

---

Caroline Tovatt

# Nätverksrekrytering

## Möjligheter, strategier och dörrvakter vid ungdomars arbetsmarknadsinträde

En stor del av alla tjänster tillsätts via sociala nätverk eller informella rekryteringsförfaranden. Hur sker detta i praktiken? Hur ser processerna ut? Och vad betyder de för reproduceringen av ojämlikhetsstrukturen på arbetsmarknaden? I artikeln redovisas resultaten från en kvalitativ studie av ungdomars sociala nätverk och arbetsmarknadsinträde.

De sociala nätverkens<sup>1</sup> betydelse för möjligheten till att hitta ett arbete har studerats och utforskats relativt grundligt i USA under de sista 30 åren och i Europa under främst de senaste 10–15 åren (Marsden & Gorman 2001). Studier gjorda på den svenska arbetsmarknaden har belagt att 60–85 procent av tjänstetillsättningar förmedlas via informella rekryteringsmetoder (Ekström 2001, Okeke 2001). Detta betyder att arbetsgivarna använder sig av andra kanaler än de formella, det vill säga de hittar lämpliga arbetssökande efter tips från familj/släkt, vänner/bekanta eller anställda på arbetsplatsen. Till informell rekrytering hör även de tillfällen då arbetsgivaren blir kontaktad av en arbetssökande och detta sedan leder till en anställning. Forskning på området visar att rekrytering via sociala

nätverk i stor utsträckning bidrar till att återskapa de ojämlikhetsstrukturer som finns på arbetsmarknaden (Braddock & McPartland 1987, Feuchtwangs 1982, Granovetter 1974, Schierup & Paulsson 1994). På en mer konkret nivå uttrycks detta genom att vissa grupper i samhället blir mer exkluderade än andra när rekrytering sker via sociala kontakter. Något som bland annat drabbar unga människor och utlandsfödda (till exempel Behtoui 2006, Knocke m fl 2003).

Tidigare forskning har visat att en viktig orsak till att unga människor drabbas av den informella rekryteringen är att de inte har hunnit förvärva några egna arbetsrelaterade kontakter på arbetsmarknaden (Granovetter 1974). När det gäller skillnaden mellan in-

**Caroline Tovatt** är fil mag i socialantropologi och verksam på Arbetslivsinstitutet.

Caroline.Tovatt@Arbetslivsinstitutet.se

---

1. I Tovatt (2006) diskuterar jag hur man kan definiera ett socialt nätverk. I studien avgränsar jag inte ett socialt nätverk till att bara vara relationer som är kopplade till en enskild person, utan till en individs nätverk inkluderas även de sociala resurser som de nära relationerna kan mobilisera.

födda och utlandsfödda visar studier på den amerikanska och engelska arbetsmarknaden att nätverksrekryteringspraktiker skapar två parallella processer, där de med invandrarbakgrund genom sina nätverk slussas in i arbetsmarknadens lågstatusjobb samtidigt som den etniska majoriteten via sina nätverk slussas till mer kvalificerade arbeten (Brad-dock & McPartland 1987, Feuchtwangs 1982). Liknande mönster återfinns på den svenska arbetsmarknaden och användandet av sociala nätverk leder bland annat till sämre betalda jobb för utlandsfödda (Beh-toui 2004). Denna process kallas för social nätverkssegregering eller för segregering av nätverk och handlar konkret om hur olika grupper genom sina nätverk slussas till olika nischer av arbetsmarknaden, vilket bland annat reproducerar den etniska delningen av arbetsmarknaden. Augustsson (1996) hävdar att när "svenshet" utgör normen i värderingen av medarbetare uppstår konkurrens mellan olika nätverk. Det nätverk som ligger det "svenska" närmast hamnar i en fördelaktig position, jämfört med den utlandsföddes nätverk.

Men hur sker detta på en mellanmännsklig nivå och vilka processer ligger bakom de enskilda individernas val och handlan-den? Bankston och Zhou (2002, s 286) poängterar i en artikel om socialt kapital, att värdet och utfallet av sociala relationer är en process där utfallet för en grupp i en situation inte nödvändigtvis måste vara detsamma i ett annat sammanhang eller för en annan grupp. Utifrån det perspektivet blir ett socialt kapital inte en resurs som är kopplad till en individ eller en grupp utan processer av sociala interaktioner som kan leda till olika resultat. Därmed blir värdet av det sociala kapitalet kontextbundet, något som det tolkas, värderas och förhandlas kring. Det är detta som den här redovisade

studien handlar om; att förstå de processer som påverkar att dörrar öppnas eller stängs på arbetsmarknaden när rekrytering sker via kontakter. Och, på en mer övergripande nivå, om vilka konsekvenser nätverksrekry-tering har i reproducerandet av inkludering och exkludering i arbetslivet.

### **Teoretiska och metodologiska övervägande**

För att komma åt och synliggöra pro-cesserna kring att kontakter och sociala nätverk genererar olika möjligheter för olika individer och grupper, har jag valt att rama in studien med ett interaktionistiskt perspektiv (se till exempel Blumer 1969). Utifrån det interaktionistiska perspektivet skapas de sociala strukturerna genom sociala handlingar och i interaktionen mellan indi-vider (till exempel Goffman 1963). Centralt är hur individen internaliserar samhällets normer och värderingar samtidigt som hon eller han reproducerar eller undviker dessa genom handlingar och val (Cuff & Payne 1979). Kopplat till nätverksrekryte-ring öppnar denna teoretiska ingång upp för att individen kan vara medveten om sitt handlingsutrymme och utifrån detta utveckla strategier för att påverka sitt ut-gångsläge. Även om det interaktionistiska perspektivet ser individen som ett aktivt handlande subjekt som utvecklar strategier betyder det inte att hon anses stå helt fri att agera bortom de normer som finns i det omgivande samhället. Goffman (1963) poängterar att individens upplevda hand-lingsutrymme påverkas av vilken status hon har i den givna kontexten och i vilken mån hon passerar som "normal" eller "avvikande". Hur individen förhandlar om det egna och andras värde, är ett centralt område i denna studie. Dessa förhandlingar sker



inte i ett socialt vakuum utan, som Strauss (1979) poängterar, påverkas upplevelsen av det utrymme man själv eller andra har att förhandla om, av var man befinner sig i den sociala ordningen.

Det interaktionistiska perspektivet förespråkar metodologiska ansatser som inkluderar deltagande observationer och studier som analyserar hur interaktion mellan människor skapas, gestaltas och uttrycks (Prus 1996). I denna studie har dock intervjuemetodik tillämpats. Empirin består av intervjuer med personal och chefer som arbetar inom en snabbmatskedja. Sammanlagt intervjuades 18 ungdomar mellan 17 och 30 år och sex chefer på sex olika restauranger. Bland informanterna, som var av bägge könen, fanns svenskfödda, utlandsfödda samt personer med utlandsfödda föräldrar. En frågeguide har skapats som inbegriper frågor om personalens tidigare arbetserfarenheter, hur de brukar gå tillväga när de söker jobb och hur deras sociala nätverk ser ut. De har även fått fylla i en "nätverkskarta",<sup>2</sup> där de bland annat redogör för vilka i deras nätverk de skulle vända sig till om de var i behov av ett nytt arbete. När de ritade in en person fick de markera om det var en man eller kvinna, med svensk eller utländsk bakgrund. Cheferna fick frågor om vilka metoder de använder när de rekryterar och vilka konsekvenser dessa metoder får för personalgruppen, produktiviteten och ledarskapet. Intervjuerna är bandade, transkriberade, genomlästa och därefter tematiskt analyserade (Widerberg 2002).

Artikelns fokus ligger vid de delar av empirin där informanterna berättar om sina val och strategier och hur de tagit sig in i arbetslivet. Informanternas berättelse belyser därmed inte bara *vem* som har varit en länk in på arbetsmarknaden utan även hur resurserna kopplade till det egna

sociala nätverket påverkar deras upplevda handlingsutrymme. Tre teman utkristalliserade sig i analysen och dessa var betydelsen av: 1) familjen som social resurs, 2) kompisar och grannskap som social resurs och 3) den samhälleliga kontextens betydelse för vägen in i arbetslivet. Dessa tre teman växer dock in i varandra, både i verkligheten och i informanternas berättelser, och därmed även i denna text. Tre informanter, Lova, Chalak och Hawa,<sup>3</sup> valdes för att de representerar tre olika positioner i relation till hur och på vilket sätt deras sociala nätverk skapar möjligheter eller begränsningar på arbetsmarknaden. Svenskfödda Lova befinner sig inom den så kallade möjlighetsstrukturen genom de resursstarka nätverk som är kopplade till hennes familj och uppväxtområde. Chalaks medvetenhet av de strukturer som beskär hans möjligheter på arbetsmarknaden tar honom till en gymnasieskola i Stockholms innerstad där det framförallt går svenskfödda medelklassungdomar. Medan Hawas strategi är att arbeta sig upp inom den arbetsplats hon har fått fäste i, eftersom länkarna i henne nätverk ändå bara skapar öppningar i andra lågkvalificerade områden på arbetsmarknaden.

### Familjen som social resurs

Granovetter (1974) har belagt att personer som är etablerade på arbetsmarknaden främst använder sig av de delar av nätverket som är kopplat till arbetslivet när de söker efter ett arbete. Unga och arbetslösa använder sig i större utsträckning av familjemedlemmar och personer som de har en

2. Nätverkskarta, se till exempel Borell och Johansson (1996).

3. Namnen på informanterna i texten är finge-rade.

privat relation till. Detta mönster visar sig även i min studie där ungdomarnas främsta kanal in i arbetslivet är genom sina föräldrar. Det som blir tydligt i deras berättelser är betydelsen av föräldrarnas etablering på den svenska arbetsmarknaden. Fokus i följande avsnitt ligger på hur ungdomarnas upplevda handlingsutrymme påverkas av föräldrarnas sociala nätverk och position på den svenska arbetsmarknaden. Avsnittet inleds av Lovas berättelse om sin väg in i arbetslivet.

### Fallstudie 1

#### – Inom möjlighetsstrukturen

Lova är 19 år och född och uppvuxen i Sverige av svenskfödda föräldrar. Hennes pappa är ingenjör och egen företagare och mamman lågstadielärare på en friskola. Föräldrarna lever tillsammans. Hon har en yngre bror och hela familjen bor i ett medelklassområde i en förort till Stockholm. Hennes sociala liv kretsar framförallt kring vännerna från grundskolan som även bor i samma bostadsområde som Lova. Det faktum att de har liknande bakgrund, uppfostran och att de känner varandras familjer skapar en trygghet menar hon.

Alla bor i liknande hus i liknande familjer, har liknande uppväxt och uppfostran och så där. Så det känns som man är en i familjen. Man har känt föräldrarna sen man var liten och gick på dagis.

När hon ritar upp sitt nätverk ritar hon in släkt, vänner från grund- och gymnasieskolan och kollegor. Hon nämner att flera i hennes släkt har bra kontakter i arbetslivet. Hon tar också upp att det finns ett tydligt etniskt mönster i hennes nätverk. Alla hon umgås med från grund- och gymnasieskolan har svensk bakgrund och alla hon lärt känna via sin nuvarande arbetsplats har utländsk bakgrund. Hon berättar att

hennes barndomskompisar brukar ställa frågor kring hur det är att umgås med de med invandrarbakgrund.

När man lärt känna dem så är det inte någon skillnad. Det är skillnader på vad deras föräldrar heter och vart de bor. För många bor ju runt XXX och XXX och det gör inte mina vänner från grundskolan. Men dom är snälla och mysiga och trevliga och omtänksamma och liksom... det spelar ingen roll var de kommer ifrån.

Lova har tagit studenten ett par veckor före intervjun. Hon vill absolut ”plugga vidare” men är inte säker på att hon vill göra det till hösten eller om hon ska vänta ett par år. Helt nyligen blev hon erbjuden en heltidstjänst på restaurangen där hon arbetar. Men hon tänker vänta med att ge besked om hon vill ta tjänsten eller ej, till dess efter antagningsbeskedet från universitetet kommer. Arbetet på restaurangen påbörjade hon under våren – sista terminen på gymnasiet – och hon hittade det på arbetsförmedlingens hemsida.

Vi var inne och kollade lite. Mamma var på mig och sa det att nu är det bäst att du går in och kollar, för de börja tillsätta sommarpersonal och så. Så då gick jag in där på våren och kikade runt lite.

Hennes mamma var även den som initierade att Lova skulle skaffa sig ett extrajobb redan när hon var i 15-års åldern. Det handlade inte om att Lova själv ville börja jobba utan situationen uppstod genom att hon ville ha mer pengar att röra sig med.

Jag ville ha pengar. Hade väl fått massa pengar men jag tyckte att jag skulle få mer pengar. Så vi hade väl någon diskussion, mamma och pappa och jag. Så sa väl mamma till slut att: ”Då får du



väl börja jobba då om du vill köpa alla de där sakerna.” Sen kom vi fram till att pappa skulle se om det fanns något som jag kunde göra åt honom. Och det fanns det.

Efter ett tag ”rök de ihop lite” och Lova ville inte jobba åt sin pappa längre. Då fick hon ett extrajobb i en kiosk och sålde glass en sommar.

Det var pappa som sa att jag skulle fråga. För vi kände dem lite så där. Och då sa de att de skulle kolla lite och ringa mig. Och så ringde dom och sa att jag kunde få lite tider där.

På frågan om hon känner tacksamhetsskuld till sin pappa för att han fixat arbete till henne svarar hon nekande:

Med min pappa? Ja nej då kände jag inte någon tacksamhetsskuld. Det är väl det som är familjen? Jag tror att om jag skulle jobba åt någon annan släkting, typ min morbror eller något sånt där, då skulle jag nog känna mer... eftersom det är lite längre ifrån. Tror jag i alla fall.

Skulle hon av någon orsak bli av med sitt nuvarande arbete skulle hon inte tveka över att be sin pappa om hjälp igen och hon menar att det i så fall bara skulle göra honom glad.

Jag skulle nog överväga att fråga min pappa om jag kunde jobba lite åt honom. För han säger fortfarande att: ”Du kan väl komma och fixa med mina fakturor så där.” Han tycker fortfarande att jag ska jobba lite åt honom... det är han lite stött över tror jag. Bara att han inte riktigt säger det.

Lova berättar att en av hennes kompisars pappa kom och bad henne ordna jobb åt

dottern eftersom han tyckte att dottern måste börja jobba.

Hon har en egen lägenhet tillsammans med sin pojkvän det är bara det att hennes pojkvän pluggar och hon har inte haft nått jobb. För hon hoppade av gymnasiet och hennes pappa är den som betalar alla utgifter just nu. Så han var lite trött och tyckte att hon var lite seg. [...] Så sa han det att ”Kan du inte kolla för nu har jag fått nog av Hilda som bara går där hemma”.

Lova hade redan fixat jobb åt tre av sina kompisar från grundskolan på restaurangen genom att hon ”gjort lite reklam för dem” (mer om det nästa avsnitt). På frågan om vem hon skulle vända sig till om hon blev desperat efter ett arbete tar hon upp sin pappa, sin bror (”om han är äldre då”) och sina två farbröder som också är egna företagare. Därefter skulle hon vända sig till sina barndomskompisars föräldrar. Om hon inte börjar plugga och om hon inte tackar ja till tjänsten på restaurangen, funderar hon på att åka söderut och plocka vindruvor tillsammans med sina kompisar. Hon menar att det är bra att bli liter mer studiemotiverad innan hon börjar plugga. Annars handlar hennes framtidsplaner om att utbilda sig.

Min enda strategi är att jag tänker plugga [skratt] och liksom utbilda mig. Satsa på det. Så att jag blir... så att jag får en ordentlig utbildning och så.

#### *Etablerade och oetablerade*

Flera av informanterna med etablerade och svenskfödda föräldrar berättar liknande historier om hur föräldrarna hjälper dem med extraarbeten under gymnasietiden. Primärt handlar det inte om att familjen som helhet

behöver pengar utan mer att föräldrarna vill att ungdomarna ska ha något att göra och inte bara gå och dra. De som hade föräldrar som var väl etablerade i arbetslivet fick även del av deras nätverk. En kille berättade att hans föräldrar inte kunde fixa arbete åt honom på den egna arbetsplatsen men att de hjälper till genom att höra sig för i de egna nätverken.

Ja alltså jag kommer inte in där de jobbar utan det är mer att de... man kan säga att de söker åt mig.

Precis som Lovas mamma – som påminde henne om när det är tid att söka sommarjobb – så berättar informanterna om hur föräldrarna lär dem hur de ska navigera sig fram i arbetslivet. De får tips om vilka arbetsplatser som det är värt att vända sig till och uppmuntras att söka kommunala sommarlovsarbeten eller att till exempel kontakta hyresvärderna för städning av gård och liknande.

Berättelserna ovan skiljer sig från berättelserna av dem som har utlandsfödda föräldrar som inte är etablerade på arbetsmarknaden. Bethoui (2006), som har studerat unga människors arbetsmarknadsinträde i relation till deras sociala nätverk, har bland annat funnit att de som har utlandsfödda föräldrar missgynnas i relation till dem som är uppväxta i Sverige med svenskfödda föräldrar. I föreliggande studie hade fyra av informanterna emigrerat på egen hand till Sverige vilket gör deras föräldrar helt frånvarande i berättelserna om hur de tagit sig in på den svenska arbetsmarknaden (se Tovatt 2006). Hawa och Chalak – som kommer att beskrivas närmare i kommande avsnitt – är båda uppväxta i Sverige men med utlandsfödda föräldrar. Chalaks pappa är tunnelbaneförare men för övrigt står föräldrarna utanför arbetsmarknaden. I deras

berättelser finns föräldrarna med när de ritar upp och beskriver sina nätverk men inte när de berättar om sina strategier att ta sig in på arbetsmarknaden. Istället växer en bild fram av hur vägen in på arbetsmarknaden är något som sker mellan dem och jämnåriga vänner och släktingar (se mer nästa avsnitt). Sam däremot, också han uppväxt med två utlandsfödda föräldrar, redogör för ett arbetsmarknadsinträde som påminner om Lovas berättelse. Det som skiljer Sam från Hawa och Chalak, är att hans föräldrar är väl etablerade på arbetsmarknaden och han har sedan tidig ålder fått hjälpa till på det företag där mamman är arbetsledare.

#### *Reciprocitet och reproduktion inom familjen*

I ungdomarnas berättelser framträder att de föräldrar som är etablerade i arbetslivet spelar en viktig roll vid ungdomarnas arbetsmarknadsinträde. De inspirerar ungdomarna att börja jobba, de hjälper dem genom att fixa extrajobb på den egna arbetsplatsen och de hör sig för i sina nätverk för att skapa öppningar. Enligt Bourdieu (1999, s 162–163), är det tydligt hur insikten om skuld omvandlas till tacksamhet och kärlek i relationen mellan generationer. Utbyten följer gåvans snarare än kreditens logik, där lån mellan föräldrar och barn i allmänhet är räntefria och återbetalningstiden obestämd. Utifrån Bourdieus resonemang kan man tolka föräldrarnas handlande som att de inte investerar i sina barns arbetsmarknadsinträde för att få tillbaka något i form av gentjänster. Snarare kan man se deras handlande som en strategi för att dels vidareutveckla den känslomässiga reciprociteten som finns inom familjen även när barnen är vuxna, dels för att på sikt få ett barn som, precis som de själva, är etablerade i arbetslivet. Samtidigt uppfattas föräldrarnas engagemang som något så självklart



att – som Lova berättar – hon upplever att hon gör pappan en tjänst om hon hjälpte till i hans företag.

Lova anser att man inte behöver känna tacksamhet till familjemedlemmar: ”Det är väl det som är familjen?” Att Lova och hennes pappa ”rök ihop” verkar inte heller ha påverkat hans vilja att rekommendera henne till vännerna i bekantskapskretsen. Hennes föräldrar tillgodoser henne med familjens samlade sociala resurser och lägger en grund för ett starkt handlingsutrymme på arbetsmarknaden. Ett handlingsutrymme som i kombination med att hon tillhör normen,<sup>4</sup> det vill säga är vit, svenskfödd, uppväxt i en kärnfamilj i ett medelklassområde, befriar henne från att behöva utveckla strategier för att komma runt eventuella strukturella hinder. Hennes ambitioner och val ligger i linje med det samhället förväntar sig av en ung medelklasskvinna. Hon slutför sin gymnasieutbildning och vid 19 års ålder har hon en hel del arbetslivserfarenhet. Hennes tvekan att ta den fasta tjänsten som erbjuds henne, kan ses som ett helt adekvat val med tanke på att erfarenheter från att arbeta i ett annat land troligen ligger mer i linje med den framtid hon ser. En framtid där det självklara målet är att hon snart ska skaffa sig en ”ordentlig utbildning”. Genom att hon tillhör normen ökar även hennes handlingsutrymme när det gäller att rekommendera sina vänner på sin arbetsplats. Att denna arbetsplats är belägen i en invandrartät förort och att de flesta som jobbar där har invandrarbakgrund underlättar – enligt min tolkning – även hennes möjligheter att ordna arbete åt sina vita, svenskfödda medelklasskompisar. För som Augustsson (1996) påpekar, de nätverk som ligger det ”svenska” närmast hamnar i en fördelaktig position, jämfört med den utlandsföddes nätverk.

## Kompisar och grannskap som resurs

MacDonald, Shildrick, Webster och Simpson (2005) som har studerat sociala nätverk i utsatta områden skiljer på nätverk som hjälper individen att ”get by” och de nätverk som hjälper henne att ”get on”. Vissa nätverk eller kontakter fungerar framför allt som emotionellt och praktiskt stöd som hjälper individen att överleva medan andra skapar öppningar och möjligheter i (arbets)livet, menar de. I och med att informanterna i denna studie är knutna till en arbetsplats har de även möjlighet att bli en länk in i arbetslivet för sina vänner och släktingar. De flesta av studiens informanter har blivit tillfrågade om de kunde hjälpa till genom att rekommendera dem för chefen. De mönster som visade sig i berättelserna var att ungdomarna resonerade olika när det gäller att själv få hjälp av en kompis och när det gäller att rekommendera någon. Fokus i avsnittet ligger på hur ungdomarna tolkar det egna handlingsutrymmet, hur de utvecklar strategier kopplat till nätverksrekrytering och hur Chalak – som står i fokus – skiljer mellan kompisarna i lokalsamhället och kompisarna i gymnasieskolan.

### Fallstudie 2

#### – Strategi som möjlighet

Chalak är 18 år och kom till Sverige tillsammans med sina föräldrar när han var fyra år. Pappan arbetade som ingenjör i ursprungslandet och mamman var hemmafru. Pappan arbetar idag som tunnelbaneförare och mamman studerar vid komvux. Han har en äldre syster som läser till läkare och en yngre bror som går i grundskolan. Han är uppväxt och bor i en så kallad invandrartät

4. Att tillhöra normen är givetvis inte något konstant eller statiskt utan förändras i tid och rum.

förort till Stockholm men går idag på gymnasiet i en innerstadsskola med mycket höga intagningspoäng. Han valde att söka sig till ett innerstadsgymnasium för att han ville träffa andra människor för att se vad detta skulle ge honom. Även om Chalak, tack vare sina betyg, kunde söka sig till andra gymnasier än hans barndomskompisar, ser han dem som betydelsefulla personer i sitt liv. Det är som tonåring man formas som mest, menar han, man slutar lyssna på föräldrarna och anpassar sig till vännerna istället. När det gäller vilka kontakter i hans omgivning som kommer skapa möjligheter på arbetsmarknaden tror han att det kommer att bli vännerna från gymnasiet.

Just i den skolan jag går i, det är inne i stan, och det är annorlunda. Deras föräldrar jobbar och de har massa kontakter genom sina föräldrar. Och i och med att jag känner dem så känns det som om jag har kontakt med andra också.

Även om han tror att hans val av gymnasium kommer få positiva effekter för honom i framtiden så har det kostat på.

Det har varit tufft faktiskt [skratt]. Det var inte som förväntat. Jag trodde det skulle vara bättre. Men att byta skola, från en grundskola i en förort där många är invandrarelever, komma in i en skola där det bara är svenskar. Det är som att gå från vatten och sen på land liksom. Det är att byta helt och hållet. Och... det är annorlunda.

Chalak fick sitt första jobb när han var 15 hos en äldre kusin som drev en pizzeria. Hans andra jobb var på ett ungdomscafé i området där han bor. Han hade själv tillbringat mycket tid där när han var yngre och när han var 16 frågade personalen om han ville prova på att jobba extra hos dem.

Jag brukade gå dit ofta. Även när jag var ung liksom. Och de känner mig jätteväl. Och de tyckte att jag skulle passa bra i och med att jag gick dit så mycket. Jag kände till rutinerna, kunde mycket, så fick jag prova att jobba där.

Arbetet på snabbmatsrestaurangen fick han via ett par barndomskompisar.

Det var genom kompisar faktiskt. Dom rekommenderade. ”Ja, kom och jobba här. Dom behöver personal och vi kan hjälpa till. Fixa en plats liksom. Dom litar på oss. Personalen litar på oss.” Så jag gav in en ansökan. Skrev då att jag känner dom här och dom här personerna i restaurangen. Så fick jag platsen liksom. Blev kallad till intervju och så gick jag genom den och dom tyckte att jag passade bra.

Att han fått hjälp av sina vänner gör inte att han upplever att han hamnat i tacksamhets-skuld till dem.

I och med att jag är väldigt nära vän till dom och dom valde ju mig bland andra. Liksom. Då behöver jag inte känna den pressen eller att jag måste ge något tillbaka. Utan... visst, tack så mycket alltså. Det är schysst av dom. Men det är så kompisar ska vara liksom. Dom ska ställa upp för varandra.

När jag sedan frågade vilka han har rekommenderat så ändrade sig hans retorik. Han har bara rekommenderat sin flickvän och sin restaurangutbildade kusin trots att han umgås med många ungdomar som är i behov av extra arbete:

Jag känner ganska många som söker jobb på sommaren. Det är väldigt många som har arbetslösa föräldrar där jag bor. Och då söker barnen jobb och då står jag där.



Chalakov förklarar det med att:

Det är skillnad på kompisar. Det finns ju kompisar som man verkligen litar på. Det finns kompisar man litar mindre på. Och ja det är skillnad. Om man tycker om, verkligen tycker om restaurangen och verkligen försöker skydda sin arbetsplats då är det klart att man ska vara försiktig.

Om han själv skulle bli arbetslös och desperat efter ett jobb skulle han vända sig till arbetsförmedlingen ”det känns som en obligatorisk grej” och sen skulle han vända sig till kompisar, släktingar och till tidigare arbetsplatser. Chalakovs framtidsplaner är att följa i storasystemens fotspår och läsa till läkare. Många av hans barndomskompisar har hoppat av gymnasiet:

Mina vänner gör så. Dom orkar inte med skolan. Och när jag frågar ”Hur tänker du göra i din framtid om du hoppar av nu?” så säger de att de inte orkar tänka på det. Eller ”Jag har min släkting som äger en restaurang, jag ska vara där. Okej.”

#### *Ambivalens och ansvar*

I likhet med Chalakov upplevde de andra informanterna det oproblematiskt när deras vänner rekommenderade in dem på ett jobb. Ingen berörde att de skulle hamna i tacksamhetsskuld till den som hjälpt dem utan snarare – precis som Chalakov sa – att kompisar ska ställa upp för varandra, samtidigt som alla, utan två av informanterna, uttryckte reservationer när det gäller att själv rekommendera in någon. De ansåg att om man rekommenderar någon som inte sköter sig så faller detta tillbaka på dem själva. Därför var de försiktiga när de rekommenderade och valde företrädesvis närstående personer som de visste att de

kunde lita på. Håkan och Pedro var de två som skilde ut sig. Håkan tyckte att det var chefens ansvar vem han eller hon anställde och att en dålig rekommendation inte skulle falla tillbaka på honom själv. Pedro skilde ut sig genom att han så fort han blivit anställd på restaurangen började övertala sin chef till att intervjua alla hans vänner från SFI-kursen, utan att oro sig över att det skulle kunna slå tillbaka på honom om de misskötte sig. Pedro hade själv lyckats ta sig in på restaurangen via kontakter kort efter att han anlät till Sverige och i princip endast bemästrade två ord på svenska, nämligen ”hej” och ”hejdå” och han ville ge sina kurskamrater samma chans. Eftersom chefen var imponerad av Pedros arbetsiver och engagemang lät han sig övertalas till att intervjua hans kursare.

En relevant fråga att ställa är om deras oro inför att göra en rekommendation är berättigad ur ett arbetsgivarperspektiv. De sex chefer som jag intervjuade använde sig alla av informella rekryteringsförfarande som att rekrytera genom de anställdas sociala nätverk eller att anställa personer som själva uppsökte restaurangen och frågade efter arbete. Fördelarna med att anställa via personalens sociala nätverk, var bland annat att man då trodde att man visste vad man fick (Tovatt 2006) eller att det var lättare för den nyanställda att komma in i gruppen om de redan hade en länk in i gemenskapen. En tredje fördel som lyftes fram var att de anställda la ner energi på att de kompisar de rekommenderade skulle bli duktiga. Som en av cheferna berättade:

Jag har en kille, John, som jag inte fick tag på. Vi ringde om varandra och jag fick inte tag på honom. Då ringde jag Tom som hade rekommenderat honom. – Du vad är det som händer? Jag får

inte tag på honom, han svarar inte. Kan du snälla försöka få tag på honom? Då ringde John upp efter fem minuter. Jag vet inte vad Tom hade sagt men han tyckte att det var väldigt pinsamt att jag var tvungen att ringa honom och ifrågasätta var John var. Dom känner ansvar och det. Ja de är väldigt måna om att deras kompisar och syskon ska bli duktiga.

Även om chefen ger uttryck för att det handlar om att ungdomarna är måna om att kompisarna och syskonen ska blir duktiga, så visar hans berättelse att informanterna har rätt när de upplever att de bär ansvar för dem de rekommenderat. Annars skulle inte Tom behöva ta ansvar för att chefen inte fick fatt på John.

#### *Normer och social reproduktion*

Lovas vänner fungerar både som emotionell och socialt stöd så väl som att de hjälper varandra in i arbetslivet. Chalak däremot upplever vännerna från förorten som de som hjälper honom att "get by" medan han utgår ifrån att det är vännerna från gymnasieskolan som kommer att hjälpa honom att "get on" (jämför MacDonald m fl 2005). Eleverna i innerstaden har föräldrar som jobbar och de "har också massa kontakter genom sina föräldrar". Medan kompisar i förorten: "Det är väldigt många som har arbetslösa föräldrar. Och då söker barnen jobb och då står jag där." Ytligt sett så påminner Chalaks liv på flera punkter om Lovas. Precis som Lova har han haft flera olika jobb och precis som hon testar han sig själv genom att söka sig till en värld som ligger bortom hans vanliga sociala sfär. Lova söker sig till en "invandrarrestaurang" och Chalak till en "svensk" innerstadsskola. Båda två har vänner i bägge världarna men medan

Lova tar med sig sina barndomskompisar till restaurangen så nämner inte Chalak att det finns några mötespunkter mellan hans förortsvänner och innerstadsvänner. Lova upplevde att de med invandrarbakgrund var "snälla och mysiga och trevliga och omtänksamma" och att det "spelar ingen roll var de kommer ifrån" medan Chalak kände sig som om han bytt från "att gå från vatten och sen på land". Ytterligare en skillnad är att när Lovas första arbeten arrangeras med hjälp av hennes föräldrar så har Chalak främst gått via jämnåriga och genom att vara uppskattad på det lokala ungdomscaféet.

Några saker värda att notera är att Chalak – till skillnad från Lova – är medveten om de samhälleliga strukturerna och att han väljer att utveckla strategier för att överkomma de begränsningar som de medför för honom som utlandsfödd ung man i en invandrarförort. Det andra handlar om upplevt handlingsutrymme. Då det är en positiv och relativt enkel upplevelse för Lova att ta sig in och slussa in sina vänner i en "invandrargemenskap" är det betydligt tuffare för Chalak att passa in i den så kallade normen. Och han tar inte med sig sina förortskompisar. Resan in i den svenska innerstadsnormaliteten gör han på egen hand. Det paradoxala är att Chalaks upplevda handlingsutrymme i det som borde vara hans egna sociala sfär också är mer beskuren än Lovas. När hon rekommenderar in tre väninnor vågar han bara rekommendera in sin flickvän och sin restaurangutbildade kusin. Här kan jag inte påstå att cheferna skulle avkräva större ansvar av Chalak än av Lova. Även om cheferna implicit berättade att de decentraliserade kontrollen längre ner i organisationen genom att låta de anställda slussa in sina kompisar eller släktingar så skilde



sig inte chefernas retorik om utlandsfödda och svenskfödda nämnvärt åt. Utan hur Chalak, Lova och de andra informanterna tolkar sitt handlingsutrymme ligger på ett mer strukturellt än ett personligt plan (mer om detta i nästa avsnitt). Och de strukturella ramarna konkretiseras bland annat genom, som Augustson (1996) påpekar, att de nätverk som ligger det "svenska" närmast hamnar i en fördelaktig position, jämfört med den utlandsföddes nätverk.

### **Den samhälleliga kontextens betydelse för vägen in i arbetslivet**

Bankston och Zhou (2002, s 286) poängterar att värdet och utfallet av sociala relationer är en process där utfallet för en grupp i en situation inte nödvändigtvis måste vara detsamma i ett annat sammanhang eller för en annan grupp. En konkretisering av detta fick vi när Lova uttryckte ett större handlingsutrymme än Chalak i att rekommendera sina barndomsvänner på arbetsplatsen. Goffman (1963) lyfter fram hur en individs eller grupps handlingsutrymme påverkas av samhällets normer när det gäller vilka som definieras som normala eller avvikande. Oftast finns det ingen klar skiljelinje mellan vilka som passerar och vilka som inte gör det, menar han, utan det

bör betraktas som en tvåpolig, överallt närvarande social process inom vilken varje individ spelar med i båda rollerna, åtminstone i vissa sammanhang och under vissa faser i livet (s 142–143).

I följande avsnitt ligger fokus på hur individens upplevda handlingsutrymme till del är ett resultat av den egna positionen i relation till samhälleliga normer och föreställningar. Avsnittet inleds med Hawas berättelse.

### **Fallstudie 3**

#### **– Tillit och begränsning**

Hawa är 25 år och född i Sverige av utlandsfödda föräldrar. Föräldrarna kom som arbetskraftsinvandrare till landet under 1970-talet. Pappan är idag arbetslös och mamman är förtidspensionerad, föräldrarna har levt åtskilda under delar av Hawas uppväxt. Hawa har en äldre bror som är arbetslös och en yngre syster som arbetar inom hemtjänsten. Hon är gift med en man som arbetar på ett lager och har ett barn på fyra år. Hawa har växt upp, gått i skola och har som vuxen skaffat sig ett eget hem, i en invandrartät förort till Stockholm. När hon ritar sitt sociala nätverk fyller hon i ett stort antal personer av familj, släkt, vänner från grundskola, grannar och nuvarande kollegor. Alla har invandrarbakgrund och alla arbetar inom lågkvalificerade områden som handel och städ- och servicesektorn. Hawa gick ett år på gymnasiet men valde sedan att hoppa av. "Jag kände inte någon i skolan. Jag ville inte fortsätta. Så jag slutade." Därefter har hon pendlat mellan olika jobb inom servicesektorn, praktikplatser, arbetslöshet och föräldraledighet.

Ett av de jobb hon haft under en längre period var som städerska på ett servicehem där hennes svägerska arbetade.

Hon har jobbat 15 år där. Hon hade bra kontakt med sin chef. Då sa jag, kan du fråga din chef om de behöver någon personal? Då frågade hon. Och då sa de att vi måste intervjuas och se hur hon arbetar. Och det gick bra. Sen fick jag jobbet.

Där arbetade hon fram till hon fick sitt barn. Hon var föräldraledig i tre år och när hon ville ut i arbetslivet igen var hon arbetslös och stod utan a-kassa. Till att börja med vände hon sig till arbetsförmedlingen

men upplevde att hon inte fick någon hjälp där.

Jag gick till arbetsförmedlingen men de hade så höga krav där. Jag behövde så här många timmar och så här många dagar för att få någon ersättning. Och mina timmar eller dagar räckte inte för det. Och då fick jag ingen ersättning och då var jag tvungen att leta efter jobb på egen hand.

Hawa ställer sig frågande till hur invandrare som bara bott i Sverige i två-tre år klarar att ta sig fram i systemet.

För jag som är född och uppvuxen här i Sverige, om jag inte kan veta reglerna och hur det går till, hur ska någon annan veta?

Eftersom hon uppfattade det som att hon bara får hjälp att söka jobb om hon har rätt till a-kassa valde hon att istället vända sig till sina vänner och släktingar. Genom sin sväger fick hon möjlighet att komma till intervju på restaurangen som hon arbetar på idag.

Precis som Chalak uttryckte Hawa en ambivalens när det gäller att bli rekommenderad kontra att rekommendera. Hon tycker inte att hon hamnar i tacksamhets-skuld till dem som hjälpt henne att få ett jobb men samtidigt är hon försiktig med att rekommendera personer. Hon brukar säga att hon inte vet om det behövs personal när någon frågar eller så tipsar hon dem om att de kan lämna in en ansökan på egen hand. Den enda hon har hjälpt är en yngre kusin, en person som hon litar på och vet att hon har rätt personlighetstyp. Orsaken till att hon varit restriktiv med att göra rekommendationer bygger på att hon är osäker på vilka i hennes sociala sfär som klarar själva arbetet.

Allting måste gå i snabb takt och det är viktigt med renlighet och så vidare. Jag känner att jag inte kan ta ansvaret, typ jag kan inte lita... [...] Min chef kan lita på mig men jag vet inte om jag kan lita på min kompis. På det sättet blir jag lite orolig. Tänk om hon inte sköter sig? Tänk om hon inte sköter sitt schema? Inte kommer i tid. Vad som helst. För jag är en sån person som går efter regler, håller tider, sköter mitt schema... jag har alltid koll på sånt. Typ jag har lärt mig här.

Om Hawa blev arbetslös igen skulle hon vända sig till sina syskon och två vänner som arbetar inom en livsmedelkedja. Arbetsförmedlingen har hon nästan inget förtroende för eftersom de – som hon säger – ställer väldigt höga krav utan att samtidigt förklara vilka villkoren är. Hawa är nu fast anställd och har inga planer på att lämna sin tjänst. Hon har gått ett par internutbildningar och hoppas att med tiden få utökat ansvar på restaurangen. För att kunna ta på sig arbetsledningsuppgifter måste hon kunna jobba tidigt och sent vilket kräver att hon kan köra bil. Hennes närmaste framtidsmål är att ta körkort.

#### *Reproduktion av den sociala ordningen*

Hawas berättelse både skiljer sig och liknar Lovas och Chalaks berättelser. Likheterna är att hon precis som Lova och Chalak har erfarenhet av olika arbeten med låga kompetenskrav. Hennes erfarenheter av inslussningen i arbetslivet påminner till viss del om Chalaks när det gäller vikten av jämnåriga vänner och släktingar. Hennes föräldrar finns inte med i hennes berättelser om vägen in i arbetslivet. Hon nämner inte heller att de skulle ha protesterat när hon valde att inte fullfölja gymnasieutbildningen och det är inte dem hon refererar till



som viktiga personer när hon söker efter ett arbete. Till skillnad från Lova och Chalak är fortsatta studier inte en självklarhet. Då Lova och Chalak ser restaurangjobbet som ett sätt att få in pengar ser Hawa sin framtid i något som annars definieras som ungdomsarbetsmarknad (jämför Arnell Gustafsson 2003). Håkansson (2001) har belagt att det finns utbildnings-, nationalitets- och könsaspekter där tillfälliga anställningar för män, svenska medborgare och välutbildade blir en språngbräda medan det för de övriga riskerar bli en segmentering. Lova och Chalak, som till del använder snabbmatsresturangen som en språngbräda, vågar även ta större risker när det gäller att göra rekommendationer än Hawa.

Här påminner Hawas berättelse mer om de informanter som inte heller ser utbildning som ett kommande steg i livet. I dessa berättelser återkommer teman om att man jobbar upp sig i en organisation, till exempel inom snabbmatskedjan, genom att stiga i graderna och gå interna kurser. Precis som Hawa är de som vill stanna inom organisationen särskilt noga med att inte begå misstag genom att göra en "misslyckad" rekommendering. Vad som utmärker Hawa är att hon oroar sig att hennes vänner – som alla har invandrarbakgrund – inte ska klara av de krav som finns när det gäller hygien, hålla tider och hålla sig till reglerna. Vad Hawa inte ser är att det är ett generellt problem för alla, oavsett bakgrund, att lära sig om förhållandena på arbetsplatsen. I alla fall enligt cheferna i studien. De anser att när man driver en arbetsplats med företrädesvis ung personal, måste man lära dem grundläggande saker om hur arbetslivet fungerar.

Du ska tänka på det. Det här är oftast det första jobbet de har. Så vi blir lite

som en inkörningsport i arbetslivet. "Gå och stryk din skjorta nu." Det är lite så. "Ta undan din bricka efter du ätit." Som andra arbetsplatser slipper.

Flera forskare har lyft fram (till exempel Knocke & Hertzberg 2000) att unga människor i allmänhet, och unga människor med invandrarbakgrund i synnerhet, antas behöva socialiseras in i arbetslivet.

#### *Anpassning och dörrvakter*

Nätverk har både en möjliggörande och en begränsande funktion beroende på hur och om de kan användas. Möjligheterna, enligt Vasta (2004), skapas då individen kan utnyttja ett nätverks resurser och får del av flödet av information, tillgångar och förbindelser. Begränsningarna sker då strukturella faktorer eller medlemmar av nätverket agerar "dörrvakter" och begränsar flödet av resurser. Hawas berättelse synliggör att de tillgångar hennes nätverk skapar är kopplade till den lågkvalificerade servicesektorn. Hennes vänner och släktingar befinner sig alla inom områden som handel, städ och service och de möjligheter dessa personer skapar sker därmed inom denna sfär av arbetsmarknaden. Nätverkens begränsade räckvidd i relation med en oavslutad gymnasieutbildning gör att hennes möjligheter att ta sig till andra nischer på arbetsmarknaden är små. Det paradoxala i hennes berättelse är att den "dörrvakt" som visar sig i hennes berättelse är hon själv. Hon begränsar flödet av information och undviker att slussa in personer ur nätverket på den egna arbetsplatsen. Hennes förklaring till sin ovilja till att rekommendera de som finns runt omkring henne, är att hon inte tror att de ska klara av de krav som arbetet kräver. Hon tillskriver dem som ingår i hennes sociala sfär ganska stereotypa "in-

vandraregenskaper” som svårigheter med att hålla tider, med att följa regler och att sköta hygien.<sup>5</sup>

Goffman beskriver hur individer som tillhör grupper som av det omgivande samhället tillskrivs med oönskade eller från normen avvikande egenskaper, utvecklar strategier för att normalisera sig själva. En variant är att – precis som Hawa gör – om-tala sitt tillkortakommande på ett sätt som visar att hon själv är frigjord från det och haft styrkan att komma över det (Goffman 1963, s 122). Som Hawa säger:

För jag är en sån person som går efter regler, håller tider, sköter mitt schema... jag har alltid koll på sånt. Typ jag har lärt mig här.

Implicit uttrycker hon att hon tidigare också haft svårt för att klara av de ”svenska” normer som hon tror att arbetsplatsen kräver, men att hon nu har lyckats lära sig och har därmed ”alltid koll”. Visserligen är det möjligt att de av hennes vänner och släktingar som bett om hjälp in i arbetslivet alla lever upp till den stereotypa bilden av en person med invandrarbakgrund. Men troligen så handlar det om att den osäkra position Hawa har i arbetslivet, genom oavslutad skolgång, utländska bakgrund och som förälder till ett litet barn, begränsar hennes handlingsutrymme och möjligheter till risktagande. Hon har inte råd att riskera den tjänst hon lyckats skaffa sig genom att rekommendera personer i hennes närhet som på grund av av deras invandrarbakgrund redan är misstänkliggjorda av majoritetssamhället. Hawa vet visserligen att hon själv klarar av de krav som arbetslivet kräver av henne, men hur ska hon veta att hon själv inte bara är undantaget som bekräftar regeln? Neergaard (2006) menar att man kan förstå strukturell diskrimineringen

som olika former av ”spill over”-effekter där erfarenheter av diskriminering inom olika områden av samhällslivet påverkar individens möjligheter och strategier på arbetsmarknaden.

### Sammanfattande diskussion

Det centrala i denna artikel är att studiens empiri synliggör att värdet av sociala relationer och vilka möjligheter de kan skapa, är ett mycket mer komplext fenomen än att man som ung människa har eller inte har kontakter på arbetsmarknaden. Eftersom jag använder det interaktionistiska perspektivet som teoretiskt ramverk för studien, ligger fokus på hur individen internaliserar samhällets normer och värderingar samtidigt som hon eller han reproducerar dessa genom handlingar och val. Beroende på hur individen tolkar och förstår sitt utgångsläge, utvecklar och anpassar hon eller han sina strategier för att komma runt de strukturella begränsningar som de egna nätverken och den egna positionen utgör. I denna skärningspunkt blir *värdet* av de resurser ett socialt nätverk kan generera destabiliserat, något som det förhandlas om på både individ- och strukturnivå. Mer konkret uttryckt påverkas därmed värdet av en social resurs av kontexten (det sammanhang möjligheterna ska skapas) och aktörerna (individerna som är delaktiga), var i det sociala rummet (samhället/arbetsmarknaden) dessa förhandlingar sker och hur de samhälleliga status- och maktpositioner (klass, kön, etnicitet) uttrycks och verifieras i den givna kontexten.

5. Till exempel Hertzberg (2003) har visat i sin forskning att det i samhället finns en diskurs kring ”svenskhet”, som tillskriver representanter för den svenska etniska gruppen som bland annat punktliga och ordentliga.



Lova tillhör normen och drabbas därför inte negativt av de samhälleliga status- och maktordningarna. Genom att vara en del av normen blir både hennes föräldrars så väl som hennes egna sociala nätverk, en social resurs som är konvertibel på arbetsmarknaden. Föräldrarna fixar jobb till henne och hon kan fixa jobb åt sina barndoms-kompisar som alla har samma bakgrund som hon. Normen ger med andra ord förhandlingsutrymme och dispens från att behöva ta ställning till huruvida fördomar och föreställningar som tillskriver de "avvikande" har legitimitet eller ej. Eftersom jag definierar Lova som en person som tillhör normen så relaterar jag Chalaks och Hawas erfarenheter till hennes. Genom att se den möjlighetsstruktur hennes sociala nätverk är inbäddad i, synliggörs var och när de andra två måste utveckla strategier för att komma runt de strukturella begränsningar som påverkar deras livsvillkor.

Chalak och Hawa tillhör i mindre utsträckning normen än Lova. De har bägge invandrarbakgrund, bor i en invandrarförort och deras föräldrar är inte lika etablerade på arbetsmarknaden. I relation till Lovas föräldrar så har de nätverk som är kopplade till deras familjer mindre räckvidd och, speciellt i Hawas fall, är de inte heller lika differentierade. Länkarna i Hawas nätverk leder framförallt till den lågkvalificerade arbetsmarknaden. Chalak, som tidigt blivit medveten om de strukturella begränsningar som hans nätverk utgör, har utvecklat strategier för att komma runt dessa. Han har inkorporerat sig i den delen av det sociala rummet som konkret och symboliskt länkar samman resursstarka nätverk. Det vill säga, ett innerstadsgymnasium med mycket höga intagningspoäng och "där det bara är svenskar". Hawa som hoppade av gymnasiet har som strategi att i stället avancera inom

den nisch av arbetsmarknaden som hon fått fäste i, det vill säga en typisk ungdomsarbetsplats. På grund av sina livsvillkor har hon en relativt utsatt position på arbetsmarknaden. Något som begränsar hennes handlingsutrymme att inleda reciproka relationer kopplat till arbetslivet.

Det övergripande syftet med studien är att undersöka betydelsen av rekrytering via sociala nätverk för unga människors arbetsmarknadsinträde och vilka konsekvenser nätverksrekrytering har i reproducerandet av inkludering och exkludering i arbetslivet. Det som jag tycker det empiriska materialet visar på är att resursstarka sociala nätverk inte bara skapar möjligheter på arbetsmarknaden utan de skapar även ett handlingsutrymme att ta risker och kan därmed ytterligare förstärka individens sociala position. Å andra sidan, svagare sociala nätverk skapar inte bara färre möjligheter utan beskär även det upplevda handlingsutrymmet när det gäller att ta risker och vara reciprok. Nätverkens eventuella styrkor och svagheter kan inte heller enbart förstås i termer av nätverkens räckvidd eller differentiering utan lika centralt är det värde som tillskrivs aktörerna i nätverken. Därmed bidrar inte nätverksrekryteringen bara till att återskapa de ojämnlighetsstrukturer som finns i samhället utan de informella rekryteringspraktikerna förstärker dem ytterligare.

## Referenslista

- Arnell Gustafsson U (2003) "Ungdomars inträde i arbetslivet – följer för individen och arbetsmarknaden" s 113–134 i von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Augustsson G (1996) *Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation & etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Umeå universitet.

- Bankston C & Zhou M (2002) "Social Capital as Process. The Meanings and Problems of a Theoretical Metaphor" *Sociological Inquiry*, vol 72, nr 2, s 285–317.
- Behtoui A (2004) "Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market" Presenterad vid 13th Nordic Migration Conference, vid The Academy for Migration Studies i Danmark.
- Behtoui A (2006) *Unequal Opportunities. The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and their Children in the Swedish Labour Market*. Department of Social and Welfare Studies, Linköpings universitet.
- Blumer H (1969) *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Prentice Hall, New Jersey.
- Borell K & Johansson R (1996) *Samhället som nätverk. Om nätverksanalys och samhällsteori*. Studentlitteratur, Lund.
- Bourdieu P (1999) *Praktiskt förnuft: Bidrag till en handlingsteori*. Daidalos, Göteborg.
- Braddock J & McPartland J (1987) "How Minorities Continue to be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labour Market and Institutional Barriers" *Journal of Social Issues*, vol 42, s 5–39.
- Cuff E & Payne G (1979) *Samhällsvetenskapliga perspektiv*. Korpen, Göteborg.
- Ekström E (2001) *Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Feuchtwangs S (1982) "Occupational Ghettos" *Economy and Society*, vol 11, nr 3, s 251–291.
- Goffman E (1963) *Stigma. Den avvikandes roll och identitet*. Prisma, Stockholm.
- Granovetter M (1974, 1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Hertzberg F (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet: Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Arbetsliv i omvandling 2003:7, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Knocke W, Drejhammar I-B, Gonäs L & Isaksson K (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:4, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Knocke W & Hertzberg F (2000) *Mångfaldens barns söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Svartvitts förlag, Stockholm.
- MacDonald R, Shildrick T, Webster C & Simpson D (2005) "Growing Up in Poor Neighbourhoods: The Significance of Class and Place in the Extended Transitions of 'Social Excluded' Young Adults" *Sociology*, vol 39, nr 5, s 873–891.
- Marsden P & Gorman E (2001) "Social Networks, Job Changes, and Recruitment" i Berg I & Kalleberg A (red) *Sourcebook of Labour Markets: Evolving Structures and Processes*. Kluwer Academic, New York.
- Neergaard A (2006) "Sammanfattning och slutsatser – Strukturell diskriminering som en väv av samverkande processer, praktiker och strategier" i Neergaard A (red) *På tröskeln till lönearbetet. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Fritzes, Stockholm.
- Okeke S (2001) *Arbetsförmedlingens marknadsandelar*. AMS utredningsenhet Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Prus R (1996) *Symbolic Interaction and Ethnographic Research. Intersubjectivity and the Study of Human Lived Experience*. State University of New York Press, Albany.
- Schierup C-U & Paulsson S (1994) *Arbetets etniska delning*. Carlsson, Stockholm.
- Strauss A (1979) *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Tovatt C (2006) "'Det fixade nog typ min mamma'. Betydelsen av sociala nätverk för ungdomars arbetsmarknadsinträde" s 245–262 i Gunnarsson E, Neergaard A & Nilsson A (red) *Kors och tvärs – intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Normal, Stockholm.
- Vasta E (2004) "Informal Employment and Immigrant Networks: A Review Paper" Working Paper No. 2, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.
- Widerberg K (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Studentlitteratur, Lund.