



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

En värld av nätverk & rekommendationer

Sociala kapitalets betydelse för kandidater i
rekryteringsprocesser hos rekryterings- och
bemanningsverksamheter

Mattias Meiczinger
Amanda Andunger

Antal ord: 14250

Gruppenr: 79

Handledare:

Dorit Christensen

Examensarbete

VT 2017

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla intervjupersoner för er tid och ert engagemang, utan er hade denna uppsats inte varit möjlig. Vi vill även rikta ett hjärtligt tack till de studenter som med konstruktiv kritik och diskussioner har hjälpt oss i skrivprocessen. Ett tack ska även riktas till vänner och familj som har motiverat oss vid skrivprocessens dalar. Avslutningsvis tackar vi Dorit Christensen för hennes handledning.

Vi önskar dig en god läsning.

Mattias Meiczinger & Amanda Andunger

Sammanfattning

Författare: Mattias Meiczinger och Amanda Andunger

Nivå: Kandidatuppsats i Service Management, VT 2017

Institution: Institutionen för Service Management, Lunds universitet, Campus Helsingborg

Handledare: Dorit Christensen

Titel: En värld av nätverk & rekommendationer- Sociala kapitalets betydelse för kandidater i rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter

Syfte: Syftet med denna kandidatuppsats är att öka förståelsen av det sociala kapitalets betydelse för kandidater i rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter.

Frågeställningar: Hur utnyttjar kandidater sitt sociala kapital för att påverka sina möjligheter i rekryteringsprocessen? Hur utnyttjar rekryterings- och bemanningsverksamheterna det sociala kapitalet för att hitta potentiella kandidater?

Problembakgrund: Forskare som Pierre Bourdieu, Adam Smith, Karl Marx, Nan Lin med flera har inom Sociologin försökt förklara människors möjligheter i samhället med olika former av kapital. Det vill säga olika sorters tillgångar och resurser som är socialt strukturerade av oss människor. Detta leder till ett forskningsområde som berör det sociala kapitalet, det vill säga nätverk av mänskliga relationer som en form av resurs. Forskning visar att socialt kapital är högst betydande för arbetssökande på arbetsmarknaden. Dock har arbetsmarknaden utvecklats och nya tillvägagångssätt vid rekrytering har utvecklats till att många verksamheter inte sköter rekrytering och bemanning internt. Det leder till ett nytt område vid forskning om sociala kapitalets betydelse på arbetsmarknaden då fler verksamheter väljer att köpa in rekryterings- och bemanningstjänster. Vi anser att vår uppsats fyller en kunskapslucka som är högst väsentlig att fylla för att förstå möjligheterna för dagens arbetssökande.

Metod: Uppsatsen har en abduktiv ansats med en kvalitativ metod i form av tio stycken semi-strukturerade intervjuer.

Slutsats: Denna uppsats tydliggör att det finns ett flertal faktorer utifrån socialt kapital som påverkar människors möjligheter på arbetsmarknaden. Med en sociologisk utgångspunkt visar vårt resultat tre huvudsakliga områden där socialt kapital kommer till uttryck för kandidaten. Dessa är att ett (1) socialt kapital ökar tillgången till information om arbetsmöjligheter för kandidaten. Den andra (2) innebär att rekommendationer och tips ökar möjligheten för kandidater genom bland annat sociala medieplattformen LinkedIn och formell referenshantering. I den tredje (3) slutpoängen hanteras kandidaters förberedelser inför rekryteringsprocesser och hur de utnyttjar sitt sociala kapital inför processen. Kandidater visade huvudsakligen tendenser till att socialt kapital ökade deras självförtroende och kunskap inför olika delar i rekryteringsprocessen. Avslutningsvis problematiseras det sociala kapitalets påverkan i rekryterings- och bemanningsorganisationers rekryteringsprocesser som indikation på de brister som finns på arbetsmarknaden. Det vill säga brister i att vårt socialt strukturerade samhälle som påverkar olika gruppers möjligheter på arbetsmarknaden och att rekryterings- och bemanningsorganisationers roll bör vara en objektiv kraft som ökar mindre gruppers möjligheter. Med stöd av vårt resultat att socialt kapital är betydande i rekryteringsprocessen menar vi att det finns en nivå av subjektivitet i deras rekryteringsprocesser.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	1
1.1	PROBLEMBAKGRUND	1
1.2	PROBLEMFORMULERING	2
1.3	SYFTE & FRÅGESTÄLLNING	3
1.4	DISPOSITION	3
2	METOD	5
2.1	METODOLOGI.....	5
2.2	VAL AV METOD.....	6
2.3	EMPIRISKT MATERIAL DEL 1	7
2.3.1	<i>Intervjuguide</i>	7
2.3.2	<i>Urval</i>	8
2.3.3	<i>Insamling av data</i>	9
2.4	EMPIRISKT MATERIAL DEL 2	9
2.4.1	<i>Intervjuguide</i>	10
2.4.2	<i>Urval</i>	10
2.4.3	<i>Insamling av data</i>	10
2.5	TRANSKRIBERING OCH INSPELNING	11
2.6	ETIK.....	11
2.7	TILLVÄGAGÅNGSSÄTT ANALYS	12
2.8	UPPSATSENS OCH STUDIENS KVALITET	13
3	TEORI	15
3.1	INTRODUKTION TILL KAPITAL	15
3.2	SOCIALT KAPITAL	16
3.3	RELATIONER	17
3.4	ARBETSMARKNADEN OCH ARBETSKARRIÄR	18
3.5	EXTERNREKRYTERING	20
3.6	ANVÄNDNING AV OVANSTÄENDE TEORIER	21
4	ANALYS.....	22
4.1	INLEDNING	22
4.2	SYFTET MED BEMANNINGS- & REKRYTERINGSVERKSAMHETER	23
4.3	TILLGÅNG TILL INFORMATION OM ARBETSMÖJLIGHETER	26
4.3.1	<i>Interna kommunikationskanaler</i>	26
4.3.2	<i>Sociala medier</i>	27
4.3.3	<i>Annonsering</i>	30
4.4	REKOMMENDATIONER OCH TIPS	33
4.4.1	<i>LinkedIn</i>	33
4.4.2	<i>Rekommendationer viktigare än CV</i>	35
4.4.3	<i>Referensens legitimitet</i>	38
4.4.4	<i>Interna rekommendationer</i>	39
4.5	FÖRBEREDELSE.....	40
5	AVSLUTANDE DISKUSSION OCH SLUTSATS	43
5.1	SLUTSATS	43
5.1.1	<i>Tillgång till information om arbetsmöjligheter</i>	43

5.1.2	<i>Betydelsen av rekommendationer och tips för kandidaten</i>	44
5.1.3	<i>Kandidatens sociala kapital blir en resurs för förberedelser</i>	44
5.2	DISKUSSION & FRAMTIDA FORSKNING	45
6	KÄLLFÖRTECKNING	47
7	BILAGOR	50
7.1	BILAGA 1	50
7.2	BILAGA 2	50
7.3	BILAGA 3	50
7.4	BILAGA 4	52

1 INLEDNING

Följande avsnitt inleds med en beskrivning av problembakgrund och problemformulering. Fokus är att visa läsaren relevansen av vår studie inom dagens forskning och vilken kontext vi hanterar. Problemformuleringen beskriver det specifika området denna uppsats hanterar och varför det är ett vetenskapligt problem. Sedan beskrivs uppsatsens syfte och frågeställning. Avslutningsvis ska vi guida läsaren genom en disposition över uppsatsens olika avsnitt och deras innehåll.

1.1 PROBLEMBAKGRUND

För att förklara individers olika möjligheter i samhället menar forskare inom den vetenskapliga disciplinen sociologi, att dessa bestäms av de olika sociala processerna mellan individer och grupper. I dessa processer skapas möjligheter beroende på vilket kapital individer har. Begreppet kapital härleds till Karl Marx (1995) som menar att industrialismen resulterade i att ägarna av fabriker och borgarklassen blev de som ägde kapitalet. För att utveckla begreppet kapital har flera forskare tillfört olika sorters kapital som individer kan inneha. Exempelvis var Adam Smith den första som hanterade det individuella kapitalet med begreppet humankapital. Det kapitalet innefattar individens kunskaper och färdigheter (Lin 2004:8). Samtidigt har pionjären Pierre Bourdieu sammanfattat kapital till fyra huvudsakliga grupper. En av dessa är socialt kapital, vilket är denna uppsats huvudämne. Han menar att resurser kan vara knutna till ett nätverk av mänskliga relationer som är innehållet i hans definition av socialt kapital (Bourdieu 1985:248). Då hans dokumentation huvudsakligen är skriven på franska har ett flertal individer översatt och förklarat hans studier på engelska. En av dessa är Alejandro Portes (1998) som menar att Bourdieu förklarar socialt kapital utifrån två huvudsakliga faktorer. Den första är att det är de sociala relationer som möjliggör för individer att komma åt resurser som en annan besitter. Den andra är att kvaliteten och kvantiteten definierar värdet av resursen (ibid.3f).

Beroende av en människas kapital kan förutsättningarna se olika ut. Flera forskare har använt sig av just kapital som grund för att förstå processerna som pågår i samhället samt på arbetsmarknaden. En av forskarna som har varit högst betydande för forskning om arbetsmarknaden är Mark Granovetter. Hans utgångspunkt har varit från hans vetenskapliga artikel *The strength of weak ties*' (1973), att förstå de sociala processerna beroende på relationer och band mellan individer. Det vill säga styrkan av relationer och länkar mellan individer och grupper. Några år senare gjorde han en omfattande studie med titeln, *Getting a job: a study of contacts and careers* (1995), där han belyste att det sociala nätverket har stor betydelse för arbetskarriären i USA. Liknande studier har gjorts på andra arbetsmarknader. Exempelvis har Caroline Tovatt hanterat socialt kapital och nätverk på den svenska arbetsmarknaden i sin doktorsavhandling *Erkännandets Janusansikte* (2013). Både Granovetter och Tovatt diskuterat betydelsen av socialt kapital och nätverk på arbetsmarknaden. Vi vill härleda till problematiken som hanteras i deras avhandlingar. Det vill säga att människors möjligheter på arbetsmarknaden är starkt påverkat av deras sociala kapital och nätverk istället för deras färdigheter och kompetens.

1.2 PROBLEMFÖRMULERING

Som tidigare avsnitt belyser har socialt kapital stor betydelse för arbetsmöjligheter på arbetsmarknaden som helhet. Ett annat mönster som syns idag är ökningen av rekryteringsföretag. Bransch- och arbetsgivarorganisationen, Bemanningsföretagen, visar i sin årsrapport för 2016 att omsättningen av rekryteringsföretag har ökat med 19 procent (Bemanningsföretagen). Då både socialt kapital och rekryteringsföretag är förekommande inslag på dagens arbetsmarknad så är det intressant att ta reda på hur de fungerar i samband med varandra. Det leder till ett nytt forskningsområde som behandlar det sociala kapitalets betydelse på arbetsmarknaden vid rekryteringsprocesser som hanteras av externa aktörer. Externa aktörer som är specialiserade på rekrytering kan erbjuda en snabb rekryteringsprocess där företaget som efterlyser personal istället kan rikta fokus mot sin kärnverksamhet. Dock kan det vara svårt för rekryteringsföretaget att hålla sig uppdaterad gällande sakkunskap om exempelvis programmering och de kan således bli svårt att fatta ett beslut angående vilka kandidater som är lämpliga att ta vidare i processen.

Dagens forskning om socialt kapital fokuserar på arbetsmarknaden på makro-nivå och vår uppsats funktion är att fördjupa socialt kapital på individnivå. Vi vill tydliggöra att det finns en brist i forskningen gällande ett ökat fenomen av externa aktörer som hanterar rekryteringsprocesserna till olika organisationer. Detta är en viktig fråga att hantera med bakgrund i att rekryterings- och bemanningsverksamhetens funktion är att rekrytera rätt individ till rätt plats i relation till sociologin som visar att individers förutsättningar är olika beroende på deras innehav av kapital. Avslutningsvis vill vi betona att sociala kapitalets betydelse är den tes som vi har tänkt driva genom hela uppsatsen och färgar därmed problematisering syfte och frågeställningar.

1.3 SYFTE & FRÅGESTÄLLNING

Ovanstående problematisering belyser att individers förutsättningar på arbetsmarknaden är olika beroende på deras sociala kapital. Därför utgår vi ifrån den tes att socialt kapital har betydelse i vårt forskningsområde också. Därmed syftar detta arbetet till att *söka en djupare förståelse av sociala kapitalets betydelse för kandidater i rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter*. Då denna uppsats söker förståelse på individnivå i rekryteringsprocessen ska både kandidaters och organisationsrepresentanter hanteras för att öka förståelsen för människors beteende och relationer. Två frågeställningar ska därför genomsyra uppsatsen för att uppnå syftet. Dessa är:

- *Hur utnyttjar kandidater sitt sociala kapital för att påverka sina möjligheter i rekryteringsprocessen?*
- *Hur utnyttjar rekryterings- och bemanningsverksamheterna det sociala kapitalet för att hitta potentiella kandidater?*

1.4 DISPOSITION

Uppsatsen är uppdelad i fyra delar i följande ordning, metod, teori, analys och avslutande diskussion och slutsats. Varje del har en inledande beskrivning om avsnittet för att guida läsaren i vår skrivmetodik.

I metodavsnittet finner läsaren en beskrivning av de intervjuer som gjordes och varför vi valde den metoden. Den kommer beskriva de metodologiska utgångspunkter och forskningsansatsen. Vidare redogör vi hur urvalet till intervjuerna gjordes. Avsnittet empiriskt material har delats upp i två delar för att tydliggöra att två olika grupper har intervjuats. Sedan beskriver vi våra etiska ställningstagande och hur vi förhöll oss till dessa i metoden. Avslutningsvis beskriver vi tillvägagångssättet för analysen.

Teoriavsnittet beskriver de teorier och studier som ligger till grund för analysen detta för att läsarna ska kunna härleda författarnas resonemang. Fokus i detta avsnitt är att klargöra vad socialt kapital är och vart teorin kommer ifrån. Vi kommer även beskriva några av de studier som hanterar socialt kapital på arbetsmarknaden. Teoriavsnittet kommer beskriva den ideala rekryteringsprocessen och vad de olika metoderna i den har för funktion.

Analysen är examensarbetets avhandlande del där tre huvudsakliga områden där vi har identifierat att socialt kapital kommer till uttryck. Avslutningsvis lyfts analysen i sista avsnittet till en samhällsnivå för att visa problematiken i det beteende vi har identifierat inom rekryterings- och bemanningsbranschen.

Avslutande diskussion och slutsats beskriver vad analysen har resulterat i och vilket kunskapsbidrag vi har tillfört forskningen. Den kommer även påvisa utvecklingsområden för framtida forskning.

2 METOD

Denna studiens empiriska insamling har gjorts med hjälp av tio stycken semistrukturerade intervjuer. Det totala materialet är strax över tio timmar, med varierande tid för de enskilda intervjuerna. Intervjuerna har fördelats mellan två grupper. Den första innehöll fem kandidater som har fått arbete genom olika rekryterings- och bemanningsföretag. Den andra gruppen var fem representanter från rekryterings- och bemanningsföretag. Metodavsnittet kommer därför vara uppdelat i två delar av det empiriska materialet.

2.1 METODOLOGI

Då uppsatsen söker förståelse av ett fenomen och att undersöka bakomliggande faktorer till beteende vid rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter innebär det att vi tar avstamp i en kvalitativ forskningsstrategi. Det innebär att vår studie ej söker efter ett generaliserbart resultat utan att endast öka förståelsen för ett specifikt område och fenomen. Därmed har vi utgått ifrån en hermeneutisk epistemologi då vårt tillförande av kunskap blir att söka förståelse av den sociala verkligheten i enlighet med Brymans (2008) definition (341f.). Den hermeneutiska inriktningen innebär att vi kommer att tolka och försöka förstå människors beteende utifrån vårt empiriska material och vår teoretiska bakgrund. Det innebär möjligheten att fördjupa oss i det sociala kapitalets betydelse i vårt specificerade område på arbetsmarknaden. Då vi har ett specificerat område med fokus på socialt kapital och människors beteende innebär det att vår förförståelse färgar hela uppsatsen fokusering. Anledningen är en utgångspunkt i att sociala nätverk är av betydelse för att öka arbetssökandes möjligheter men att denna uppsats fokusområde ska fördjupa sig i hur detta sker inom rekrytering och bemanningsbranschen för fem kandidater. Det är även av vikt att uttrycka att vi, i enlighet med Bryman (ibid. 341ff.), har en konstruktionistisk ontologi. Vikten i detta är att verkligheten uppfattas av oss som en flytande form som konstrueras och rekonstrueras i vår sociala verklighet. Därmed är vår utgångspunkt att verkligheten är en social konstruktion vilket uttrycks i vårt avstamp inom sociologin som har en tyngd i en konstruktionistisk syn på verkligheten. Avslutningsvis har uppsatsen en abduktiv forskningsansats eftersom den empiriska insamlingen har

skett parallellt med konstruktionen av den teoretiska referensramen i enlighet med Patel och Davidson beskrivning av en abduktiv metod (2003:24). Processen började med insamling av teorier och studier som rör det sociala kapitalet, rekryteringsprocesser och arbetsmarknaden. Teorin har legat till grund för vilket område som hamnat i fokus i det empiriska materialet, för att sedan anpassas efter de mönster vi har identifierat ur det empiriska materialet.

2.2 VAL AV METOD

För att öka förståelsen av det sociala kapitalet inhämtades ett empiriskt material som berörde rekryteringsprocessen både utifrån kandidaten och organisationens sida. Det blev därför naturligt att dela upp metoden i två delar, en som innefattade kandidaten och en som berörde organisationen. Eftersom båda delarna skulle öka förståelsen för hur kandidaten bedöms och framställer sig, valdes intervju som metod vid båda delarna av insamlingen. Vår metod möjliggjorde nya infallsvinklar av rekryteringsprocessen. Anledningen är att intervjuer gör det möjligt för intervjupersonerna att uttrycka sina egna uppfattningar, syner och ståndpunkter (Bryman 2008:413). Även författaren Ann Kristin Larsen (2009:85) beskriver fördelen med att intervju resulterar i en djupare förståelse för personers agerande, motiv, erfarenheter och upplevelser. Ytterligare en faktor var att intervjuer ger möjlighet till flexibilitet och avvikelser om vi får tillgång till information som vi inte har räknat med (Bryman 2008:413). Socialt kapital är ett komplext begrepp och kvalitativ intervju används därför för att komma åt djupare empirisk data. Vidare valdes en semistrukturerad intervju för att uppsatsen har en tydlig teoretisk referensram att utgå ifrån. En semistrukturerad intervju gav oss fördelen att få svar på frågor inom olika områden av det sociala kapitalet. Samtidigt fick intervjupersonerna möjlighet att reflektera över aspekter som hen kan ha förbisett. Fördelen som Bryman (2008:415) skriver är även att intervjupersonen har frihet att utforma egna svar och att strukturen är flexibel. Av dessa skäl ansåg vi att en semistrukturerad intervju var lämplig då respondenternas erfarenheter och händelseförloppen antogs vara olika. Ytterligare anledning var att en struktur möjliggör jämförelse i empirin (Ibid.:416).

2.3 EMPIRISKT MATERIAL DEL 1

2.3.1 Intervjuguide

Intervjuerna är semistrukturerade vilket redogjordes i ovanstående avsnitt. Detta innebar att intervjuguiden (Bilaga 3) utformades efter olika teman som vi ville beröra. Första temat var att säkerställa de fyra etiska principerna i enlighet med Bryman (2008:131). En fördjupning av studiens förhållning av de etiska principerna finner läsaren i avsnittet etik. Inledningen till intervjun innehöll studiens syfte, konfidentialitet, möjlighet att avsluta intervjun, tidsram, information om inspelning och säkerställandet av intervjupersonernas godkännande. För att få personerna avslappnade inleddes intervjuerna med bakgrundsfrågor där individerna berättar om sig själva. Följt därefter användes öppna frågor där personen får berätta om den senaste rekryteringsprocessen hen varit med om. Anledningen är att de själva ska styra över vad de vill berätta om. Det möjliggjorde även att de kunde beskriva situationer som vi inte har förutsett.

Intervjuguiden utformades utefter en typisk rekryteringsprocess och delades därför upp i sju övergripande teman. Första temat skulle ge insyn i individens livssituation för att öka förståelsen för faktorer som socioekonomisk status, tillhörighet till sociala grupper. Andra temat innebar att intervjupersonen fick klargöra hur hen fick information om tjänsten. Det tredje temat bestod av frågor som belyste ansökningsprocessen och hur individen utformade sin ansökan. Fjärde temat berörde urvalsprocessen för att förstå hur den gick till och vad individen anser om den. Det femte temats syfte var att intervjupersonen skulle svara på vad hen hade för kompetenser och vilka som uttrycktes till rekryteraren. Sjätte temats ändamål var att öka förståelse för hur arbetsbeskrivningen var formulerad och vilka förväntningar individen hade på arbetsrollen. Det sjunde och sista temat innefattade vad intervjupersonen uppfattade anledningen till att hen blev vald till tjänsten.

Avslutningsvis fick intervjupersonen möjlighet att ändra uttalande eller tillägga något. Personen fick även reflektera över vilken del i processen som var viktigt för hen respektive företaget. Med reflekterande frågor ville vi ge intervjupersonen en möjlighet att djupare beskriva delar i processen. Vid avslutet gjorde vi en respondentvalidering genom att återberätta vad vi uppfattat av

intervjupersonerna, detta gjordes med hjälp av fältanteckningar. Anledningen är att en respondentvalidering som öppnar upp för ytterligare tillägg eller ändringar av uttalande för intervjupersonerna (Bryman 2008:428).

2.3.2 Urval

Intervjupersonerna är fem studenter från Lunds Universitet. Alla fem har fått arbete på olika bemannings- och rekryteringsföretag. En av individerna var dock nyexaminerad och arbetade även i ett bemannings- och rekryteringsföretag med en ansvarsbefattning. De fem studenterna har ingen anknytning till rekryteringsföretagen som ingick i del två av den empiriska insamlingen. Individerna i del ett studerade olika program på universitetet och har olika arbetslivserfarenheter. Eftersom syftet på denna uppsats var av kvalitativ karaktär valdes ett bekvämlighetsurval. Bryman (2008) beskriver hur ett bekvämlighetsurval är lämpligt vid undersökningar som inte ska vara representativt och när det ska agera som en språngbräda för framtida studier (ibid.:195). Denna metod var därför lämpligast då syftet är att undersöka ett fenomen med en kvalitativ studie.

Denscombe (1998:251) menar att det finns en fördel att aktivt välja informanter eftersom de kan inneha kunskaper och erfarenheter som forskaren söker. I praktiken valde vi därför att använda oss av sociala medieplattformen Facebook och där söka fem intervjupersoner. Detta innebar att urvalet var individer från våra egna sociala nätverk. Eftersom individerna aktivt beslutade att kontakta oss för att ingå i studien kan det innebära att deras utnyttjande av det sociala kapitalet är hög. Emellertid ska deras berättelser ge oss djupare förståelse för hur det sociala kapitalet kan ha påverkat deras situation. Vi valde att intervjua fem personer för att ge studien en trovärdighet. Anledningen är att trovärdighet ges om det finns flera beskrivningar av ett fenomen enligt Bryman (2008:354). Informationen om vår undersökning var enligt Bilaga 1. För att säkerställa anonymitet tog vi endast kandidater som kontaktade oss genom privata meddelande på Facebook där vi utökade informationen enligt Bilaga 2. När de fem första kandidaterna var fastställda raderade vi statusen. Anledningen var att inte fler individer skulle kontakta oss. En fördel är att de första individerna som kontaktade oss

fick medverka vilket resulterade till en viss nivå av slump i vårt urval. Avslutningsvis prövade vi, liksom en pilotintervju, att intervju varandra i syfte att öva på öppna frågor.

2.3.3 Insamling av data

Processen för datainsamlingen inleddes genom en statusuppdatering på Facebook för att komma i kontakt med urvalsgruppen. Efter att intervjupersonerna kontaktat oss bestämde vi mötestid samt mötesplats. För att säkerställa att intervjupersonerna var bekväma bestämde vi mötesplats i avskilda rum på deras studieplatser. Anledningen var att avskild plats är ett sätt att säkerställa att inte bli störda (Denscombe 1998:252). Intervjuguiden strukturerade upp intervjun som inleddes med att beskriva uppsatsens syfte. Syftet beskrevs som att öka förståelsen för rekryteringsprocessen, detta för att minska intervjuareffekten och säkerställa en tillförlitlig empirisk data. Enligt Martyn Denscombe (1998) kan effekten annars bli att intervjupersonen svarar det som hen tror att forskaren söker. Det sociala kapitalet kunde på så vis komma till uttryck naturligt och inte påverkas av vad intervjupersonen trodde att vi som intervjuare förväntade av dem. Även aspekter som att vara punktliga till intervjuerna och klädsel togs i beaktning för att minska intervjuareffekten. Utstyrseln var även viktigt för att främja atmosfären men även att visa på professionalitet från vår sida. I *Forskningshandboken* (1998) beskriver författaren att självrepresentation är viktigt för att minska inverkan på undersökningen. Det kan göras med hjälp av till exempel konventionella kläder och artighet (Denscombe 1998:246).

2.4 EMPIRISKT MATERIAL DEL 2

Av samma skäl som i del ett av det empiriska materialet valdes semistrukturerade intervjuer för att få en djupare förståelse för vårt studieobjekt. Skillnaden är dock att strukturen och teman för intervjuguiden var influerad av de mönster vi identifierade under intervjuerna från del ett. Ytterligare en anledning är som Lofland & Lofland (1995) beskriver att låta analysen bli en kontinuerlig aktivitet är en fördel för att forskaren blir mer medveten om olika teman som dyker upp under intervjuerna och anpassa efter de intervjuer som återstår (Ibid.). Vi vill åter poängtera att intervjupersonerna från del ett och del två inte har någon relation till varandra, varken individerna eller verksamheterna.

2.4.1 Intervjuguide

Då andra delen av materialet även var en semi-strukturerad intervju utformades en intervjuguide. Med hjälp av intervjuerna i del ett tematiserade vi intervjuguiden till del två. Intervjun delades upp i följande teman syfte och vision med verksamheten, kravprofil, aktivt leta efter kandidater, annonsering, ansökan, kontakt, urval, beslut, löneavtal, överrekrytering, övrigt (Bilaga 4).

2.4.2 Urval

Precis som i urvalet av de fem första intervjukandidaterna så valdes även de fem rekryterings- och bemanningsverksamheterna ut genom bekvämlighetsurval. Processen startade med ett de personer som arbetade på rekryteringsverksamheter i vårt sociala nätverk kontaktades. För att få tag på ytterligare företag där vi inte hade någon kontakt så användes söktjänsten Google för att hitta rekryterings- och bemanningsföretag samt kontaktuppgifter till dem. Vi kontaktade ett stort antal företag via mejl, där vi beskrev vårt syfte och frågade om de hade möjlighet att avsätta en timme för att träffa oss för en intervju. Slutligen intervjuade vi de företag som svarade att de hade tid och intresse för en intervju. Då det var fem företag som var villiga att ställa upp på en intervju nöjde vi oss med dem då det kändes rimligt att ha samma mängd intervjuer i båda delarna av studien. De fem företagen vi har intervjuat har alla kontor i Skåne regionen men de flesta finns även i övriga Sverige och vissa internationellt. Intervjuerna fördes på kontoren i Skåne.

2.4.3 Insamling av data

Processens start var mailutskick till urvalsgruppen. Så som de första fem intervjuerna var det viktigt med en mötesplats som var avskild. Alla intervjuerna utfördes i avskilda mötesrum i företagens egna lokaler. Anledningarna var samma som de första intervjuerna men ytterligare faktor var att minska kravet för intervjupersonerna att anpassa sitt schema för oss. För att minska intervjuareffekten användes samma beskrivning av syftet såsom i föregående intervjuprocess. Fortsättningsvis var utstyrsel en viktig aspekt för att minska intervjuareffekten. På det sätt kunde vi skapa ett

professionellt intryck inför intervjupersonerna. Även i denna intervjuprocess användes inspelningar för att möjliggöra en senare transkribering.

2.5 TRANSKRIBERING OCH INSPELNING

Alla intervjuer har spelats in för att dokumentera allt som sades i detalj. Även fältanteckningar användes för att underlätta respondentvalidering och att notera följdfrågor under intervjun. Tack vare den metoden minskade vi risken att avbryta intervjupersonens svar samtidigt som viktiga följdfrågor ej skulle glömmas bort. I enlighet med Martyn Denscombe har bandinspelning och kompletteringen med fältanteckning använts för att säkerställa ett djupare och mer trovärdigt empiriskt material (Denscombe 2009:258f). Under intervjuerna försökte vi även vara goda observatörer, som Larsen (2009:85) nämner så är det viktigt att observera, tolka mimik och kroppsspråk för att få en bra helhetsbild. Det kan vara av stor vikt att se så att uttalanden och kroppsspråk hänger ihop med varandra för att personens svar ska vara tillförlitligt (ibid.). Efter att allt material var insamlat transkriberades ljudinspelningarna. Transkriberingen möjliggör att analysprocessen kan starta redan under transkriberingen vilket förenklar analysprocessen (Bryman 2008:429, Denscombe 2009:260).

2.6 ETIK

För att säkerställa att studien utfördes utan etiska konflikter har utformningen utgått ifrån Brymans (2008) beskrivning av de fyra etiska principerna. För det första har alla intervjupersonerna fått information om studiens syfte och att deltagandet är frivilligt. Fortsättningsvis informerades även deltagarna om studiens intervjuprocess och att de har all rätt att inte svara på frågor eller att avbryta intervjun. Anledningen till detta var att säkerställa informationskravet (ibid.:131). Det innebar även möjlighet att uppnå samtyckeskravet. Det vill säga att deltagarna har rätt att bestämma själv över sin medverkan. Den tredje principen innebar konfidentialitetskravet, nämligen att säkerställa deltagarnas anonymitet (ibid.:132). Tredje principen säkerställdes genom att endast hantera den empiriska datan online med hjälp av Google Drive där åtkomsten var begränsad. Utöver det har alla deltagare blivit informerade om sin anonymitet. Dock förekommer det en skillnad där den ena rekrytering- och

bemanningsverksamheten var en statlig myndighet, det vill säga Arbetsförmedlingen. Den organisationen är inte anonym eftersom det inte finns någon annan statlig verksamhet inom det område. Dock har organisationen en stor mängd personal vilket säkerställer individernas anonymitet. Efter mailkontakt med intervjupersonerna poängterade vi att individernas anonymitet kunde bibehållas men inte organisationen och bad om godkännande innan vi använde det empiriska materialet. Den fjärde principen, nyttjandekravet, säkerställer att materialet som samlas in är för forskningsändamål (ibid.:132). Det gjordes genom att allt material som inspelningar och transkribering, endast var åtkomligt för oss som gjorde studien och vi informerade alla intervjupersoner om att syftet var att öka förståelsen för rekryteringsprocesserna vilket går i enlighet med studiens ändamål.

2.7 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT ANALYS

Efter att transkriberingsmaterialet sammansatts började processen genom att sortera materialet. Sorteringen gjordes för att identifiera teman i enlighet med Rennstam och Wästerfors (2015). På detta sätt skapas system i materialet för att göra det mer lätthanterligt (Ibid.:67). Dessa teman var främst utifrån vår förkunskap om hur rekryteringsprocesser bör se ut med hjälp av Aronssons et al. (2012) beskrivning och med inspiration från fältanteckningarna, vilka underlättade sorteringen. Exempelvis sorterade vi ut uttalande om kravprofilens betydelse till rekryteringsprocessen som hanterar kravprofil. När den processen var klar hade vi en början till djupare förståelse för vårt empiriska material. För att minska mängden av material fortsatte analysprocessen genom att reducera. Rennstam och Wästerfors (2015:103) uttrycker att välja ut vissa delar görs för att det ska bli en mer lätthanterlig mängd. I praktiken innebar det att de beskrivningar i de olika grupperna, från sorteringsprocessen, som var likartade uteslöts för att reducera materialet. När ordningen var skapad fortsatte analysprocessen till att skapa en argumenterande analys. Det gjordes genom att följa den stilistiska modellen som beskrivs av Rennstam och Wästerfors. Det vill säga en fyra elements modell där en analytisk poäng anges, introducering av det empiriska utdraget, återberätta det empiriska utdraget och till sist en utveckling av den analytiska poängen (ibid.:148).

2.8 UPPSATSENS OCH STUDIENS KVALITET

För att säkerställa uppsatsens kvalitet och transparens har ovanstående metodavsnitt beskrivit de val som har gjorts och varför vi har gjort dem. Fortsättningsvis ska detta avsnittet fördjupa sig i en efterreflektion över studiens kvalitet i form av pålitlighet och trovärdighet. Anledningen till att vi använder oss av dessa två begrepp är att de ska tillföra den komplexiteten som finns i en kvalitativ studie. Eftersom en kvalitativ studie kan utföras på ett flertal olika sätt innebär det att varje studie blir unik (Patel och Davidson 2003:102) därav komplexiteten i att bedöma kvalitén i denna studien. Samtidigt kan en diskussion föras med begreppen pålitlighet och trovärdighet för att bedöma kvalitén i en kvalitativ studie (Ryen 2004:138). Fortsättningsvis används dessa två begrepp istället för validitet och reliabilitet.

Först och främst har pålitligheten att göra med forskarnas dokumentation, metoder och resultatet (Ryen 2004:140). Det är därför av vikt att understryka att vår studies resultat och transparens över vårt tillvägagångssätt inte nödvändigtvis leder till att en annan individ kan göra en liknande studie och få samma resultat som denna. Anledningen till detta är den komplexiteten i en kvalitativ studie som inledningsvis beskrevs i detta avsnitt. En kvalitativ studie som denna har för många faktorer för att en forskare ska kunna göra exakt samma studie. Avslutningsvis anser vi att pålitligheten för vår studie är hög då vi har tydligt beskrivit vår metod, dokumentation och resultat som leder till att en forskare kan göra en liknande studie till den nivån som en kvalitativ studie kan efterliknas.

Denna studie söker endast efter att belysa ett nytt område i form av relationen mellan externa rekryteringsverksamheters funktion på arbetsmarknaden där socialt kapital kommer till uttryck. Därmed söker inte denna studien efter ett generaliserbart resultat vilket påverkar trovärdigheten för denna studien. Anledningen är att trovärdigheten är ett kvalitativt mått för en studies interna validitet (Patel och Davidson 2003:105). Trovärdigheten i vårt resultat är hög då vi arbetade aktivt med att minska våra subjektiva bedömningar av vår empiriska data. Exempelvis använde vi oss av medlemsvalidering (Ryen 2004:143) som innebär att återberätta våra uppfattningar av intervjupersonernas svar. På det sättet säkerställde vi att vi inte misstolkade eller att intervjupersonen uttryckte de svar som den ville.

Avslutningsvis kan det vara av betydelse att poängtera vår studies överförbarhet vilket enligt Ryen (2004:140) innebär hur generaliserbart en studie är. Samtidigt är vår studie inte till för ett generaliserbart resultat men den ska ändå kunna överföras till andra miljöer för att öka förståelsen för socialt kapital i andra kontexter. Det är därför upp till läsaren att bedöma denna studiens överförbarhet och transparens eftersom vi själva inte har haft möjligheten att pröva den i en annan kontext.

3 TEORI

Följande teoriavsnitt inleds med introduktion till kapital och vart begreppet kommer ifrån. Sedan hanterar nästa avsnitt en beskrivning av vad det sociala kapitalet innebär och olika forskares syn på begreppet. Sedan fördjupas socialt kapital i form av forskning kring relationer. Avsnittet efter det kommer att beskriva forskning om socialt kapital i relation till arbetsmarknaden som helhet. Avslutningsvis beskrivs studier om uppsatsens fokusområde rekryterings- och bemanningsverksamheter och deras roll på arbetsmarknaden.

3.1 INTRODUKTION TILL KAPITAL

Denna uppsats tar avstamp i sociologin. Sociologin lägger vikt vid att förklara och förstå människors handlingar, mänskliga relationer och alla de sociala processerna på individ, grupp och samhällsnivå. Flera forskare inom sociologin förklarar människors förutsättningar i samhället utifrån vilket kapital individen innehar. Begreppet kapital kan härledas till sociologen och nationalekonomen Karl Marx (1995). Han menar att kapital skapas i relationen mellan kapitalisterna som äger produktionen, exempelvis en fabrik, för att sedan skapas ett mervärde av arbetstagarna i form av arbetskraft till produktionen. Utifrån denna grund menar Marx (1995) att kapital är den arbetskraft som skapar mervärde i råvaruproduktionen resulterar i en vinst för verksamheten vilket ägs av kapitalisten. Samtidigt menar andra forskare att även individen äger sitt individuella kapital. En av grundarna till det individuella kapitalet är Adam Smith som myntade begreppet humankapital som innefattar individens kunskaper och färdigheter (Lin 2004:8). Exempelvis beskriver Harry G, Johnson, i sin artikel *The Political Economy of Opulence* (1960) att arbetstagaren har blivit den som innehar kapitalet då individens färdigheter och kunskap är det som ger organisationer ekonomiskt värde i deras värdeskapande processer (ibid.). Att förstå vad som är värdefullt och kan definieras som kapital är därför komplext. Karl Marx och Adam Smith är två sociologer som med deras definitioner av kapital visar att kapital finns i olika former och beroende på vilken utgångspunkt man har så skapar det olika sociala strukturer i samhället (Lin 2004:10f). Ett sätt att förstå kapitalets påverkan är med hjälp av socialt kapital som lägger tyngd i samhällets sociala strukturer. Socialt kapital innebär att

individer kan få tillgång till resurser genom andra individer. Utifrån Nan Lins (2004) beskrivning är socialt kapital i korthet, individens investeringar i sociala relationer som förväntas ge en avkastning på marknaden (Lin 2004:10f). Då uppsatsens fokus är socialt kapital ska nästa avsnitt fördjupa sig i dess innebörd.

3.2 SOCIALT KAPITAL

Socialt kapital är immateriellt och ett sätt att förstå samhället och människors beteende. Det anses att Pierre Bourdieu är förfadern till sociala kapitalets härkomst. Han gjorde den första analysen och definitionen av socialt kapital som, de resurser som är kopplade till ett innehav av ett varaktigt nätverk som ett resultat av mänskliga relationer. Andra forskare har försökt förstå och översätta Bourdieus teorier. Exempelvis ämnar sociologen Alejandro Portes (1998) i den vetenskapliga artikeln *social capital: its origins and applications in modern sociology* att förklara socialt kapital utifrån Bourdieu, Loury och Coleman. Alejandro (1998) menar att Bourdieus utgångspunkt kan förklaras utifrån två aspekter. Den första (1) är att det är de sociala relationer som möjliggör för individer att komma åt resurser som en annan besitter. Den andra (2) är att kvaliteten och kvantiteten definierar värdet av resursen (ibid.3f). Samtidigt ska de andra kapitalen inte bortses då ett socialt kapital kan möjliggöra för individers åtkomst av andra resurser som kan öka andra former av kapital, exempelvis humankapitalet som beskrevs i introduktionen av kapital.

Det finns ett flertal aspekter av socialt kapital och hur möjligheterna påverkas av samhällets sociala strukturer. Här finns det ett flertal forskare som visar på olika perspektiv, exempelvis Loury som fokuserar på den etniska aspekten. Det vill säga att etnicitet påverkar möjligheten för individen i samhället vilket visar på en orättvisa (Portes 1998:4). Oavsett vilket perspektiv en forskare har på vilka orättvisor och socialt konstruerade hinder det finns i samhället är socialt kapital återkommande som en möjlighet för åtkomst till andra resurser. Sammanfattningsvis är innehållet i socialt kapital endast en tillgång till en individ som har en relation med individen som är källan till resursen (ibid.:9). Vi ska fördjupa oss i dessa möjligheter och hinder genom professorn Nan Lin (2004) som beskriver i sin monografi *Social capital: a theory of social structure and action* en teori som visar att både vem

du känner och vad du vet är betydelsefullt för personers framgångar. Nan Lin (2004:19) menar att socialt kapital är tillgångar inom individens nätverk vilket även innebär att nätverket kan identifieras som en resurs. Han beskriver även fyra anledningar till att det sociala kapitalet är av betydelse. Det första (1) är att information möjliggörs via det sociala nätverket och individen blir sedd av organisationer. Andra (2) anledningen är att sociala band ger möjligheter till inflytande beroende på relationernas positioner. De positionerna som är av mervärde bedöms efter hur stort inflytande den har. Referenser är den tredje (3) faktorn som innebär att ett nätverk kan indikera individens möjligheter till andra resurser som kan vara till fördel för organisationen. Den fjärde (4) betydelsen är individens förstärkning från sitt sociala nätverk som indikerar emotionell support och stabilitet utanför arbetet (ibid.:20). Vidare måste individen utnyttja det sociala kapitalet för att det ska finnas ett värde, det vill säga att resursen värderas efter handling när den mobiliseras och aktiveras för ett ändamål (ibid.:30).

3.3 RELATIONER

Som tidigare betonats är sociala kapitalets tyngdpunkt individens relationer med andra (Bourdieu 1985, Lin 2004, Porter 1998). Resursen ägs av den andra individen men det ger möjligheter oavsett relationens styrka enligt Mark Granovetter (1973). Granovetter fördjupar sig i styrkan av relationer i den vetenskapliga artikeln *The Strength of Weak Ties*' (1973). Han menar att det finns olika styrkor på relationer, band eller länkar mellan människor. Han utgår ifrån att styrkan definieras utifrån tid, emotionell intensitet och förtroende. Där hans resultat visar att det finns resurser i svaga länkar mellan individer och grupper. Han menar att svaga band är viktiga för individens möjligheter vid integration i samhällen och grupper, medan starka band gör det svårare för individer att integrera då det ofta leder till fragmentering i grupperna (ibid. 1377f). Vikten av denna studie är att det genomsyrar hans senare arbete om möjligheterna för arbetskarriären på arbetsmarknaden i USA vilket introducerar vår uppsats kontext av sociala kapitalets betydelse för individer på arbetsmarknaden.

3.4 ARBETSMARKNADEN OCH ARBETSKARRIÄR

Det är tydligt att socialt kapital skapar möjligheter för individer att komma åt resurser som de inte innehar på grund av olika faktorer. För att öka förståelsen av sociala kapitalets betydelse för samhället och individer har ett stort antal forskare använt sig av socialt kapital för att förstå arbetsmarknaden. Några av dessa är Mark Granovetter och Caroline Tovatts. Som tidigare beskrivits utgår Granovetter från att det finns olika styrkor i relationer mellan individer och grupper. Hans omfattande studie *Getting a job: a study of contacts and careers* belyser sociala nätverkets betydelse för arbetskarriären i USA (1995). För att komplettera denna studien ska denna kandidatuppsats även hantera Caroline Tovatts doktorsavhandling *Erkännandets Janusansikte* (2013) som också hanterar socialt kapital och nätverk fast på svenska arbetsmarknaden.

Mark Granovetters studie behandlar som tidigare beskrivet det sociala nätverkets betydelse för arbetskarriären i USA ur ett sociologiskt perspektiv. Hans studie visar att svaga och starka relationsband ger olika möjligheter för individer på arbetsmarknaden. Svaga relationer genererar information om exempelvis arbeten som individen inte hade haft tillgång till annars eller ej aktivt söker efter, medan starkare band som familj och vänner visade sig vara viktigt för arbetssökande (Granovetter 1995:148f). Samtidigt belyser han att individer med högre status gärna rekommenderar kollegor från andra verksamheter men att de ofta är svaga länkar då de kan förlita sig mer på sin utbildning (ibid.:44f). Vidare aspekt är att individer med högre status har ett bredare socialt nätverk (ibid.:48). Granovetter (1995:50) påstår att individer med ett brett nätverk är mer benägna att byta arbete. Studien visar även att information som sprids till bekanta får en större spridning än genom nära relationer som vänner och familj. Fortsättningsvis ger en länk till organisationen en större tillförlitlighet än om individen inte hade en introduktion överhuvudtaget. En länk till organisationen ger även möjlighet till information om arbetsrollen och organisationen (Granovetter 1995:60f). Granovetters (1995) studie visar att arbetstagare hellre anställs genom rekommendationer från första- och andrahandskontakter än genom rekryteringsföretag. Avslutningsvis innebär det att individer utan information och rekommendation riskerar att uteslutas i rekryteringsprocessen (ibid.:138).

Även Ivana Pais och Alessandro Gandinis (2013) vetenskapliga artikel *Looking for a Job Online. An International Survey on Social Recruiting* skriver om betydelsen av sociala nätverk och personliga kontakter på arbetsmarknaden. Deras studie visar att i Europa är det vanligt att arbetssökande, 69 procent, vänder sig till vänner, släktingar och personliga kontakter för att hitta ett arbete (ibid.:116). De tydliggör dock att sociala medieplattformar och sociala nätverk har haft en anmärkningsvärd påverkan på praxis och takten för anställning och rekrytering. Dessa är nu privilegierade miljöer att använda vid jobsökning vilket medför nya möjligheter för att matcha utbud och efterfrågan. Ett av de viktigaste och mest populära sociala plattformen är LinkedIn. Där skapas profiler som visar professionell information och det går även att ansluta sig till andra profiler och potentiella anställningar världen över. Både bland jobbsökande och bland rekryterare är LinkedIn till stor del det mest använda sociala nätverket för ett professionellt syfte. Den huvudsakliga faktorn som rekryterare identifierar hos kandidater är utbildning och storleken på verksamheten som kandidaten har arbetat hos innan (ibid.:120ff). I Sverige visar Caroline Tovatt (2013) att rekommendationer och tips är viktiga med anledning att informell rekrytering är en vanlig företeelse. Anledningen till detta är att organisationer vill både hitta intressanta kandidater och begränsa antalet sökande beroende på nivån arbetslöshet (ibid.:218). Eftersom informella vägar har betydelse menar Tovatt (2013) att idealbilden av rekryteringsprocessen ej stämmer. En anledning är att personalen uppmanas att tipsa samt uppmärksamma sina vänner om kommande lediga jobb. I dessa tips ingår hur och när ansökan lämpligast skall göras (ibid.:223). Därmed kan en kontakt vara värdefull då hen ger en inblick i organisation. Resultatet av ett sådant beteende är att personer som inte har tillgång till informell information har färre arbetsmöjligheter (ibid.:226). Caroline visar hur informell rekrytering och rekommendationer kan komma till uttryck på arbetsmarknaden i Sverige. En förklaring till betydelsen av rekommendationer och tips kan vara att individer vill öka sin status i organisationen eller öka sitt sociala nätverk. Det menar Tom Sander & Biruta Sloka (2016) i sin artikel *Motivators to recommend social network contacts to employer*. Enligt dem finns det flera motivationsfaktorer som gör att individer vill rekommendera andra arbetstagare. En av dessa är att rekommendera kollegor görs eftersom de vet deras prestationsnivå och en sådan rekommendation blir därmed en investering för organisationens bästa. En annan anledning kan vara att organisationen motiverar goda rekommendationer genom olika finansiella bonusar vid en lyckad anställning. Ytterligare faktor är att risken för de som rekommenderar är hög då de är ansvariga för resultatet och kan därför skada

deras sociala kapital. Därför menar Sander och Sloka att rekommendation sker inte om den som rekommenderar befarar att individen skulle misslyckas (ibid.:169f).

3.5 EXTERNREKRYTERING

Föregående avsnitt hanterade studier om arbetsmarknaden som helhet och hur socialt kapital kommer till uttryck i de processerna. Denna uppsatsens utgångspunkt är att öka förståelsen för om de beteenden som har studerats på arbetsmarknaden även sker vid outsourcing av rekrytering och bemanning. Anledningen till att verksamheter anställer konsultverksamheter som sköter rekryteringsprocesser och bemanning är flera enligt Ordanini & Silvestri (2008) *Recruitment and selection services: Efficiency and competitive reasons in the outsourcing of HR practices*. Även Florea (2008) beskriver i sin studie *Using recruitment agencies to obtain the best candidates* olika anledningar till att anställa sådana konsultverksamheter. Ordanini & Silvestri (2008) menar att rekrytering och bemanning kan outsourcas. Outsourcing är ett engelskt begrepp som innebär att man överlåter interna aktiviteter till en annan verksamhet som kan sköta den produktivare och mer kostnadseffektiv. Bakgrunden är att organisationer med specialistkompetenser kan hantera en funktion effektivare. Det vill säga när transaktionskostnaden är lägre än vid intern produktion. Fördelen med outsourcing är oftast en ökning av kapacitet och resursutnyttjande för en organisation, vilket leder till en högre konkurrenskraft (ibid.:372ff). Florea (2014) beskriver både fördelar och nackdelar med rekryterings- och bemanningsverksamheter. Fördelarna kan vara att företaget får tillgång till kvalificerad personal, ett bredare urval, färska talanger, konkurrenskraftig anda, mindre risk att favorisering förekommer, sparar dyrbar tid och uppfattningen om att experter inom rekrytering är mer objektiva. Nackdelarna kan vara att missnöje bland nuvarande personal kan uppkomma, processerna blir längre, kostsam process, fel val, ökning av arbetsomsättningen (ibid). Avslutningsvis finns det både för och nackdelar med att överlåta Human Resource funktioner till externa konsultverksamheter. Denna uppsatsen tar dock dessa två studiers belysning av syftet med konsultverksamheterna, det vill säga att effektivisera och säkerställa en mer kvalitativ rekryteringsprocess.

3.6 ANVÄNDNING AV OVANSTÅENDE TEORIER

Nästkommande avsnitt behandlar ovanstående teorier i relation till den empiriska datan som har samlats in för att mynna ut i vår analys. För att förstå skrivprocessen, det empiriska materialet och uppsatsens struktur är det av vikt att beskriva hur teorierna har format dessa. Introduktionsavsnittet 3.1 som behandlar kapitalets uppkomst är endast till för dig som läsare att förstå hur begreppet socialt kapital kom till form. Därför kommer den ej att hanteras i analysen eller ha en direkt relation till vår behandling av den empiriska datan. Samtidigt har studien arbetats i en abduktiv skrivprocess som beskriven i metodavsnittet och därmed har alla teoriavsnitt reviderats efter den empiriska insamlingen. Vid den empiriska insamlingen har huvudsakligen kapitlet 3.2 som hanterar socialt kapital varit en drivande teoretisk utgångspunkt vid utformningen av frågorna i intervjumallarna vilket resulterar i de svar som mynnar ut till uppsatsens empiri. Resterande avsnitt om relationer och arbetsmarknaden har tillförts i efterhand för att förklara de mönster vi identifierade i vårt empiriska material. Vidare har även avsnittet 3.5 påverkat frågorna i intervjumallen till rekryteringsrepresentanterna i relation till frågor som influerades av svaren från kandidaterna som beskrevs i metodavsnittet 2.4. Teorierna som används i analysen ska därmed förklara dessa mönster eller fenomen. Inledningsvis i analysen beskrivs det tydligare vilka teoriavsnitt som behandlas i vardera analysavsnitten.

4 ANALYS

För att bibehålla intervjupersonernas anonymitet benämns de första fem intervjupersonerna som kandidat ett till och med fem. Sedan benämns de andra fem som representant sex till och med tio. Notera även att Arbetsförmedlingen förkortas AF och eftersom det var två individer på intervjun, benämns de som representant 7a och 7b. Löpande i analysen kommer det alltid tydliggöras om det är AF:s representanter som berörs då deras verksamhet är en myndighet till skillnad från de resterande fyra som är vinstdrivande företag. Analysen kommer även använda det engelska begreppet outsourcing då det inte finns en direkt översättning. Begreppen outsourcing och outsourca används därför för enkelhetens skull i analysen. Fortsättningsvis ska analysen hantera de två frågeställningarna parallellt och därför är strukturen uppdelat i tre huvudsakliga områden som har identifierats i det empiriska materialet.

4.1 INLEDNING

Flera forskare menar att individens möjligheter i samhället påverkas av deras tillgångar till olika former av kapital (Lin 2004, Marx 1995, Porter 1998). Ett av dessa är det sociala kapitalet som forskare menar har en stor påverkan på arbetsmarknaden som helhet (Granovetter 1995, Tovatt 2013). I denna uppsatsens kontext ska vi med en empirisk fokusering analysera bemannings- och rekryteringsverksamhetens roll på arbetsmarknaden. Analysen är strukturerad efter de mönster vi identifierade i det empiriska materialet för att sedan förklaras av de teorier som vi tillförde till uppsatsen. Därmed har analysens struktur huvudsakligen utformats av den empiriska datan likt beskrivet i avsnitt 2.7 som berör tillvägagångssättet i analysen. Samtidigt har de olika analysavsnitten en viss teoretisk utgångspunkt. Först och främst har analys avsnittet 4.2 huvudsakligen det teoretiska omfånget gällande funktionen av extern rekrytering från teoriavsnittet 3.5. Sedan fördjupar sig analysen i 4.3 till socialt kapitals betydelse för tillgången av information om arbetsmöjligheter med Nan Lins forskning som huvudsakliga teoretiska utgångspunkt.

Fortsättningsvis utvecklas analysen till avsnitt 4.4 som är den huvudsakliga analysdelen i denna uppsatsen. Det vill säga navet i analysen som belyser hur rekommendationer och tips är betydande i det empiriska materialet i förhållande till teorier från Pais och Gandini. Sedan förhåller sig denna

analysen även sig till Granovetters teorier för att belysa människors nätverk och Caroline Tovatt för att visa den kontexten av den svenska arbetsmarknaden. Avslutningsvis ska analysdelen 4.5 utgå ifrån en viktig poäng som har identifierats i det empiriska materialet, det vill säga kandidaternas förberedelser. Huvudsakliga teorin i detta avsnitt är Nan Lins om sociala band och även Granovetter.

4.2 SYFTET MED BEMANNINGS- & REKRYTERINGSVERKSAMHETER

Att låta externa organisationer hantera rekrytering och HR-processer är inget nytt fenomen enligt Ordanini & Silvestri (2008). Anledningen att använda extern rekrytering är att det är kostnadseffektivt och ökar produktiviteten för kunden. Ytterligare en fördel är att bryta rekryteringsmönster och rekrytera arbetstagare som kan tillföra något nytt till organisationen. (ibid.) Eller som Florea uttrycker fördelar som mindre risk till favorisering och möjligheten att utnyttja experter inom rekrytering som är mer objektiva (Florea 2014). En liknande aspekt kan härledas till AF:s ena representant som beskriver deras roll som följande:

vi kallar det för urvalsrekrytering /.../ Det är inte alla som har en HR-avdelning, det finns dom som inte har någon som håller i rekryteringen överhuvudtaget utan det är typ VDn, /---/ det är ofta dom som ringer oss "jag behöver verkligen anställa någon och jag behöver expandera men jag har inte tid att ha rekryteringen" (representant 7b).

Hon lyfter aspekten om att verksamheter som inte har en HR-avdelning och chefer som inte har tid med rekrytering vänder sig till dem för hjälp. Det kan förklaras utifrån Ordanini & Silvestri (2008) beskrivning att verksamheter ökar kostnadseffektivitet och produktivitet i organisationen genom att anlita ett bolag som hanterar en specifik funktion. Vidare kan det även förklaras som att det ökar kapaciteten och resursutnyttjande för en organisation vilket leder till högre konkurrenskraft (Ordanini & Silvestri 2008:374, Florea 2014). Rekryterings- och bemanningsföretag kan vara ett sätt att göra processen mer objektiv (Florea 2014). En liknande uppfattning kan härledas till representant sex som lyfter att objektiviteten är deras fördel.

Man få ju lite skygglappar på när man jobbar som försäljningschef på ett bolag i 5, 10 år. Så har man, en tunnelseende såhär. Det är där vi försöker utmana kunden också litegrann med att, fan vi tror att det skulle funka med det här! (representant 6).

Intervjupersonens uttalande visar på deras möjlighet att påverka kunden och ge förslag på nya kravprofiler eller kandidater som de inte har tänkt på innan. Det visar en liknande bild som både Florea (2014) och Ordanini & Silvestri (2008) beskriver. Samtidigt menar vi att vid en definition av rekryterings- och bemanningsverksamhetens roll visar det empiriska materialet redan tendenser till att det sociala kapitalet kommer till uttryck i form av nätverk. Exempelvis säger en representant från AF att deras roll bland annat är att erbjuda ett nätverk åt de som inte har ett eget.

vi har ett stort företag här /.../ som har inarbetat i sin verksamhet att man ska erbjuda platser till utrikesfödda akademiker, och då är det ju lite så att om man kommer alldeles ny då har man ju inget nätverk så då får ju vi stå för det (representant 7a).

Det visar att de har ytterligare en funktion förutom att vara kostnadseffektiva och objektiva för beställaren. De beskriver en funktion som en förlängd arm till kandidater och arbetsökande som inte har ett nätverk på den svenska arbetsmarknaden. Det indikerar på att det sociala kapitalet är av betydelse för kandidater i form av ett socialt nätverk där AF tar en betydande roll inom den formella rekryteringsprocessen. Att ingå i AF:s nätverk kan därmed vara en resurs utifrån Nan Lins (2004:19) beskrivning som säger att nätverk är en form av resurs inom det sociala kapitalet. En resurs på den svenska arbetsmarknaden är viktigt enligt Tovatt (2013:226) då de utan nätverk har svårare att hitta jobb möjligheter. Vi kan därför redan i detta skede indikera på att socialt kapital har en betydelse i form av nätverk då AF ger ett nätverk till människor som inte har det. Vi har även identifierat tre huvudsakliga områden där socialt kapital kommer till uttryck. Dessa är ett (1) tillgång till information om arbetsmöjligheter. Två (2) betydelsen av rekommendationer och tips för kandidaten. Tre (3)

kandidatens sociala kapital blir en resurs för förberedelser. Dessa tre hanteras var för sig i fortsättningen av denna analys.

4.3 TILLGÅNG TILL INFORMATION OM ARBETSMÖJLIGHETER

Nan Lin (2004) beskriver att individer med ett brett socialt nätverk, kan via nätverket få information om jobb vilket ses som en resurs inom det sociala kapitalet. Redan vid utformningen av kravprofilen indikerar representanterna i vårt empiriska material att det är en fördel att ingå i deras nätverk. Exempelvis säger representant sex följande:

För att mycket handlar om nätverk. Jag skulle säga, när vi kommer ut till företaget idag /.../ Så, när dom sitter och ger oss en kravprofil vad de letar efter, så poppar det upp 10 namn direkt /.../ Och om det inte är någon som är klockren så poppar det upp ett par namn på folk som kan känna de här människorna, eller de här profilerna. Och det är väl där vi bygger mycket av verksamheten på idag att, känna rätt människor. Hitta rätt människor. Och känna av profilerna. För det är snarare matchmaking än rekrytering (representant 6).

Han ser sin roll som matchmaker och att det redan i kravprofilen poppar upp namn som ingår i hans verksamhets nätverk. Att ha en relation till denna rekryterare blir därmed en fördel för kandidaten om hen matchar kravprofilen. Därav kan det sociala kapitalet komma till uttryck då informationsflödet begränsas till ett visst nätverk av människor. Likt Granovetters (1995:148f) beskrivning kan svaga relationer ge information om arbeten som individen inte hade haft tillgång till annars. Anledningen är att rekryteraren kan påverka vem som söker tjänsten genom att informera vissa personer om jobbet. Att anse att extern rekrytering tillför en mer objektiv och kvalitativ rekryteringsprocess (Ordanini & Silvestri 2008, Florea 2014) blir därför paradoxal när det sociala kapitalet påverkar vem som får information om arbetstillfället. Analysen ska fördjupa sig i formerna av informationsflöden till arbetsmöjligheter med tre genomsyrande mönster i det empiriska materialet. Dessa tre är interna kommunikationskanaler, sociala medier och annonsering.

4.3.1 Interna kommunikationskanaler

Interna kommunikationskanaler menar vi är när kandidaterna innehar profiler i databaser och får information via mail eller verksamheternas hemsida. Ett exempel på interna kommunikationskanaler är som följande person beskriver:

../ annars har vi ju ett stort nätverk med registrerade CVn och personer som då har anmält sin profil och då kan du dessutom välja att prenumerera på jobb ../ så får man ju det direkt till sin inkorg (representant 8).

Informationen ges genom kanaler där de individer som aktivt har anmält intresse för prenumeration får information om jobbannonser. En sådan prenumeration blir en del av det sociala kapitalet då individen ingår i ett nätverk där den får tillgång till information som begränsas till prenumeranterna. I enlighet med Lin (2004) kan det uppfattas som en form av socialt kapital. Samtidigt bör inte betydelsen vara speciellt hög eftersom enligt Mark Granovetter (1995) är resurser som är tillgängliga för andra en svag länk. Initialt kan det uppfattas som att alla har tillgång till att prenumerera och därmed en svag länk. Samtidigt är en resurs endast värdefull om den utnyttjas på rätt sätt (Lin 2004). Det gäller att kandidaten anmäler sitt intresse för att ingå i nätverket och få information om deras uppdrag och tjänster. Det är inte en självklarhet att arbetssökande gör detta. Exempelvis beskriver en kandidat att hennes tillvägagångssätt fokuserade på att söka upp information genom söktjänsten Google.

jag har för mig att det var nån vän här från skolan som tipsade då ../ jag var ganska ny i jobbsökande aldrig riktigt sökt jobb så innan. /--/ då så var det att den här personen sa ../ googla bemanningsföretag ../hon gav mig några namn, bemanningsföretag (kandidat 1).

Hennes sociala kapital kom till uttryck då hon fick tips om att söka upp bemanningsföretag, något hon inte hade reflekterat över förut. Detta visar på ett exempel där kontakter kan ge tips på kandidatens tillvägagångssätt för att få information om tillgängliga tjänster. Hon gjorde ett aktivt val att sedan skapa en profil hos bemanningsföretagen, hon blev då en del av deras nätverk och fick information genom de interna kommunikationskanalerna. Avslutningsvis blir det sociala kapitalet av betydelse även fast en prenumeration eller profil hos ett bemanningsföretag inte är svåråtkomligt för gemene man. Anledningen är att alla inte gör det aktiva valet att faktiskt utnyttja möjligheten vilket är en viktig aspekt för värdet av en resurs inom det sociala kapitalet.

4.3.2 Sociala medier

Fortsättningsvis ska den här delen av analysen fokusera på diskussioner om sociala plattformarna LinkedIn och Facebook. Det kan identifieras ett tydligt mönster där plattformarna blir viktiga för att

sprida information om olika tjänster. Samtidigt bekräftar Granovetter (1995:60f) betydelsen av spridning då han menar att information som sprids till bekanta får en större spridning än genom nära relationer som vänner och familj. Exempelvis beskriver representant åtta följande:

man är ju ute och träffar sjukt mycket människor hela tiden, och skapar sig ett nätverk på så sätt som kanske inte finns i en databas på det sättet. Men man kanske lägger ut och säger "kan någon tipsa mig om personer till den här rollen". Så får man in ganska så mycket tips (representant 8).

Intervjupersonens beskrivning ovan är ett svar på hur hon använder LinkedIn som redskap för att få in tips på kandidater. Ett LinkedIn nätverk som beskrivs ovan har innehållit bekanta och människor som hen har träffat i andra forum. Det indikerar till att nätverket innehåller bekanta som ökar spridning och kan därmed förklara anledningen till att hen får tillgång till mycket tips, för precis som Granovetter (1995) förklarar så är det just de bekanta som ökar spridning på till exempel en annons framför om det sprids via nära familj och vänner. Det finns därför ett utrymme i detta fall för individer med ett större socialt kapital att få information och rekommendation till arbetsrollen rekryteraren söker kandidater till. LinkedIn blir ett viktigt verktyg för rekryteraren att hitta kandidater på, vilket går i enlighet med Ivana Pais och Alessandro Gandini (2013) beskrivning av LinkedIns betydelse för den europeiska arbetsmarknaden. Vidare innebär det dock inte att kandidaten anställs tack vare dennes sociala kapital, utan kravprofilens fokus är fortfarande det som genomsyrar rekryteringsprocessen. LinkedIn kan därmed bli ett verktyg för att hitta kandidater som uppfyller kravspecifikationen och om deras sociala kapital innefattar rekryterarens nätverk har de en större chans att få tillgång till information om arbetet. Det kan även förklaras av Pais och Gandini (2013:127) beskrivning av att rekryterare huvudsakligen bedömer kandidater utifrån deras utbildning och arbetserfarenhet. Det kan därför tolkas som två viktiga aspekter för att matcha kravprofilen. Rekommendationerna genom LinkedIn ska inte underskattas. Även representant sex beskriver värdet av tips genom LinkedIn:

Framförallt de bästa är ju, när vi lägger ut på till exempel LinkedIn. När man ser gamla kandidater /.../ som säger, /.../ ring Stina, hon är på jakt efter nytt jobb. För rekommendationer, jag skulle säga såhär, 90 procent av rekryteringen vi gör, där har vi någon connection till de här människorna. Vilket gör att

man har bättre koll än bara på en ansökan rätt upp och ner där man vetifan vem människan är överhuvudtaget (representant 6).

Representant sex tydliggör hur LinkedIn ger möjlighet att rekommendera andra individer till arbeten. Han utvecklar att rekommendationer ger en större möjlighet för honom att få en bättre förståelse för vem individen är. Rekommendationer är en fördel för arbetssökande eftersom det skapar en tillförlitlighet jämfört med om individen inte hade introducerats (Granovetter 1995:60). Ytterligare anledning till rekryterarens känsla av tillförlitlighet för rekommendationer kan vara att risken för den som rekommenderar är hög och kan skada det sociala kapitalet om det misslyckas (ibid.:169f). Rekryteraren utgår därför ifrån att rekommendationer är tillförlitliga. Det visar på en diskrepans då Granovetters (1995:60) resultat visar att arbetstagare hellre anställs genom rekommendationer från första- och andrahandskontakter än genom rekryteringsföretag. I detta fall kan rekryteringsföretagets roll uppfattas som att de blir en mellanhand där deras roll är att validera rekommenderade kandidater genom en rekryteringsprocess.

För att kandidaten ska få möjlighet att rekryteras bör den ingå i verksamhetens sociala nätverk eftersom ovanstående representant beskriver att 90 procent av individerna på något vis har en relation till verksamheten. Om så är fallet ökar förmodligen chansen för individen att få information angående jobbet eller att bli uppmärksammas av rekryteraren. Här kan likhet identifieras till Nan Lins (2004:20) beskrivning av att information kan vara en form av socialt kapital, både för kandidaten men även för organisationen. Problematiken kring denna typ av rekommendationer är samma som Nan Lin (2004:29) beskriver att sociala strukturer i samhället påverkar fördelningen av vad som anses vara en tillgång utifrån resursfördelningen. Det innebär att sociala nätverk ger möjlighet till begränsade resurser. Men då rekryteringsföretag har som syfte att rekrytera rätt person till rätt plats, kan detta tillvägagångssätt ifrågasättas då möjligheten är avgränsad till de personer som har tillgång till det specifika sociala nätverket. Samtidigt beskriver representant sex i ett annat sammanhang att kravprofilen alltid är grunden till matchningen. Det behöver därför inte vara negativt att rekryterare använder verksamhetens nätverk då kandidaten ska matcha kravprofilen. Problematiken kan bli att personer som har en bättre matchning till kravprofilen utesluts då de inte får tillgång till

informationen och därmed ej söker tjänsten. Därmed kan man fråga sig om denna rekryteringsverksamhet verkligen säkerställer att den rekryterade kandidaten är den mest lämpliga. Samtidigt är det svårt att bedöma gränsen om en rekommenderad kandidat som matchar kravprofilen ska uteslutas för en eventuellt bättre matchning.

4.3.3 Annonsering

Den tredje och sista huvudsakliga områden, där tillgång till information om arbetsmöjligheter varierar, är inom den traditionella annonseringen och annonseringsplatser på sociala medier. Dagens annonsering är mångfacetterad och inte enkel att sätta fingret på. Det går hand i hand med sociala medier och vi ser liknande beteende som analyserades i föregående avsnitt. För att beskriva en ny bild utgår detta avsnitt ifrån rekryterarnas uppfattning om hur arbetsbeskrivningarna har förändrats. Den ska även innehålla beskrivningen av aktiviteter på sociala medier som kan härledas till en sorts annonsering.

AF har en uppfattning om att arbetsbeskrivningarna i annonserna har ändrat fokus för att göra kandidaten intresserad.

det är ganska tröttsamt egentligen att läsa stora verksamhetsbeskrivningar liksom som inte leder någonstans, det finns rätt mycket annonser ute nu så vill man, man får ju skriva dom så att människor blir intresserade och vill jobba där, det är nästan så nu (representant 7a).

Intervjuperson sex utvecklar förändringsprocessen till att:

Backar vi bandet fem år så kan jag säga, la man ut en annons på nätet så kunde det regna in ansökningar. Man kunde sitta och läsa CV och kolla och gallra så sätt. Idag skulle jag säga att 90 procent så handlar det om att vi letar upp kandidaterna, utefter samtal med kunden (representant 6).

De ovanstående citaten visar att det finns fall då rekryterare letar upp kandidaten och att man bör tillfredsställa arbetssökandes intresse. Det innebär att det krävs mer av kandidaten samtidigt som rekryterarnas roll har förändrats. Det räcker inte endast med CV, personligt brev och att matcha kravprofilen. Kandidaten måste vara på rätt plats vid rätt tidpunkt och inneha rätt nätverk för att öka sina möjligheter. Det sociala kapitalet blir på så vis betydelsefullt för att öka sina chanser att ingå i en rekryteringsprocess hos rekryteringsverksamheter.

Annonsering kan ske via aktiviteter på sociala medier. Exempelvis beskriver en rekryterare deras tillvägagångssätt som följande:

det finns ju väldigt många olika nätverk på sociala medier som heter såhär jobb i malmö, jobb i lund, /.../ då går vi ju in och lägger ut annonserna där (intervjuperson 8).

Likt analysen av interna kommunikationskanaler kan facebookgrupper uppfattas som nätverk av svaga länkar som kandidater kan ha tillgång till. Det gäller därför för kandidater att vara medveten om resursen och utnyttja den för att öka sina möjligheter. Om inte kandidater utnyttjar resurser blir den värdelös (Lin 2004). En sådan tendens kan utläsas ur denna kandidats uttalande:

Ja visste väl inte hur jag skulle göra, hur jag skulle gå tillväga via sociala medier. Ja. Det kändes liksom konstigt och marknadsföra sig själv via typ Facebook och så på det sättet. Så det gjorde jag aldrig (kandidat 1).

Det visar tydligt att kandidaten inte var medveten om hur sociala medier skulle kunna utnyttjas i andra former utan begränsar sig till frågan om att marknadsföra sig själv. En resurs inom det sociala kapitalet måste utnyttjas för att det ska finnas värde i det (Lin 2004). En Facebookgrupp som Jobb i Lund har alla möjligheten att ingå i, även ovanstående intervjuperson. Detta är av intresse eftersom ingen av kandidaterna beskriver hur de har använt sig av grupper i arbetssökandet. Flera av dem beskriver dock att de har fått tips via sitt nätverk på Facebook. Exempelvis säger en kandidat att:

mm, ja. Det här, det jobbet, det som jag var på den andra intervju det hittade jag faktiskt på Facebook. Det var någon som hade tipsat om det, en bekant eller nånting. Men inte annars (kandidat 4).

Det finns alltså utrymme för tips om arbetsroller i form av en privat status som delas till alla inom nätverket. Facebook kan därför vara en tillgång i det sociala kapitalet för kandidater som letar arbete eller vill byta jobb. Plattformen Facebook kan dock uppfattas som ett privat nätverk och LinkedIn som ett professionellt nätverk. Exempelvis beskriver en av rekryterarna att:

så nu har mina nya annonser gått ut, kan du sprida det på din sida /.../ sen gör vi det oftast på LinkedIn. Jag använder inte min Facebook konto till att jobba, jag har startat en separat för jobb, Facebook konto, men jag har faktiskt inte använt det alls, jag vill inte blanda dom två bitarna (representant 8).

Spridningen fokuseras på LinkedIn som ett professionellt nätverk istället för Facebook. Det visar på att Pais och Gandinis (2013) beskrivning av skillnaden mellan LinkedIn och andra sociala nätverk kan härledas till samma uppfattning som intervjuperson åtta har. Samtidigt använder exempelvis följande rekryterare Facebook och LinkedIn synonymt när hon förklarar hur de får spridning på sina annonser.

Vi jobbar mycket med LinkedIn, och Facebook och så också /---/ de kan dela på sina LinkedIn och Facebook sidor. Så, på det viset så blir det en enorm impakt, den kommer ju ut på väldigt många olika ställen (representant 9).

Rekryterare har olika uppfattningar och förhållningssätt till sociala medier. Beroende på denna kommer det påverka hur stor betydelse privata och professionella nätverk har för att få tillgång till information om en arbetsroll. Eftersom detta varierar mellan rekryterare är det svårt att säga hur stor betydelse det sociala kapitalet har för kandidaten att få tillgång till information från rekryteringsverksamheternas annonsering. Avslutningsvis menar vi att tillgången till information av

arbetsmöjligheter är inom alla tre ovanstående fokusområden knutna till olika nätverk. Antingen via prenumeration och interna databaser eller rekryterares nätverk på sociala medier eller till sist annonserings strategier som verksamheterna använder. För oavsett vilka kommunikationskanaler en verksamhet använder måste en kandidat ingå i den gruppen som får åtkomst till information om en arbetsmöjlighet. Därför är socialt kapital betydande för kandidater då det ökar möjlighet till åtkomst av information om arbetsmöjligheter.

4.4 REKOMMENDATIONER OCH TIPS

Flera forskare och studier visar att rekommendationer har en stor påverkan på individers möjligheter på arbetsmarknaden (Sander & Sloka 2016, Tovatt 2013, Pais & Gandinis 2013, Granovetter 1995). Samtidigt visar de på flera olika anledningar och former av rekommendationer och tips. Utifrån det empiriska materialet i denna studien har vi identifierat flera av dessa beskrivningar och anledningar som den teoretiska referensramen innefattar. Huvudsakligen visar detta avsnitt fyra former av rekommendationer. Dessa behandlas i följande ordning: Ett (1), rekommendationer genom den sociala plattformen LinkedIn. Två (2), rekommendationers tyngd i rekryteringsprocessen. Tre (3), beroende på referensens arbetsroll påverkar det hans legitimitet för rekryteraren. Fyra (4), interna rekommendationer inom bemanning.

4.4.1 LinkedIn

Forskare som Ivana Pais och Alessandro Gandinis (2013) lyfter betydelsen av sociala nätverk och personliga kontakter på arbetsmarknaden i form av den sociala medieplattformen LinkedIn. Utifrån deras studie är LinkedIn en av de viktigaste och mest populära sociala plattformen för de privilegierade. De menar vidare att LinkedIns syfte för både jobbsökande och rekryterare är ett professionellt syfte för att matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden (ibid.). Att använda LinkedIn som ett professionellt nätverk bekräftas av representant åtta som säger att:

LinkedIn nätverk /.../ som man egentligen skapat upp i andra forum, man är ju ute och träffar sjukt mycket människor hela tiden, och skapar sig ett nätverk på så sätt som kanske inte finns i en databas på det sättet. Men man kanske lägger ut och säger "kan någon tipsa mig om personer till den här rollen?" så får man in ganska så mycket tips (representant 8).

LinkedIn blir ett viktigt verktyg för att bygga upp ett nätverk för ovanstående representant. Problematiken blir som Pais och Gandini (2013) beskriver att plattformen begränsas till de privilegierade. Det gäller därmed för en arbetssökande att ingå i nätverket, speciellt eftersom representanten beskriver att hon aktivt söker tips på kandidater med hjälp av LinkedIn. Likt Caroline Tovatts (2013) problematisering om att personer med begränsad tillgång till informell information har färre arbetsmöjligheter menar vi att LinkedIn nätverk kan bli en form av informell informationskanal för arbetssökande. Vidare visar representant åttas beskrivning en ytterligare aspekt än enbart informationskanal. Hon beskriver att tips och rekommendationer har en betydande roll för att hitta kandidater. Likaså beskriver representant sex att:

vi jobbar även med ett ambassadörsnätverk där vi har kontrakterade killar och tjejer som sitter som säljare på olika bolag och som vi har haft kontakt med genom åren /.../ om dom hittar en kandidat till ett specifikt uppdrag, /---/. Ja då har du en kickback på det, provision för att man hittar folk åt oss (representant 6).

Det finns en tendens i vårt empiriska material att individer tipsar eller rekommenderar andra arbetstagare. Till och med till den nivån att det finns en finansiell transaktion vid tips. Det visar att rekommendationer och tips som Tom Sander & Biruta Sloka (2016) beskriver även förekommer inom rekryterings- och bemanningsbranschen. I detta fall som representant sex beskriver kan det tydligt härledas till en av motivationsfaktorerna, det vill säga en finansiell bonus vid lyckad rekommendation (ibid.). Det kan därför bli av betydelse för en arbetssökande att ingå i dessa två verksamheternas professionella nätverk på LinkedIn för att få information om arbetstillfällen och att rekommenderas till dem. Att få information och bli rekommenderad är ett sorts socialt kapital enligt Nan Lins (2004) beskrivning av den första anledningen, av totalt fyra, till att det sociala kapitalets betydelse. Det vill säga att information möjliggörs via det sociala nätverket och individen blir sedd

av organisationer (ibid.:20). Avslutningsvis kan nätverk via LinkedIn vara av betydelse för arbetssökande i form av ett socialt kapital.

4.4.2 Rekommendationer viktigare än CV

Ovanstående avsnitt visar på rekommendationers betydelse och möjligheten att rekommendera genom sociala plattformen LinkedIn. Samtidigt menar Ordanini & Silvestri (2008) och Florea (2014) att rekryterings- och bemanningsverksamhetens syfte är att säkerställa en objektiv rekryteringsprocess för att finna den mest lämpade kandidaten. CV blir därmed en viktig roll i den objektiva bedömningen. Samtidigt visar det sig att betydelsen av dessa dokument är varierande beroende på den aktuella tjänsten och vilken verksamhet som rekryterar. Exempelvis beskriver ena intervjupersonen, som mestadels rekryterar säljare, att:

Är du riktigt jävla duktig säljare så har du säkerligen aldrig haft ett CV. För att du halkar in i branschen, sen blir du headhuntad från jobb, till jobb, till jobb. På rekommendation på att du har gjort ett bra arbete. Och det är vi också jävligt tydliga när vi pratar med våra kunder /.../, du köper inga CV av oss (representant 6).

Representanten beskriver hur CV inte är i fokus när de presenterar kandidater till kunderna eftersom han har en uppfattning om att säljare förflyttar sig till olika jobb tack vare bra prestation och rekommendationer. Det visar att betydelsen av rekommendationer är av vikt utifrån representantens resonemang. En förklaring till detta kan vara utifrån Sander & Sloka (2016) som menar att kollegor gärna rekommenderar andra kollegor eftersom de har insyn och kan därför bedöma hans prestation. Vidare kan dessa rekommendationer ske med stöd av att individer inte rekommenderar andra som den tror kommer misslyckas (ibid. :163f.). Därav bör detta tillvägagångssättet leverera produktiva kandidater från intervjupersonens verksamhet. Det visar även att rekommendationer blir ett sätt för kandidaten att utnyttja sitt sociala kapital och därmed öka möjligheten att bli rekryterad. Även Arbetsförmedlingens representant beskriver en tendens till ett minskat fokus på CV.

Vi hade ett företag inom bemanningsbranschen som var här och vi hade kallat ihop rätt många säg femton personer inom transport, chaufförer och så deras cv är ju inte det bästa /---/ så sa jag titta inte för mycket på CV utan kalla in dom /.../ för dom är ju inga akademiker utan dom är ju lastbilschaufförer (representant 7b).

Det visar problematiken att ett CV bör visa den kompetens individen har men om inte individen vet hur ett CV ska formuleras kan det vara missvisande. Även föregående diskussion om säljarna som inte kan presentera sin kompetens på CV indikerar på att betydelsen av CV är mindre i förhållande till rekommendationer. Det sociala kapitalet blir därmed betydelsefullt för en kandidat som inte kan beskriva sin kompetens på ett CV. Samtidigt visar forskare som Nan Lin (2004) och Caroline Tovatt (2013) att socialt kapital ger möjligheten att få tillgång till resurser som den själv inte har. Denna tendens kan identifieras från kandidatens perspektiv efter följande kandidats uttalande:

Och det hade jag en bekant via min pappa /.../ så hon tog in mig och blev min jobbcoach. Så där hjälpte hon mig med CV och sånt. Det var ju 2011. Så någonstans hade jag kvar grunderna hur man skulle tänka med CV (kandidat 3).

Hon hade tillgång till en annan resurs tack vare sin pappa och jobbcoachens kompetens samtidigt som hon tog tillvara och utnyttjade det. Kandidatens agerade och påverkade värdet av sin tillgång genom att utnyttja resurser från andra individer vilket kan ses som en form av socialt kapital enligt Lin (2004). En kandidat kan därmed utnyttja sitt sociala kapital för att få tillgång till resurser om hur ett CV ska formuleras. Samtidigt visar vårt empiriska material att ett CV inte behöver ha en betydande roll från rekryterarnas perspektiv. Det bekräftas även av en kandidat som med en rekommendation fick möjligheten att ingå i rekryteringsprocessen i följande beskrivning:

Jag fick jobbet via min pojkvän som eller hans konsultchef /.../ frågade om han hade någon kompis som ville ha jobb och då tipsade han om mig så blev jag kallad till intervju (kandidat 2).

Samtidigt hade hon även uppfattning om att:

jag tror faktiskt inte att han hade rekommenderat någonting han hade nog bara sagt att min tjej behöver jobb (kandidat 2).

Detta gör att personer kan utnyttja sitt nätverk, i det här fallet pojkvännen som påverkade konsultchefen att kalla in den kandidaten. Vi finner potential för det sociala kapitalet då intervjupersonen blev sedd av konsultchefen tack vare pojkvännen. Detta kan förklaras utifrån Nan Lins diskussion om att sociala nätverk möjliggör för individer att bli uppmärksammade av organisationen (ibid.:20). Ytterligare aspekt är som Granovetter (1995:148f) beskriver att starka band som familj är viktigt för arbetssökande på arbetsmarknaden. Pojkvännen kan uppfattas som ett starkt band till organisationen och bekräftar Granovetters beskrivning av arbetsmarknaden som helhet. Det ovanstående fallet visar därför att pojkvännen blir en viktig resurs i det socialt kapital. Samtidigt visar det även att det finns en skillnad på att bli tipsad och därmed uppmärksammas till en tjänst och att rekommenderas.

Avslutningsvis har det sociala kapitalet en betydelse då rekommendationer och tips möjliggör för individer att bli uppmärksammade och därmed ingå i rekryteringsprocessen. Detta är ett fenomen som utifrån bland annat Granovetter (1995), Caroline Tovatt (2013) och Nan Lin (2004) är vanligt förekommande på arbetsmarknaden, och vårt empiriska material visar att det även förekommer vid rekrytering genom externa aktörer. Detta fenomen är av stort intresse då det visar på en tendens till att rekommendationer påverkar urvalet av kandidater. Problematiken är att forskare som Ordanini & Silvestri (2008) och Florea (2014) menar att syftet med rekryterings- och bemanningsverksamheter är att säkerställa med objektiva verktyg den mest lämpade kandidaten. Samtidigt visar vårt empiriska material en tendens till att CV tonas ner av rekommendationer och tips. Socialt kapital får därmed utrymme att utnyttjas i form av rekommendationer och tips för kandidaterna.

4.4.3 Referensens legitimitet

Enligt Nan Lins (2004) beskrivning kan sociala band med individer i olika positioner skapa värdefulla resurser för individen. Anledningen är att individen har en statusfylld position som skapar legitimitet och inflytande. Detta kan utnyttjas av andra individer i form av det sociala kapitalet (ibid.). Ett sådan beteende kan härledas till vårt empiriska material som visar att referenstagning har en stor betydelse för kandidatens chanser. Exempelvis beskriver en rekryterare att:

Referenstagningen är ju också just där vi verkligen grottar på djupet, stämmer den bilden överens av den bilden vi har fått /---/ alla har utmaningar eller saker man måste jobba med /---/ det är kanske något som kan störa vid referenstagning om man inte har kunnat visa på självinsikt (representant 8).

Referenstagning har således flera olika betydelser. Dels för att visa nivån av självinsikt hos kandidaten och dels för att rekryteraren ska få ytterligare ett perspektiv av individens karaktär och personlighet. En rekryterare belyser att referenstagningen är en av de viktigaste bitarna i processen och att den visar en bild av hur kandidaten är att arbeta tillsammans med.

Det är liksom någonting man absolut aldrig får göra avkall på. Det är referenserna./.../ det är viktigare än betyg och allt sånt nuförtiden, att man har personer som berättar, hur är den här personen att jobba tillsammans med (representant 9).

Vidare utvecklar hon betydelsen av referensen beroende på vilken roll individen har.

men man förutsätter ju att en kollega bara säger snälla saker. Det för att det ska bli lite tyngd. Och framförallt att det ska ge tyngd för oss, gentemot våra kunder. Att kunna säga /.../ det här är en person som har varit chef för den här kandidaten, under x antal år (representant 9)

Referensens positioner är därför av stor betydelse för kandidatens chans till anställning. Det sociala kapitalet kan därmed komma till uttryck då kandidaten kan påverka sina möjligheter beroende på

vilken status referensen har. I detta fall är det en chefsroll som uppfattas som betydelsefullt vid bedömning av kandidaten. Likt Nan Lins (2004) beskrivning visar det att sociala kapitalet kommer till uttryck då individens inflytande och status blir betydelsefullt. Kandidaten kan därför utnyttja det sociala kapitalet eftersom en referens med en chefsposition har en större trovärdighet från rekryterarens perspektiv.

4.4.4 Interna rekommendationer

Kandidater kan påverka sina möjligheter genom andras inflytande enligt Nan Lin (2004). Även Alejandro (1998) menar att sociala relationer möjliggör för individer att komma åt resurser som en annan besitter utifrån Bourdieus teori. Kandidaterna i vårt empiriska material påverkar sina möjligheter till arbetsroller i form av interna rekommendationer. Benämningen av interna rekommendationer är något som vi menar är rekommendationer inom en bemanningsorganisation. Vi har identifierat ett fenomen där rekryteringsprocessen i vissa fall är obefintlig och där rekommendationer mellan konsultchefer bli betydande. Det finns flera situationer där kandidater utnyttjar sitt sociala nätverk och relationer på bemanningsföretaget för att rekommenderas till andra tjänster där de hyrs ut som konsulter till olika företag. Exempelvis förklarar intervjupersonen sin situation som följande:

På posten hade jag ingen intervju för det var också via ett bemanningsföretag och där hade jag jobbat sen tidigare och sorterat julkort och så hade jag varit på intervju men sen lärde jag ju känna den konsultchefen så jag mejlade henne och frågade om hon hade något sommarjobb ute, så sa hon då att hennes kollega hade hand om brevbärare att jag kunde söka det (kandidat 2).

Hon visar att hon utnyttjade sin kontakt genom att aktivt kontakta sin chef som sedan hänvisade vidare till en annan kollega. Det initiativet ledde sedan till att hon blev kallad till ett möte där hon fick information om tjänsten och en möjlighet till anställning. Ett sådant beteende visar tydligt hur viktigt det är att utnyttja sina resurser, i detta fall relationen till konsultchefen. Det kan tydligt härledas till att hon både utnyttjade resurser och att konsultchefens inflytande var betydande för hennes möjligheter. Båda dessa faktorer kan bekräftas av Nan Lin (2004) som menar att värdet

skapas av nivån av individens inflytande och att resursen faktiskt utnyttjas. En liknande situation skedde med en annan kandidat vars chef tipsade en annan konsultchef inom företaget.

hade tipsat hon som är ansvarig för rekryteringen för /.../ arenan och för att jag alltid har sagt att hör gärna av er för jag jobbar gärna, då hade hon hört av sig till mig och frågat om jag ville arbeta på /.../ Vintergala (kandidat 1).

Både kandidat ett och två fick möjlighet att arbeta med andra arbetsuppgifter när de hyrdes ut som konsulter till andra verksamheter, trots att ingen av dem rekryterades till just den arbetsrollen i den ursprungliga rekryteringsprocessen. De båda hade en bra relation med sin konsultchef och en aktiv dialog med dessa. Eftersom relationer och kollegor ingår i det sociala kapitalet (Lin 2004, Granovetter 1995) blir konsultcheferna i detta fall en del av det kapitalet. Därmed får det sociala kapitalet betydelse i form av rekommendationer i interna rekryteringsprocesser vid bemanningsuppdrag.

4.5 FÖRBEREDELSE

Det som analysen har mynnat ut i är att det sociala kapitalet har en stor betydelse för (1) individers möjligheter i form av information om att tjänsten finns och (2) att bli rekommenderad eller tipsad till en tjänst. Det har även visat sig att kandidater utnyttjar sitt sociala kapital för att komma åt resurser och kompetens vid utformning av CV. Vid en djupare analys kan man identifiera att kandidater förbereder sig inför rekryteringsprocesser där det sociala kapitalet får en betydande roll för deras tillvägagångssätt och möjligheter. Analysen mynnar därför ut i en tredje (3) faktor där det sociala kapitalet kommer till uttryck, det vill säga kandidatens förberedelser.

I flera delar av processen beskriver kandidater att de förbereder sig inför exempelvis intervjuer, skapandet av CV och personligt brev. Likaså uppskattar rekryterare att de kan identifiera förberedda kandidater vilket de tolkar som tecken på god prestationsnivå och ökar möjligheten till att fortgå i

processen. Men som Nan Lin (2004) beskriver kan individer komma åt tillgångar i sitt sociala nätverk vilket definierar individens sociala kapital. Ett sådant beteende kan utläsas ur vårt empiriska material där en fördjupning av kandidaternas förberedelser visar att de får tillgång till olika resurser genom sitt sociala nätverk. Ett flertal beskriver hur de får hjälp att formulera dokument som CV och personligt brev, som behandlades i tidigare i avsnitt om rekommendationer. Men det finns ytterligare aspekter där kandidater förbereder sig med hjälp av vänner och familj. Exempelvis menar kandidat ett att:

jag brukar alltid vända mig till min mamma och pappa, min pojkvän och någon nära vän innan jag ska på en intervju, för att fråga vad tycker dom att jag ska lyfta fram om mig själv /.../ om jag får frågan liksom om någonting som är mindre bra. Vad skulle de vara? /---/ Och det är också så fort jag är klar liksom med en intervju så pratar jag alltid med min pojkvän, eller min mamma och säger hur det gick /.../ dom har varit stöttande (kandidat 1).

Hon beskriver vänner och familj som betydande vid förberedelse inför intervjuer och för att identifiera vad hon bör lyfta fram vid olika rekryteringsprocesser. Hon belyser även att stöttningen som vänner och familj bidrar med kan vara av stor betydelse för självkänslan. Nan Lin (2004) beskriver att den fjärde betydelsen av socialt kapital är att det förstärker individens emotionella support (ibid.:20). Vi menar att kandidaten ovan beskriver familj och vänner som en stöttande funktion vilket kan härledas till en form av socialt kapital utifrån Nan Lins definition. Även kandidat fem beskriver att vänner och familj har varit en viktig tillgång vid formulering av CV. Samtidigt utvecklar hon vidare att:

/---/ eller om det var något som jag hade lärt mig så hjälpte dom att komma ihåg det också och sen allmänt bara att man känner sig mer säker och trygg och får bättre självförtroende om man pratar med någon kompis innan (kandidat 5).

Återigen beskriver en kandidat att vänner och familj har varit betydande som en stöttande funktion för att öka självförtroende inför intervjuer. Det kan i sin tur härledas till Granovetter (1995) som beskriver att starkare band som familj och vänner är viktigt för arbetssökande (148f.). I kombination med Nan Lins (2004) fjärde betydelse av socialt kapital och Granovetters (1995) starka band visar det att den emotionella supporten för kandidaterna i det empiriska materialet är viktigt vid arbetssökande. Samtidigt menar vi att det är även att starka band som familj och vänner är viktigt för kandidaterna för att förbereda sig inför rekryteringsprocessen och därmed öka självförtroendet. Då rekryterare uttrycker en positiv inställning till väl förberedda kandidater innebär det att ovanstående slutsats bör leda till större chanser i rekryteringsprocessen. Samtidigt innebär det en viss problematik då sociologin visar att tillgångar och resurser begränsas i den sociala samhällsstrukturen (Lin 2004). Problematiken i detta fenomen är att individer med ett starkt socialt stöd från familj och vänner har större möjligheter än individer som inte har det. Exempelvis kan man fråga sig om minoriteter med annan etnicitet har färre arbetsmöjligheter då etnicitet påverkar möjligheten för individen i samhället (Portes 1998:4). Samtidigt lyfter Granovetter (1995) att svaga länkar har en stor fördel till att integreras in i samhället vilket leder till att det finns flera faktorer att hantera än att dra en förhastad slutsats om att de med ett svagt eller obefintligt socialt stöd inte har några möjligheter på arbetsmarknaden. Men det är inte osannolikt att ett starkt socialt stöd bidrar till en ökad möjlighet för arbetssökande som ska genomgå en rekryteringsprocess genom rekryterings- och bemanningsverksamheter. Avslutningsvis menar vi att socialt kapital kommer till uttryck vid rekryteringsprocesser då det ökar möjligheten för kandidater med ett stort socialt stöd.

5 AVSLUTANDE DISKUSSION OCH SLUTSATS

Följande avsnitt ska belysa slutsatsen för denna uppsats. Den ska även beskriva framtida forskningsområden och vilken kunskap vår uppsats har tillfört kunskapsområdet.

5.1 SLUTSATS

Uppsatsens syfte har varit att söka en djupare förståelse av sociala kapitalets betydelse för kandidater i rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter. Detta har gjorts genom att besvara våra två frågeställningar: *Hur utnyttjar kandidater sitt sociala kapital för att öka sina möjligheter i rekryteringsprocessen? Hur utnyttjar rekryterings- och bemanningsverksamheterna det sociala kapitalet för att hitta potentiella kandidater?* Dessa två frågeställningar har hanterats parallellt i analysen och resulterat i tre huvudsakliga uttryck av socialt kapital. Det första (1) behandlar tillgång till information om arbetsmöjligheter. Andra (2) huvudpoängen berör betydelsen av rekommendationer och tips för kandidaten. Sista och tredje (3) beskriver hur kandidatens sociala kapital blir en resurs för förberedelser. Sammanfattningsvis har vår uppsats resulterat i att kandidaters sociala kapital kommer till uttryck i rekryteringsprocesser hos rekryterings- och bemanningsverksamheter i form av ovanstående tre faktorer.

5.1.1 Tillgång till information om arbetsmöjligheter

Tovatt (2013) och Granovetter (1995) är två av forskarna som tidigare visat att tillgång till information om arbetsmöjligheter påverkas av aspekter som sociala nätverk, mänskliga relationer och mycket mer inom det sociala kapitalet. Fynden och resultatet i denna uppsats visar att de aspekterna även har en påverkan inom rekryterings- och bemanningsbranschen. Vi menar att det sker i huvudsakligen tre former. Den första (1) innebär att rekryterare redan vid formulering av kravprofil letar kandidater som ingår i deras nätverk. Dessa nätverk menar vi är former av interna kommunikationskanaler där databaser blir en form av nätverk. Där har kandidaten möjligheter om den ingår i databasen då hen får tillgång till information via mailprenumeration och dylikt. Den andra (2) möjligheten till information är genom sociala medier. Här blir en tydligare form av socialt kapital

betydande då rekryterare kan använda sig av nätverk på sociala medier för att skicka förfrågningar om någon känner någon som matchar en kravprofil. Samtidigt menar vi att kandidatens sociala kapital blir av betydelse då den får information om arbetsmöjligheten genom att ingå i dessa nätverk. Avslutningsvis menar vi att den tredje (3) aspekten är en form av annonsering som liknar de nätverk som beskrivs inom sociala medier. Skillnaden menar vi är att traditionell annonsering uppfattas som mindre betydande för rekryterare då flera menar att rekrytering handlar om att inneha rätt nätverk av kandidater och profiler. Vilket ytterligare poängterar betydelsen av kandidatens sociala kapital i form av att ingå i olika organisationers nätverk för att få information om arbetsmöjligheter.

5.1.2 Betydelsen av rekommendationer och tips för kandidaten

En form av socialt kapital som kommer till uttryck är rekommendationer och tips. Vår uppsats visar att den sociala plattformen LinkedIn har en viktig roll för rekryterarnas dagliga arbete. Här har kandidater möjligheten att bli rekommenderade och tipsade av individer inom sitt sociala nätverk. Det visar sig även att referenstagning är en viktig del av rekryterarnas verktyg där en referens med en chefsposition har stor legitimitet och fördel för kandidatens möjligheter i rekryteringsprocessen. Därför är det viktigt för kandidaten att ha tillgång till en referens med en sådan arbetsroll. Det visar sig även att likt tidigare forskning om arbetsmarknaden är rekommendationer viktigare än dokumentation som CV för arbetssökande. Avslutningsvis ser vi även en tendens att rekryteringsprocesserna skalas ner till ibland obefintliga vid uthyrning av personal. Det vill säga att en arbetstagare kan bli rekommenderad av sin konsultchef internt inom organisationen för andra arbetsmöjligheter även fast hans föregående rekryteringsprocess hanterade en annan tjänst. Det är därmed av vikt för kandidater att utnyttja relationer på sin arbetsplats för att få rekommendationer vilket resulterar i en form av socialt kapital.

5.1.3 Kandidatens sociala kapital blir en resurs för förberedelser

Den tredje formen där socialt kapital kommer till uttryck är kandidatens förberedelser inför rekryteringsprocessen. Det visar sig att individer med ett stort socialt kapital kan utnyttja detta genom att förbereda sig inför intervjuer och få hjälp med dokumentation som CV och personligt brev. Men

den huvudsakliga slutsatsen inom förberedelser är att socialt kapital kommer till uttryck i form av ett socialt stöd för individen. Flera kandidater kände att deras vänner och familj hade en betydande roll för deras självförtroende inför rekryteringsprocessen vilket skapade trygghet och minskade nervositeten. Det indikerar på en möjlighet för kandidater med ett större socialt kapital att få ett större självförtroende och självinsikt inför rekryteringsprocessen. Detta tyder på liknande tendenser som Tovatt (2013) och Granovetter (1995) diskuterar i sina avhandlingar angående socialt kapital, att det även har en påverkan när rekryteringen sker via rekryterings- och bemanningsföretag.

Denna uppsats tydliggör att det finns ett flertal faktorer utifrån socialt kapital som påverkar människors möjligheter på arbetsmarknaden. Med bakgrund i vår sociologiska utgångspunkt visar vårt resultat ett bidrag till forskningen om socialt kapital. Anledningen är helt enkelt att människor har olika möjligheter i samhället, vilket vi även ser då socialt kapital kommer till uttryck för arbetssökande genom rekryterings- och bemanningsverksamheter. Avslutningsvis vill vi lyfta vikten av att rekryterings- och bemanningsverksamheters funktion uppfattas som en kvalitativ och objektiv process men där socialt kapital kommer till uttryck. Vikten är att resultatet av denna uppsats bekräftar tidigare forskning om att människors möjligheter på arbetsmarknaden påverkas av deras sociala kapital. Samtidigt vill vi tydliggöra att det är ur ett sociologiskt perspektiv med fokus på socialt kapital som dessa indikationer identifieras. Då denna uppsats fokuserar på sociala kapitalets betydelse är vårt kunskapsbidrag begränsat till det området. Därför bör inte bemannings- och rekryteringsverksamheters funktion på arbetsmarknaden underskattas då de förtjänar en djupare analys kring deras rekryteringsmetoder och varför en kandidat i slutändan anställs.

5.2 DISKUSSION & FRAMTIDA FORSKNING

Denna uppsats har gett insyn i hur kandidaters sociala kapital kan komma till uttryck i rekryteringsprocessen. En utvecklingsmöjlighet hade kunnat vara att samla in empiriskt material med fokus på kundens val av kandidater alternativt med ett genusperspektiv. Vi ser nu i efterhand att personer i vårt empiriska material har beskrivit hur kandidater och rekryterare uppfattar processen från beställning av rekryteringstjänst från kunden till anställning av kandidat. En

utvecklingsmöjlighet för framtida forskning, hade därför varit att tillföra material från kundens perspektiv.

En intressant diskussion vi som författare har haft är om det är en skillnad på AF:s nätverk av kandidater och rekryteringsföretagens eftersom deras syften skiljer sig åt. Då företagets verksamhet har fokus på lönsamhet och AF har ett samhällsansvar som myndighet, så menar vi att det bör finnas en skillnad för hur kandidater kan påverka med sitt sociala kapital. Därför hade det varit av intresse med en studie som undersöker skillnaden mellan dessa.

Vi anser att vår uppsats har givit en viktig kunskap om kandidaters möjligheter på arbetsmarknaden genom att fokusera på det sociala kapitalet i relation till rekryterings- och bemanningsbranschen. Samtidigt är rekryteringsprocesser komplexa då det handlar om samspel mellan individer och vad som sker i praktiken. Vår studie visar till stor del indikationer och uppfattningar om hur det bör ske i praktiken och hur det har skett från kandidatens perspektiv. En fallstudie hade därför varit av intresse för en djupare förståelse för vad som sker i praktiken. Avslutningsvis ger vår kvalitativa studie ett underlag för en framtida kvantitativ studie om sociala kapitalets betydelse i ett större omfång för ett generaliserbart resultat.

6 KÄLLFÖRTECKNING

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Bolman, L., G. & Deal, T., E. (2015). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB

Denscombe, M. (1998). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur AB

Florea, N., V. (2014). Using recruitment agencies to obtain the best candidates. *Land Forces Academy Review*; Sibiu 19.1. 80-89.

Granovetter, M. (1995). *Getting a job : a study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78 (4):1360-1380

Johnson, H. G. (1960) The Political Economy of Opulence. *Canadian Journal of Economics and Political Science* 26:552–564.

Larsen, A. K. (2009). *Metod helt enkelt*. Malmö: Gleerup.

Lin, N. (2001). *Social capital: a theory of social structure and action*. Cambridge University Press.

Lofland, J & Lofland, Lyn H. (1995) *Analyzing social settings : a guide to qualitative observation and analysis*. Belmont, Calif:Wadsworth

Marx, K. (David McLellan, ed.). (1995). *Capital: A New Abridgement* . Oxford: Oxford University Press.

Ordanini, A. & Silvestri, G. (2008). Recruitment and selection services: Efficiency and competitive reasons in the outsourcing of HR practices. *International Journal of Human Resource Management*. 19 (2):372-391

Portes, Alejandro (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology
Annual Review of Sociology (24):1-24

Patel, Runa och Davidson, Bo (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Pais, I. & Gandini, A. (2015). Looking for a Job Online. An International Survey on Social Recruiting. *Sociologia del Lavoro*. (137) :115-129

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie*. Lund: Studentlitteratur

Sander, T. & Sloka, B. (2016). Motivators to recommend social network contacts to employer. *Regional Formation & Development Studies*. (20) :162-171.

Tovatt, C. (2013). *Erkännandets Janusansikte: det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*. Stockholm: Santérus Förlag.

7 BILAGOR

7.1 BILAGA 1

Hej! Jag och min uppsatspartner söker efter dig som har arbetat eller arbetar för ett rekryterings- eller bemanningsföretag för en intervju. Vårt syfte är att öka förståelsen för hur processen såg ut när du fick arbetet. Kontakta oss genom ett personligt meddelande så berättar vi mer!

7.2 BILAGA 2

Vi ska undersöka med en intervju i hur du fick jobbet. Det kommer innebära att vi vill veta hur processen såg ut för dig. Dock kommer du, företaget och arbetsrollen vara helt anonym i vår uppsats. Intervjun tar cirka en timme.

7.3 BILAGA 3

Intervjuguide för intervju med kandidater.

Del 1

Informera om följande:

- Syftet med intervjun: öka förståelse för rekryteringsprocesser. Hur fick du ditt arbete genom rekryteringsföretag?
- Intervjun är anonym
- Möjlighet att avsluta intervju när du vill och även dra tillbaka intervjun i efterhand
- Tidsram (ungefär en timme)
- Vi ska spela in intervjun
- Godkänner du alla dessa premisser?

Inledande bakgrundsfrågor

- Kan du berätta lite om dig själv? (ålder, sysselsättning, kön, boende, stad)
- Berätta lite om det senaste jobbet du fick via ett rekryteringsföretag.
- Processen. Hur gick processen till när du fick jobbet?

Del 2 (fördjupning av processen)

- Hur var din livssituation vid rekryteringsprocessens start? (Kontexten)
- Var du delaktig i andra aktiviteter än din huvudsakliga sysselsättning?
- Hur fick du reda på att tjänsten skulle tillsättas?
- Varför sökte du jobbet?
- Berätta lite om ansökningsprocessen. (hur tänkte du när du gjorde ansökan? varför?)
- Berätta om urvalsmetoderna (olika steg, former av intervju, telefon, mejl, digitala metoder.)
- Vilka frågor fick du?
- Hur beskrev du dig själv och din kompetens?
- Vad var jobbigt/lätt? Bra metoder?
- Hur uppfattade du arbetsbeskrivningen?
- Varför blev du vald tillslut? (Vad sa rekryteraren och vad är din uppfattning?)
- Löneförhandling

Del 3 (avslutning)

- Vilken del i processen var viktigast för dig? Vilken tror du var viktigaste för dem? (för att du skulle få jobbet)
- Kände du att du var den bäst lämpade?
- Om du skulle göra om något vad skulle det vara?
- Tänkte du vid något tillfälle att du skulle få jobbet? När förstod du att du skulle få jobbet?
- Har sociala medier varit inblandade på något sätt?
- Fick du hjälp av någon annan när du skulle förbereda dig?

- Har du varit i kontakt med ett rekryteringsföretag förut? liknande process osv....
- Känner du någon annan som fått jobb via rekryteringsföretag?
- Hur förväntade du dig att processen skulle se ut?
- Tyckte du processen var rättvis?
- Har du någon insyn i hur företaget brukar gå tillväga?

7.4 BILAGA 4

Intervjuguide för rekrytering- och bemanningsföretag

Intro

Informera om följande:

- Syftet med intervjun: öka förståelse för rekryteringsprocesser hos externa rekryterings- och bemanningsverksamheter
- Säkerställa konfidentialitet
- Möjlighet att avsluta intervju när du vill och även dra tillbaka intervjun i efterhand
- Tidsram (ungefär en timme)
- Vi ska spela in intervjun
- Godkänner du det ovan

Syfte/ vision med verksamheten

- Berätta om vilket syfte och vision verksamheten har och hur ni särskiljer er från andra verksamheter.

Kravprofil

- Utformning personalprofil? (ni eller kunden som bestämmer)
- Om uppdragsgivaren ställer krav som går emot era värderingar eller lag. Vad gör ni då?

- Betydelsen av mångfald?
- Betydelsen av personlighet?
- Betydelsen av erfarenhet?
- Betydelsen av kompetens?
- Betydelsen av sociala färdigheter?
- Betydelsen av sociala nätverk?
- Betydelsen av externa åtagande?
- Betydelsen av Resor?
- Betydelsen av utbildning?

Aktivt leta efter kandidater

- Letar kandidater inom organisationer dvs internrekrytering?
- Hitta kandidater genom sociala medier? Headhunting? Vad bedöms då?

Annonsering

- Hur annonserar ni era projekt?
- Använder ni sociala medier? Är det anpassat efter målgrupp?
Hur beskriver ni arbetsrollen?
Hur beskrivs er kund? Varför, varför inte?

Ansökan

- Betydelsen av personligt brev?
- Betydelsen av CV?
- Vad är en bra ansökan? När utesluts man?
- Hur prioriteras urval ? Skillnad på den som skickar in först respektive sist?
- Egen kompetens eller tillgång till annan kompetens?

Kontakt

- Hur kontaktar ni kandidater som har valts från ansökningarna?
- Varför den metoden av kontakt?

Urval

- Betydelsen av att klicka med en kandidat? Hur viktigt är magkänslan och varför?
- Syfte med småprat?
- Betydelsen av erfarenhet?
- Betydelsen av kompetens?
- Betydelsen av sociala färdigheter?
- Betydelsen av sociala nätverk?
- Betydelsen av externa åtagande? (föreningar och liknande)
- Betydelsen av Resor?
- Betydelsen av utbildning?
- Sociala medier för att kontrollera en kandidat?

Beslut

- Vem beslutar över valet av kandidaten? Rekryteraren, verksamheten eller beställaren?
- Referenser? Vilka referenser? Vad är bra/dåliga referenser? När bedömer ni/kontaktar referenserna? Form av referenser?

Avtal & Lön

- Hur brukar förhandling av arbets- och löneavtal gå tillväga?

Överrekrytering

- Process gällande överrekrytering, där beställaren vill behålla er personal.
- Hur stort inflytande har beställaren/kunden på att byta eller behålla er uthyrda personal?

Övrigt

- Berätta lite om hur lång tid ni brukar ha på er?
- Hur påverkar tiden de olika processerna?
- Om ni inte hittar rätt? Vad gör ni då?
- Om ni hittar rätt snabbt? Kan ni skynda på rekryteringsprocessen då?
- Betydelsen av personaltrivsel hos uppdragsgivaren?
- Betydelsen av personaltrivsel hos er?
- Feedback till de som ansöker?
- Rekryteringsprocessen, skillnad beroende på arbetsuppgift?