

985666
985827
205235

BCR3100 Bacheloroppgave

Sosiale relasjoner og jobbdebut



Høyskolen Kristiania

Våren 2016

”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

Forord

Denne bacheloroppgaven er gjennomført som den avsluttende delen av Bachelorstudiet HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania.

Rekruttering og jobbsøking er et sentralt emne innen Human Resource Management, og man bygger erfaring og kunnskap under hele arbeidslivet som fører til nye muligheter. Vi ønsker å belyse hvordan dagens unge får tak i sin første jobb. Vi har et inntrykk av at den tradisjonelle jobbsøkingen ved at man sender inn CV og søknad, for deretter å bli kalt inn til intervju hvor det hele blir avgjort, ikke er helt slik det praktiseres i dagens arbeidsliv.

Vi har valgt å fokusere på hvordan ungdom finner sin første jobb. Om den første jobben har mye å si for senere karriere, det vet vi ikke. Men vi vet at jobberfaring er ekstremt viktig å få mest mulig av, tidligst mulig. Det er vanskelig å finne seg jobb når man ikke har erfaring, i og med at de fleste arbeidsgivere ønsker noen med erfaring. Man kan ikke jobbe hvor som helst heller, i og med at mange arbeidsplasser krever at man er myndig.

De fleste ungdom har ikke opparbeidet seg et stort nettverk i arbeidslivet, slik mange voksne har. Vi har inntrykk av at de fleste av våre bekjente fikk sin første jobb på grunn av at de kjente noen, eller via foreldre/søsken. Dette gjør deg mye mer attraktiv på jobbmarkedet, og ungdom som har startet i jobb tidlig vil ha en stor fordel. I motsetning til de som ikke har skaffet seg noe jobberfaring. Dette kan skyldes at de ikke har hatt lyst til å jobbe, eller at de ikke har klart å skaffe seg jobb. Og hvis de ikke har klart å få jobb, er det mangel på nettverk/sosiale relasjoner som er grunnen i de fleste tilfeller?

Motivasjonen vår kommer for det første av at det ikke finnes så mye forskning på dette, noe vi synes er synd. I tillegg er vi personlig interessert i dette temaet, og det berører oss. Vi tre har alle forskjellige bakgrunner; Oslo, Sarpsborg og distrikts Norge. Alle tre fikk sin første jobb på forskjellige måter. Den ene gjennom tradisjonell søkeprosess, den andre gjennom bekjente og den tredje gjennom familie. Dette ga grobunn til vår oppgave om hvordan unge trer inn i arbeidslivet. Vi ønsker å finne svar på om det er slik at de som fikk sin første jobb, fikk den via sosiale relasjoner. I tillegg lurer vi på om dette var en sterk eller svak relasjon. Vi vil benytte anledningen til å takke våre forelesere og støttefunksjoner på Høyskolen Kristiania, som har lagt til rette for god læring gjennom vår tid som bachelorstudenter. Og ikke minst en stor takk til vår veileder Elin Ørjasæter, som har vært en motivator, og til stor

inspirasjon i utformingen av oppgaven. Til slutt ønsker vi å takke hverandre for godt samarbeid.

Vi håper oppgaven vekker interesse, og ønsker dere god lesing!

SAMMENDRAG

Inn De siste årene har det kommet mye forskning om nettverk kan påvirke din evne til å skaffe deg jobben du ønsker, og klatre opp i karrierestigene. Det viser seg at mange benytter seg av sosiale relasjoner for å finne jobb. Teorien skiller mellom svake og sterke relasjoner. Det viser seg at styrken ligger i de svake båndene, på grunn av at disse personene beveger seg i andre omgangskretser enn du selv gjør. På grunn av dette, har de tilgang til informasjon som du, eller din omgangskrets ikke har tilgang til. Derimot består sterke relasjoner av en større forpliktelse, som gjør at de er mer motiverte til å hjelpe deg. Det finnes lite norsk forskning på ungdoms bruk av sosiale relasjoner, når de skal finne sin første jobb. Formålet til dette studiet er å svare på i hvilken grad ungdom benyttet seg av sosiale relasjoner.

Kvantitativ metode ble sett på som mest hensiktsmessig, ettersom studien ønsket å måle i hvilken grad sosiale relasjoner ble brukt som søkemetode hos ungdom. Designet er en tverrsnittsundersøkelse, fordi det ønskes å finne svar på omfanget per i dag. Populasjonen er valgt ut til å være Oslo, på grunn av et ønske om å kunne generalisere. Derfor er Elvebakken videregående skole og Høyskolen Kristiania plukket ut til å være utvalg. 200 spørreskjemaer ble samlet inn, kun 133 kunne anvendes til analyse. Dermed ble det foretatt analyse på de resterende 133 spørreskjemaene.

Studien inneholder 6 hypoteser, for å besvare problemstillingen. Det fokuseres på sosiale relasjoners påvirkning på jobbdebut, i hvor stor grad sosiale relasjoner ble benyttet, samt om forskjeller i bruken av sterke og svake relasjoner. I tillegg fokuseres det på om det er sterke eller svake relasjoner man får mest nyttig informasjon fra, og om det er sterke eller svake som er mer motivert til å hjelpe deg. Hypotesene blir testet gjennom frekvenser og kjikvadratanalyse.

Studien kom frem til at sosiale relasjoner er den foretrukne og mest benyttede metoden i vår studie. Videre kom studien frem til at sterke relasjoner ble benyttet i større grad, enn svake relasjoner. Ungdom som søker første jobb, har ikke opparbeidet seg et stort profesjonelt nettverk. Samtidig svarte over 50 % av respondentene, at de fikk mest informasjon fra svake relasjoner. Å utforme spørreskjema, for den aldersgruppen som er valgt i dette studiet, er en krevende oppgave. Noen av spørsmålene kan ha blitt misforstått.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.1.1 Tema	7
1.1.2 Sosiale relasjoners påvirkning.....	7
1.1.3 Lite norsk forskning.....	7
1.1.4 Ungdom som faller utenfor arbeidslivet.....	8
1.2 Avgrensning og problemstilling	9
1.2.1 Utforming av problemstilling.....	9
1.3 Formålet med prosjektet.....	10
1.4 Oppgavens struktur	10
2.0 Teori	11
2.1 Sosiale relasjoner	11
2.2 Individnettverk	11
2.3 Sosial kapital	12
2.4 Kunsten ved å vedlikeholde et forhold	13
2.5 Cialdinis gjensidighetsprinsipp	13
2.6 Sterke kontra svake relasjoner	13
2.7 Sosiale relasjoner og rekruttering	15
2.8 Ungdom og bruk av sosiale relasjoner	16
4.0 Design og metode	18
4.1 Valg av metode	18
4.2 Kvantitativt metode	18
4.3 Tverrsnittundersøkelse	19
4.3.1 Variabler og enheter.....	20
4.3.2 Målenivåene.....	20
4.4.1 Pretest	22
4.8 Gjennomføring	26
5.0 Resultater og analyse	27
5.1 Deskriptive Analyser	27
5.3 Deskriptiv statistikk	28
5.4 Kjikvadratsanalyse med hypotesetesting	30
6.0 Drøfting og konklusjon	33
H1: Sosiale relasjoner påvirker jobbdebut	33
H2: Ungdom bruker i større grad sterke relasjoner, enn svake	33
H3: Det er en fordel å ha hyppig kontakt med relasjonene	34
H4: De man har en sterk relasjon til, er mer motivert til å hjelpe deg	37
H5: De man har en svak relasjon til, kan tilby mer relevant informasjon	37
H6: Flere benytter seg av sosiale relasjoner som søkermetode, enn direkte søking når de søker første jobb.	38
8.0 Konklusjon	39
8.1 Oppsummering	39
8.2 Konklusjon	39
8.3 Feilkilder	39
8.4 Forslag til videre forskning	40
9.0 Litteraturliste	42

Vedleggoversikt:

Vedlegg 1: Spørreskjema

Vedlegg 2: Granovetters spørreskjema

Vedlegg 3: Mail fra SSB

Vedlegg 4: Frekvenstabeller- og figurer (deskriptiv analyse)

Vedlegg 5: Kjikvadratanalyse

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

1.1.1 Tema

Temaet vi har valgt å skrive om er sosiale nettverk. Rettere sagt sosiale relasjoners påvirkning når det kommer til det å finne seg en jobb. Dette er for det første veldig spennende, men det er også veldig relevant fordi det har blitt forsket mye på tidligere. Og det blir fortsatt forsket mye på. Det kommer stadig mer forskning om hvordan nettverk påvirker karrieren din. Det viste seg at 75 prosent fikk jobb via kontakter i Sverige, altså 3 av 4 (Lindholm 2010).

1.1.2 Sosiale relasjoners påvirkning

Mark Granovetter er den største forskeren innen dette feltet. Han var en av de første som fant ut at det ikke bare handler om hva du kan, men hvem du kjenner. Hans definisjoner, metoder og funn blir stadig vekk brukt i nyere forskning i dag.

Det som gjorde han kjent var doktoravhandlingen han publiserte i 1973, som heter ”The Strength of Weak Ties”. I denne artikkelen belyser han hvordan sosiale relasjoner, og interaksjon mellom mennesker på mikro-nivå, påvirker den sosiale strukturen på makro-nivå. Kort oppsummert fant han ut at svake relasjoner mellom mennesker, er med på å påvirke den sosiale strukturen i samfunn i høy grad. Senere ga han ut boken ”Getting a job” (Granovetter 1995), hvor han forsker på hvordan sosiale relasjoner er med på å påvirke mobilitet i arbeidsmarkeder. Ved å undersøke relasjonen mellom personen som fant seg jobb, og kontakten som hjalp han å få jobben, finner han ut at det finnes en viktig sammenheng mellom sosiale nettverk og jobbmobilitet. I boken, som i artikkelen, poengterer Granovetter at svake relasjoner har en større innvirkning enn sterke.

1.1.3 Lite norsk forskning

Nettverksbygging og hvordan sosiale relasjoner påvirker din evne til å klatre opp i karrierestigene, er et gjengående tema i tabloider og forskning. Det finnes en god del forskning på nettopp dette emnet. Men når det kommer til jobbdebut og hvordan unge trer inn på arbeidsmarkedet blir tilgangen på informasjon snevret inn, spesielt i Norge.

Til oppgaven ble det gjennomført en grundig litteraturgjennomgang, for å finne forskning på hvordan sosiale relasjoner påvirker jobbdebut hos ungdom. Det ble søkt på tidligere forskning på biblioteker, elektroniske biblioteker, og andre søkemotorer. SSB og Nova ble kontaktet via mail. I mailen fremkommer det at det finnes lite norsk forskning på ungdoms overgang fra utdanning til arbeidsliv. Ettersom dette studiet i tillegg ser på ungdom uten noen form for utdanning, blir tilgang på forskning snevret inn ytterligere. EU har bestemt at man skal finne svar på dette i Arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Resultatene kommer ikke ut før i år 2017. For å se hele mailen fra SSB, se Vedlegg 3.

1.1.4 Ungdom som faller utenfor arbeidslivet

Den totale arbeidsledigheten i Norge er på 4 % for kvinner, og 5,7 % for menn (SSB), og selv om den har steget litt de siste årene er det fortsatt veldig lavt i forhold til andre land. Men likevel dukker det stadig vekk saker i nyhetene om ungdom som sliter med å finne deltidsjobber og sommerjobber. I et leserinnlegg (Aftenposten) lyder overskriften ”Kjære arbeidsgiver, hvorfor vil dere ikke ha meg?”, hvor ei 17 år gammel jente skriver at hun har søkt på 50 stillinger uten å bli innkalt til ett eneste intervju. Resten av venninnene hennes sier de har fått jobb via foreldre eller venner av foreldre. Hun blir møtt av kriterier som ”Kun søkere over 18 vil bli vurdert”, ”fullført videregående” og ”ønsker søkere med erfaring”. Om det er slik det er i virkeligheten, er ikke sikkert, det må det forskes på. Ut ifra aviser og tabloider, kan det virke som at arbeidsgivere ikke tør å ta sjansen på personer under 18 og uten erfaring. Dette løfter også spørsmålet om sosial status kan ha noe å si for om man finner jobb tidlig eller ikke. De som har foreldre som kjenner mange og kan hjelpe dem ut i jobb, har en klar fordel. I artikkelen ”Arver pappas nettverk” (Skaar m.fl. 2007), skriver de om ”supernetverket”. Det viser seg at barna til de rikeste i Norge er venner. Foreldrene danner nettverket for barna. Arvingene henger, studerer og reiser sammen. Dette handler om sosial status, men det belyser et viktig poeng. Om du har foreldre som har en veldig bra jobb, og stort nettverk, vil det være lett for det å stige til samme posisjon. Du vil kunne bruke foreldrenes nettverk. Granovetter skriver i sin artikkel (Granovetter 1975) om sterke og svake relasjoner, hvor han poengterte at de sterke relasjonene er mer motiverte til å hjelpe deg. Ressursene vil være derimot være mer tilgjengelig når det kommer til sterke relasjoner. Foreldre regnes som en sterk relasjon (Ladegård 2003).

Tallene tyder på at det er flere ungdom som er utenfor arbeidslivet. I en undersøkelse av 3500

studenter i Bergen i 2014, fant de ut at 63 prosent av studentene fikk økonomisk hjelp av foreldrene. Det er en økning fra 52 % i en lignende undersøkelse gjort to år før (Frønsdal 2014).

1.2 Avgrensning og problemstilling

Avgrensninger vil bli gjort, ettersom det er nødvendig å spisse oppgaven slik at det ikke blir for bredt. Dette studiet fokuserer kun på jobbdebut, altså hvordan ungdom fant sin første jobb. Dermed åpner det for å undersøke voksne, men grunnen til at ungdom i aldersgruppen 15-22 år er valgt, er fordi dette aldersspennet er nåtidens generasjon. Det er naturlig å anta, at det finnes forskjeller på dagens generasjon, og de foregående generasjonene. Grunnen til dette, er fordi at det de siste årene har vært en fremvekst av nye jobbsøkningsmetoder, på grunn av samfunnsmessig utvikling.

Vi fokuserer ikke på nettverksbygging, sosial klasse, status, helse eller bakgrunn. Dette er ikke en oppgave som prøver å svare på hvordan sosial klasse eller nettverksbygging kan påvirke jobbdebut, kun sosiale relasjoner. Forskjeller mellom voksne og ungdom, når det kommer til bruk av sosiale relasjoner i arbeidssammenheng, vil derfor ikke bli forsket på.

Vi avgrensner også til å kun undersøke Oslo. Da tenker vi på de som bor i byen, og ikke stedene rundt og utenfor Oslo. Dermed samler vi inn undersøkelser fra Elvebakken videregående skole, og Høyskolen Kristiania, og tar med kun de som krysser av at de er fra Oslo. Dette gjør vi slik at vi kan ha muligheten til å generalisere.

1.2.1 Utforming av problemstilling

I utformingen av problemstillingen, ble det lagt stor vekt på originalitet. Som sagt finnes det per dags dato lite norsk forskning på sosiale relasjoners påvirkning på jobbdebut hos ungdom.

Tidligere forskning og teori ble benyttet som viktigste inspirasjonskilde. Dette er også lurt med tanke på valg av design og metode, samt selve operasjonaliseringen (Ringdal 2014, 21). Etter bearbeiding av tidligere teori fra forskningsfeltet, og på bakgrunn av avgrensningene, er dette avhandlingens problemstilling:

I hvilken grad benytter ungdom i aldersgruppen 15-22 år, fra Oslo, sosiale relasjoner for å få sin første jobb?

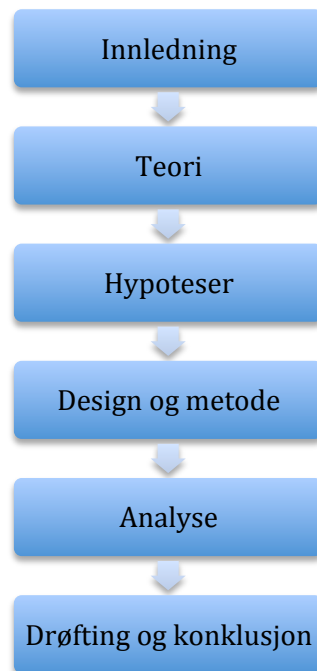
1.3 Formålet med prosjektet

Formålet med prosjektet å belyse et tema som ikke har blitt forsket på i stor grad i Norge, og inspirere til senere forskning. Resultatene skal belyse i hvilken grad ungdom bruker sosiale relasjoner, når de ønsker å begynne å jobbe. Et av delmålene er å undersøke om det ble brukt sterke eller svake relasjoner. I teorikapittelet vil det bli forklart hva som avgjør om en relasjon er svak eller sterk. Det vil mot slutten også bli lagt ved forslag til videre forskning, med utgangspunkt i sluttresultatene.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven er bygget opp i henhold til hva som er vanlig innen forskning og akademisk skriving. Kapittel 1 forklarer bakgrunn for valg av tema, avgrensninger og utforming av problemstilling. Kapittel 2 vil ta for seg teori, som er relevant for problemstillingen som er valgt. Kapittel 3 vil presentere hypoteser, som studiet ønsker å besvare gjennom forskningen. Kapittel 4 vil drøfte forskjellige metodevalg, samt begrunne valg av metode.

I kapittel 5 vil hypotesene bli drøftet, i henhold til resultat og analyse. I kapittel 6 vil studiets funn bli oppsummert, i tillegg til at det vil presenteres en konklusjon. I slutten av oppgaven vil det bli lagt ved litteraturliste og vedlegg.



(Illustrasjon)

2.0 Teori

2.1 Sosiale relasjoner

En sosial relasjon er når to personer har interaksjon med hverandre, og disse interaksjonene må være relativt varige. Sosiale relasjoner er også basert på et grunnlag av gjensidige forventninger. En relasjon er formell om den oppsto på et formelt grunnlag, for eksempel i sammenheng med jobb, hvor en er overordnet og en er underordnet. De fleste av oss vil ha flere uformelle enn formelle relasjoner (Schiefloer 2015, 52). Det er ofte et uklart skille mellom hva som er en uformell og hva som er en formell relasjon. Ofte kan en relasjon starte som formell, men utvikle seg til en uformell.

Det er vanlig å ha få nære relasjoner. Hver enkelt av oss har i gjennomsnitt fire personer rundt oss, som kan kategoriseres som nære relasjoner (Schiefloer 2015, 17). Når det kommer til det sosiale nettverket, vises det at menn og kvinner har en jevn fordeling i størrelsen på deres sosiale nettverk, men at fordelingen og sammensettingen av det sosiale nettverket er forskjellig. Kvinner har ofte flere nære relasjoner enn menn har. Kvinner har i større grad forhold som er bygget på sterke bånd, som er basert på tillit og fortrolighet (Schiefloer 2015,19)

2.2 Individnettverk

Sammensettingen av våre relasjoner til andre personer danner vårt nettverk. Relasjonene er ofte ulike, og styrken på relasjonene i nettverket vårt varierer (Schiefloer 2015, 13). Det går an å skille mellom tre typer nettverk; *individ-*, *kontekstuelle-*, og *partielle* nettverk.

Individnettverk, er nettverk hvor én bestemt person er midtpunktet i nettverket, og man ser hvor mange relasjoner personen har. Kalles også *egosentrerte* eller *personforankrede* nettverk (Schiefloer 2015, 14).

Individnettverk kan deles inn i tre soner. Som sagt vil de fleste av oss ha få nære relasjoner, dette omtales som *nettverkets intimsone*. Innenfor denne sonen befinner det seg kun sterke relasjoner, som for eksempel familie. Den andre sonen kalles den *effektive sonen*, og innenfor denne sonen er alle de svake relasjonene, ofte venner og bekjente. Den tredje kalles den *utvidede* eller *indirekte sonen* (Schiefloer 2015, 17). Hva en indirekte relasjon innebærer, forklares i avsnittet om sterke og svake relasjoner.

Når man skal kartlegge individnettverk, er det ikke kun styrken i relasjonen som er interessant. Hva slags forhold personene har, altså selve forankringen på forholdet er også hensiktsmessig å danne seg et bilde av. En person kan være både, nabo, venn og kollega (Schiefløe 2015, 17).

Det er oppsiktsvekkende at så mange får jobb via kontakter, men nettverk kan hjelpe deg i også andre aspekter i arbeidslivet. Wolf og Moser (2009) gjorde en studie på hvordan nettverk/nettverksbygging påvirket karrieresuksess. Det viste seg at nettverk ikke direkte var koblet til lønnsnivå, men at den ansatte viste nettverksbyggende atferd kunne ofte resultere i lønnsøkning. Det å skaffe seg interne kontakter innad i bedriften, opprettholde interne relasjoner, skaffe seg eksterne kontakter og å opprettholde disse relasjonene var de aktivitetene som det viste seg kunne lønne seg i lengden. Hvorvidt den ansatte var engasjert i slike aktiviteter, kunne predikere hvor godt de var fornøyd med lønnsnivå og generell jobbtilfredshet (Wolf og Moser 2009). Dermed lønner det seg å ha et stort nettverk sosiale relasjoner for både de som leter etter jobb og de som er i jobb.

2.3 Sosial kapital

Gjennom vårt sosiale nettverk åpner det seg muligheter, og tilgang til ressurser. Med sosial kapital menes de godene man kan få via nettverket; for eksempel materielle og økonomiske goder, informasjon, eller støtte og selvtillit (Schiefløe 2015, 20). Ved et lite og svakt nettverk, vil man stå dårligere rustet ved utfordrende situasjoner grunnet liten tilgang til ressurser, enn hva man hadde gjort med et stort og solid nettverk, som i forskjellige sammenhenger kan hjelpe deg ut av de utfordrende situasjonene nettopp på grunn av tilgang på ressurser (Schiefløe 2015, 21).

Ressursene man sitter på i et sosialt nettverk kan sees på som kapital, men er betinget. Ressursene er kun *potensiell kapital*. For at man skal få noe igjen fra nettverket må man investere tid og krefter på å opprettholde relasjoner. Selv da er det ikke sikkert at det resulterer i utbytte, i form av goder (Ladegård 2003).

Ifølge Gro Ladegård må tre forutsetninger være oppfylt for at du skal kunne ta i bruk ressursene i nettverket. For det første må kontaktene dine ha motivasjon til å hjelpe deg, det vil si om de har grunn til det. For det andre må de være i stand til å hjelpe deg, altså ha evne

til det. Dette går på ressursene til hver enkelt kontakt. Og til slutt må ressursene være tilgjengelige. Det kan komme an på hvor nær du er med de som har makt over ressursene, og om det er flere enn kun deg som konkurrerer om dem (Ladegård 2003).

2.4 Kunsten ved å vedlikeholde et forhold

For å vedlikeholde et forhold er det viktig å holde kontakt. *Interaksjon og kommunikasjon* er nøkkelord i alle former for sosiale relasjoner. Gjensidighet er det du har mulighet til å gi tilbake, som gode til ditt nettverk. Å få hjelp fra andre kommer med en pris, ofte må man investere før man kan få tilbake. Det betyr at det kan være en *risiko* knyttet til det å opprettholde relasjoner (Ladegård 2003). Men det som er overraskende med funnene til Granovetter, er at noen av de kontaktene som ble brukt da kandidatene fant jobb, overhode ikke hadde blitt vedlikeholdt over tid. Man kan altså få viktig informasjon fra individer man ikke har hatt noe kontakt med på en god stund (Granovetter 1995, 82).

2.5 Cialdinis gjensidighetsprinsipp

Som sagt ovenfor innebærer sosiale relasjoner investeringer, hvor man investerer i form av tid og krefter, ofte også andre midler, for å få noe igjen. Cialdini (2011) presenterer et gjensidighetsprinsipp, som han mener ofte forekommer i sosiale relasjoner. Han mener det er et av de kraftigste påvirkningsvåpnene. Prinsippet sier at om noen gjør en tjeneste for oss, ønsker vi å gjengjelde den (Cialdini 2011, 43). Det vil si at det ofte forekommer kjøpe-bytteforhold i menneskelige interaksjoner. Videre sier han at denne forpliktelsen er godt forankret i alle mennesker, gjennom sosialiseringprosessen. Det er et prinsipp som skaper avhengighet mellom mennesker, og dermed knytter de sammen til enheter, hvor hver enhet bidrar med sitt (Cialdini 2011, 44). I tillegg påstår Cialdini at gjensidighetsregelen er så sterk, at den vinner over hvorvidt man liker personen som kommer med forespørselen, eller ikke (Cialdini 2011, 46). Dermed kan det være at det lønner seg å investere i sosiale relasjoner, med tanke på å danne seg et stort individnettverk som potensielt kan føre til jobbtillbud i fremtiden.

2.6 Sterke kontra svake relasjoner

Granovetter (1973) deler sosiale relasjoner inn i sterke og svake bånd, og har kommet med en definisjon som gjør det enklere å skille mellom de to;

”...styrken i et bånd er en (sannsynligvis lineær) kombinasjon av mengden av tid, emosjonell intensitet, intimitet (mht. gjensidige betroelser) og den gjensidige utvekslingen av tjenester som karakteriserer båndet” (Granovetter 1973, 1361, egen oversettelse).

Dette betyr at hvor ofte man ser en person, hvor mye tid man tilbringer, jo mer følelser som er involvert, og hvor ofte man gjør tjenester for hverandre, avgjør om relasjonen er sterk eller ikke. Granovetters definisjon belyser tre viktige poenger. For det første belyser det at sosiale relasjoner er sammensatte fenomener, og siden de involverer følelser vil styrken avhenge av hvordan relasjonen blir oppfattet subjektivt. For det andre viser definisjonen at styrken også avhenger av at det kontinuerlig foregår et kjøpe-bytte-forhold, og at styrken avhenger av om tjenestene som blir utvekslet, blir oppfattet som nyttige eller ikke. For det tredje er relasjoner stadig i utvikling. Dersom en relasjon er sterk kan den utvikles til å bli svak, og omvendt (Schiefløe 2015, 15).

Sosiale nettverk følger med en viss risiko, fordi det koster å bygge sterke relasjoner og å opprettholde dem. En kontakt du har sterkt bånd til vil være mer villig til å hjelpe deg, enn en svak relasjon. Det krever mindre å vedlikeholde en svak relasjon, men ressursene er ikke like tilgjengelige som hos de sterke relasjonene. Ved de svake relasjonene er det flere som har mulighet til å få tilgang til godene. På grunn av at sterke relasjoner innebærer større forpliktelse hos aktørene, vil sterke relasjoner ofte føle at de er forpliktet til å hjelpe deg. Sterke relasjoner krever som regel mer vedlikehold enn svake (Ladegård 2003).

Samtidig så gir mange svake relasjoner større informasjonsmengde (Ladegård 2003). Ifølge Granovetter (Granovetter 1995, 52), er det naturlig at de man har en sterk relasjon til er mer motiverte til å hjelpe deg. Men han mener at de man har en svak relasjon til beveger seg i andre kretser enn du selv gjør, og vil derfor ha tilgang på informasjon som du og din nærmeste omgangskrets ikke har tilgang på.

Funnene til Granovetter viser at båndene til de som hjelper oss å få jobb ofte er svake (Granovetter 1995, 80). En av grunnene til det kan være *indirekte relasjoner*. Har man mange svake relasjoner i stedet for få sterke, så har man også mange indirekte relasjoner. Indirekte relasjoner er personer du ikke har en direkte relasjon til, men som du har en eller flere felles bekjente med. Det er altså kort vei til dem i form av å sosialisere ved behov og ønske, men er enda ikke personer du vedlikeholder selv. På denne måten blir de en del av ditt nettverk, men

blir betegnet som ”andre ledd”. I et motsatt tilfelle hvor nettverket domineres av flere sterke relasjoner enn svake vil informasjonsmengden du mottar og type bli begrenset (Granovetter 1975).

2.7 Sosiale relasjoner og rekruttering

Sosiale relasjoner er viktige grunnet deres ressurstilgang. Man kan få råd, informasjon og støtte. Noen relasjoner er også viktige på grunn av økonomiske og materielle goder (Schiefløe 2015, 20). Granovetter fant ut i sine studier at kontakter var viktig for å finne seg jobb.

Kontakter er den metoden som dominerer, og 56 % fant seg jobb slik. 18,8 % brukte formelle metoder, 18,8 % søkte direkte på jobben, og resterende 6,7 % falt innenfor andre jobbsøkningsmetoder (Granovetter 1995, 11).

Av de som fant jobb via sosiale relasjoner, var det 31,4 % som svarte kontakten var familie eller en venn, 68,7 % svarte det var via en de ble kjent med på jobb, 11,8 % svarte en tidligere lærer, og 11,8% svarte andre jobbkontakter (Granovetter 1995, 41).

Respondentene som svarte de fant seg jobb via kontakter har sikkert også brukt andre metoder, men det ser ut som dette er den foretrukne metoden. Ikke bare hos jobbsøkere men også hos de som ansetter (Granovetter 1995, 12). Resultatene viser til at i den grad man er tilfreds med jobben, desto større er sannsynligheten for at man har funnet jobben via kontakter. Stillinger som tilbyr høyere lønn blir også som regel funnet via sosiale kontakter. Jo høyere lønnen er, desto mer synker sannsynligheten for at direkte søking ble brukt som metode. De som blir værende i bedriften har ofte blitt rekruttert via kontakter, i motsetning til de som slutter (Granovetter 1995, 14-15). Det å ha et stort sosialt nettverk, er først og fremst viktig fordi det spiller en sentral rolle i menneskers sosiale involvering og personlige utvikling. Det å kommunisere med andre og få positive tilbakemeldinger på det man gjør, styrker selvfølelsen, reduserer stress og øker dermed også livskvaliteten (Schiefløe 2015, 21). Funnene til Granovetter indikerer at det å gå gjennom sosiale relasjoner er den mest lønnsomme måten å rekruttere på. Både for bedriften og den som søker (Granovetter 1995, 16). Når det kommer til makt internt i organisasjoner og samfunnet ellers, så viser det seg at maktposisjoner ofte blir rekruttert via sosiale relasjoner (Ladegård 2003). Å rekruttere gjennom nettverk kan føre til diskriminering, i og med at nettverksrekruttering er diskriminerende av natur. Det viser seg at rekrutteringsprosesser til maktposisjoner ofte blir

godt kamuflert som rettferdig, og argumentert for at det er en ”grundig prosess”. I virkeligheten kan prosessen være diskriminerende (Stokland 2015).

Poengene som blir dratt fram i avsnittet ovenfor, vil ikke bli behandlet videre. De er ikke direkte relevante i forhold til problemstillingen. Men de er viktig å være klar over. Sosiale relasjoner påvirker rekrutteringsprosesser i stor grad, og om dette er positivt eller ikke, er omdiskutert.

2.8 Ungdom og bruk av sosiale relasjoner

Granovetter belyser at foretrukken søkemethode kan være bransjespesifikk, ifølge hans egne funn. Hans studier av faglærte håndverkere, viste at alder hadde mye å si for hvilken søkermetode som ble benyttet. Kontakter kunne være viktig i de tidlige stadiene i karrieren, spesielt når man skal finne sin første jobb (Granovetter 1995, 18). Disse funnene indikerer at alder kan ha betydning for om man bruker kontakter i søken på jobb. I et annet studie, også av Granovetter, kommer det fram andre funn. Det kommer fram at de yngste har større tilbøyelighet til å benytte seg av formelle metoder som direkte søking, mens to tredjedeler av de som jobber i profesjonelle-, tekniske- eller lederyrker benytter seg av personlige kontakter (Granovetter 1995, 18). Dette kan tyde på at foretrukken søkemethode er mer bransjespesifikk, enn at det avhenger av alder.

3.0 Hypoteser

I dette kapittelet vil det bli presentert fem hypoteser, som vil bli testet ved en tverrsnittundersøkelse. En hypotese viser til noe som er antatt og foreløpig. Ved hjelp av hypoteser kan vi danne oss på forhånd et bilde av hva vi kan forvente å finne, og deretter undersøke dette empirisk (Johannessen, Kristoffersen og Tufte 2005, 51). Formålet med en hypotese er å danne seg en tanke om et gitt utfall og lage en antakelse av hva resultat vil bli. For at det skal være hold i en gitt hypotese må resultatet fra undersøkelsene samsvare med den angitte hypotesen. (Store Norske Leksikon 2016). Hvis ikke antakelse av resultatet samsvarer med hypotese må hypotesen forkastes (Store Norske Leksikon 2016). Basert på teorien, redegjørelsene og drøftingene har vi utarbeidet hypoteser som bidrar til å støtte opp problemstillingen til oppgaven:

H1: Sosiale relasjoner påvirker jobbdebut

H2: Ungdom benytter i større grad sterke relasjoner, enn svake.

H3: Det er en fordel å ha hyppig kontakt med relasjonene.

H4: De man har en sterk relasjon til, er mer motivert til å hjelpe deg.

H5: De man har en svak relasjon til, kan tilby mer relevant informasjon.

H6: Flere benytter seg av sosiale relasjoner som søkemetode, enn direkte søking når de søker første jobb.

4.0 Design og metode

4.1 Valg av metode

Så langt har vi lagt fram og drøftet teori, begreper, og tidligere forskning. Disse vil bli benyttet i vår forskningsmodell. Granovetters ”Getting a job” (1995) er kjerneteori, og er utgangspunktet for våre valg av metode og gjennomføring. Problemstillingen er av deskriptiv karakter, og i metodekapittelet vil det bli forklart hvordan hypotesene vil bli testet.

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan hvilken fremgangsmåte man bruker for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan denne informasjonen bør analyseres, og til slutt hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold. Kort fortalt omhandler metode innsamling, analysering og tolkning av data. Oppsummert handler metode om fremgangsmåter, for å kunne undersøke om våre antakelser samstemmer eller ikke med virkeligheten (Johannesen, Kristoffersen og Tufte 2005, 39).

Før man begynner med undersøkelsen er det viktig å ta hensyn til hva, hvilke og hvem som skal undersøkes, samt hvordan undersøkelsen skal gjennomføres. Når man vet formålet med undersøkelsen, må man ta en beslutning for hvilken forskningsmetode som er best egnet for det man skal undersøke.

Ringdal (2014, 104) presenterer to metoder for datainnsamling; kvalitativ og kvantitativ. En kvantitativ forskningsstrategi er ofte basert på at forskeren stiller spørsmål og danner seg hypoteser fra ett eller flere teoretiske perspektiver, hensikten bak dette er for å forklare fenomener som opptrer i virkeligheten. Det vil si at den er teoristyr, eller deduktiv. Strategien er bygget på en antakelse om at sosiale fenomener er såpass stabile at måling ved innhenting av store mengder tallbasert data er meningsfylt (Ringdal 2014, 104). Når man står overfor valg av datainnsamlingsmetode, bør det også tas hensyn til den valgte problemstillingen. Ettersom problemstillingen er hypotetisk-deduktiv, betyr dette at en kvantitativ forskningsmetode vil være mest hensiktsmessig.

4.2 Kvantitativ metode

En kvantitativ undersøkelse er basert på talldata, og en annen ting som skiller den fra kvalitativ er avstanden til fenomenet som studeres. Når man undersøker i bredden, med mange antall respondenter, er nærhet nærmest umulig (Ringdal 2014,105). Kvantitativ

metode brukes til innsamling av data oftest gjennom spørreundersøkelser eller survey. Den gir beskrivelser av virkeligheten i tall og tabeller, ved at svarene er målbare i tall (Ringdal 2014, 24)

Dette studiet ønske å måle hyppighet og frekvens mellom sosiale relasjoner og jobbdebut, og tester hypoteser for å kunne besvare problemstillingen i studiet. Dette vil si at det først og fremst vil prøve å beskrive et fenomen ved hjelp av klare ”bevis” i tallene. Undersøkelsen tar for seg betydningen av sosiale relasjoner, i forhold til når respondentene får sin første jobb. Våre hypoteser tester om det eksisterer en positiv eller negativ sammenheng.

4.3 Tverrsnittsundersøkelse

I denne studien er det brukt et deskriptivt forskningsdesign. Denne metoden brukes som tidligere nevnt når man på forhånd har en grunnleggende forståelse av problemområdet eller forskningsområdet. Dennes studien ønsker å kartlegge hyppigheten ved bruk av sosiale relasjoner som søkermetode ved å finne første jobb. Kvantitativ metode i form av en spørreundersøkelse vil være fordelaktig i denne avhandlingen for å besvare problemstillingen. Avhengig av funn, vil det bli vurdert om funnene er generaliserbare eller ikke.

Målet med undersøkelsen vil være å samle inn talldata, og på den måten finne ut spesifikk informasjon som enten bekrefter eller avkrefter våre hypoteser. Studiet vil ha til hensikt å danne et bilde av hvordan virkeligheten er i dag, med dette vil en tverrsnittsundersøkelse være formålstjenlig. I en tverrsnittsundersøkelse samler man inn spørreskjema fra et stort antall respondenter, ved ett tidspunkt, og kun en gang. Alle respondenter vil få samme standardiserte spørreskjema (Ringdal 2014, 147).

Det er ulike fordeler og ulemper med spørreundersøkelser som metode. Fordelene med spørreundersøkelser er at det ofte er kostnadsfritt og kan nås ut til en rekke personer øyeblikkelig. En annen fordel er at man kan få svar på sensitiv data, fordi man kan være anonym. Dataene vil muligens være lettere å tallfeste, enn ved et intervju. Om man har et representativt utvalg vil en kunne generalisere til en større populasjon. På den andre siden vil det være vanskelig å oppklare feil og misforståelser. Responsen på undersøkelsen kan også være en utfordring. Respondentene kan ha en trend til å alltid svare det de tror er mest sosialt ønskelig, og en svarer slik en ønsker å bli oppfattet av andre (Ringdal 2014,358).

4.3.1 Variabler og enheter

Problemstillinger inneholder variabler og enheter (Ringdal 2014, 23). Problemstillingen i dette studiet kan grovt deles inn i to variabler og en enhet. Sosiale relasjoner og første jobb er variablene, og ungdom er enheten. Den avhengige variabelen er den man ønsker å forklare variasjonen i (Ringdal 2014, 489), mens den uavhengige variabelen er forklaringsvariabelen. Dermed er i dette tilfellet første jobb den avhengige variabelen, mens sosiale relasjoner er den uavhengige. Sosiale relasjoner er videre blitt delt inn i sterke og svake relasjoner, og det vil bli testet hvilke av disse to variablene som er mest gunstige i søken på første jobb, i henhold til hypotese H2, H3 og H4.

4.3.2 Målenivåene

Målinger er med på å bygge broer over gapet mellom teori og virkelighet ved å gjøre teorier testbare i empiriske undersøkelser (Ringdal 2014, 88). Noen egenskaper er direkte målbare, mens andre egenskaper kun kan måles indirekte. Direkte målbare egenskaper kan måles ved klassifisering og andre egenskaper som kun kan måles indirekte måles ved bruk av skalering (88). Det første steget i en måleprosess er begrepsdannelse. Med dette menes det at begreper gis teoretiske definisjoner (88). Neste steg vil være å gjøre den teoretiske variabelen målbar gjennom en operasjonell definisjon, som konkret forteller hvordan begrepet skal måles (88).

Hvert spørsmål kan registreres som en variabel i en elektronisk datamatrise.

Kravet til måling er at alle analyseenheter må kunne gis en verdi på en variabel (Ringdal 2014, 89). Grunnlaget for klassifisering av variabler til målenivåene er at variabler blir målt med ulik presisjon (Ringdal 2014, 89). Det er avgjørende om variabelens målenivå er relasjonene mellom variablenes verdier. Målnivåene kan deles inn i ordinalnivå, nominalnivå, intervall og forholdstall (Ringdal 2014, 91). I dette avsnittet vil kun ordinalnivå og nominalnivå bli beskrevet, fordi disse to er benyttet i studiet.

4.3.3 Nominalnivå

Betegnes som det laveste målenivået. Disse brukes å gis tallkoder eller merkelapper og måles ved klassifisering. Kategoriene kan derfor ikke rangordnes. Disse tallkodene eller merkelappene er ikke uten videre meningsfylt å utføre regneoperasjoner på verdiene (Ringdal 2014, 90).

4.3.4 Ordinalnivå

Ved ordinalnivå kan verdiene rangordnes meningsfylt (Ringdal 2014, 90). Ordinalnivå benyttes når ofte ved spørsmål om verdier og holdninger. (Ringdal 2014, 90). Fordelene med målinger på ordinalnivå er at de åpner for flere muligheter for statistiske analyser, enn målinger ved nominalnivå. I følge Ringdal har de to nevnte målnivåene til felles at de er kategorivariabler (Ringdal 2014, 91).

4.4 Relabilitet

Reliabilitet går på om utfallet av spørreundersøkelsen ville blitt det samme, om man skulle foretatt gjentagende målinger. Fordelen ved reliabilitetsmålinger er at de kan beregnes på grunnlag av målinger basert på kun ett tidspunkt. Reliabilitet varierer mellom 0 og 1. Hvis resultatet er null, stammer all observert variasjon fra tilfeldige målefeil. Reliabiliteten kan måles på to ulike måter med utgangspunkt i observerte verdier. Disse metodene er test-retest og intern konsistens (Ringdal 2014, 356). Et minimumskrav for å måle reliabilitet er at to indikatorer er for hver teoretiske variabel blir målt på ett tidspunkt eller at indikatoren måles på to ulike tidspunkt (Ringdal 2014, 356).

Test re-test reliabiliteten er korrelasjonen mellom målingene av den samme variabelen på to ulike tidspunkt. Utfordringen ved dette er at det krever at målingene blir gjentatt med et kort mellomrom. En annen utfordring ved dette kan være at respondentene gir helt ulike svar på de to ulike målingene (Ringdal 2014, 356).

Intern konsistens er basert på beregning av korrelasjonen mellom to skalaer, men bygger på halvparten så mange indikatorer som den samlende skalaen. Denne teknikken er best egnet for skalaer som bygger på et stort antall indikatorer. (Ringdal 2014, 357).

Cronbachs alfa er den mest brukte målet på reliabilitet. (Ringdal 2014, 357). Den måler intern konsistens og er den mest benyttede målet på reliabilitet (Ringdal 2014, 365).

Reliabiliteten øker med antall indikatorer og med den gjennomsnittlig korrelasjonen. Vanligvis regnes cronbachs alfa med en verdi på 0,70 som en brukbar nedre grense for tilfredsstillende reliabilitet (Ringdal 2014, 365). Når reliabiliteten blir så høy, blir korrelasjonen med andre variabler bare i liten grad krympet av målefeil.

Målinger som har høy relabilitet, har små tilfeldige målefeil. Målefeil vil likevel oppstå i en undersøkelse (Ringdal 2014, 97). Dette kan i vår undersøkelse være at respondentene besvarer spørsmålene om rent faktiske forhold de vanligvis har god oversikt over, kan målefeil oppstå. Det kan være at respondentene som svarer kan huske feil eller besvarer raskt, for å bli ferdig med undersøkelsen. En annen feil som kan dukke opp er feil ved dataregistreringen i analyseverktøyet SAS.

Det skilles mellom tre måter å vurdere relabiliteten til dataen. Den første bygger på at man skal være allmenn kildekritisk (Ringdal 2014, 97). I utarbeidelsen av spørreskjema har det blitt benyttet Granovetters foreliggende spørreundersøkelse. Dataene til Granovetter ble samlet inn på følgende måte; dybdeintervju (kvalitativ) og spørreskjema (kvantitativ). Det har også blitt tatt utgangspunkt i hvordan spørsmålene er formulert og hvilke som har vært relevante for å kunne spore mulige feilkilder. Dataene er gått gjennom for å spore mulige feil, og dataregistreringen har vært veldig nøyaktig. Relabiliteten er testet ved å foreta flere målinger flere ganger, altså pretester. Den tredje metoden som er brukt i studien for å måle relabilitet er indekser i tversnittdataen i form av intern konsistens som er målt med Cronbachs Alfa (Ringdal 2014,97).

4.4.1 Pretest

Pre-test 1

Det vil være fordelaktig å prøve skjemaet i forkant, slik at det kan avdekke mangler og eventuelle feil i skjemaet. Etter første utkast av spørreundersøkelsen ble det gjennomført en pre-test, hvor det ble valgt ut fem tilfeldige respondenter som foretok undersøkelsen.

Tilbakemeldingene fra de fem respondentene var at spørreskjemaet var litt for kort, at flere spørsmål kunne legges til og de ulike svaralternativene måtte endres. Dette gjaldt blant annet spørsmålene 5,7 og 11. For å se spørsmål, se vedlegg 1. Dette var spørsmål om hvordan de fikk tak i den første jobben. Den første pretest-respondenten poengterte at spørsmålene kunne innskrenkes til bedre og mer dekkende alternativer.

Pre-test 2

Under gjennomføringen av den siste pre-testen, hadde ikke pre-test respondentene flere kommentarer eller tilbakemeldinger på spørreskjemaet. Bortsett fra at spørsmålene og veiledningen eller introduksjonen var god. Det ble da besluttet at skjemaet skulle bli benyttet.

Spørreundersøkelsen vekket stor interesse hos flere av respondentene å delte sine synspunkter rundt temaet i studiet. Dette medførte at nye vinklinger og ideer dukket opp underveis.

Første jobb er en variabel som kan anvendes direkte. Sosiale relasjoner krever en klar definisjon for å kunne måles (Ringdal 2014, 88). Definisjonen på svake og sterke relasjoner som kommer til å bli anvendt, er Granovetters (1973). Den ble fremlagt i teorikapittelet, i avsnittet om sterke og svake relasjoner. Det vil bli utdypet i avsnittet om utforming av spørreundersøkelse hvordan disse variablenes effekt vil bli målt.

4.5 Validitet

Validitet eller gyldighet innebærer at en faktisk måler det en vil måle. Validitet krever en vurdering teoretisk og spørsmål vedrørende validitet må alltid referere til den teoretiske sammenhengen begrepet benyttes i (Ringdal 2014, 97).

Svakheten ved målefeil og validitet er at en skala kan være reliabel, trenger den dog ikke å måle den sanne verdien som motsvarer den teoretiske variabelen, det vil da si at målet ikke er valid (Ringdal 2014, 358).

4.6 Utvalg

4.6.1 Utvalgsstrategier

I dette avsnittet vil det redegjøres for metoden som har blitt benyttet for å komme frem til utvalget av respondenter og hvilken utvalgsstrategi som vil bli tatt i bruk. Ved utvalgsundersøkelser må det velges ut hvordan en skal gå frem og hvor respondentene befinner seg, for å finne de «rette» respondentene til undersøkelsen. Måten utvalget velges ut på, avhenger av metoden (Ringdal 2014, 178).

I dette studiet vil klyngeutvelging være mest hensiktsmessig. I følge Ringdal (2014, 211) foregår klyngeutvelging i minst to trinn. Først trekkes det et utvalg av utvalgsområder. Utvalgsområdene er i dette tilfellet Elvebakken videregående skole og Høyskolen Kristiania, fordi aldersgruppen kan være mer tilgjengelig på disse områdene. Etter at skoler er valgt, trekkes det utvalg av enheter fra hver av disse klyngene, med dette skolene som er nevnt tidligere i studiet. Størrelsen på utvalget er som oftest proporsjonal med størrelsen på klyngen. Klyngeutvelging vil også kunne konsentrere datainnsamlingen rent geografisk, som igjen kan

føre til rasjonaliseringsgevinst i datainnsamlingen, der respondentene skal besvare undersøkelsen (Ringdal 2014, 212).

4.6.2 Vårt utvalg

Dette studiet ønsker å generalisere hvordan sosiale relasjoner påvirker jobbdebut hos ungdom i Oslo, av kapasitetsmessige grunner. Utvalget må være representativt for populasjonen der begge kjønn er representert. Ungdom i aldersgruppen 15 til 22 år er blitt valgt, fordi man da kan gå rett til videregående skoler og høyskoler, for å undersøke problemstillingen. Det burde ikke være en utfordring å samle deltakere til denne undersøkelsen. Grunnen til at utvalget er basert på denne gruppen, er fordi det er i dette tidsrommet de fleste enten allerede jobber, eller er på jakt etter første jobb. Dette studiet forsøker å generalisere i forhold til ungdom i Oslo. Oslo er en by med stor diversitet, dermed virket det fornuftig at valget falt på Elvebakken videregående skole og Høyskolen Kristiania. Dette kan begrunnes med at begge skolene er sentrumsnære skoler, med elever fra forskjellige bydeler i Oslo.

Det vil her velges tilfeldige grupper, linjer og ulike klasser på Elvebakken og Høyskolen Kristiania, hvor alle individer i gruppen er med å deltar i undersøkelsen, istedenfor å plukke ut enkeltindivider. Fordelene med dette, er at det på denne måten kan bli mindre avansert å distribuere og analysere dataene senere.

4.7 Utforming av spørreskjema

I denne avhandlingen vil noen av spørsmålene fra Mark Granovetters (1995) studie bli anvendt (Se vedlegg 2) til utforming av spørreundersøkelsen. Dette studiet anvender som nevnt tidligere i oppgaven en deduktiv metode, og bygger på tidligere forskning fra feltet. Mark Granovetters forskning var den som ble sett på som mest fordelaktig å bruke som inspirasjon.

Det vil være nødvendig å avdekke om det er samsvar eller avvik i svarene, som samles inn i forhold til vår problemstilling og hypoteser, for å kunne danne seg et bilde av årsaker og sammenhenger til temaet i spørreundersøkelsen. De teoretiske variablene som skal måles, er som nevnt blitt definert på forhånd (Ringdal 2014, 203).

Spørreundersøkelsen er strukturert og standardisert noe som gjør det enklere for respondentene å besvare undersøkelsen, ved at de markerer det svaret som er aktuelt for dem.

Dette fører til at datainnsamlingen blir enklere for forskeren, som skal bearbeide og analysere svarene videre. Ulempen ved en slike spørreundersøkelse kan være at det ikke åpnes for å innsamle mer utdypende informasjon utover de angitte spørsmålene og svaralternativene (Johannesen, Kristoffersen og Tuft 2005, 252).

Spørreundersøkelsen (Se Vedlegg 1) er utformet med svaralternativer som respondentene skal ta hensyn til. Noen av spørsmålene i undersøkelsen er hentet fra tidligere forskning på relasjoner og jobb (Vedlegg 2). På grunn av at målgruppen er tenåringer, er det nødvendig å tilpasse spørsmålene slik at de forstår de. I følge Ringdal (2014, 204) er det lurt å tilpasse formuleringen til målgruppen, og bruke korte spørsmål. Ettersom tenåringer kanskje ikke kjenner til alle uttrykkene innenfor fagområdet, vil ordet ”kontakt” bli brukt om sosiale relasjoner. Spørsmålene som er tatt fra Granovetter, vil bli tilpasset slik at de passer for utvalget. I undersøkelsen er det prøvd å ta hensyn til bruke av enkle ord og uttrykk, slik at det er lett å forstå hva det stilles spørsmål om. Det er forsøkt å bli brukt så nøytrale spørsmål som mulig, slik at respondentene ikke føler at det er noen svar som er “riktig eller “galt”. Det er unngått doble nektninger eller føringer da spørsmålene lett kan misforstås eller tolkes feil, og svarene kan da ofte gi uttrykk for det omvendte av det respondentene egentlig mener. Vi har bygd opp vår undersøkelse slik at de viktigste opplysningene besvares først, slik at det samles inn det som er mest interessant å få svar på umiddelbart fra alle respondentene.

Side 1 av spørreundersøkelsen omhandler demografi og informasjon om respondenten. Dette er målinger på normalnivå (Ringdal 2014, 89). Dette er det laveste nivået, hvor kun spørsmål om alder, kjønn og bosted vil bli stilt. I tillegg fås det svar på om de er i arbeid eller ikke, med begrensninger til kun to alternativer «ja og nei». Det er totalt 11 spørsmål i vår undersøkelse og side 2 i undersøkelsen måler relasjonenes betydning ved første jobb. Undersøkelsen er utformet som beskrevet over, for å kunne kategorisere og i form av frekvens. Side 2 av spørreundersøkelsen er på ordinalnivå, der det vil bli rangert i forskjellig grad. Noen av spørsmålene er gradert på en skala fra 1 til 5, på grunn av at det på denne måten blir lettere å måle.

4.8 Gjennomføring

Undersøkelsen vil foregå i klasserom eller på bibliotek, hvor hver elev/student vil få sitt spørreskjema. Spørreundersøkelsen skal deles ut i klasserom og på bibliotek i papirform, der besvarelsene samles inn etter at hver respondent har fylt ut spørreskjema. Det vil først kort bli presentert hvem vi er og temaet til bacheloroppgaven, deretter vil det bli gitt veiledning til hvordan spørreskjema skal fylles ut. Ved at respondentene kan gjennomføre spørreundersøkelsen på papirform gjør det enklere både for deltakerne i undersøkelsen og for de som gjennomfører undersøkelsen ved innsamling av svarene som mottas. For at spørreundersøkelsen skal være motiverende å svare på er det ønskelig å holde den presis, men den skal allikevel være avdekkende og gi svar på problemstillingen i studien og hypotesene.

I etterkant av datainnsamlingen, skal spørreskjemaene innsamles, analyseres, sorteres og behandles i det statistiske analyseverktøyet SAS . Spørreundersøkelsene vil bli brukt til å avdekke våre antatte hypoteser som er utarbeidet og til problemstillingen.

5.0 Resultater og analyse

Etter endt datainnsamling fra respondentene, ble datamaterialet bearbeidet og spørsmålene ble tatt inn i analyseverktøyet SAS (Statistical Analysis System). Det er først foretatt en deskriptiv analyse i form av frekvens og kjikvadratanalyse. Hensikten med dette er å kvalitetssikre studiens materiale. Hypotesene er testet i en kjikvadratanalyse for å se om det finnes sammenhenger mellom relasjoner og jobb debut. Analysene vil være til hjelp for resultatene ved at det finnes tilstrekkelig og tilfredsstillende informasjon.

5.1 Deskriptive Analyser

Deskriptive analyser er beskrivende statistikk. Denne analysen er gjennomført for å kunne finne svar på demografiske spørsmål, om de er i arbeid og hvor mange som har fullført undersøkelsen.

Det ble skrevet ut 200 undersøkelser i papirformat. Etter gjennomført undersøkelse var det totalt 155 undersøkelser med respondenter med adresse i Oslo, resterende 45 med adresse et annet sted enn Oslo ble tatt ut av undersøkelsen. Av de 155 var det kun 133 som hadde fullført eller svart tilstrekkelig på hele undersøkelsen. For å kunne utføre analysen i SAS ble det selektert bort 22 respondenter fra vårt datasett. Grunnen til dette, er at de krysset av på «ønsker ikke jobb» eller «annet». Dette er de kategoriene som ikke vil gi oss noen form informasjon om jobbsøking. Dette resulterte til slutt i 133 respondenter, som kunne tas med videre i undersøkelsen. Kjønnfordeling blant våre 133 respondenter er 81 menn (61 prosent) og 52 kvinner (39 prosent). Kjønnforskjellen utgjør 12 prosent, noe vi tar betrakter som en mindre forskjell. Respondentene ble delt inn etter alder, i 8 adskilte grupper, fra 15 til 22 år (Se Vedlegg 4, tabell 1, 2 og figur 1 og 2). Aldersgruppen 16 til 18 år har flest respondenter i deltakelsen av undersøkelsen. Grunnen til at det er gjennomført en SAS frekvensanalyse er for å gi en oversikt, beskrivelse og innsikt av datasettet. Alder og kjønn kan tas med i analysen for å finne ut når, hvor og hvilket kjønn som har fått seg jobb i en tidlig alder.

I dette kapittelet skal dataene som er samlet inn beskrives og analyseres. Det er som nevnt tidligere primærdata som er samlet inn våren 2016. SAS er videre benyttet til å foreta en kjikvadratanalyse med utgangspunkt i studiens utarbeidede hypoteser.

5.2 Forklaring av verdier

Signifikansnivå

I en statistisk analyse er signifikansnivået sannsynligheten for å forkaste en sann nullhypotese. En vanlig beslutning av signifikansnivå er $\alpha = 0,05$ eller 5 prosent (Ringdal 2014, 387).

Chronbachs alfa

Vanligvis regnes cronbachs alfa med en verdi på 0,70 som en brukbar nedre grense for tilfredsstillende reliabilitet (Ringdal 2014, 357).

Kontroll av data

Det ble totalt skrevet ut 200 skjemaer for undersøkelsen. Som nevnt tidligere var ønskede respondenter unge i alderen 15- 22 år fra Oslo, derav ble respondenter med bosted utenfor Oslo selektert vekk. Det hele resulterte i 155 respondenter med bosted i Oslo, og 45 fjernet grunnet annet bosted. Kontroll av dataene før innleggelse i analyseverktøyet ble gjennomført for å angi eventuelle feilkodinger, sære verdier eller manglende verdier. Med feilkodinger i SAS menes dataverdier som er ulogiske. Sære verdier er observasjoner som avviker betydelig fra en typisk verdi, altså feilkodinger i datasettet. Det ferdig kontrollerte datasettet ble lastet inn i analyseverktøyet. Det var ingen manglende verdier da de 133 respondentene besvarte skjemaet fullstendig.

5.3 Deskriptiv statistikk

Det første punktet for avgrensning i undersøkelsen for respondentene fra Oslo var om de var i arbeid, hadde vært i arbeid, eller i prosess om å søke sin første jobb. De respondentene som ikke tilhørte noen av disse kategoriene ble fjernet i videre arbeid.

I jobb	Har vært i jobb	Søker første jobb	Ønsker ikke jobb	Annet
86	25	22	21	1

De tre første kategoriene over ble benyttet videre for å teste hypotesene, altså sammenhengen mellom sosiale relasjoner og første jobb. Grunnen til at respondenter i kategorien ”søker første jobb” er tatt med, er på grunn av at det er interessant å se på disse også. Det kan ikke

med sikkerhet påvises at sosiale relasjoner påvirker søkeprosessen, men det motsatte kan heller ikke sies med sikkerhet. Dermed er det nødvendig å ta med denne kategorien videre. Selve kategorien går ut på at de enten skal søke jobb, eller er i en søkeprosess. Det betyr at vi har tatt med 133 respondenter inn i undersøkelsen om at sosiale relasjoner påvirker jobb debut. I undersøkelsen har vi logget både alderen til respondentene på tidspunktet til undersøkelsen, og når de fikk eller søkte sin første jobb. Alderen på respondenten ved tidspunktet til undersøkelsen vil ikke bli videre beskrevet her da parameteren kun ble benyttet til å avgrense det definerte utvalget. Alder vil kun bli brukt i de deskriptive analysene, dermed vil det ikke bli sett på alder når hypotesene blir testet. Alderen til respondentene ved tidspunktet de fikk sin første jobb eller søkte sin første jobb blir lagt frem grafisk for kvinner og menn separat.

Det ble laget et histogram som viser aldersfordelingen for menn, mot når de fikk sin første jobb (Se Vedlegg 4, figur 1). For menn er aldersspennet fra 15 til 22 år for første jobb. Fordelingen er delt inn i 4 for menn 15 år, 18 for menn 16 år, 17 for menn 17 år, 21 for menn 18 år, 3 for menn 19 år, 2 for menn 20 år, og 1 for menn 21 år. I dette studiet var det en stor andel respondenter som hadde et ønske om jobb men ikke har fått en jobb ved undersøkelsestidspunktet. Disse har da blitt plassert i kategori "99".

Ut ifra fordelingen i histogrammet ser man klart at det er en overvekt av respondenter som får sin jobb debut i alderen 16 til 18 år, som samsvarer med aldersgruppen som går på videregående skole. Disse tre alderskategoriene (16-18 år) utgjør totalt 69% av menn som har fått jobb eller søkt jobb som fikk dette under perioden på videregående skole.

I histogrammet for kvinner (Se Vedlegg 4, figur 2) er aldersspennet fra 15 til 22 år for første jobb. Fordelingen er delt inn i 4 for kvinner 15 år, 12 for kvinner 16 år, 10 for kvinner 17 år, 9 for kvinner 18 år, 3 for kvinner 19 år, 3 for kvinner 20 år, og 1 for kvinner 21 år. I vår undersøkelse var det en stor andel respondenter som hadde et ønske om jobb men ikke har fått en jobb ved undersøkelsestidspunktet. Disse har da blitt plassert i kategori "99".

Ut ifra fordelingen i histogrammet ser man klart at det er en overvekt av respondenter som får sin første jobb i alderen 16 til 18 år som samsvarer med aldersgruppen som går på videregående skole. Disse tre alderskategoriene (16-18 år) utgjør totalt 60% av kvinnene som har fått jobb eller søkt jobb som fikk dette under perioden på videregående skole.

Ut ifra denne undersøkelsen viser det seg at jobb debut for både kvinner og menn skjer med overvekt i perioden under videregående skole (16-18 år). Det er ikke en stor prosentvis forskjell mellom kjønnene.

I vedlegget er spørsmålene satt opp samt at man har tatt med frekvenstabeller som viser hva respondentene har svart på spørsmålene i undersøkelsen.

5.4 Kjikvadratsanalyse med hypotesetesting

De tidligere formulerte hypotesene blir testet mot de innsamlede dataene fra spørreundersøkelsen som er gjennomført. To hypoteser blir formulert; H0 null hypotesen og H1 alternativ hypotesen. H0 er en negativ hypotese som angir det området eller verdier parameteren kan forventes å anta dersom vår teori eller hypotese ikke stemmer, det vil si at det ikke er noen relasjon mellom de variablene man ønsker å teste. H1 angir om området eller de verdiene som blir testet er i samsvar teorien. Teorien er derved rasjonell med begrunnelsen om det er forventet sammenheng mellom variablene.

I en signifikanstest tester blir det testet om man kan forkaste nullhypotesen. Dersom det er 100% sikkert at nullhypotesen er sann vil den rapporterte signifikansverdien være 1,00.

Dersom det er 0 % sikkerhet for at nullhypotesen er sann, vil den rapporterte signifikansverdien være 0,00. I en undersøkelse vil man ikke benytte slike verdier.

Akseptnivå i dette studiet er satt til et signifikansnivå på 5%. Det vil si at det er 95% sikkert at det finnes en sammenheng mellom variablene, og at det ikke skyldes kun tilfeldigheter.

Cramers V beregnes på grunnlag av kategorivariabler på nominalnivå (Ringdal 2014, 313).

Cramers V er målebetegnelse for å måle korrelasjon mellom to variabler på nominalnivå. Det gir en verdi mellom 0 og +1.

Hypotese 1;

«Sosiale relasjoner påvirker jobbdebut.»

Denne hypotesen blir testet ved å vurdere de som har fått sin første jobb, eller som har søkt sin første jobb mot de uavhengige variablene. De uavhengige variablene er sosiale relasjoner og formelle jobbsøkingmetoder.

Kategori Ansatt (1-3) beskriver de som har, har hatt eller har søkt sin første jobb. De uavhengige variablene Arena (8-9), beskriver sosiale relasjoner (8) som familie, søsken,

venner og bekjente, mens formelle jobbsøkningsmetoder (9) er direkte kontakt og søkning gjennom publiserte annonser. I undersøkelsen har 67 % av respondentene søkt eller fått sin første jobb gjennom sosiale relasjoner, og 33% gjennom formelle jobbsøkningsmetoder. Tabellen (Se Vedlegg 5, tabell 5) viser at signifikansnivået er mindre enn .0001 som er betydelig mindre enn 0,05. Dermed forkastes H_0 og hypotese 1 blir bekreftet, det betyr at sosiale relasjoner kan påvirke jobb debut. Det er en signifikant relasjon mellom dine sosiale relasjoner og muligheten for å få første jobb. Cramers V (df 2) er på 0,4271 som gir tilnærmet medium til sterk effekt (Se Vedlegg 5, tabell 6).

Hypotese 2;

"Ungdom benytter i større grad sterke relasjoner enn svake."

I hypotese 2 går man et skritt videre for å se på om det er sterke eller svake relasjoner som er viktigst for den aldersgruppen som blir sett på. Tidligere undersøkelser med voksne mennesker, viser at mengden med svake relasjoner er viktigst. Da denne gruppen ikke har dannet seg et nettverk, frembringes det en mot hypotese til det som gjelder for voksne mennesker med nettverk.

Respondentene som har fått eller søkt sin første jobb vil bli undersøkt. Det vil være interessant å se om det var ved hjelp av sterke eller svake relasjoner. Tabell (Se Vedlegg 5, tabell 7) viser et signifikant nivå på 0,001 som er betydelig mindre enn 0,05. Dermed forkastes H_0 og det blir vist at hypotese 2 stemmer. For denne aldersgruppen er sterke relasjoner viktigst, som også kan avspeile at de ikke har dannet seg et stort nok individnettverk, med svake relasjoner. Det er en signifikant relasjon mellom sterke relasjoner og muligheten for å få første jobb gjennom sosiale relasjoner. Cramers V (df 8) er på 0,3835 som gir tilnærmet medium effekt (Se Vedlegg, tabell 8).

Hypotese 3;

"Det er en fordel å ha hyppig kontakt med relasjonene."

Samme teori som ovenfor ble testet med en annen vinkling. Det var nødvendig å vurdere om det var en fordel å ha hyppig kontakt med relasjonene.

Respondentene som har fått eller søkt sin første jobb ved hjelp av relasjoner, blir testet mot variablene som beskriver hyppigheten av kontakt med relasjonen. Tabell (Se Vedlegg 5, tabell

9) viser et signifikantnivå på 0,6367 som er betydelig mere enn 0,05. Dermed forkastes ikke H_0 . Det er ingen signifikant relasjon mellom hyppigheten av kontakt med relasjoner, og muligheten for å kunne få første jobb gjennom sosiale relasjoner. Cramers V (df 8) er på 0,1850 som gir liten effekt (Se Vedlegg 5, tabell 10).

Hypotese 4;

"De man har en sterk relasjon til er motivert til å hjelpe deg"

Undersøkelsen tar så for seg hvor aktiv den sosiale relasjonen som hjalp vedkommende med å få første jobb, var i søkeprosessen. Det blir undersøkt om det finnes en relasjon mellom hvor aktiv kontakten var i søkeprosessen, mot hvor nær relasjon vedkommende har til respondenten. Vi definerer her nærhet gjennom kategorier (familie, venner/bekjente osv.), ikke ved hyppighet av kontakt.

Testen beskriver relasjonen mellom nærhet i relasjonene og hvor aktive disse personene var i søkeprosessen. Tabell (Se Vedlegg 5, tabell 11 og 12) viser et signifikant nivå på 0,1437 som er mer enn 0,05. Dermed forkastes ikke H_0 . Det er ingen signifikant relasjon mellom en sterk relasjon og motivasjon til å hjelpe deg.

De to siste av studiens hypoteser (H_5 og H_6) sees fra frekvensplott, som viser trenden.

Hypotese 5: "De man har en svak relasjon til, kan tilby mer relevant informasjon"

Det viser seg at 38,34 % benyttet seg av sterke relasjoner, mens 50,38 % benyttet seg av svake relasjoner. Resterende 11,28 % oppga at de ikke benyttet seg av relasjoner. Dette medfører at det er tilstrekkelig frekvens til å beholde hypotesen, ettersom flere fikk informasjon gjennom svake relasjoner (Se Vedlegg 4, tabell 3).

Hypotese 6: "Flere benytter seg av sosiale relasjoner som søkemetode, enn direkte søkning når de søker første jobb".

Det viser seg at 74,44 % opplyser at de benyttet seg av sosiale relasjoner, da de søkte første jobb. Dette gir en tilstrekkelig frekvens til å beholde hypotesen (Se Vedlegg 4, tabell 4).

6.0 Drøfting og konklusjon

H1: Sosiale relasjoner påvirker jobbdebut

Ut ifra studiens analyser, ble denne hypotesen bekreftet. Analysen viste at det var tilnærmet medium til sterk relasjon mellom sosiale relasjoner, og jobbdebut. Granovetter belyser at foretrukken søkemethode kan være bransjespesifikk, ifølge hans egne funn. Hans studier av faglærte håndverkere, viste at alder hadde mye å si for hvilken søkermetode som ble benyttet. Kontakter kunne være viktig i de tidligere stadiene i karrieren, spesielt når man skal finne sin første jobb (Granovetter 1995, 18). Disse funnene indikerer at alder kan ha betydning for om man bruker kontakter i søken på jobb. I et annet studie, også av Granovetter, kommer det fram andre funn. Det kommer fram at de yngste har større tilbøyelighet til å benytte seg av formelle metoder som direkte søking, mens to tredjedeler av de som jobber i profesjonelle-, tekniske- eller lederyrker benytter seg av personlige kontakter (Granovetter 1995, 18). Dette kunne tyde på at foretrukken søkemethode er mer bransjespesifikk, enn at det avhenger av alder.

Selv om Granovetter var usikker på om alder hadde noe å si for jobbdebut, eller om det var bransjespesifikt, fant denne studien ut at det fantes en sammenheng mellom sosiale relasjoner og jobbdebut.

H2: Ungdom bruker i større grad sterke relasjoner, enn svake

Ut ifra studiens analyser og funn ble denne hypotesen bekreftet. Dette omhandler primær og sekundære individnettverk. Innenfor den *effektive sonen* er alle de svake relasjonene, ofte venner og bekjente. Den første sonen kalles primærsonen, innenfor denne er alle de sterke relasjonene. (Schiefløe 2015, 17). Granovetter påstår at det er den sekundære sonen man ofte får de beste jobbtildbudene fra. For å måle dette opprettet han forskjellige kategorier, på bakgrunn av hvor ofte de så kontakten som hjalp de å få jobb. Inndelingen lydet som følger; ofte = minst to ganger i uken, av og til = mer enn en gang i året, men mindre enn to ganger i uka, og sjeldent = en gang i året eller mindre. Det viste seg, ut ifra Granovetters forskning, at de fleste havnet på midtpunktet. Hele 55,6 % hadde fått jobb via en relasjon de så av og til. Dermed mener han at det peker mot at relasjoner i den sekundære sonen av individnettverket, altså svake relasjoner, er mer gunstig i forhold til jobbsøking. Greve (1998) mener at studiene

som er blitt gjort i etterkant av publisering av Granovetters artikkel i 1975, for det meste viser at Granovetter får støtte for sine påstander. Forskjellen på Granovetters studie og denne studien, er at Granovetters utvalg er et sammensatt utvalg med forskjellige aldersgrupper, mens denne studien som sagt kun ser på ungdom i aldersgruppen 15-22 år.

Grunnen til at det ble sett på som hensiktsmessig å teste hypotese 2 i dette studiet, er at Granovetter belyser i boken ”Getting av job” at foretrukken søkemethode kunne være veldig bransjespesifikk. Ifølge ham selv, og hans studier av faglærte håndverkere, hadde alder mye å si for hvilken søkemethode man benyttet. Kontakter kunne være viktig i de tidligere stadiene i karrieren, spesielt når man skal finne sin første jobb (Granovetter 1995, 18). Det var disse påstandene som lå til grunn for utforming av hypotesen. Som sagt viste det seg i et av hans andre studier, at de yngste har større tilbøyelighet til å benytte seg av formelle metoder, som direkte søking. Derimot viste det seg at de som var eldre, og jobbet i profesjonelle-, tekniske- eller lederyrker, i større grad benyttet seg av personlige kontakter (Granovetter 1995, 18). Dette kunne tyde på at foretrukken søkemethode var mer bransjespesifikk, enn at det avhenger av alder.

Poengene som blir belyst ovenfor i avsnittet, viser at svake relasjoner ofte gir mer informasjon og bedre muligheter, mens de sterke er mer villig til å hjelpe deg. Teorien antyder også at ungdom uten noen form for utdanning eller erfaring, i større grad vil benytte seg av sterke relasjoner. Våre funn bekrefter dette.

H3: Det er en fordel å ha hyppig kontakt med relasjonene

Denne hypotesen ble ikke bekreftet. Hypotesen sikter til vedlikehold av relasjoner. Ifølge Gro Ladegård (2003) må sosiale relasjoner vedlikeholdes, ved kommunikasjon og interaksjon. I tillegg krever sosiale relasjoner mer vedlikehold enn svake. Ettersom de fleste respondentene i dette studiet benyttet seg av svake relasjoner, er det naturlig å anta at det lønner seg for dem å vedlikeholde relasjonene. Det er naturlig å anta, at det ikke er like nødvendig for dem som benyttet seg av familie.

Granovetter delte i sine studier kontaktene inn i ”familie-sosiale” kontakter, og ”jobb-relaterte” kontakter. Han fant ut i prosent hvor mange som hadde brukt den første og den andre, men han mente at disse numrene ikke sa så mye. Videre presenterer han caser, som han

har fått gjennom dybdeintervjuer av respondentene. Han mente at han kunne finne mer ut om selve innholdet innenfor hver kategori, samt hvordan relasjonene ble til og hvordan de ble vedlikeholdt (Granovetter 1995, 76). Han fant ut, ut ifra intervjuene, at de viktigste kontaktene for unge mennesker, og de som gav de mest nyttig informasjon, var personer som var eldre enn dem selv. Han foreslår at ungdom satser på å finne forskjellige måter å komme i kontakt med de på. Ungdom burde skaffe seg svake relasjoner, som er eldre enn dem selv, i form av eldre søsken. Granovetter sikter ikke nødvendigvis til egne søsken, men også søsken av egne bekjente/venner. Det Granovetter i hovedsak belyser, er at ens egne familie og venner er en port til omverdenen, og at det for ungdom er hensiktsmessig å bruke disse for å danne svake relasjoner de kan dra nytte av (Granovetter 1995, 77-78). Som sagt krever svake relasjoner mindre vedlikehold enn sterke (Ladegård 2003), og det er dermed usikkert om det er nødvendig for ungdom å ha hyppig kontakt med relasjonene. Funnene i dette studiet viste at de fleste fant jobb via familie, det vil si sterke relasjoner som ikke krever like mye vedlikehold. Sterke relasjoner følger ofte med forpliktelser, som Gro Ladegård (2003) påpeker. De føler seg derfor forpliktet til å hjelpe deg.

Enkeltindividers sosiale kapital er ikke en konsekvens av oppvekst, personlige evner eller flaks. Hvem en danner en relasjon til, er ikke tilfeldig. Mennesker selekterer som regel basert på tiltrekning likhetstrekk, men det av og til danner man relasjoner av strategiske grunner (Schieffloe 2015, 112). Uansett på hvilken måte relasjoner oppstår, krever de vedlikehold. Vedlikehold kan derimot ta forskjellige former, det er ikke alltid nødvendig med hyppig kontakt. Måten man forholder seg til vedkommende på, har en del å si. Familie og søsken regnes som sterke relasjoner som ikke krever mye vedlikehold. Noen ganger krever ikke relasjoner til nære venner heller like mye vedlikehold. To personer, som har en sterk relasjon, kan være villig til å yte tjenester for hverandre i fremtiden, dersom grunnlaget for selve relasjonen fortsatt er der. Det er selve grunnlaget som er viktigst i relasjonen (Schieffloe 2015, 113-114). I dette tilfellet, med ungdom, kan for eksempel en sterk relasjon til en skolekamerat miste grunnlaget på grunn av at vedkommende flytter vekk. På grunn av at personene ikke ser hverandre hver dag på skolen, har de ikke så mye mer å gjøre med hverandre. Granovetter fant ut, gjennom dybdeintervjuer, at noen av kontaktene som hadde blitt brukt, nærmest ikke hadde blitt vedlikeholdt. Dette samsvarer med hans påstand om at svake relasjoner ofte kan tilby mer relevant informasjon, som kan føre til bedre jobbmuligheter (Granovetter 1995, 82).

Dermed trenger det ikke være nødvendig med hyppig kontakt mellom relasjoner, selv om det kan lønne seg. Det er lurt å passe på at selve grunnlaget for relasjonen ikke forsvinner, slik at en kan danne seg et stort individnettverk. På denne måten vil en ha større sosial kapital, og potensielle ressurser (Ladegård 2003).

Cialdinis gjensidighetsprinsipp kan også trekkes inn her. Ved at man gjør en tjeneste for andre, vil det være stor sjans for at de ved en senere anledning gjengjelder tjenesten (Cialdini 2011, 43). Gro Ladegård nevner også gjensidighet. Det er lurt å selv yte tjenester, om man ønsker å få noe tilbake (Ladegård 2003). Gjensidighetsprinsippet trenger nødvendigvis ikke gå ut på tjenester. Ved at man vedlikeholder en relasjon, gjennom å holde kontakten, vil den andre personen i de fleste tilfeller gi samme anstrengelse tilbake.

Forutsetningene for at ressursene skal kunne utnyttes, er at den man har en relasjon til må være motivert til å hjelpe deg, ha evne til det, og ressursene må være tilgjengelige (Ladegård 2003). På grunn av at sterke relasjonene ikke krever like mye vedlikehold om man skal utnytte de potensielle ressursene, vil det være hensiktsmessig for ungdom å konsentrere seg om å vedlikeholde de svake relasjonene. Det er ikke alle som har foreldre, eller familie, som er i posisjoner til å hjelpe dem. Derimot vil forutsetningen om tilgjengelighet i de fleste tilfeller være oppfylt, ettersom det er en sterk relasjon, og du konkurrerer ikke om ressursene.

En annen grunn til at det kan være gunstig for ungdom å opprettholde kontakten med de svake relasjonene, er for å danne seg et større individnettverk. Gjennom disse relasjonene kan man forme flere svake relasjoner. Dette fører til større tilgang på informasjon, via indirekte kontakter. I tillegg til at svake relasjoner kan bli til sterke, avhengig av om de er blitt vedlikeholdt eller ikke. Som sagt medfører sterke relasjoner en større forpliktelse (Ladegård 2003). Ut ifra tolkning av synspunktene som kommer fram i teorien, er det ikke negativt med mange sterke relasjoner. Derimot kommer det fram at det kan være en ulempe å ha få svake, og at det derfor lønner seg å fokusere på å danne mange svake relasjoner.

H4: De man har en sterk relasjon til, er mer motivert til å hjelpe deg

Hypotese 4 ble ikke bekreftet i analysedelen.

At de man har en sterk relasjon til, er mer motiverte til å hjelpe deg, er en naturlig antakelse (Granovetter 1975). Ladegård (2003) uttrykker i sin artikkel at sterke relasjoner innebærer større forpliktelser hos aktørene enn svake relasjoner. Videre er sterke relasjoner ofte styrt av sosiale normer med krav til holdninger og atferd hos aktørene. Dermed kan det være at sterke relasjoner, på grunn av at de innebærer en større forpliktelse, er mer velvillig til å hjelpe deg enn svake. Ladegård påpeker også at svake relasjoner kan gi større mengder informasjon, men egen innflytelse minker, når alle har mange andre aktører å trekke på.

I en studie av Murray, Rankin og Magill *Strong Ties and Job Information*, fra 1981 (siteret i Greve, Arent 1998, 3), av vitenskapelige ansatte, viste at disse brukte sterke relasjoner i stor grad da de skulle søke jobb. Greve (1998) mener at disse funnene kan bli tolket som at de brukte sterke relasjoner, siden de var unge og ikke hadde så mange svake. Etersom 38,34 % benyttet seg av sterke relasjoner, mens 50,38 % benyttet seg av svake relasjoner, kan dette indikere at svake relasjoner også kan være motiverte til å hjelpe deg. Dette må det gjøres et studie på.

H5: De man har en svak relasjon til, kan tilby mer relevant informasjon.

Det viser seg at 38,34 % benyttet seg av sterke relasjoner, mens 50,38 % benyttet seg av svake relasjoner. Resterende 11,28 % oppga at de ikke benyttet seg av relasjoner. Dette medfører at det er tilstrekkelig frekvens til å beholde hypotesen, ettersom flere fikk informasjon gjennom svake relasjoner.

Jo færre svake relasjoner man har, jo mindre tilgang har man til informasjon. Et individnettverk bestående av mange svake relasjoner, vil også bestå av mange indirekte relasjoner. Dette er personer som ego ikke har en direkte relasjon til, men som de svake relasjonene har en direkte link til. De man har en svak relasjon til, er ofte en del av en annen

omgangskrets enn deg selv. Det er her selve styrken i de svake nettverkene befinner seg (Granovetter 1975). Det vil da si at de man har en sterk relasjon til, ofte er innenfor ens egen omgangskrets.

Dermed betyr det at svake relasjoner, kan gi bedre informasjon enn sterke.

H6: Flere benytter seg av sosiale relasjoner som søkermetode, enn direkte søking når de søker første jobb.

Det viser seg at 74,44 % opplyser at de benyttet seg av sosiale relasjoner, da de søkte første jobb. Dette gir en tilstrekkelig frekvens til å beholde hypotesen.

I en studie fra USA, gjort av Super, D. E., og D. T. Hall, *Career development: Exploration and planning*, fra 1978 (sitert i Greve, Arent 1998, 2), kom det fram at 50 % av alle stillinger ble rekruttert via sosiale relasjoner. Dette er tilfellet selv om de fleste firmaer lyser ut stillingene offentlig. Det foregikk på samme måte i det norske arbeidsmarkedet (Greve 1992).

Granovetter fant ut at 55,7 % hadde brukt kontakter for å finne jobb, 18,8 % hadde brukt formelle metoder, 18,8 % hadde søkt direkte, og 6,7 % hadde brukt andre metoder (Granovetter 1995). Selv om studiet er gammelt, viser det seg at det fortsatt i større grad blir brukt kontakter, enn formelle metoder. Det viste seg at 1 av 4 i Sverige fikk jobb via kontakter, i en studie gjort i 2010 (metrojobb.se).

I en studie gjort av Montgomery, James D. *Job search and networking composition implications of the strength of weak ties hypothesis*, fra 1992 (sitert i Greve, Arent 1998, 2), viste det seg at ledige stillinger ble delt i større grad gjennom svake relasjoner, enn sterke. Granovetter fant som sagt ut at nesten ingen av respondentene hadde brukt sterke relasjoner ved jobbsøking (Granovetter 1973). De fleste hadde fått informasjon gjennom svake relasjoner.

Våre funn samsvarer med teorien.

8.0 Konklusjon

8.1 Oppsummering

Kvantitativ metode ble anvendt i dette studiet for å forske på i hvilken grad ungdom benyttet seg av sosiale relasjoner i sammenheng med å finne sin første jobb. Granovetters forskning ble anvendt for å ha teori koble resultatene opp mot. Det viste seg at sosiale relasjoner påvirket når ungdom gikk ut i første jobb, altså at det kan ha noe å si for hvor tidlig man begynner å jobbe. Studiet fant også ut at de fleste hadde brukt familie, altså sterke relasjoner. Videre viste det seg at det ikke var nødvendig å ha hyppig kontakt med relasjonene. Hypotesen om at sterke relasjoner er mer motiverte til å hjelpe deg, fikk ikke støtte. Over halvparten av respondentene hadde brukt svake relasjoner, som jobbsøking metode. Det vil si at over halvparten fikk informasjon gjennom svake relasjoner. Dette er noe motstridende resultater, i forhold til at studien også fant ut at de fleste hadde fått jobb via sterke relasjoner, i form av familie. Avslutningsvis kom det fram at de fleste respondentene hadde brukt sosiale relasjoner for å skaffe seg sin første jobb, enn formelle jobbsøking metoder.

8.2 Konklusjon

Ettersom sosiale relasjoner var den søkermetoden over halvparten av respondentene brukte for å finne sin første jobb, konkluderer vi med at sosiale relasjoner er den foretrukne og mest benyttede metoden for ungdom fra Oslo, i aldersgruppen 15-22 år. Om det er mest gunstig for dem å benytte seg av svake eller sterke relasjoner, kan vi ikke konkludere med, på grunn av motstridende resultater.

8.3 Feilkilder

Populasjonen i dette studiet ble valgt til å være ungdom i aldersgruppen 15-22 år, på grunn av at dette dekket dagens generasjon ungdom. Aldersspennet som ble valgt, kan være en feilkilde. Det er naturlig å anta at noen/få begynner å jobbe før de fyller 15. Undersøkelsen kunne også blitt gjennomført på en ungdomsskole. I tillegg tar studiet kun for seg person som går på videregående skole, eller tar høyere utdanning. Det vil si at alle de som ikke gjør det, som for eksempel de som allerede har fulltid jobb, ikke er tatt med i undersøkelsen. Dette kan være en feilkilde.

I spørreundersøkelsen ble det tatt utgangspunkt i at alle klasser og videregående skoler ikke har mulighet til å delta. Utvalgsfeil oppstår dersom det blir trukket et utvalg som ikke er

representativt for ungdom fra Oslo, i aldersgruppen 15 til 22 år. 133 respondenter kan være for tynt grunnlag til å kunne generalisere. Hadde flere skoler vært med i undersøkelsen, hadde et større område av Oslo vært dekt. Dette kunne gitt andre funn, i tillegg til at generaliseringsgrunnlaget hadde vært større.

I forhold til studiens spørreskjema finnes det en del feilkilder. Ettersom studiens funn var noe motstridende, i forhold til om det var mest gunstig for ungdom å bruke sterke eller svake relasjoner, kan det være at noen av spørsmålene ble misforstått. Ulempen med spørreskjema kan være at det er vanskelig å oppklare misforståelser. For eksempel spørsmålet om når de hadde sin første lønnede jobb. Det kan være respondentene oppfattet lønnet jobb som da de var 10 år og fikk 100 kroner av foreldrene for å gjøre husarbeid. Responsen på undersøkelsen kan også være en utfordring. 22 av spørreskjemaene kunne ikke brukes videre til analyse. Dette antyder at spørsmålene kan ha vært for avanserte.

Ettersom spørreskjema ble delt ut i klasserom på Elvebakken videregående skole, kan det være at det ble sett på hva sidemannen svarte. Elevene på Elvebakken fikk hjelp til å forstå spørreskjema, fordi dette kunne være med på å oppklare misforståelser. Men dette kan også være en feilkilde, ettersom respondentene kan ha en tendens til å alltid svare det de tror er sosialt ønskelig (Ringdal 2014, 358). På Høyskolen Kristiania ble spørreskjema delt ut på biblioteket. En feilkilde kan i dette tilfellet være at forskeren kjenner til noen av respondentene. Altså kan nærhet til respondentene være en feilkilde. Enda en mulig feilkilde, i forhold til gjennomføringen, kan være at respondentenes svar ble satt inn feil i analyseverktøyet, ettersom spørreskjema ikke ble samlet inn elektronisk.

8.4 Forslag til videre forskning

For det første foreslår vi en kvantitativ studie som går mer i dybden på hvordan ungdom fant sin første jobb. I tillegg foreslår vi at det blir gjort en bredere kvantitativ undersøkelse med samme problemstilling som i dette studiet. Vår kvantitative forskning er høyt begrenset, og vi har ikke et stort antall respondenter til å dekke hele Oslo. I tillegg sier Granovetter (1995, 42) at det er forskjell på bruk av sosiale relasjoner i arbeidssammenheng, når det kommer til by og distrikt. Han mener de som kommer fra distrikter er mer tilbøyelig til å bruke sosiale relasjoner, i hvert fall hvis de er unge og ikke har mye utdanning eller erfaring. Det kunne i det tilfellet bli gjort en studie som ser på forskjellene i byer og distrikter, samtidig som den så

på alder, utdanning og jobberfaring. Dette ville gitt et mye klarere bilde av ungdoms bruk av sosiale relasjoner.

Det ville vært interessant å se på forskjellen i bruk av sosiale relasjoner, mellom ungdom og voksne. Forskjeller mellom de forskjellige aldersgruppene er ikke det eneste som er interessant å forske på, det går også an å trekke inn etnisk bakgrunn og sosial status.

Det viser seg at rekrutteringsprosesser på de høyeste stillingene, ofte var diskriminerende, på grunn av bruken av sosiale relasjoner (Stokland 2015). Er det slik at jo høyere nivå på stillingen, jo mer kompetanse som kreves, jo høyere er sannsynligheten for at sosiale kontakter er blitt benyttet? Dette burde det bli forsket mer på. Det vil være interessant å avdekke om sosiale relasjoner blir benyttet i større grad når det blir rekruttert til høye stillinger, kontra stillinger på lavere nivåer.

Vi håper at det blir forsket på hva som er grunnen til at ungdom ikke jobber, om det er fordi de ikke klarer å finne jobb på grunn av manglende kontaktnettverk, eller fordi de velger å ikke jobbe. I tillegg håper vi at det blir forsket dypere på hva slags relasjon ungdom hadde til kontakten som hjalp de med å finne jobb.

9.0 Litteraturliste

Aftenposten 2015. ”Kjære arbeidsgiver, hvorfor vil dere ikke ha meg?” 12. november.

Lesedato 12. Februar 2016:

http://www.aftenposten.no/meninger/sid/Kjare-arbeidsgivere_-hvorfor-vil-dere-ikke-ha-meg-8240393.html

Cialdini, Robert B. 2011. *Påvirkning, teori og praksis*. 2.utg.Oslo: Abstrakt forlag AS.

Frønsdal, Marianne. 2014. ”Det er et klaseskille blant studenter”. Bergensavisen. 20. mai.

Lesedato 4. mars 2016:

<http://www.ba.no/meninger/det-er-et-klaseskille-blant-studenter/o/1-41-7367576>

Granovetter 1995. “*Getting a Job* “. A Study of Contacts and Careers. 2. utg. Chicago-

London: The University of Chicago Press. Lesedato 17. mars 2016:

http://faculty.babson.edu/krollag/org_site/org_theory/granovet_articles/granovet_job.html

Granovetter, Mark. 1973. ”*The Strength of Weak Ties*”. American Journal of Sociology,

78(6): 1360-1380. Chicago journals. Lesedato 6. desember 2016:

http://ifisc.uib-csic.es/~juancarlos/A_Umbral_Red_Fija/granovetter1973-1.pdf

Greve, Arent. 1992. “*Turnover and career mobility* “. Bergen. Forlag Alma mater.

---1998. “*Betydningen av svake og sterke bånd i sosiale nettverk* “. Magma.

Lesedato 7. februar 2016:

<https://www.magma.no/betydningen-av-svake-og-sterke-baand-i-sosiale-nettverk>

Johannesen Asbjørn, Line Kristoffersen & Per Arne Tuft. 2005. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 2 utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Ladegård, Gro. 2003. ”*Sosial kapital: gevinster, kostnader og risiko i nettverk*”. Magma: Econas tidsskrift for økonomi og ledelse. Lesedato 13. januar 2016:

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

Lindholm, Rickard. 2010. “*Kontakter viktigast för att hitta ett nytt jobb* “. Metrojobb. 10. desember. Lesedato 15. mars 2016:

<http://www.metrojobb.se/artikel/6732-kontakter-viktigast-f%C3%B6r-att-hitta-ett-nytt-jobb>

Ringdal, Kirsten. 2014. ”*Enhet og mangfold*”. 3 utg. Fagbokforlaget: Bergen.

Schiefloe, Per Morten. 2007. ”*Sosiale landskap og sosial kapital*”. 2 utg. Universitetsforlaget: Oslo.

Skaar, Marthe. Ertzaas, Pål. Rønning, Mats. 2007. ”*Arver pappas nettverk*”. E24. 22. november. Lesedato 23. januar 2016:

<http://e24.no/nyheter/supernetverket/arver-pappas-nettverk/2115304>

Spørreundersøkelser. *Vanlige fallgruver & feilkilder ved spørreundersøkelser*. Lesedato 14. mars 2016:

<http://www.spørreundersøkelser.no/index.asp?valg=Fallgruver>

SSB. Statistisk sentralbyrå. Økt arbeidsledighet for menn. *Statistikker*. Lesedato:14.mars 2016:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

Stokland, Ellen.2015. “*Gutteklubben Grei kvoterer sine egne* “. Dagbladet. 3. juni. Lesedato 3. mars 2016:

<http://www.dagbladet.no/2015/06/03/kultur/debatt/kronikk/meninger/arbeidsliv/39469389/>

Store norske leksikon. *Hypotese*. Lesedato 16. mars 2016:

<https://sml.snl.no/hypotese>

Wolff, Hans Georg. Moser, Klaus. 2009. "Effects of Networking on Career Success, A Longitudinal Study". Journal of Applied Psychology, 94(1): 196-206. American Psychological Association. Lesedato 19. januar 2016:

<http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2009-00697-007>

Ørstavik, Linda Johansen. 2011. "Kontaktnett viktig». *Aftenposten* ".12. oktober. Lesedato: 4. februar 2016:

<http://www.aftenposten.no/jobb/Kontaktnett-viktig-5355446.html>

Vedlegg 1: Spørreskjema

Bachelorundersøkelse: Ungdom og første jobb

Undersøkelsen er en del av en bacheloravhandling i Hr og personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Temaet for undersøkelsen er jobbdebut blant ungdom i aldersgruppen 15-22 år. Undersøkelsen er anonym.

Innhold

- **Denne undersøkelsen inneholder 11 spørsmål**
- **Om du HAR JOBB eller har jobbet TIDLIGERE skal ALLE spørsmål besvares**
- **Hvis du ALDRI har jobbet skal kun første side besvares**

- **Sett kryss for kun et alternativ**
 - **Les spørsmålene nøye**

Takk for at du tar deg tid til å besvare vår undersøkelse !

1. Kjønn:

Mann	
Kvinne	

2. Alder: _____**3. Bosted :**

Oslo	
Annet	

4. Hva er din situasjon i forhold til din første arbeidsplass?:

Jeg jobber der nå	
Jeg jobber ikke der lenger	
Jeg søker etter min første jobb	
Jeg ønsker ikke å jobbe nå	
Annet	

Dersom du ikke jobber nå, og heller ikke har jobbet før, trenger du ikke svare på resten av spørreskjemaet

5. Hvordan fant du din første jobb?

Gjennom relasjoner	
Gjennom formell søking	
Annet	

6. Hvor gammel var du da du fikk din første jobb?

Oppgi alder: _____

7. Hva var forholdet ditt til personen som hjalp deg med å finne din første jobb?

Foreldre	
Søsken	
Venn	
Bekjent	
Annet	

8. Hvor ofte møtte du denne personen som hjalp deg med å finne din første jobb?

Alltid	
Veldig ofte	
Ganske ofte	
Av og til	
Aldri eller sjelden	

9. Hvor aktiv føler du kontaktpersonen din var med å hjelpe deg inn i jobb?

Ikke aktiv i det hele tatt	
Litt aktiv	
Noe aktiv	
Ganske aktiv	
Veldig aktiv	

10. Hvordan søkte du etter informasjon til jobb?

Jeg tok kontakt selv	
Jeg leste annonser	
Jeg spurte en bekjente	
Jeg spurte venner	
Jeg spurte familie	

11. Hvor fikk dere tips om jobb muligheter, eller relevante annonser

Familie	
Nære venner	
Bekjente av familien	
Bekjente	
Fant selv	

6. Mail Survey.

Job Mobility Survey

INSTRUCTIONS: FOR EACH QUESTION, CHECK ONE *OR MORE* ANSWERS, OR FILL IN ANSWERS IN THE BLANK SPACE PROVIDED.

SECTION I: JOB-FINDING

1. When you first moved to
were you changing jobs at the same time?
 - a. Yes _____
 - b. No _____

2. When was the last time you started in a new job—roughly what month and year?

3. What was the job you held *before* this change?
Job Title: _____
Company: _____
City: _____

4. What was the job you held *after* this change? (Your present job)
Job Title: _____
Company: _____
City: _____

5. Was there a period of time when you were actively *searching* for a new job, before you found the job listed in # 4?
 - a. Yes _____
 - b. No _____

6. How exactly did you *find out* about the new job listed in # 4?
 - a. I saw an advertisement in a newspaper (or magazine, or trade or technical journal). _____
 - b. I found out through an employment agency (or personnel consultants, “head-hunters”, etc.). _____
 - c. I asked a friend, who told me about the job. _____
 - d. A friend who knew I was looking for something new contacted me. _____
 - e. A friend who didn’t know whether I wanted a new job contacted me. _____
 - f. Someone I didn’t know contacted me and said I had been recommended for the job. _____
 - g. I applied directly to the company. _____
 - h. I became self-employed. _____
 - i. Other (please explain): _____

IF YOU FOUND OUT ABOUT THE JOB LISTED IN # 4.
THROUGH A FRIEND, PLEASE ANSWER QUESTIONS 7-10.
OTHERWISE, SKIP TO # 11.

7. How did you happen to know this friend?
- We went to college together. _____
 - We went to high school together. _____
 - We grew up in the same neighborhood. _____
 - I once worked with him. _____
 - I once worked under him. _____
 - Other (please explain): _____
8. Did your friend put in a good word for you as well as telling you about the job?
- Yes _____
 - No _____
 - Don't Know _____
9. How did this friend know about the job?
- He worked in the same place where the job opened up. _____
 - He was a business friend of the employer. _____
 - He was a social friend of the employer. _____
 - He was the employer. _____
 - Other (please explain): _____
10. At the time when your friend told you about this job, how did you know how to get in touch with each other?
- We saw each other pretty often then. _____
 - We saw each other occasionally then. _____
 - We spoke to each other on the phone pretty often then. _____
 - We spoke to each other on the phone occasionally then. _____
 - We were exchanging letters then. _____
 - We were exchanging Christmas (or other holiday) cards then. _____
 - We hadn't been in contact recently, but mutual friends put us in touch. _____
 - Other (please explain): _____
11. Was there a period of time between the jobs listed in # 3. and # 4. when you weren't working at all?
- Yes _____
 - No _____
12. Which of the following best describes the new job listed in # 4.?
- There were several jobs of the same type, and I replaced someone who held one of these. _____
 - There was only one job of this type, and I replaced the man who held it. _____

- c. I was the first man to hold this particular job. _____
 - d. There were several jobs of the same type, and my job was added on to these. _____
 - e. Other (please explain): _____
13. About how many people work for the company listed in # 4.?

14. About how satisfied would you say you are with your present job?
- a. Very satisfied _____
 - b. Fairly satisfied _____
 - c. Neither satisfied nor dissatisfied _____
 - d. Fairly dissatisfied _____
 - e. Very dissatisfied _____
15. Which of the following best describes your *old* job, the one you left to take the job listed in # 4.?
- a. I know the name of the man who replaced me. _____
 - b. I'm not sure who replaced me, but I know that someone did. _____
 - c. I don't know whether I was replaced or not. _____
 - d. They are still looking for a replacement. _____
 - e. They decided not to fill the job at that time. _____
 - f. The particular job that I held doesn't exist any more. _____
 - g. Other (please explain): _____

SECTION II: BACKGROUND QUESTIONS

1. What was your father's occupation while you were growing up?

2. How far did you go in school? (If college, which one?)

3. What is your age? _____
4. Do you have a religious preference?
- a. Protestant _____
 - b. Catholic _____
 - c. Jewish _____
 - d. Other _____
 - e. None _____ (If "none", please circle parents' preference.)
5. What is your marital status?
- a. Married _____
 - b. Divorced or separated _____
 - c. Single _____

6. How long have you lived in Newton? _____
7. Where did you move to Newton from? _____
8. Where did you spend most of your time while you were growing up? (Name of city or town)
- _____
9. How many times have you moved since you took your first full-time job?
- _____
10. Which of the following letters best describes your personal income (before taxes) per year in your present job? _____
- a. Under \$5,000.
 - b. \$5,000. to 7,500.
 - c. \$7,500. to 10,000.
 - d. \$10,000. to 15,000.
 - e. \$15,000. to 25,000.
 - f. \$25,000. to 40,000.
 - g. More than \$40,000.

THANK YOU VERY MUCH FOR YOUR COOPERATION.

Vedlegg 3: Mail fra SSB

Mail fra SSB, om forskning på ungdom og jobbdebut.

Mail videresendt fra Elin Ørjasæter, med tillatelse til å bruke.

18. jan. 2016 kl. 09.05 skrev Næsheim, Helge Nome
<helge.nome.naesheim@ssb.no<<mailto:helge.nome.naesheim@ssb.no>>>

Hei,
Ingvild er hjemme i dag så jeg svarer for henne.

Rapporten du viser til ble laget på oppdrag for Senter for seniorpolitikk og det var da ikke interesse rundt de yngste. Som du ser av rapporten tok vi likevel også med en del tall for gruppen 35-49 år for å ha et sammenligningsgrunnlag.

Overgangsrate for yngre laget på tilsvarende måte er dessuten vanskeligere å tolke siden for mange unge så er jobben noe de har ved siden av utdanning. Som du også er inne på i andre del av ditt spørsmål så ville man ønske å identifisere de unge som har startet på sin første jobb etter avsluttet utdanning. Noen vil ha et kontinuerlig løp i den forstand at de er under utdanning hvert år til avsluttet endelig utdanning og så vil første jobbe etter dette være starten på yrkeskarrieren. Men som du er godt kjent med er det mange hvor denne overgangen er mindre distinkt, det vil si at de i en periode veksler mellom å være under utdanning med eller uten jobb ved siden og så periode hvor de bare jobber. Dette tilsier at man måtte legge en del mer arbeid i bearbeiding av data for å få fram homogene grupper i forhold til problemstillingen.

Spørsmålet ditt om hvordan de unge får sin første jobb etter avsluttet utdanning er det mange som er ute etter å få svar på. SSB har ikke etter det jeg kjenner til noen analyse/tall for dette. EU har bestemt at temaet skal dekkes av Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), Labour Force Survey, i form av noen tilleggsspørsmål til denne i 2016. Dette er en intervjuundersøkelse som alle EØS-land er forpliktet å gjennomføre. Resultatene vil ikke være ferdige før i mai 2017 siden intervjuene pågår gjennom hele 2016. Temaet er krevende så jeg regner ikke med at alle forhold rundt dette blir besvart, men at vi kan få frem noen informasjon om overgangen.

SSB har etter det jeg kjenner til ingen nyere studier av dette. Av andre miljøer vet jeg at NIFU lager en god del analyser av temaet men da primært for høyere utdanning. <http://www.nifu.no/publications/938893/>

OECD har også gjort en studie om temaet for Norge. https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/oeecd-rapport_om_overgang_fra_utdanning/id239050/

Mvh

Helge Næsheim
Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk
Tlf. 4500 4922

-----Opprinnelig melding-----

Fra: Ørjasæter, Elin [<mailto:Elin.Orjasater@kristiania.no>]

Sendt: 17. januar 2016 18:26

Til: Johansen, Ingvild

Emne: Jobbskifter

Hei Ingvild, jeg har sett din rapport om jobbskifter blant eldre arbeidstakere fra 2013. Finnes det noe tilsvarende om unge arbeidstakere? Altså om hvor ofte de skifter jobb, eventuelt også om hvordan de kommer inn i arbeidsmarkedet, altså får sin første jobb?

Elin Ørjasæter

Førstelektor

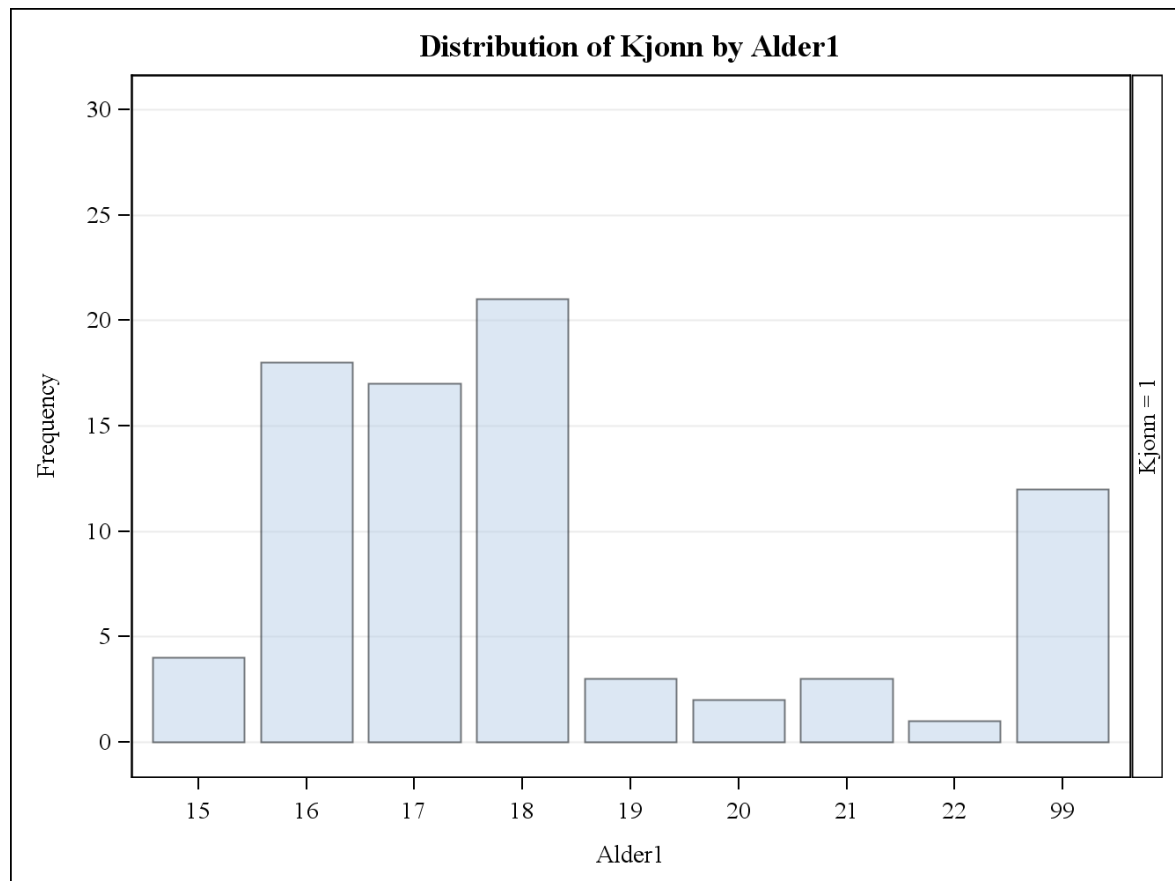
Institutt for ledelse og organisasjon I Oslo

Vedlegg 4: Frekvenstabeller- og figurer (deskriptiv analyser)

Tabell 1: Frekvens av kjønn mann

Table of Kjønn by Alder1										
Kjønn(Kjønn)	Alder1(Alder1)									
Frequency Percent Row Pct Col Pct	15	16	17	18	19	20	21	22	99	Total
1	4	18	17	21	3	2	3	1	12	81
	4.94	22.22	20.99	25.93	3.70	2.47	3.70	1.23	14.81	100.0
	4.94	22.22	20.99	25.93	3.70	2.47	3.70	1.23	14.81	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	18	17	21	3	2	3	1	12	81
	4.94	22.22	20.99	25.93	3.70	2.47	3.70	1.23	14.81	100.0
										0

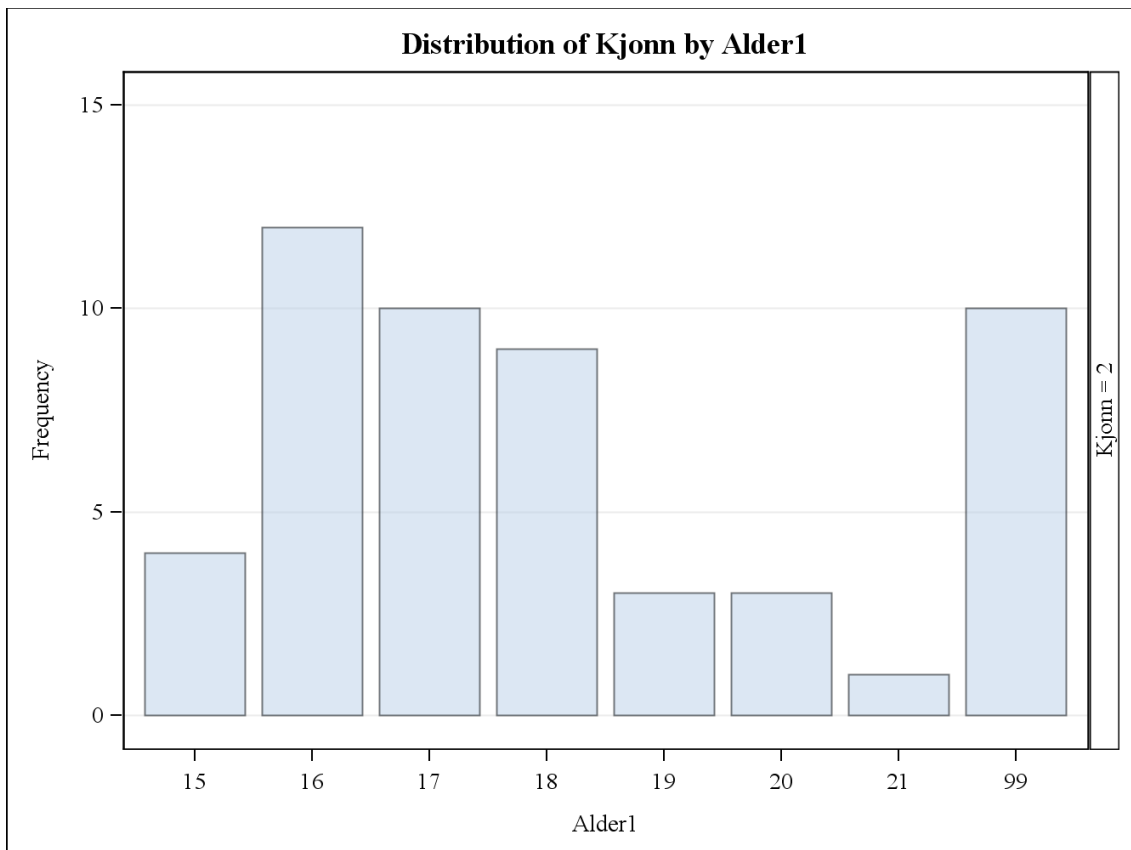
Figur 1: Histogram alder mann



Tabell 2: Frekvens kjønn kvinne

Table of Kjønn by Alder1									
Kjønn(Kjønn)	Alder1(Alder1)								
Frequency Percent Row Pct Col Pct	15	16	17	18	19	20	21	99	Total
2	4 7.69 7.69 100.0 0	12 23.08 23.08 100.0 0	10 19.23 19.23 100.0 0	9 17.31 17.31 100.0 0	3 5.77 5.77 100.0 0	3 5.77 5.77 100.0 0	1 1.92 1.92 100.0 0	10 19.23 19.23 100.0 0	52 100.0 0
Total	4 7.69	12 23.08	10 19.23	9 17.31	3 5.77	3 5.77	1 1.92	10 19.23	52 100.0 0

Figur 2: Histogram alder kvinne



Tabell 3: Frekvens

Hvor fikk dere tips om jobb, muligheter eller relevante annonser / frima						
Kandidater	Svar alternativer					
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1 Familie	2 Nære venner	3 Bekjente av familien	4 Bekjente	5 fant selv	Total
1	17	34	35	32	15	133
	12.78	25.56	26.32	24.06	11.28	100.00
	12.78	25.56	26.32	24.06	11.28	
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
Total	17 12.78	34 25.56	35 26.32	32 24.06	15 11.28	133 100.00

Tabell 4: Frekvens

Hvordan søkte dere etter informasjon til første jobb						
Bosted(Bosted)	Svar alternativer					
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1 Tok kontakt selv	2 Annonser	3 Bekjente	4 Venner	5 Familie	Total
1	6	28	28	40	31	133
	4.51	21.05	21.05	30.08	23.31	100.00
	4.51	21.05	21.05	30.08	23.31	
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
Total	6 4.51	28 21.05	28 21.05	40 30.08	31 23.31	133 100.00

Vedlegg 5: Kjikvadratanalyse

Tabell 5: Tabell over hvor respondentene fant sin første jobb

The FREQ Procedure

Table of Arena by Ansatt				
Arena(Arena)	Ansatt(Ansatt)			
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1	2	3	Total
8	63 47.37 70.79 73.26	21 15.79 23.60 84.00	5 3.76 5.62 22.73	89 66.92
9	23 17.29 52.27 26.74	4 3.01 9.09 16.00	17 12.78 38.64 77.27	44 33.08
Total	86 64.66	25 18.80	22 16.54	133 100.00

Tabell 6:

Statistics for Table of Arena by Ansatt

Statistic	D F	Value	Prob
Chi-Square	2	24.262 0	<.000 1
Likelihood Ratio Chi-Square	2	23.401 2	<.000 1
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	13.368 7	0.000 3
Phi Coefficient		0.4271	
Contingency Coefficient		0.3928	
Cramer's V		0.4271	

Sample Size = 133

Tabell 7: Personens forhold til relasjonen

The FREQ Procedure

Table of Forhold by Ansatt				
Forhold(Forhold)	Ansatt(Ansatt)			
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1	2	3	Total
1	25 28.09 64.10 39.68	13 14.61 33.33 61.90	1 1.12 2.56 20.00	39 43.82
2	28 31.46 80.00 44.44	6 6.74 17.14 28.57	1 1.12 2.86 20.00	35 39.33
3	6 6.74 66.67 9.52	1 1.12 11.11 4.76	2 2.25 22.22 40.00	9 10.11
4	4 4.49 80.00 6.35	1 1.12 20.00 4.76	0 0.00 0.00 0.00	5 5.62
5	0 0.00 0.00 0.00	0 0.00 0.00 0.00	1 1.12 100.00 20.00	1 1.12
Total	63 70.79	21 23.60	5 5.62	89 100.00

Tabell 8:

Statistics for Table of Forhold by Ansatt

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	8	26.1741	0.0010
Likelihood Ratio Chi-Square	8	13.8025	0.0871
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.6075	0.4357
Phi Coefficient		0.5423	
Contingency Coefficient		0.4767	
Cramer's V		0.3835	
WARNING: 67% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.			

The FREQ Procedure
Sample Size = 89

Tabell 9: Respondentenes interaksjon med kontakten

Table of Interaksjon by Ansatt				
Interaksjon(Interaksjon)	Ansatt(Ansatt)			
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1	2	3	Total
1	36 40.45 70.59 57.14	14 15.73 27.45 66.67	1 1.12 1.96 20.00	51 57.30
2	9 10.11 64.29 14.29	3 3.37 21.43 14.29	2 2.25 14.29 40.00	14 15.73
3	8 8.99 66.67 12.70	3 3.37 25.00 14.29	1 1.12 8.33 20.00	12 13.48
4	7 7.87 77.78 11.11	1 1.12 11.11 4.76	1 1.12 11.11 20.00	9 10.11
5	3 3.37 100.00 4.76	0 0.00 0.00 0.00	0 0.00 0.00 0.00	3 3.37
Total	63 70.79	21 23.60	5 5.62	89 100.00

Statistics for Table of Interaksjon by Ansatt

Tabell 10:

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	8	6.0939	0.6367
Likelihood Ratio Chi-Square	8	6.7771	0.5609
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.0158	0.9001
Phi Coefficient		0.2617	
Contingency Coefficient		0.2531	
Cramer's V		0.1850	
WARNING: 67% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.			

Sample Size = 89

Tabell 11: Respondentenes forhold til kontakten, i forhold til kontaktens grad av aktivitet i søkeprosessen

The FREQ Procedure

Table of Gaktiv by Forhold						
Gaktiv(Gaktiv)	Forhold(Forhold)					
Frequency Percent Row Pct Col Pct	1	2	3	4	5	Total
1	3 3.37 18.75 7.69	9 10.11 56.25 25.71	2 2.25 12.50 22.22	2 2.25 12.50 40.00	0 0.00 0.00 0.00	16 17.98
2	13 14.61 40.63 33.33	15 16.85 46.88 42.86	3 3.37 9.38 33.33	0 0.00 0.00 0.00	1 1.12 3.13 100.00	32 35.96
3	9 10.11 45.00 23.08	8 8.99 40.00 22.86	2 2.25 10.00 22.22	1 1.12 5.00 20.00	0 0.00 0.00 0.00	20 22.47
4	10 11.24 66.67 25.64	3 3.37 20.00 8.57	0 0.00 0.00 0.00	2 2.25 13.33 40.00	0 0.00 0.00 0.00	15 16.85
5	4 4.49 66.67 10.26	0 0.00 0.00 0.00	2 2.25 33.33 22.22	0 0.00 0.00 0.00	0 0.00 0.00 0.00	6 6.74
Total	39 43.82	35 39.33	9 10.11	5 5.62	1 1.12	89 100.00

Statistics for Table of Gaktiv by Forhold

Tabell 12:

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	16	21.9845	0.1437
Likelihood Ratio Chi-Square	16	26.6802	0.0452
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	2.5751	0.1086
Phi Coefficient		0.4970	
Contingency Coefficient		0.4451	
Cramer's V		0.2485	
WARNING: 68% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.			

Sample Size = 89