inte ~~Gå till fråga 25a~~

c) **Vilken befattning/tjänstetitel har/hade din FAR på sitt nuvarande/senaste arbete?**
Skriv i rutan nedan.

d) I vilket land är din FAR född?

- 1 Sverige
- 2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan
- 3 Resten av världen

- Vi har även frågor om din nuvarande/senaste **partner**. Det vill säga hustru, man, sambo, flickvän eller pojkvän.

28. a) Vilken är din (senaste) PARTNER:s högsta avslutade utbildning?

1 Grundskola eller mindre

2 Realskola, fackskola, yrkesskola eller 2-årigt gymnasium

3 3- eller 4-årigt gymnasium

4 Kortare högskoleutbildning (kortare än 3 år)

5 Längre högskoleutbildning (3 år eller mer)

6 Vilken?

b) Vilken yrkesgrupp tillhör/tillhörde din PARTNER?

1 Arbetare

2 Tjänstemän

3 Företagare

4 Arbetar/arbetade inte *—Gå till fråga 25d*

c) Vilken befattning/tjänstetitel har/hade din PARTNER på sitt nuvarande/senaste arbete?

Skriv i rutan nedan.

d) I vilket land är din (senaste) PARTNER född?

1 Sverige

2 Andra Nordiska länder, övriga Västeuropa, USA, Kanada eller Japan

3 Resten av världen

Tack för din medverkan!

Bilaga 3 Intervjuguide

Nuvarande status:

- Namn, ålder, berätta om dig själv?
- Vad arbetar du med nu?
- Hur ser dina arbetsuppgifter ut?
- Vilken befattning har du?
- Vilken typ av anställning har du?
- Tycker du att ditt arbete motsvarar din utbildning?

Utbildning:

- Varför valde du att läsa socionomutbildningen?
- Vad visste du om utbildningen innan du sökte?
- Vad hade du för förväntningar på din utbildning?
- Hur såg fördelningen mellan killar och tjejer ut i klassen?
- Hur såg fördelningen i åldrar ut?
- Vad tror denna fördelning beror på?
- Tycker du att din utbildning var tillräckligt förberedande inför framtida arbete? Praktik? Vad fick du ut av den? Kontakter? Haft betydelse i ditt jobbsökande?
- Vilket år tog du examen?
- Har du kompletterat den med andra utbildningar? Varför då?
- Har du varit aktiv i någon organisation? Hur har det påverkat ditt jobb/jobbsökande
- Hur tänker du kring att Socialomsorgsutbildningen 2003, gjorde om till socionomutbildningen?

Bakgrund:

- Din bakgrund hur ser den ut?
- Föräldrars bakgrund, utbildning, yrke, klass? Betydelse för en själv?
- Om du tänker på dina klasskamrater hur tror du att deras bakgrund ser ut?

Arbetsökningsprocessen:

- Kan du beskriva hur din väg till ditt nuvarande arbete har sett ut?
- Hade du sökt många arbeten innan du fick ditt nuvarande?
- Vad tror du är skälet till att du fick ditt nuvarande jobb?
- Hur fick du reda på att det fanns en ledig anställning på ditt nuvarande jobb, eller de tidigare arbeten du haft?

- Har du fått hjälp av vänner, bekanta eller familj i arbetsökningsprocessen, på vilket sätt har du fått hjälp? (tips, råd?)
- Har du följt några tips eller råd om hur man ska gå till väga när man söker ett arbete? Vilka var dessa?
- Tror du att det är viktigt hur ens CV är utformat? Fick du någon hjälp med att skriva ett CV/personligt brev?
- Har du varit på arbetsintervju, hur upplevde du detta?
- Upplevde du att det var lätt att få ett jobb? Vad tror du det beror på? Tror du att det är andra som upplevt det på samma sätt som du?
- Hur ser du på framtiden, vad är dina mål gällande arbete?
- Övrigt, något du vill tillägga?