

**Det sociale netværk
Hvad betyder det for beskæftigelsen?**

- En undersøgelse blandt tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune

Ditte Petersen

Centre for Comparative Welfare Studies
Working Paper
Editor: Per H. Jensen and Jørgen Goul Andersen
E-mail: perh@socsci.aau.dk and goul@socsci.aau.dk

www.ccws.dk

Working papers may be ordered by:
Inge Merete Ejsing-Duun
Fibigerstræde 1
9220 Aalborg Ø

E-mail: ime@socsci.aau.dk

Tlf: (+45) 96 35 82 18
Fax: (+45) 98 15 53 46

Layout: Inge Merete Ejsing-Duun

Print: Uni-Print, AAU
Aalborg 2007

ISBN 978-87-92174-07-9

ISSN 1398-3024-2007-49

Det sociale netværk
Hvad betyder det for beskæftigelsen?

- En undersøgelse blandt tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune

Ditte Petersen

Forord

Både i den politiske og videnskabelige verden, har indvandreres lavere deltagelse på det danske arbejdsmarked længe været et af de helt centrale temaer. Hvor den politiske linje først og fremmest synes italesat som nødvendigheden af, at indvandrergupperne mobiliseres som arbejdsstyrke og bidrager til det danske samfund og navnlig til egen selvforsørgelse, har forskningens primære mål været at søge bag om problemstillingen og forsøge at give svar på, *hvorfor* situationen er, som den er.

Denne specialeafhandling er ingen undtagelse. Men det er forhåbningen, at den med et netværksperspektiv, der ikke tidligere er udfoldet indenfor dansk forskning i samme grad, vil bidrage med ny viden om de faktorer, der kan være af betydning for, at særligt ikke-vestlige indvandrere har svært ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. Der er ikke tale om en afhandling, der søger at give *løsningen* på, hvordan indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning forbedres eller på, hvordan netværk etableres. Da netværksperspektivet er forholdsvis nyt, har målet først og fremmest været at opnå et større indblik i, hvordan de sociale netværk ser ud for personer med anden etnisk baggrund end dansk og ikke mindst at få afdækket, i hvilken udstrækning disse netværk rent faktisk influerer på beskæftigelsessituationen.

Arbejdet med dette har været længe undervejs. Et års tid er det blevet til, og det har været et år, der har budt på store faglige udfordringer og oplevelser. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke Christian Albrekt Larsen for god og kyndig vejledning og for hans dybe engagement i- og begejstring for netværksperspektivet, samt Jørgen Goul Andersen for muligheden for at benytte et omfattende registerdatamateriale. En dybfølt tak skal også rettes til alle de, der har bidraget til undersøgelsens gennemførelse. Særligt skal de 168 personer der indvilgede i at bruge deres tid på at tale med mig, og som har været hele forudsætningen for, at undersøgelsen kunne lade sig gøre, have stor tak.

Og hvad er slutteligt mere på sin plads, end at jeg benytter forordet til et speciale, med netværk som det helt centrale tema, til at takke mit eget sociale netværk for deres tillid og opbakning.

Aalborg, oktober 2006

Ditte Petersen

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: INDLEDNING	3
1.1. Dengang og nu: Indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet	4
1.2. Forklaringer på den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet	10
1.3. Netværksperspektivet: En alternativ forklaring	14
KAPITEL 2: TEORETISKE PERSPEKTIVER	19
2.1. Det sociale netværk	19
2.2. Kvantitet: Netværkets omfang	20
2.3. Kvalitet: Netværkets indhold	21
2.3.1. Stærke og svage bånd	21
2.3.2. Ressourcer i netværket	23
2.3.3. Ulighed i ressourcer	26
2.3.4. Etniske netværk	27
2.4. Dimensioner og spørgsmål til videre undersøgelse	29
KAPITEL 3: METODEOVERVEJELSER	31
3.1. Netværksanalyse og det relationelle paradigme	31
3.1.1. Specialets netværksperspektiv	33
3.2. Undersøgelhedsdesign	34
3.2.1. Hele eller personlige netværk	34
3.2.2. Hvorfor tyrkere og iranere - og så i Aalborg og Århus?	36
3.2.3. Metodekombination: Spørgeskema og samtaler	39
3.2.4. Komparation af ledige og beskæftigede	40
3.3. Kontakt til undersøgelsesdeltagere	43
3.4. Spørgeskemaundersøgelsen	46
3.4.1. Spørgeskemakonstruktion og operationalisering	46
3.4.2. Præsentation af kvantitativt data	51
3.5. De uformelle samtaler	53
3.6. Registerdata	54
3.7. Analysestrategi	54
KAPITEL 4: DESKRIPTIV ANALYSE AF DET SOCIALE NETVÆRK	56
4.1. Det sociale netværks omfang og de enkelte relationstyper	56
4.2. Det sociale netværks ressourcer	61
4.3. Foreningsdeltagelse	66
4.4. Forskelle på tyrkere og iranere	68
KAPITEL 5: DET SOCIALE NETVÆRKS BETYDNING FOR BESKÆFTIGELSEN	73
5.1. Fører netværk til job?	73
5.1.1. Jobformidlerne	76
5.1.2. De selvstændige: ”Rekruttering” og støtte	82
5.1.3. Svagheden ved stærke bånd?	85
5.2. Netværk og joboptimisme blandt de ledige	88
5.2.1. Forklaringer på ledighed	93
5.2.2. Netværk som jobsøgningskanal	95
KAPITEL 6: NETVÆRKSFORKLARINGENS RÆKKEVIDDE	99
6.1. De enkelte netværksdimensioner og deres betydning	99
6.2. Netværk contra Human kapital	105
KAPITEL 7: KONKLUSION OG VIDERE PERSPEKTIVER	111
ENGLISH SUMMARY	116
LITTERATUR	117

Kapitel 1

Indledning

Antallet af personer i Danmark med udenlandsk baggrund er vokset markant de seneste årtier, hvor personer fra ikke-vestlige og som oftest mindre udviklede lande har stået for langt mere end halvdelen af tilvæksten. Denne udvikling har stillet det danske samfund over for den opgave at skulle integrere et større antal personer med en fremmed etnisk og kulturel baggrund – en opgave der fra flere sider er udråbt til en af de væsentligste udfordringer lige nu. Navnlig disse indvandreres deltagelse på arbejdsmarkedet har været underlagt stor bevågenhed, og ikke uden grund: Tilknytningen til det danske arbejdsmarked er for de ikke-vestlige indvandrere betydeligt svagere end for den øvrige befolkning, både til sammenligning med indvandrere fra vestlige lande og etniske danskere, i form af dels en lavere andel, der er i beskæftigelse og dels en lavere andel, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Fra mange sider er det anført, at et af de vigtigste led i at få indvandrere integreret netop er at få dem ud på arbejdsmarkedet. Trods en noget overdreven diskurs, der ukritisk sætter lighedstegn mellem integration og arbejdsmarkedsdeltagelse, er der dog ikke tvivl om, at arbejdsmarkedet udgør et centralt felt hvor integrationsprocessen kan udfolde sig, og hvor både deres sociale- og systemintegration (jf. Hamburger 1997) i det danske samfund kan fremmes. Fra politisk hold har det da også i flere år har været en eksplicit målsætning at få flere indvandrere i beskæftigelse (Regeringen 2001, 2002, 2003, 2004; Beskæftigelsesministeriet 2002), senest i form af regeringens integrationsplan fra 2005, *En ny chance for alle*. Dog forholder det sig fortsat sådan, at hvor omtrent tre ud af fire af alle 16-64årige danskere er i beskæftigelse, gælder det samme under halvdelen af de ikke-vestlige indvandrere.

Når forskning på området har belyst dette problemfelt har der imidlertid været en tendens til at forklare den svagere tilknytning *dels* med specifikke træk ved indvandrergruppen, i form af eksempelvis manglende kompetencer, manglende arbejdsmotivation eller tilknytning til det danske samfund, *dels* ved forhold der kan tilskrives arbejdsmarkedet og arbejdsgiverne, såsom diskrimination og fordomme, samt generelle strukturelle barrierer, der reducerer efterspørgslen på indvandrernes arbejdskraft. Hvad der derimod ikke har været underlagt nøjere granskning, er betydningen af det *sociale netværk*. Det synes at kunne være et væsentligt supplement til de eksisterende forklaringer, at se indvandrernes svagere tilknytning til arbejdsmarkedet i et netværksperspektiv, hvor vægten lægges på betydningen af det sociale netværk og den sociale struktur individet er en del af, og den begrænsende eller mulighedskabende betydning dette kan have. Det er ikke ukendt, at mange jobs netop besættes via netværk, senest bekræftet af Arbejdskraftundersøgelsen fra Danmarks Statistik hvoraf det eksempelvis fremgår, at det er hver fjerde lønmodtager der har fået sit job gennem bekendte (Danmarks Statistik 2006).

Med dette tilnærmes denne specialeafhandlings omdrejningspunkt: Specialet vil søge at belyse gruppen af ikke-vestlige indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet ud fra en antagelse om, at det sociale netværk de er en del af, både dets størrelse, de typer af relationer det udgøres af og de ressourcer der findes heri, spiller ind.

Betegnelsen ”indvandrere” anvendes her som en samlet betegnelse for den gruppe af personer med udenlandsk baggrund samt deres efterkommere, der er kommet til Danmark, enten som flygtninge, som arbejdskraftindvandrere eller som familiesammenførte¹. Fokus vil være på indvandrere med oprindelse i ikke-vestlige lande, og med mindre andet er angivet, vil indvandrerbetegnelsen referere til denne gruppe². ”Etniske danskere” eller blot ”danskere” vil være den primære betegnelse for majoritetsbefolkningen.

I det følgende gives en uddybende beskrivelse ikke-vestlige indvandreres arbejdsmarkedsdeltagelse samt hidtidig forskning i problematikken og de forklaringer herpå denne fremkommer med. Dette vil lede op til en uddybende beskrivelse af specialets netværksperspektiv og den overordnede problemstilling.

1.1. Dengang og nu: Indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet

For at belyse den situation vi står i dag når det gælder arbejdsmarkedssituationen for de ikke-vestlige indvandrere, er det indledningsvist givende at kaste et blik på indvandringen i et historisk perspektiv. Over tid er der sket væsentlige forandringer i indvandringen til Danmark, og særligt tre forandringer er relevante at fremdrage her: Nemlig de forandringer der er sket i forhold til de lande som indvandringen kommer fra, i forhold til indvandringens omfang, og ikke mindst i forhold til indvandringens årsag, som er skiftet fra at være beskæftigelsesrelateret til at være ikke-beskæftigelsesrelateret.

Før 1960erne var indvandringen af forholdsvis beskedent omfang og karakteriseret ved, at den primært var fra det øvrige Norden og fra andre vestlige lande, navnlig Tyskland, Storbritannien samt USA. Da dette også var lande som danskerne selv udvandrede til, var der frem til 1959 i det store hele tale om et udvandringsoverskud (Matthiessen 2000:41). Karakteristisk på daværende tidspunkt var yderligere, at en stor del af indvandrerne kom til landet med det formål at arbejde. Beskæftigelsesrelateret indvandring kan bestemmes allerede tilbage til anden halvdel af 1800-tallet, hvor indvandringen var præget af svenskere, der primært kom til Danmark som sæsonarbejdere, og senere, i starten af 1900-tallet, bestod en del af indvandringen af at de såkaldte ”roepolakker” der kom til Danmark for at arbejde med roehøsten (op.cit:40). Fra tiden efter 2. verdenskrig og frem til midten af 1960erne bestod indvandringen i overvejende grad af nordmænd og svenskere, der i kraft af det fælles nordiske arbejdsmarked, frit kunne arbejde i Danmark, samt af tyskere, briter og amerikanere med arbejdstilladelse.

I midten af 1960erne medførte en historisk høj økonomisk vækst imidlertid en kraftig efterspørgsel på arbejdskraft, som trods store fødselsårsgange og kvindernes stigende

¹ Indvandrerbetegnelsen forstås dermed i henhold til Danmarks Statistiks definition, hvor den omfatter alle, der ifølge befolkningsstatistikregisteret har en udenlandsk baggrund. Dette gælder dels for de udlændinge der er kommet til landet enten af arbejdsmæssige grunde, som flygtninge eller som familiesammenførte, og dels for deres efterkommere. Det skal dog bemærkes at asylansøgere ikke indgår i denne definition (Varedeklaration for statistikproduktet ”Indvandrere og efterkommere”, www.dst.dk).

² *Vestlige lande* indbefatter jf. Danmarks Statistiks definition EU-lande (medlemmer både før og efter 1. maj 2004), Andorra, Island, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten USA, Canada, Australien, New Zealand. Alle øvrige lande indgår i betegnelsen *ikke-vestlige lande* (Varedeklaration for statistikproduktet ”Ledighedstal for indvandrere og efterkommere”, www.dst.dk).

erhvervsfrekvens ikke kunne dækkes med det hjemlige udbud. På linje med en række andre vesteuropæiske lande, besluttede man derfor at hente udenlandsk arbejdskraft til Danmark, og efter heftig debat med Fagbevægelsen og venstrefløjen på den ene side og arbejdsgiverne og højrefløjen på den anden, fik gæstearbejdere fra det tidligere Jugoslavien, Tyrkiet og Pakistan tilladelse til at arbejde i Danmark. Grundet stigende ledighed, ikke mindst som følge af oliekrisen i 1973, var der dog mindre end et årti senere indført et totalt stop for tilgangen af udenlandsk arbejdskraft - indvandrere fra Norden og EF dog undtaget (Emerek, Ipsen & Kold 2000). Gæstearbejdernes indtræden på det danske arbejdsmarked nåede imidlertid at sætte sit præg, og kunne i flere henseender ses som et forvarsel for de forandringer i indvandringen der senere skulle vise sig. For det første steg andelen af indvandrere på den forholdsvis korte tid, væsentligt med gæstearbejderne: Et antal på ca. 13.500 udlændinge med arbejdstilladelse i 1965, var ved udgangen af 1973 vokset til omtrent 36.000 (op.cit:8) og op igennem 1970erne fik mange af dem permanent opholdstilladelse. For det andet havde indvandringen tidligere hovedsageligt bestået af personer fra vestlige lande, men med gæstearbejderne var dette ikke længere tilfældet, og siden da er indvandringen i overvejende grad kommet fra ikke-vestlige lande³.

Disse forandringer i indvandringen blev for alvor markeret i tiden efter gæstearbejderne, og havde sin tætte sammenhæng med et andet, og yderst væsentligt vendepunkt i indvandringen til Danmark: Nu bestod indvandringen først og fremmest af flygtninge, og med flygtningestrømmene, navnlig grundet krigen mellem Iran og Irak, borgerkrigen på Sri Lanka og senere i det tidligere Jugoslavien og Somalia, blev tilgangen til Danmark markant forøget op igennem 1980erne og 1990erne. Hvor Danmark i perioden 1960-1984 i gennemsnit modtog under 1000 flygtninge om året, blev dette tal mere end femdoblet i 1985-1989, og i 1990erne modtog Danmark 4-5 gange så mange flygtninge om året til sammenligning med perioden 1960-1984 (Pedersen 1999). Vendepunktet bestod dog ikke kun i stigningen i antallet af tilkomne, men i lige så høj grad også i den betydning, forandringen i de indvandrede opholdsgrundlag fik for den tætte sammenhæng der historisk set havde været mellem indvandring og arbejde: Den gruppe af indvandrede vi ser i dag, består således først og fremmest af flygtninge, som i modsætning til gæstearbejderne i udgangspunktet ikke er kommet til Danmark for at arbejde, men for at få opholdstilladelse af humanitære årsager, ligesom indvandringens egendynamik har betydet en ikke-beskæftigelsesrelateret indvandring, i form af genforenede familiemedlemmer og ny ægtefæller fra oprindelseslandet⁴ (Necef 2001; Emerek, Ipsen & Kold 2000; Emerek 2001) trods de skærpede sammenføringsregler (Necef 1998).

³ Se eksempelvis Tabel 1.1 på følgende side, hvoraf det fremgår, at der i 2004 i Danmark er dobbelt så mange indvandrere fra ikke-vestlige lande som fra vestlige.

⁴ I dag udgør indvandrere 8,4 pct. af befolkningen i Danmark, hvor de ikke-vestlige indvandrere med sine 5,9 pct., svarende til 70 pct. af det samlede antal indvandrere, er næsten 2,5 gange flere end de vestlige indvandrere (beregninger foretaget på baggrund af BEF3 2005, www.statistikbanken.dk).

Hvor indvandringen tidligere i højere grad var beskæftigelses- eller erhvervsmæssigt begrundet, er dette således ikke tilfældet i dag. I stedet tegner der sig et billede af, at indvandrerne har klaret sig meget dårligt på det danske arbejdsmarked efter 1973. Hvor de første gæstearbejdere der kom til landet i 1960'erne ligefrem menes at have haft en *højere* erhvervsfrekvens end de etniske danskere (Pedersen 1999:279⁵), ændrer dette billede sig de følgende årtier⁶, og i dag står vi i en situation, hvor både andelen af ikke-vestlige indvandrere der indgår i arbejdsstyrken og andelen i beskæftigelse er væsentligt lavere til sammenligning med den øvrige befolkning. Dette kan aflæses af nedenstående Tabel 1.1, der viser arbejdsmarkedstilknytningen for alle 18-64-årige pr. 1. januar 2004, fordelt på indvandrere og efterkommere fra hhv. vestlige og ikke-vestlige lande, samt for etniske danskere:

Tabel 1.1: Arbejdsmarkedstilknytning blandt indvandrere og efterkommere mellem 18 og 64 år, fordelt på oprindelseslande, samt danskere, pr. 1. januar 2004

	Indvandrere fra vestlige lande	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	Etniske danskere
Beskæftigede	60.826	91.876	2.390.733
Arbejdsløse	4.314	16.608	126.276
Udenfor arbejdsstyrken	32.962	88.388	582.117
Personer i alt	98.102	196.872	3.099.126
Erhvervsfrekvens	66,4 pct.	55,1 pct.	81,2 pct.
Beskæftigelsesfrekvens	62 pct.	46,7 pct.	77,1 pct.
Arbejdsløshed	6,6 pct.	15,3 pct.	5 pct.

Ann: Tabellen er inspireret af Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration (2005) og er beregnet på baggrund af registerdata (for præsentation af data, se kapitel 3) ud fra samme definitioner og variable som ministeriet⁷

Som det fremgår af tabellen, var der i 2004 i alt 196.872 ikke-vestlige indvandrere og efterkommere mellem 18 og 64 år i Danmark. Heraf var knap 92.000 i beskæftigelse, knap 17.000 var arbejdsløse og lidt over 88.000 stod uden for arbejdsstyrken, og sammenlignes dette med tilsvarende tal for både indvandrere fra vestlige lande og etniske danskere, er det tydeligt, at de ikke-vestlige indvandrere er dem, der klarer sig dårligst på arbejdsmarkedet: Som det kan udledes af tabellens sidste rækker, er det med en beskæftigelsesfrekvens på knap 47 pct. under halvdelen af alle indvandrere fra ikke-vestlige lande mellem 18 og 64 år der er i beskæftigelse, mod eksempelvis 77 pct. for etniske danskere. Tilsvarende indikerer en erhvervsfrekvens på 55,1 pct., at blot lidt over halvdelen af de ikke-vestlige indvandrere står til rådighed for arbejdsmarkedet, og som det fremgår, er 15 pct. arbejdsløse. Til sammenligning er erhvervsfrekvensen omtrent 81 pct. for de etniske danskere, og her er arbejdsløshedsandelen med sine 5 pct. også markant lavere.

⁵ Det var først i 1981 at der i Danmarks Statistik forelå oplysninger om udenlandske statsborgere i arbejdsstyrken, men Pedersen henviser til svenske tal, der peger på, at erhvervsfrekvensen blandt de udenlandske statsborgere lå ca. 20 pct. over den samlede befolknings erhvervsfrekvens (Pedersen 1999:266).

⁶ Pedersen påpeger endvidere, hvorledes bl.a. 1970'ernes økonomiske krise påvirkede, at ledigheden begyndte at stige mere for indvandrerne end for danskerne. Dette forværredes yderligere i 1980'erne, hvor en i forvejen høj arbejdsløshed betød, at indvandrergruppens ledighed steg yderligere, samtidig med at erhvervsfrekvensen dalede (Pedersen 1999).

⁷ Efter korrespondance med Maria Wichmann Berkowitz, der er ansat på Økonomi- og Analysekontoret under Integrationsministeriet, har jeg fået tilsendt oversigt over de variable og definitioner der er anvendt i ministeriets publikation (bilag 1A og 1B). Opdelingen af befolkningen i henholdsvis beskæftigede, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken er foretaget ud fra ministeriets definition heraf (bilag 1B og 1C), via variabelen SOCSTIL, der indikerer den socioøkonomiske status for alle i befolkningen, på baggrund af oplysninger fra Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS). Egne beregninger af indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet vil således blive foretaget på baggrund af registerdata, efter samme fremgangsmåde som ministeriet. En forskel vil dog være, at nærværende beregninger vil være for aldersintervallet 18-64 år, hvor den gængse definition af personer i den erhvervsaktive alder er 16-64 år, som også ministeriet anvender. Dette skyldes det tilgængelige registerdata der, som det vil fremgå af kapitel 3, kun haves for befolkningen fra 18 år og opefter. Det betyder også, at tallene varierer en smule, om end de tydeligt viser samme tendens.

Til problematikken omkring de ikke-vestlige indvandreres arbejdsmarkedstilknøytning hører også den omstændighed, at ikke blot er de oftere uden beskæftigelse eller indgår i arbejdsstyrken, men dem der rent faktisk *er* i beskæftigelse, har ofte en marginal position på arbejdsmarkedet, hvor de dels har svært ved at fastholde beskæftigelse (Jacobsen 2000:20) og dels befinder sig bunden af stillingsstrukturen og med en lavere indkomst end befolkningsgennemsnittet. Dette kan i høj grad tilskrives den såkaldte ”etniske arbejdsdeling” (jf. Mikkelsen 2001), hvor indvandrere er hhv. over- og underrepræsenterede indenfor visse erhverv indenfor visse brancher:

Tabel 1.2: Beskæftigede 18-64årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande samt danskere, fordelt på branche i pct. (antal personer) samt gennemsnitlig bruttoindkomst⁸ i kr., pr. 1. januar 2004

	Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande		Etniske danskere	
	Andel	Gns. Indkomst	Andel	Gns. indkomst
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	1,7 pct. (1.568)	138.175	2,9 pct. (70.365)	308.993
Industri	17,8 pct. (16.328)	246.836	15,4 pct. (367.363)	306.480
Energi- og vandforsyning	0,1 pct. (120)	298.043	0,6 pct. (13.151)	362.008
Bygge- og anlægsvirksomhed	1,8 pct. (1.620)	220.539	6,6 pct. (157.158)	286.418
Handel, hotel og restauration	24,9 pct. (22.883)	165.349	16,8 pct. (400.508)	259.509
Transport, post og telekommunikation	8,8 pct. (8.078)	238.845	6,4 pct. (154.134)	307.572
Finansiering og forretningsservice	18,4 pct. (16.895)	205.561	13,2 pct. (316.049)	347.405
Offentlige og personlige tjenesteydelser	25,1 pct. (23.106)	217.667	37,8 pct. (902.708)	272.413
Uoplyst erhverv	1,4 pct. (1.277)	120.960	0,4 pct. (89.297)	227.354
I alt	100 pct. (91.876)	206.910	100 pct. (2.390.733)	289.981

Ann: Egne beregninger på registerdata, inspireret af Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration (2005). Dog er vestlige indvandrere her udeladt, men ikke-vestlige efterkommere medtaget. Danmarks Statistiks standard 9-gruppering for primære branche anvendt.

Som det kan læses af Tabel 1.2, er de ikke-vestlige indvandrere til eksempel klart overrepræsenterede indenfor handels-, hotel- og restaurationsvirksomhed. Dette gælder omtrent hver fjerde, mod mindre end hver femte blandt de etniske danskere. Egne undersøgelser af registerdata viser endvidere, at indvandrerne indenfor denne branche er overrepræsenterede når det gælder ansættelser i supermarkeder, døgnkiosker, kolonial og i særlig grad restaurationer: Hvor eksempelvis blot 0,6 pct. af alle beskæftigede danskere mellem 18 og 64 år arbejder i restaurant, gælder dette 3,7 pct. af de ikke-vestlige indvandrere. Ses der på ansatte i cafeterier, pølsevogne, grillbarer mv. er forskellen endnu større. Som bekendt, er dette også en branche, hvor mange, både etniske danskere og indvandrere, er selvstændige: Blandt danskere er det 6,5 pct. af alle beskæftigede der er selvstændige, og heraf er 21,5 pct. selvstændige indenfor handel, hotel og restauration. Blandt de ikke-vestlige indvandrere, er der generelt flere selvstændige:

⁸ Her skal der naturligvis tages højde for, at bruttoindkomst ikke blot indeholder A-indkomsten og dermed kan være et mål på den givne løn en person modtager i en given stilling indenfor en given branche, men også dækker over eventuelt overskud/underskud af fast ejendom, overskud/underskud af egen virksomhed, anden B-indkomst, aktieudbytte, skatteopgørelse mv. som bidrager til personindkomsten, og dermed kan påvirke de forskelle i bruttoindkomsten der ses de forskellige brancher imellem. Når dette er sagt, findes målet dog anvendeligt til illustration af den pointe, dels at ikke-vestlige indvandrere er overrepræsenterede i de brancher, hvor bruttoindkomsten generelt er lavest for både danskere og indvandrere, og dels at det for alle brancher gælder, at indvandrergruppen har en bruttoindkomst der ligger lavere end danskernes.

10,6 pct. af alle beskæftigede i denne gruppe er selvstændige, og hele 60,6 pct. er indenfor handels-, hotel- og restaurationsvirksomhed. Som det ses af tabellen, er det også indenfor denne branche, at den gennemsnitlige bruttoindkomst for de beskæftigede er blandt de laveste, men den ligger i snit 40.000 kr. lavere for indvandrerne til sammenligning med de etniske danskere (egne beregninger på registerdata). For samtlige brancher gælder, at indvandreres bruttoindkomst er lavere, men dette ses særligt indenfor finansieringsvirksomhed og forretningsservice, hvor indvandrerne i øvrigt er tydeligt overrepræsenterede: Her har danskerne i snit knap 150.000 kr. mere i bruttoindkomst. En del af forklaringen på denne forskel skal givet findes i en forskel i de jobs der bestrides her indenfor: Nærmere granskning viser til eksempel, at hvor hele 10,5 pct. af alle beskæftigede ikke-vestlige indvandrere mellem 18 og 64 år er ansat indenfor det, der betegnes som almindelig rengøring (der altså hører ind under finansieringsvirksomhed og forretningsservice) med en gennemsnitsindkomst på ca. 185.000, gælder det samme 1,1 pct. af de etniske danskere. De er til gengæld overrepræsenterede indenfor eksempelvis bankvæsen og IT.

Om end det foregående generelt illustrerer store problemer for arbejdsmarkedstilknytningen for de ikke-vestlige indvandrere, kan billedet dog nuanceres når denne gruppe differentieres. Egne beregninger viser, at opdeles de eksempelvis i førstegenerationsindvandrere og efterkommere, viser der sig en tendens til, at efterkommerne klarer sig en del bedre på arbejdsmarkedet. Til eksempel er beskæftigelsesfrekvensen 61,4 pct. når der alene ses på de 18-64årige ikke-vestlige efterkommere⁹, og for førstegenerationsindvandrerne falder den dermed fra 46,7 pct., jf. Tabel 1.1, til 45,6 pct. når efterkommerne tages ud af beregningerne. Pr. 1. januar 2004 udgør efterkommerne dog kun lidt mere end 7 pct. af alle de ikke-vestlige indvandrere mellem 18 og 64 år, og deres bedre tilknytning til arbejdsmarkedet betyder derfor endnu ikke så meget for det samlede billede. På lignende vis forekommer der iøjnefaldende forskelle, både når mænd og kvinder sammenlignes og når der ses på forskellige oprindelseslande:

Tabel 1.3: Arbejdsmarkedstilknytning blandt indvandrere og efterkommere mellem 18 og 64 år, fordelt på køn og udvalgte oprindelseslande, pr. 1. januar 2004

	Mænd			Kvinder		
	Erhvervs- frekvens	Beskæftigelses- frekvens	Arbejds- løshed	Erhvervs- frekvens	Beskæftigelses- frekvens	Arbejds- løshed
Bosnien-Hercegovina	62,2 pct.	53,5 pct.	14,0 pct.	52,0 pct.	43,7 pct.	15,6 pct.
Jugoslavien	66,6 pct.	57,5 pct.	13,6 pct.	55,0 pct.	45,5 pct.	14,5 pct.
Tyrkiet	73,0 pct.	61,4 pct.	15,9 pct.	54,0 pct.	44,1 pct.	19,9 pct.

⁹ Egne beregninger på registerdata viser, at der er i alt 13.605 efterkommere fra ikke-vestlige lande mellem 18-64 år. Heraf er de 349 i beskæftigelse, de 892 er arbejdsløse og de resterende 4364 er på forskellig vis udenfor arbejdsstyrken.

Iran	62,1 pct.	52,9 pct.	14,9 pct.	47,8 pct.	40,6 pct.	14,9 pct.
Irak	44,4 pct.	34,9 pct.	21,4 pct.	20,8 pct.	13,3 pct.	36,3 pct.
Sri Lanka	75,2 pct.	67,4 pct.	10,3 pct.	58,9 pct.	48,6 pct.	17,4 pct.
Marokko	66,1 pct.	56,0 pct.	15,4 pct.	45,3 pct.	37,8 pct.	16,4 pct.
Afghanistan	44,7 pct.	37,3 pct.	16,6 pct.	20,5 pct.	14,0 pct.	31,9 pct.
Somalia	35,9 pct.	22,7 pct.	36,8 pct.	17,4 pct.	10,1 pct.	42,3 pct.
	62,2 pct.	53,5 pct.	14,0 pct.	52,0 pct.	43,7 pct.	15,6 pct.

Anm: Egne beregninger på registerdata, inspireret af tabel fra Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration (2005).

Som det fremgår af Tabel 1.3, er der for det første en klar tendens til, at kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet er svagere end mændenes. Eksempelvis er kvindernes beskæftigelsesfrekvens i tabellen mellem 10 og 21 procentpoints lavere, og nogenlunde tilsvarende udsving ses når det gælder andelen der står til rådighed for arbejdsmarkedet¹⁰. For det andet viser tabellen med al tydelighed, at der landene i mellem forekommer store variationer både i beskæftigelsen og andelen der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Som det fremgår, er det indvandrere fra Irak og navnlig Somalia, og dette gælder både mænd og kvinder, der har en svag tilknytning til det danske arbejdsmarked, hvorimod mandlige vietnamesere og srilankanere faktisk har en beskæftigelses- og erhvervsfrekvens der ligger over gennemsnittet for indvandrere fra vestlige lande, jf. Tabel 1.1. At det især er irakere og somaliere der ikke har fodfæste på det danske arbejdsmarked, hænger givetvis sammen med, at de er forholdsvis nye grupper indvandrere i Danmark, og at indvandreres arbejdsmarkedstilknytning i høj grad forbedres i takt med opholdstiden (jf. eksempelvis Hummelgaard et al. 1995; Dahl, Jacobsen & Emerek 1998d; Mogensen 2000; Dahl & Jacobsen 2005) Nytilkomne flygtninge eller familiesammenførte, kan nemlig ofte ikke karakteriseres som ”arbejdsmarkedsparete” når de ankommer (jf. Pedersen 1999:8) men skal først igennem diverse integrations-, kultur- og sprogkurser og ofte også erhvervsrettede eller jobforberedende kursusforløb. Dette kan dog ikke alene forklare forskellen i mellem landene. Anden forskning peger eksempelvis på, at tyrkere som er indvandret i 1996, er væsentligt hurtigere ude på arbejdsmarkedet end somaliere og irakere, der er indvandret samme år, selv når der kontrolleres for uddannelsesnivea (Bjørn, Pedersen & Rasmussen 2003).

Til trods for, at det samlede billede der gives i Tabel 1.1 må siges at være under indflydelse af, at indvandrere fra visse oprindelseslande er meget fraværende på det danske arbejdsmarked, og af, at der forekommer væsentlige forskelle kønnene i mellem, viser ovenstående dog en generel tendens til, at indvandrere fra ikke-vestlige lande har en markant lavere beskæftigelse, der både afspejles i en større del der står uden for arbejdsmarkedet og en højere ledighed, til sammenligning med den øvrige befolkning¹¹.

¹⁰ Beregningerne viser, at for etniske danskere er der i begge tilfælde tale om en forskel på omkring 6 procentpoints i mændenes favør: De 18-64årige mænd har en beskæftigelsesfrekvens på 80 pct. og en erhvervsfrekvens på 83,9 pct., og for kvinderne er tilsvarende frekvenser hhv. 74,3 pct. og 78,4 pct. (egne beregninger på registerdata).

¹¹ Siden midten af 1990erne har der ganske vist været en stigning i beskæftigelsen på 13 procentpoints blandt de ikke-vestlige indvandrere (Beskæftigelsesministeriet 2005) men omvendt er andelen der indgår i arbejdsstyrken gået i modsat retning i samme periode, og trods stigningen ligger denne gruppe beskæftigelsesmæssigt set fortsat langt under både de vestlige indvandrere og etniske danskere.

1.2. Forklaringer på den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet

Der er de senere år blevet forsket en del i de ikke-vestlige indvandrernes mindre grad af deltagelse på det danske arbejdsmarked, og derigennem er der givet forskellige bud på, hvad der ligger til grund for dette. Igennem litteraturen på området, har tilgangen som oftest været at belyse de faktorer, der er i spil, og her kan der groft sagt skelnes mellem de faktorer, der kan tilskrives særlige karakteristika ved eller adfærd blandt indvandrergruppen og de, der kan tilskrives arbejdsmarkedet og arbejdsgiverne. I det følgende vil der blive set nærmere på nogle af de hyppigst påpegede faktorer.

Som tilgang til problemstillingen, har en stor del af forskningen anvendt en begrebsmæssig distinktion mellem udbud og efterspørgsel (se eksempelvis Nannestad 1999; Emerek, Ipsen & Kold 2000; Necedo 2001), hvor det er med fokus på samspillet mellem den fra indvandrernes side udbudte arbejdskraft og arbejdsmarkedets efterspørgsel på samme, at deres muligheder for indtræden på arbejdsmarkedet belyses.

På *udbudssiden* har man først og fremmest peget på de kompetencer, eller manglen på samme, som indvandrerne besidder, og som vanskeliggør deres indtræden på arbejdsmarkedet. Navnlig indvandrernes uddannelsesniveau, der både blandt førstegenerationsindvandrere og efterkommere samlet set er lavere til sammenligning med etniske danskere¹² (Hummelgaard et al. 1998; C. Larsen 2000, 2002; Dahl & Jacobsen 2005) samt manglende dansk kundskaber (se eksempelvis C. Larsen 2000, 2002), er faktorer, der ofte bruges til at forklare den manglende arbejdsmarkedstilknøytning: Indvandrergruppen har ofte ikke de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger og kvalifikationer til at begå sig på det danske arbejdsmarked og matche dets krav. På baggrund af en undersøgelse fra Catinét Research blandt 4693 indvandrere, fremhæver Flemming Mikkelsen (2001) eksempelvis, at det gennemsnitligt er næsten 40 pct. der kan siges at have både ringe uddannelse og dårlige sprogkundskaber (Mikkelsen 2001:71). *Betydningen* af dansk kundskaber og uddannelse påvises eksempelvis af forskere fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, som siden midten af 1990'erne har forsket i ikke-vestlige indvandreres levevilkår, med hovedvægt på deres integration på arbejdsmarkedet¹³. I sine analyser har forskningsenheden fundet, at netop gode dansk kundskaber og uddannelse er faktorer, der i særligt grad har en sammenhæng med indvandrernes integration på arbejdsmarkedet (se eksempelvis Schultz-Nielsen 2000; Jensen 2005). Som del af udbudssiden er også indvandrernes *tilskyndelse* til arbejde ofte fremhævet som en forklaring på den svagere arbejdsmarkedstilknøytning. Emerek (2001) peger eksempelvis på et samspil mellem en ”ikke-arbejdscentreret livsstil” blandt indvandrere fra ikke-industrialiserede oprindelseslande og

¹² For førstegenerationsindvandrere dels fordi en stor del ikke medbringer en erhvervskompetencegivende uddannelse fra oprindelseslandet og dels da det blot er en lille del der gennemfører en i Danmark. Efterkommerne, der dog har højere uddannelsesniveau end forældrene (Schmidt & Jacobsen 2000), klarer sig fagligt set generelt dårligere i grundskoleforløbet til sammenligning med etniske danskere (jf. PISA 2003, se eksempelvis Undervisningsministeriet 2004) og er svagere repræsenteret både på de gymnasiale uddannelser, de erhvervsfaglige uddannelser samt de videregående uddannelser (Dahl & Jacobsen 2005).

¹³ Forskningsenheden udførte i 1999 en omfattende spørgeskemaundersøgelse, indeholdende 3615 interviews med ikke-vestlige indvandrere blandt de 8 største indvandrergrupper i Danmark (Viby Mogensen & Matthiessen 2000). Denne undersøgelse blev gentaget i 2001 som et komparativt dansk-tysk projekt (www.rff.dk).

manglende økonomiske incitament til arbejde. Navnlig sidstnævnte er en ofte fremhævet faktor (se eksempelvis Necef 2001; Nannestad 1999, Nannestad 2001; Schultz-Nielsen 2000, 2002; Mogensen 2000; for incitamentsmålinger se også Finansministeriet 2004). Det er blevet konstateret, at for en del af indvandrerne er forskelsbeløbet ved at komme i beskæftigelse, frem for offentlig forsørgelse, yderst moderat eller ligefrem negativt, når forskellige ekstraomkostninger ved deltagelse på arbejdsmarkedet, som eksempelvis børnepasning, mindre boligstøtte og lignende modregnes, og dette menes altså at have en direkte effekt på deres jobmotivation.

Af andre faktorer der kan siges at være udbudsrelaterede, eller i al fald at knytte an til specifik adfærd eller karakteristika ved indvandrerne, er kontakten til det danske samfund og tilknytningen til oprindelseslandets kultur. Begge dele må siges at være ganske vanskelige at måle, men i sine analyser har Rockwool Fondens Forskningsenhed alligevel gjort forsøget. Som indikator for kontakten til det danske samfund, er der set nærmere på betydningen af kontakt til danskere samt læsning af danske aviser, og begge dele viser sig at have en signifikant sammenhæng med beskæftigelse. Religion er anvendt som mål på tilknytningen til hjemlige kulturelle forhold, men hvor en sammenhæng mellem religion og beskæftigelse kan anes i undersøgelsen i 1999 (Mogensen 2000), er dette ikke tilfældet i 2001 (Schultz-Nielsen 2002:136-146).

INDEA-projektet (Dahl, Jacobsen & Emerek 1998a, 1998b, 1998c, 1998d) der en registerdatabaseret undersøgelse af indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet, analyserer også på disse udbudsrelaterede faktorer, som en af personerne bag projektet sammenfatter som en svagere *human kapital* blandt indvandrerne (Jacobsen 2000; se i øvrigt også Jensen 2005). Der er dels tale om en svag *generel* human kapital, som for så vidt også kan være et problem for etniske danskere, der blandt andet berører manglende (dansk) uddannelse og erhvervs erfaring, og dels det, forfatterne kalder svag *landespecifik* human kapital, hvor sprogvanskeligheder og ringe kendskab til kulturen på det danske arbejdsmarked, udgør en særlig forhindring for indvandrerne.

Det er således indvandrernes manglende kompetencer eller svagere human kapital, hvad gælder erhvervsrettet uddannelse, danskkundskaber, netværk, generelt kendskab til det danske arbejdsmarked, samt de økonomiske incitament, og i nogle sammenhænge kulturelle faktorer og tilknytning til Danmark, der på udbudssiden fremhæves som væsentlige årsager til deres lavere arbejdsmarkedsdeltagelse. Som det også påpeges i INDEA-projektet, kan dette dog ikke være hele forklaringen. Her kommer de *efterspørgselsrelaterede* faktorer ind i billedet. Disse faktorer omfatter de barrierer, der kan være for indvandrernes beskæftigelse fra arbejdsmarkedets efterspørgselsside, og som gør, at indvandrerne holdes ude, først og fremmest i form af diskrimination. Diskrimination er ganske svært at påvise statistisk eller empirisk (A. Larsen 2000) men der gives i gennem litteraturen eksempler på, dels at indvandrere i højere grad

end etniske danskere selv angiver at have følt sig diskrimineret i en jobsituation, som oftest pga. etnicitet (se eksempelvis Togeby & Møller 1999; Mogensen 2000; Schultz-Nielsen 2002) og dels at virksomheder stiller ansøgere med indvandrerbaggrund svagere i ansættelsessituationen end deres (svagere) humane kapital kan begrunde. Eksempelvis konstaterede Hjarnø & Jensen (1997) på baggrund af deres undersøgelse af danske virksomheders ansættelsespraksis, at indvandrere bliver frasorteret alene på grundlag af deres etniske baggrund. Trods et primært fokus på udbudssiden, finder også INDEA-projektet indikationer på, at statistisk diskrimination¹⁴ mod ikke-vestlige indvandrere kan være en årsag til forskellen på arbejdsmarkedstilknytningen for vestlige og ikke-vestlige indvandrere (Emerek 2001:43¹⁵). Disse fravalg fra virksomhedernes side, kan enten være bevidste eller ubevidste, og kan dels være udtryk for manglende kendskab til etniske ansøgers kvalifikationer eller for, at arbejdsgiverne eksempelvis selv tror, at de ansætter efter faglig kompetence, men i stedet uintenderet ansætter efter ”genkendelighedsprincippet”, dvs. ansætter medarbejdere som ligner dem selv eller de allerede ansatte (A. Larsen 2000b:72). Dels kan fravalget være udtryk for en generel negativ holdning til indvandrere, pga. fordomme, stereotype forestillinger eller etnocentrisme (Thomsen & Huniche 2000) hvor arbejdsgiverens egne negative forestillinger om indvandrere, eller hensynet til sådanne forestillinger blandt de øvrige ansatte eller kunder, betyder et fravalg af denne gruppe. Peter Nannestad (1999) fremhæver imidlertid andre efterspørgselsrelaterede årsager end en generel modvilje og diskrimination, som forklaringer på, at det danske arbejdsmarked ikke er åbent over for indvandrere. Han peger i stedet på tilstedeværelsen af en række strukturelle faktorer, der er med til at reducere efterspørgslen på denne gruppes arbejdskraft. Dels tager han fat på høje mindsteløn i Danmark, der ifølge ham for det første har betydet, at en del af de ”double-d jobs” (”dirty and dangerous”), der i andre lande er påvist at være indvandreres indgang på arbejdsmarkedet (Nannestad 1999:204), er forsvundet, og for det andet, hvilket ligeledes påpeges at Mehmet Necef (2001), at mindstelønnen kræver en marginal arbejdsproduktivitet, som en del af de etniske minoriteter har svært ved at præstere, grundet deres manglende kvalifikationer. Dels peger Nannestad på betydningen af en faldende andel af ufaglærte jobs i Danmark, der i og med at en større del af indvandrerne end etniske danskere er ufaglærte, rammer indvandrergruppen hårdest. Denne udvikling i efterspørgslen på arbejdskraft spores af andre tilbage til den økonomiske krise i 1973 (se eksempelvis Hjarnø 1990; Pedersen 1999¹⁶), hvor stigende rationalisering og effektivisering af virksomheder som følge, medførte

¹⁴ Dvs. hvor vurderingen af en given person ikke tager udgangspunkt i dennes kvalifikationer, men i stedet i antagelser om kvalifikationer og produktiviteten hos den gruppe, som vedkommende tilhører (Madsen, Langager & Ploug 1997:80).

¹⁵ Emerek skelner dog mellem vesteuropæiske og ikke-vesteuropæiske indvandrere og ikke-vestlige og ikke-vestlige.

¹⁶ Pedersen (1999) fremhæver dog, at udviklingen i indvandrernes beskæftigelse, foruden at være under indflydelse af strukturelle forandringer i økonomien og efterspørgslen på arbejdskraft også skal ses som udtryk for forandringer i indvandringen, der gennem årene gik fra at være beskæftigelsesrelateret og til at indbefatte flygtninge eller familiesammenførte. Som allerede påpeget, er nyttilkomne flygtninge og familiesammenførte - i modsætning til gæstarbejderne, der kunne gå direkte ind på arbejdsmarkedet - ofte ikke ”arbejdsmarkedsparate” når de ankommer (Pedersen 1999:8), men skal bruge noget tid på at komme ind i det danske samfund og kompetencemæssigt at blive rettet mod det danske arbejdsmarked, jf. eksempelvis Schultz-Nielsen 2002b, og af samme grund betragtes opholdstiden også ofte som en medvirkende, forklarende faktor i forhold til indvandreres beskæftigelse.

øgede kvalifikationskrav til arbejdskraften - ikke bare teknisk men også socialt, og som i særlig grad gjorde det vanskeligt for indvandrerne at få eller fastholde beskæftigelse (Hjarnø 1990).

Sammenlagt synes udbud/efterspørgselsperspektivet på problematikken umiddelbart at udgøre en udmærket forklaringsramme på indvandrernes svagere tilknytning til arbejdsmarkedet, ligesom flere af de enkelte forklaringer synes at være væsentlige dimensioner til forståelse af situationen. På udbudssiden gælder dette navnlig de forklaringer der peger på, at indvandrernes manglende kvalifikationer, først og fremmest i form af manglende kompetencegivende uddannelse, vanskeliggør deres indtræden på arbejdsmarkedet. Til trods for at det kan påpeges, at det ikke er en udvikling der blot rammer indvandrergruppen, men også berører etniske danskere, forholder det sig således, at det danske samfund *har* udviklet sig fra et industrisamfund til et videnssamfund, der med stadigt stigende efterspørgsel på veluddannet arbejdskraft, stiller større og større krav til boglige egenskaber og uddannelseslængde for at begå sig på arbejdsmarkedet, hvorimod de jobs der kan besættes af uuddannet arbejdskraft bliver færre og færre. Hvad angår den udbudsrelaterede forklaring der peger på de økonomiske incitamenters betydning, synes forklaringskraften dog noget mere tvivlsom. Eksempelvis Rockwool Fonden viser ganske vist, at mange indvandrere ikke har en økonomisk gevinst ved at komme i beskæftigelse (Schultz-Nielsen 2000:118-122, 2002:124-133), men formår ikke at afdække, hvorvidt en økonomisk tilskyndelse til ikke at arbejde, faktisk betyder noget for den enkeltes overvejelser. Blot konstateres det, at de økonomiske incitamenter spiller en afgørende rolle for de arbejdsløses sandsynlighed for at komme i arbejde (Schultz-Nielsen 2002:132). Problemet er, at brugen af incitamentsbegrebet baserer sig på nogle implicite antagelser om, dels at et økonomisk incitament *per se* opleves som et incitament for individet, og som vedkommende vil handle på baggrund af, og dels at individet til hver en tid vil handle i overensstemmelse med en økonomisk logik, uafhængigt af psykologiske eller sociale faktorer. Men dette behøver ikke nødvendigvis at være tilfældet. Faktisk er der ikke foretaget egentlige mikroorienterede studier af, hvorvidt økonomiske incitamenter *opleves* som incitamenter og dettes betydning for motivationen til arbejde. Derimod foreligger der en undersøgelse blandt ca. 500 ledige indvandrere fra ikke-vestlige lande bosat i Aalborg kommune, hvor der gives indikationer på at arbejdsvilligheden generelt er høj blandt denne gruppe, om end jobsøgningen kan være begrænset (Christensen 2005). Slutteligt kan der peges på den udbudsrelaterede faktor der drejer sig om dansk kundskaber: For det første er det oplagt at stille sig kritisk overfor, om det er gode dansk kundskaber der fører til job, eller om det er igennem arbejdet at dansk læres¹⁷, og for det andet kunne det indvendes, at dansk kundskaber nok i højere grad er en proxy på andre, bagvedliggende forhold, som eksempelvis det at have etniske danske bekendte, og derfor i sig selv ikke er særligt sigende.

¹⁷ Her tyder resultater fra Rockwool Fonden på, at der er tale om førstnævnte (Schultz-Nielsen 2002:149-151).

Hvad angår de efterspørgselsrelaterede forklaringer, har også disse både deres styrker og begrænsninger. At der eksisterer diskrimination mod indvandrere i jobsøgningssituationer, synes der ikke at kunne sættes spørgsmålstegn ved, men der mangler i høj grad viden om, hvordan det hænger sammen, at indvandrere fravælges pga. en mere eller mindre indefinit modvilje i lyset af den økonomiske udvikling i Danmark. Man kunne hævde, at ud fra efterspørgsels-logikken, burde en fravælgelse der ikke har en kvalifikationsmæssig begrundelse, eksempelvis ikke forekomme under økonomisk opsving: Her skulle man forvente at efterspørgslen på arbejdskraft ville stige, uden skellen til etnicitet. Ganske vist er der de seneste år sket en større stigning i beskæftigelsen for de ikke-vestlige indvandrere til sammenligning med etniske danskere, men at vi under flere års højkonjunktur fortsat står i en situation, hvor arbejdsløsheden er tre gange så stor blandt de ikke-vestlige indvandrere, peger dermed på, at der må være andre faktorer der influerer.

Udbud/efterspørgselsperspektivet synes også at komme i betragtning når det gælder om at forklare de *forskelle* der forekommer i arbejdsmarkedstilknytningen blandt ikke-vestlige indvandrere. Forskellene på mænd og kvinders arbejdsmarkedstilknytning ville man umiddelbart forklare ved en kulturel praksis der eksempelvis betyder, at indvandrerkvinder ofte har en mere sparsom uddannelsesbaggrund og ikke har samme arbejdsidentitet som danske kvinder er vokset op med, men i stedet i højere grad vælger at være hjemmegående, men som Tabel 1.2 illustrerer, synes beskæftigelsesmønstret for mænd og kvinder fra samme oprindelsesland at have mere tilfælles end kvinder og mænd på tværs af lande. Hvad de store forskelle landene i mellem angår, ligger der lige for at tilskrive dette en forskel i medbragte og senere erhvervede uddannelse, men ved nærmere eftersyn kan dette ikke være den eneste forklaring. Indvandrere fra eksempelvis Tyrkiet er ofte væsentligt mindre uddannede end indvandrere fra eksempelvis Iran, og dette gælder både mænd og kvinder (Larsen 2002:164), men som det ligeledes fremgik af Tabel 1.2, forekommer der ingen markant forskel i deres arbejdsmarkedstilknytning, hvilket tyder på, at der må være noget andet og mere i spil. Heller ikke den viste brancheforskel mellem indvandrere og etniske danskere synes at kunne tilskrives uddannelsesfaktoren alene. Indvandrerens uddannelse og kvalifikationer, eller antageligt mangel på samme, synes ikke at kunne forklare, hvorfor de er overrepræsenterede indenfor eksempelvis handels-, hotel og restaurationsvirksomhed men derimod er underrepræsenterede indenfor bygge- og anlægsvirksomhed eller i landbrug, fiskeri og råstofudvinding, der i alle tilfælde må siges at være brancher, hvor der findes en del jobs, der ikke umiddelbart er særligt videnstunge.

1.3. Netværksperspektivet: En alternativ forklaring

Trods væsentlige bidrag viser det foregående, at udbud/efterspørgselsperspektivet som forklaringsramme for indvandrerens manglende integration på det danske arbejdsmarked langt fra er udtømmende: Der er væsentlige aspekter som et sådant perspektiv ikke kan forklare, hvilket bliver særligt tydeligt når det gælder de forskelle der forekommer indvandrergrupperne imellem.

Som nævnt i starten af dette kapitel, kan et alternativ til den eksisterende forskning være at anskue det ud fra et netværksperspektiv, hvor der tages udgangspunkt i betydningen af det sociale netværk. Det sociale netværk forstås i dette speciale som summen af de relationer et individ indgår i. Som det vil blive uddybet i kapitel 3, vil der her blive taget udgangspunkt i *personlige* (egocentriske) netværk, hvor de forskellige sammenhænge et individ optræder i, eksempelvis samvær med familien, lokalsamfundet, på arbejdspladsen, i foreningslivet, blandt naboer osv., som hver især kunne undersøges som selvstændige netværk, her bliver betragtet som forskellige relationer, der til sammen udgør individets netværk.

At et netværksperspektiv findes brugbart i nærværende sammenhæng skyldes, at netværksslitteratur, der dog i de fleste tilfælde ikke har beskæftiget sig specifikt med indvandrere, ganske overbevisende har redegjort for, hvordan netværket kan spille en afgørende rolle i en jobsøgningssituation: Det er ofte igennem det sociale netværk at ressourcer i form af information om effektive jobsøgningsmetoder og ledige jobs (se eksempelvis Granovetter 1995[1974]) er tilgængelige, ligesom kontakt til personer der er i beskæftigelse kan fungere som "isbrydere" for den ledige, eksempelvis ved at "lægge et godt ord ind". Dette underbygges af de studier der peger på, at virksomheder ved besættelse af især faglærte og ufaglærte jobs ofte anvender de allerede ansattes netværk til at rekruttere nye ansatte (se eksempelvis Csonka 1995; Bach 1997). Omvendt kan mangel på netværk betyde, at informationer om jobmuligheder eller egentlige jobtilbud ikke opnås (Langager 1993). Haves der få relationer til nogen der befinder sig på arbejdsmarkedet, eller er man socialt set marginaliseret, som blandt indvandrere kan være tilfældet eksempelvis hvis dele af familien og vennerne befinder sig i oprindelseslandet eller hvis kontakten til majoritetsbefolkningen er begrænset, kan man dermed også være isoleret fra netværk der potentielt kan udgøre en jobåbning, og som i sidste ende kan påvirke beskæftigelsesmulighederne.

Ved således at forstå det sociale netværk, dets omfang, de relationer det udgøres af og dermed de ressourcer der er indlejret heri, som havende indflydelse på beskæftigelseschancerne - og at mangel på samme omvendt kan udgøre en barriere - synes det ganske nærliggende at vende blikket mod indvandrernes sociale netværk med henblik på dybere forståelse af deres arbejdsmarkedstilknytning. I den henseende er det væsentligt at undersøge, dels hvordan det sociale netværk overhovedet ser ud for ikke-vestlige indvandrere, og dels, om og i så fald hvordan indvandrergruppen gør brug af deres sociale netværk i jobsøgningssammenhænge, samt om det derigennem er muligt at pege på nogle særlige træk ved indholdet og ressourcerne i disse netværk, der kan udgøre en barriere for indtræden på arbejdsmarkedet. Om end det ikke kan siges at være undersøgt tilbunds gående, har flere af de nævnte undersøgelser af indvandreres beskæftigelse faktisk fremkommet med diskussioner og resultater, som belyser dette. Hvad gælder *indholdet* i indvandrernes netværk, har nogle af undersøgelserne fremhævet, hvorledes manglende dansk netværk kan være forklaringen på mange indvandreres manglende beskæftigelse. De teoretiske antagelser er, at udelukkende etniske netværk kan have en mindre

positiv betydning for beskæftigelsessituationen, eksempelvis fordi det danske sprog ikke læres i samme grad og fordi færre indvandrere som vist er i beskæftigelse, og dermed ikke kan fungere som en indgang til arbejdsmarkedet, hvorimod de indvandrere der har danske kontakter, hurtigere tilegner sig den landespecifikke humane kapital samt opnår informationer om jobåbninger (Dahl & Jacobsen 2005:70). Både INDEA-projektet og Rockwool Fondens Forskningsenhed finder da også, at der er en positiv sammenhæng mellem det at have danskere i netværket og sandsynligheden for at være i beskæftigelse (Dahl, Jacobsen & Emerek 1998b, 1998d, Schultz-Nielsen 2000, 2002).

Når det kommer til spørgsmålet om, i hvilken udstrækning indvandrere gør brug af deres netværk, er også dette berørt i den eksisterende forskning. Som en del af deres undersøgelser, har både Catinét Research samt Rockwool Fondens Forskningsenhed spurgt beskæftigede indvandrere om, hvordan de har fået deres nuværende arbejde, og kommer frem til, at netværk er den hyppigste jobkanal. Forskningsenheden peger på, at hver fjerde beskæftigede har fået sit arbejde igennem det personlige netværk og endvidere, at der i næsten halvdelen af tilfældene var tale om en etnisk dansker (se Schultz-Nielsen 2000:142-145, 2002:137). Mikkelsen fra Catinét, der kommer frem til, at hver femte indvandrer har fået sit arbejde igennem netværket (Mikkelsen 2001:82-85) antager i stedet at det er det etniske jobsøgningsnetværk der er i spil og påpeger, at disse netværk derfor kan udgøre en væsentlig ressource. Tilsvarende konklusion drages i øvrigt i en norsk undersøgelse af flygtninges levevilkår (Djuve & Hagen 1995:143). Også INDEA anerkender de etniske netværk som værende af betydning både i forhold til ansættelse i indvandrer-ejede virksomheder og som mulige ”isbrydere” på danskejede virksomheder (Dahl, Jacobsen & Emerek 1998c:19). Undersøgelserne lægger dog vægt på at fremhæve, at brugen af etniske netværk som jobkanal kan have uheldige konsekvenser, da de på sigt kan betyde fastholdelse i bestemte, ofte lavtlønnede brancher med løse ansættelsesforhold, og dermed en marginal position på arbejdsmarkedet (op.cit; Mikkelsen 2001:32-33, se også Djuve & Hagen 1995:143-153).

I relation til brugen af netværket, peger resultater fra Norge endvidere på, at dette varierer forskellige etniske grupper i mellem og at det navnlig er de grupper, der gør brug af deres netværk, der også er i beskæftigelse (Djuve & Hagen 1995:141-143). Dette synes underbygget af Catinéts resultat om, at det navnlig er tyrkere - der som tidligere nævnt er hurtige til at komme i arbejde - der angiver at have fået deres arbejde gennem deres sociale netværk. Næsten hver tredje (29 pct.) af de beskæftigede tyrkere angiver at have brugt netværket som jobåbning (Mikkelsen 2001:82). Dette synes samtidig at være et relevant perspektiv på den tidligere nævnte utilstrækkelighed ved human kapital-forklaringen, nemlig at tyrkerne trods deres lavere uddannelsesniveau, ikke havde ringere beskæftigelse end eksempelvis iranerne, der netop er kendetegnet ved højt uddannelsesniveau. Det er tænkeligt, at netværk netop er en del af forklaringen på dette.

Som det fremgår af ovenstående, er der altså flere undersøgelser på området der anerkender netværkets betydning, men som påpeget er der dog ikke tale om udførlige studier, med netværksperspektivet i fokus. I stedet har netværk i flere tilfælde blot været én i en længere række af faktorer til forklaring af indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning, med henblik på via statistiske modeller at afgøre, hvilke der forklarer mest. Det betyder samtidig også, at de operationaliseringer der er blevet foretaget, ofte er mangelfulde og utilstrækkelige til at belyse de mange dimensioner som det senere i specialet skal vise sig at være i det sociale netværk. I INDEA-projektet måles ”dansk netværk” eksempelvis som ægteskab med en dansk partner, der dels må siges at være en ganske ufyldstgørende mål på dansk netværk, og dels udtrykker det den mangel der er i både INDEA og Rockwool Fondens analyser, hvor det netop kun er et mål på det danske netværk der optræder, hvorimod det etniske netværks betydning – positiv eller negativ - slet ikke belyses, men i stedet igennem litteraturen mest bliver ved tentative overvejelser (Dahl, Jacobsen & Emerek 1998; Mikkelsen 2001; Dahl & Jacobsen 2005).

Alt i alt afslører dette et stort behov for mere håndfast viden om netværkets betydning for indvandreres arbejdsmarkedstilknytning. Det er nødvendigt med udførlige empiriske studier, hvor netværkets rolle bliver den primære undersøgelsesgenstand, og hvor der på baggrund af den yderst omfattende netværklitteratur der foreligger, bliver teoretiseret over problematikken. Det er netop dette, nærværende speciale vil forsøge: Ud fra en antagelse om at det sociale netværk, og givne træk herved, såsom dets omfang, de personer det udgøres af samt de mulighedsskabende ressourcer eller begrænsninger det indeholder, generelt øver indflydelse på den enkeltes liv, herunder også beskæftigelseschancer, vil ikke-vestlige indvandreres svagere tilknytning til arbejdsmarkedet blive belyst.

Hensigten er således ikke at give et billede på alle de faktorer, der forklarer ledighed blandt ikke-vestlige indvandrere, jf. de nævnte undersøgelser, men derimod er stille skarpt på netværkets betydning. Undersøgelsespopulationen vil bestå af ledige tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune (se begrundelse i kapitel 3, samt bilag 2 for præsentation) og det overordnede sigte er at få indblik i de sociale netværk samt hvad det betyder for beskæftigelsen for disse grupper, hvilket vil blive gjort både ved en komparation af ledige og beskæftigede og samtidig ved at undersøge, om der forekommer forskelle tyrkere og iranere i mellem. Undersøgelsesspørgsmålet til nærmere belysning er dermed:

- ❖ Hvordan ser de sociale netværk ud for både ledige og beskæftigede med tyrkisk og iransk oprindelse i Aalborg og Århus kommune, og i hvilken udstrækning har det sociale netværk og forskellige træk herved, betydning for beskæftigelsen?

Dette spørgsmål vil blive undersøgt igennem tre analysekapitler. Det første vil være en deskription af de sociale netværk for hhv. ledige og beskæftigede tyrkere og iranere, med vægt på de forskelle der her forekommer (kapitel 4). De følgende kapitler har et mere eksploratorisk

sigte, hvor det vil blive undersøgt, hvorledes netværket og forskellige dimensioner heraf, influerer på beskæftigelsen. Det ene (kapitel 5), der skal give indikationer på kausalforholdet mellem netværk og beskæftigelse, vil have fokus på, i hvilken udstrækning netværk er blevet brugt til at finde arbejde blandt gruppen af beskæftigede tyrkere og iranere, samt hvilken rolle netværk spiller for de lediges vurdering af egne jobchancer. Det andet (kapitel 6) vil se nærmere på forskellige træk ved de sociale netværk og deres betydning hver især, og vil som afslutning undersøge rækkevidden af netværkstenen, ved at holde den op imod human-kapital forklaringen, der som vist i det foregående, er et meget udbredt perspektiv på ikke-vestlige indvandreres ledighed (se også analysestrategi i slutningen af kapitel 3).

Rammen for analyserne vil være en syntetisering af centrale netværksteorier (kapitel 2), som netop vil give anledning til at fremdrage relevante dimensioner af de sociale netværk samt supplerende spørgsmål, til videre undersøgelse. Teorisyntesen skal således også være med til at strukturere det empiriske materiale, der primært vil bestå af en interviewbaseret spørgeskemaundersøgelse, som dog vil blive suppleret med kvalitativt empiri, indhentet via uformelle samtaler med de fleste af spørgeskemaundersøgelsens respondenter (kapitel 3).

Som det foregående peger på, vil dette speciale udforme sig som et meget empirisk baseret projekt, hvor målet først og fremmest er at bidrage med ny viden til et felt, der synes underbelyst. Dette betyder også, at trods det beskrevne undersøgelsesspørgsmål, vil specialet have et eksplorativt element, hvor der gives plads til de empiriske resultater der nu en gang fremkommer.

Kapitel 2

Teoretiske perspektiver

I dette kapitel vil specialets teoretiske ramme blive defineret. Der vil ikke være tale om en udtømmende gennemgang af al netværksteori, men derimod om en kortere præsentation af de teorier, der er fundet væsentlige i henhold til at give et indblik i, hvorledes det sociale netværk kan influere på beskæftigelsen. Der er tale om middle range eller empiriske teorier, som i forhold til nærværende sigte ses som en fordel. Det er som sagt hensigten, at den teoretiske fremstilling skal anvendes til at udtrække en række netværksdimensioner og undersøgelsesspørgsmål til videre analyse, og sådanne teorier lader sig netop lettere operationalisere.

2.1. Det sociale netværk

Som mennesker er vi alle forankrede i en given social kontekst. En kontekst som vi ikke uden videre kan undsige os, og som vi ikke kan agere fuldstændigt uafhængigt af. Som et grundvilkår for vores individuelle liv og udfoldelse, er vi alle forbundet med andre mennesker, igennem de sociale relationer vi indgår i. Dels er der de stærke relationer, som er dem vi har til de primære personer i vores liv. Det er de personer, til hvem forholdet er kendetegnet ved fortrolighed, nærhed og varighed over tid, og som i de fleste tilfælde indbefatter familie, slægt og nære venner. Dels er der svagere relationer, der frem for at være af nær og intim karakter, nærmere udtrykker vores interaktion med løse eller måske formaliserede bekendtskaber, og som ofte forekommer mere sporadisk eller perifer.

De mange og forskelligartede sociale relationer vi indgår i hver dag, strækker sig fra at være relationer vi er født ind i, over i bevidste valg og til at være udtryk for tilfældighedernes spil. Fælles for dem er dog, at det sæt af relationer eller forbindelser vi har til andre, tilsammen udgør det sociale *netværk* og dermed også den sociale struktur vi er en del af. I og med at vi som sociale aktører indenfor vores givne netværk er gensidigt afhængige af hinanden, og at al social handlen er forankret i konkrete personlige relationer, kan netværket være af central endog afgørende betydning for en lang række dimensioner i den enkeltes liv: På en og samme gang kan det sociale netværk udgøre en begrænsning og have en indskrænkende virkning på den enkeltes adfærd og udfoldelse, lige såvel som det kan stille en række muligheder og ressourcer til rådighed, i form af eksempelvis social støtte, indflydelse eller udveksling af relevant information. En af de dimensioner det sociale netværk kan have betydning for, er beskæftigelsesmuligheder. At kende mange mennesker, at kende nogen, der vil hjælpe én og at kende de rette mennesker i den rette position, kan udgøre ressourcer der florerer i individets netværk, og som kan omsættes til muligheder for at finde sig et arbejde - ligesom manglen på sådanne ressourcer kan virke begrænsende for selv samme. Pointen er, at det således er visse

karakteristika ved det sociale netværk og de relationer det udgøres af, der kan virke særligt positivt ind på beskæftigelsesmulighederne.

2.2. Kvantitet: Netværkets omfang

Af sådanne karakteristika kan først og fremmest nævnes betydningen af det sociale netværks *omfang*. En helt central faktor i forbindelse med at finde sig et arbejde er muligheden for at opnå de rette informationer om jobåbninger, og det er da nærliggende at antage, at jo flere mennesker man kender, det være sig familie, venner og bekendte eksempelvis fra uddannelse, foreningsdeltagelse, tidligere arbejdsplads med videre, desto større er chancen for, at der blandt dem befinder sig nogen, der i større eller mindre udstrækning kan være behjælpelig, enten ved at besidde oplysninger om ledige stillinger som de kan videregive, eller som måske endda har mulighed for at anbefale én til en given stilling. Med henvisning til diffusionsstudier (se eksempelvis Coleman, Katz & Menzel 1966) er det altså tanken, at jo flere relationer individet indgår i, jo større mængde af jobinformationer vil der flyde i den enkeltes netværk, som på den måde vil stille individet bedre i en jobsøgningssituation.

Antallet af personer den enkelte kender - dvs. om det sociale netværk er stort eller lille - er dermed et ikke uvæsentligt aspekt når det gælder muligheden for at finde arbejde: Under forudsætning af, at en arbejdssøgende person ikke er selektiv i forhold til hvilket arbejde vedkommende ønsker at tage imod, men derimod er villig til at tage et hvilket som helst job, er det en naturlig følgeslutning, at jo større den totale mængde af kontakter til andre personer er, jo større er sandsynligheden for, at der kan fås adgang til relevante informationer om ledige stillinger og for, at der er nogen der kan hjælpe én (Korpi 2001).

Blandt dem, der har givet størst inspiration til en antagelse om sammenhængen mellem netværksstørrelse og sandsynligheden for at finde sig et job, findes sociologen Mark Granovetter (1973, 1983, 1995 [1974]). Med sine teoretiske overvejelser såvel som empiriske resultater, har Granovetter indskrevet sig som en klassiker indenfor netværkstraditionen, hvor navnlig bogen "*Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*" (1995) har haft skelsættende betydning for anerkendelsen af netværkets rolle i jobsøgningssammenhænge. Granovetter har ganske vist ikke eksplicit opereret med en tese om netværksstørrelse. Som det vil blive uddybet i næste afsnit, var Granovetter i sin undersøgelse af hvordan personer får sig et job igennem deres kontakter til andre mennesker, først og fremmest optaget af betydningen af kontaktens *art*, som det vil fremgå i det herpå følgende afsnit, men i sin meget kendte og ofte citerede artikel "*The Strength of Weak Ties*" (1973) er pointen dog netop også, at hvor nogle typer af relationer kan medføre små netværk der så at sige lukker sig om sig selv, kan andre typer relationer medføre at rækkevidden af netværket øges, hvormed informationer, der med mindre sandsynlighed ville finde vej til små og lukkede netværk, ville blive tilgængelig i de åbne. Det Granovetter lægger vægt på er dermed også vigtigheden af de mennesker, vi som individer *indirekte* kommer i kontakt med via vores omgangskreds (Granovetter 1973:1370), og netværksstørrelsens betydning kan dermed udledes i hans betoning af vigtigheden af mangfoldige kontakter, når det gælder opnåelse af relevante

informationer, der netop ikke opnås gennem selvomsluttende netværk. Som Lin, Ensel & Vaughn (1981) påpeger: "*The wider people cast their social nets, the more likely they are to gather information about a specific job*" (1981:394). At operere med netværksstørrelsen som en væsentlig faktor og eksempelvis udviklingen af valide mål herpå, er efterfølgende blevet en ganske central dimension af de mange netværksstudier, der er kommet efter Granovetter's (se eksempelvis Marsden 1987; Killsworth et al. 1990; Stanton-Salazar & Dornbusch 1995; McCarty et al. 2001; Korpi 2001; Hill & Dunbar 2002)

2.3. Kvalitet: Netværkets indhold

Det foregående illustrerer, hvorledes omfanget af det netværk, den enkelte er del af, kan have betydning for sandsynligheden for at finde sig et job. Et er imidlertid det kvantitative omfang af netværket – noget andet er *effektiviteten* af det sociale netværk og de relationer det udgøres af. At have en stor omgangskreds med et væld af venner og bekendte, vil med stor sandsynlighed ikke være til stor gavn for individet i en jobsøgningssituation, hvis der først og fremmest er tale om personer, der eksempelvis selv er ledige eller af andre grunde ikke har kontakt til arbejdsmarkedet. Om den enkeltes netværk kan siges at være effektivt i jobsøgningssammenhænge, er dermed afhængigt af de personer, der indgår i dette netværk. Dels er det igennem litteraturen påvist, at effektiviteten i forhold til at få et job gennem kontakter, som kort berørt ovenfor, på forskellige måder er afhængigt af kontaktens art, og dels er det vist, at de *ressourcer* som de personer der er en del af individets netværk besidder, er af stor betydning.

2.3.1. Stærke og svage bånd

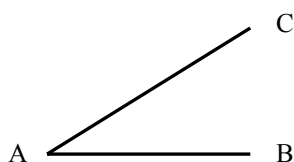
Blandt de mest anvendte og undersøgte teser indenfor netværklitteraturen, findes tesen om at sandsynligheden for at finde job gennem netværket i høj grad hænger sammen med, hvilke former for relationer der anvendes til dette. Denne tese om forskel på relationers effektivitet er den helt centrale i Granovetter's arbejder, og er siden da blevet overtaget, afprøvet og diskuteret i stort omfang (se eksempelvis Friedkin 1980; Lin, Ensel & Vaughn 1981; Lin 1982; Marsden & Campbell 1984; Montgomery 1992; Green, Tigges & Browne 1995; Podolny & Baron; Green, Tigges & Diaz 1999; Korpi 2001). Tesen tager udgangspunkt i en distinktion mellem det, Granovetter (1973) benævner svage og stærke bånd (*weak/strong ties*) og han hævder, at svage bånd, eksempelvis de bånd man har til tidligere kolleger eller "venners venner" eller andre bekendte, i en jobsøgningssituation er mere virkningsfulde end de stærke, som er de bånd man har til sin familie og til sine "sociale venner" (Granovetter 1995:41).

Denne tese hænger som overfladisk berørt ovenfor sammen med betydningen af omfanget af netværk, og er bygget op om en formodning om, at det er gennem de svage bånd at flere og mere effektive informationer eller muligheder bliver tilgængelige for den enkelte – fordi at de personer med hvem vi blot er svagt forbundet, med større sandsynlighed vil bevæge sig i sociale cirkler der er forskellige fra vores egen, og dermed vil have adgang til informationer der er forskellige fra dem. vi selv modtager (Granovetter 1973:1371). Hvor den del af et individs netværk, der omfatter personer, til hvem vedkommende har stærke bånd, dvs. familie og nære venner, og som

tilsammen udgør ”a densely knit clump of social structure” (Granovetter 1983:202) med stor sandsynlighed vil være socialt involverede med hinanden, er der langt mindre sandsynlighed for at dette gælder den del af netværket der består af bekendte. Disse bekendte vil i stedet hver især være involveret i deres eget tætmaskede netværk af stærke bånd - netværk der er forskellige fra individets eget - hvorved de svage bånd der eksisterer mellem individet og dets bekendte bliver en form for *bro* mellem forskellige, tætmaskede klumper af socialt involverede personer, som betyder, at de informationer der flyder i de andres netværk, og som ellers ville være socialt fjerntliggende, kan blive tilgængelige for individet (Granovetter 1973, 1983).

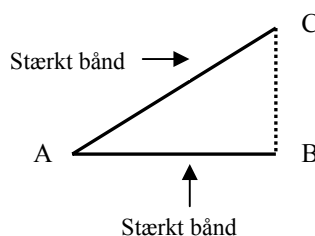
Kardinalpunktet i Granovetter’s argumentation er således, at det kun er i kraft af svage bånd, at sådanne netværk kan forbindes. At stærke bånd - hos Granovetter målt som hyppighed af interaktion - ikke kan udgøre broer (Granovetter 1973:1364) og i stedet reducerer sandsynligheden for, at en person får adgang til andre netværk, søger han med tydelig inspiration fra sociometrien at bevise ved hjælp af et forestillet dyade, indeholdende person A og B, og hvor S benævner det samlede sæt af personer, som enten kan være forbundet til den ene af de to eller til dem begge. Han argumenterer, at jo stærkere et bånd mellem A og B, desto større andel af det totale antal personer i S, vil de begge være forbundet til, dvs. desto større overlap i deres bekendtskabskreds vil der forekomme (Granovetter 1973:1362). Han illustrerer dette ved at opstille en triademodel, hvor person C inddrages, jf. nedenstående Figur 2.1., hvor person A har bånd til både B og C:

Figur 2.1: Granovetter’s ”Forbiddene triad”



Kilde: Granovetter 1973:1363.

Figur 2.2: Egen udbygning af ”Forbiddene triad”



Pointen er, at jo stærkere et bånd person A har til henholdsvis B og C, desto større er sandsynligheden for, at B og C også vil være forbundet med hinanden. Selvom B og C ikke kender hinanden i forvejen, vil deres fælles, stærke bånd til A altså føre dem sammen og generere et bånd dem imellem¹⁸. Granovetter hævder dermed, at har A stærke bånd til både B og C, vil et B-C bånd, svagt eller stærkt, altid eksistere, hvilket er søgt illustreret i Figur 2.2. Dette bliver en afgørende konsekvens i den forstand, at A, B og C derved kan ende med at udgøre hinandens tætmaskede netværk, frem for at være hinandens broer, der kan give adgang til andre netværk og de informationer der florerer her.

¹⁸ Hvilket ifølge Granovetter ikke mindst skyldes den omstændighed, at As stærke bånd til både B og C kan sandsynliggøre, at B og C på mange områder er ens og har en række fællestræk, der igen øger sandsynligheden for at de vil blive venner, når de mødes (Granovetter 1973:1362).

Jo flere svage bånd og dermed broer ud af sit tætmaskede netværk et individ har, desto større er muligheden således for, at vedkommende får flere informationer og at disse informationer hurtigere opnås. De svage båndes styrke består dermed ganske enkelt i, at de giver flere såvel som kortere stier hvorigennem relevante informationer hurtigere kan finde vej til den enkelte (Granovetter 1973:1365). Ud fra denne argumentationsrække er det således givet, at personer med få svage bånd dermed vil stå med begrænset mulighed for adgang til mange og forskelligartede informationer, især de informationer, der befinder sig i dele af det sociale system, der er langt væk. I stedet vil sådanne personer være henvist til de ofte mere begrænsede og lokale informationer, som deres nære bånd kan formidle. Og netop dette kan betyde, præciserer Granovetter, at sådanne personer befinder sig i en dårligere stillet position i forhold til jobåbninger på arbejdsmarkedet (Granovetter 1983:202). Dette henfører han ikke mindst til egne empiriske resultater, hvor de svage bånd netop viser sig mere effektive (Granovetter 1995). Af hans spørgeskemaundersøgelse, baseret på hhv. personlige interviews og survey via brev med i alt 282 mænd fra Newton, Massachusetts, der nyligt havde skiftet job¹⁹ fremgik det nemlig, at de, der havde fået deres job via personlige kontakter (hvilket gjaldt 65 pct.) var kontakten i langt de fleste tilfælde en, som personen ikke særlig ofte var i kontakt med. Blot 17 pct. af dem havde fået deres job gennem en, som de var i kontakt med et par gange om ugen – og dermed har stærke bånd til²⁰. At de stærke bånd i den henseende er mindre effektive underbygges af, at lidt under hver tredje der havde brugt personlige kontakter, angav at fået jobbet ved hjælp af et familiemedlem, slægtning eller ven.

Granovetter's konklusion er derfor, at selvom det er en nærliggende a priori antagelse, at de personer man har stærke bånd til umiddelbart vil have en større motivation til at hjælpe dig i en jobsøgningssituation, og dermed vil være mere effektive, så viser hans undersøgelse imidlertid at det er dine svage bånd - dine bekendte, indirekte kontakter og personer du næsten havde glemt du kendte - der oftest resulterer i et arbejde.

2.3.2. *Ressourcer i netværket*

Det centrale i stærke/svage bånd -hypotesen er dermed, at der er store fordele forbundet med at bryde ud af den intime sociale cirkel af stærke bånd til personer med samme sociale karakteristika som en selv og benytte de svage bånd, der bliver forbindelsen til personer som er forskellige fra en selv, og som giver mulighed for adgang til indflydelse eller information, der ellers ikke ville være tilgængeligt.

Et andet perspektiv på relationernes betydning end Granovetter's påpegning af *strength of ties*, er imidlertid at fokusere på de *ressourcer* der er en del af individets netværk via dets relationer til andre, og som der kan trækkes på og gøres brug af i forskellige sammenhænge. Med henvisning

¹⁹ Beskæftigede, der er begrænset til det Granovetter (1995) benævner PTM-workers (professional, technical og managerial).

²⁰ Om båndet er svagt eller stærkt, måler Granovetter altså ved hyppigheden af kontakt mellem den jobskiftende og kontaktpersonen. Kontakt mindst to gange om ugen kategoriseres som "ofte", kontakt mere end en gang om året, men mindre end to gange om ugen kategoriseres som "en gang i mellem" og kontakt en gang om året eller mindre kategoriseres som "sjældent" (Granovetter 1973:1371).

til det foregående, er det en indlysende antagelse, at jo flere og mangfoldige kontakter der haves, desto større er sandsynligheden for, at der blandt disse er nogen, der for en jobsøgende kan være nyttige i forhold til konkrete informationer om ledige stillinger eller mulighed for at øve indflydelse når det gælder besættelse af disse, men hvis de kontakter den jobsøgende har - svage som stærke, direkte som indirekte – eksempelvis selv befinder sig uden for eller i en marginaliseret position på arbejdsmarkedet, må effekten formodes at være minimal.

Det er således ikke lige meget, hvilke ressourcer der er i netværket, når det gælder muligheden for at benytte disse i jobsøgning eller lignende sammenhænge. Dette er netop hvad sociologen Nan Lin både i sine selvstændige arbejder (1982, se også 1999, 2000, 2001) og med medforfattere (eksempelvis Lin, Ensel & Vaughn 1981) har søgt at pointere med sin sociale ressourcer -teori. Sociale ressourcer er for Lin de ressourcer der er indlejret i et individs sociale netværk gennem de direkte og indirekte kontakter der haves til andre. Det er altså ikke ressourcer som individet personligt besidder, men er samfundsmæssigt værdsatte goder såsom indflydelse og status, der via netværket bliver tilgængelige. Mere præcist defineres sociale ressourcer som *"the wealth, status, power as well as social ties of those persons who are directly or indirectly linked to the individual"* (Lin, Ensel & Vaughn 1981:395). De sociale ressourcer bliver dermed en form kapital (Lin 1999; 2000), som individet kan benytte og omsætte²¹. I jobsøgningsammenhænge vil sådanne sociale ressourcer først og fremmest bestå i kontakt til personer, der har en fordelagtig position på arbejdsmarkedet, hvor de eksempelvis har mulighed for at formidle information eller har en sådan status eller magt, at de kan "lægge et godt ord ind" eller ligefrem er beslutningsdygtige i forhold til ansættelse.

Ligesom Granovetter er også Lin optaget af kontakters betydning i forhold til at finde job, men som den helt afgørende faktor peger han altså på den *status* som den person der benyttes til at opnå en given stilling har. En stikprøve blandt 399 mænd i alderen 20-64 år fra Albany (the Albany study) der fik stillet spørgsmål om både deres første og nuværende job viste eksempelvis, at i de tilfælde hvor personlige kontakter var blevet brugt, var kontaktens erhvervmæssige status signifikant højere end respondentens (Lin, Ensel & Vaughn 1981:397). Pointen er, at det mest hensigtsmæssige resultat opnås, når der er tale om en person, der er højere socialt placeret end en selv. Dette baserer sig på en antagelse om det sociale systems hierarkiske opbygning, hvor personers positioner er rangordnet i henhold til normativt vurderede ressourcer, som ovennævnte

²¹ Her kan det nævnes, at ressourcer og social kapital i dette speciale forstås som det samme, og Lin sætter da også selv lighedstegn mellem begreberne (se eksempelvis Lin 2000:787, spalte 1, midten). Det præciseres dog andre steder, at det er aktørens bevidsthed om disse ressourcer, og intentionelle investering og brug heraf, der er det centrale, hvor social kapital defineres som: *"investment and use of embedded resources in social relations for expected returns"* (Lin 2000:786). Det skal fremhæves, at i dette speciale ses den instrumentelle brug heraf ikke som en betingelse for at kunne tale om sociale ressourcer, og det er derfor også et bevidst fravalg ikke at operere med social kapital –begrebet frem for netværk. Social kapital, der i sociologien bedst kendes fra Pierre Bourdieu, men som er taget op i stort omfang igennem litteraturen (se eksempelvis Bourdieu 1986, 1995 [1979]; Lin, Ensel & Vaughn 1981; Lin 1982, 1999, 2001; Coleman 1988, 1990; Putnam 1993, 2000) er ofte anvendt med et underliggende rational choice perspektiv, og dækker over de potentielle eller akkumulerede ressourcer, der er knyttet til individet gennem dets tilhørsforhold til en given gruppe, og som kan omsættes til andre kapitaler eller magt. Dette bliver en meget snæver forståelse, hvor social kapital primært bestemmes ved sin funktion (jf. Coleman 1988), og som altså synes at fordre stor fokus på selve omsætningsprocessen og individets bevidste gøren. Der skal således ikke gås dybere ind i begrebet, blot konstateres, at en sådan forståelse ikke harmonerer med det i dette speciale anlagte.

velstand, status og magt eller adgang til informationer, og at dette system er pyramideformet hvad angår adgang til og kontrol over sådanne ressourcer. En position tæt på toppen giver ikke adgang til og kontrol over ressourcer, blot fordi sådanne i sig selv er knyttet til positionen, men simpelthen også fordi at man fra denne har større adgang til andre, hovedsageligt lavere rangerende, positioner og de ressourcer, eksempelvis informationer der eksisterer her (Lin 1982:132). Et individ vil ganske enkelt få større udbytte ved at benytte en kontakt der er højere oppe i hierarkiet end dem selv fordi disse personer har flere ressourcer tilgængelige, og dermed vil udgøre en større social ressource for individet. I forhold til nærværende undersøgelse kan det bemærkes, at måske blot det at kende nogen der er på arbejdsmarkedet, som i forhold til en ledig i sagens natur ville have højere erhvervmæssig status, kan være afgørende (for lignende pointe, se Green, Tigges & Browne 1995, der netop peger på betydningen af antal sociale bånd til beskæftigede).

Det er væsentligt at fremhæve, at Lin's fokus dog primært er på hvordan man får sig et *godt* job med høj status og god løn (for lignende studier, se eksempelvis også De Graf & Flap 1988; Boxman, De Graf & Flap 1991; Podolny & Baron 1997; Volker & Flap 1999). I relation til ovenstående er pointen dermed ikke blot, at kontaktens erhvervmæssige status er væsentlig i forhold til at få et job, men at der er en klar sammenhæng mellem kontaktens status og den erhvervmæssige status, det job der opnås, har. Kort sagt er adgangen til og brugen af sociale ressourcer en væsentlig faktor i forhold til at opnå en højere socioøkonomisk status (Lin 1999:35). Her peger empirien på, at brugen af kontakter fører til jobs, der er af højere erhvervmæssig status og som giver en højere løn (Lin, Ensel & Vaughn 1981; Lin 1982). Granovetter's (1995) undersøgelse viste nogle år forinden noget tilsvarende, hvor de personer der havde fundet jobs gennem personlige kontakter, oftere angav en højere grad af jobtilfredshed, ligesom dem der havde fundet deres job på denne måde ligeledes havde højere indkomst end dem, der havde brugt andre jobsøgningsmetoder (1995:13-14)²².

Om det gælder overhovedet at få et job eller om det gælder et bedre job, er sociale ressourcer – tesen dog klar: De sociale ressourcer et individ har, her med fokus på kontakter der har højere erhvervmæssig status, vil have signifikant betydning. Og her er et andet element af Lin's teori, at sådanne kontakter i de fleste tilfælde vil være nogen som man har *svage* bånd til. Lin bekræfter dermed Granovetter's tese om, at det ofte er de svage bånd der er mest effektive, men fordi der er større sandsynlighed for, at ens svage bånd besidder flere ressourcer end en selv (Lin 1982:134). Dette skal forstås i relation til de stærke bånd og antagelsen om, at sådanne bånd oftest vil have til personer der ligner en selv (se eksempelvis Granovetter 1973; Lin 1982). Dette *like-me princip* (Laumann 1966) vil sige, at de stærke bånd almindeligvis vil være til nogen med hvem man deler sociale karakteristika - som har samme sociale status som én selv -

²² Det er dog ikke alle steder i litteraturen, at sammenhængen mellem uformelle jobkanaler og bedre lønnede jobs end de formelle menes at kunne påvises (se eksempelvis Pellizzari 2004; Corcoran, Datcher & Duncan 1980; Marsden 2001). Se også Mouw's (2003) gennemgang af den eksisterende litteratur, på hvilket grundlag han konkluderer, at der ikke er det store belæg for at konstatere, at brug af jobkontakter forøger den erhvervmæssige prestige.

og som dermed ikke vil have flere ressourcer. Så selvom familien kan være isbrydere i forhold til arbejdsmarkedet (Granovetter 1995:43) og som tidligere nævnt har større motivation til at hjælpe dig med at finde et arbejde og måske vil være mere villige til at trække på de muligheder de nu en gang har, vil de i reglen ikke have flere ressourcer at mobilisere eller bringe i spil, end dig selv (Lin 2000:788). Det er altså ikke de gode jobs der opnås ad denne vej og empirien viser da også, at brugen af familiekontakter i jobsøgningen oftere er ensbetydende med *low paid jobs* (Granovetter 1995). Det antages på den baggrund, at "*the strength of the tie used in job-seeking is negatively related to the occupational status one attains*" (Lin, Ensel & Vaughn 1981:395), simpelthen fordi individet har større sandsynlighed for at finde de "rigtige" eller mest indflydelsesrige kontakter uden for sin egen nærmeste sociale cirkel.

2.3.3. Ulighed i ressourcer

Pointen hos Lin er, at nogle relationer, nogle netværk, er associerede med bedre og mere effektive sociale ressourcer, der kan være gavnlige for individet. Omvendt ligger der i dette også et perspektiv på ressourcerne som værende ulige fordelt på sociale grupper i det sociale system, hvor ressourcerne har det med at samle sig i toppen af hierarkiet, og hvor bestemte sociale grupper ikke har samme adgang til disse. Der kan derved tales om en *ulighed* i de ressourcer der er til rådighed gennem netværk²³, hvor der findes dem, der er medlem af ressourcerige netværk, der er "*characterized by relative richness not only in quantity but also in kind-resource heterogeneity*" (Lin 2000:787) hvorimod andre sociale grupper danner særligt ressourcetsvage netværk, hvor indenfor der findes et mere begrænset udvalg af informationer og muligheder hvad angår indflydelse. Ifølge Lin (2000) kan denne ulighed for det første tilskrives den omstændighed, at bestemte grupper samler sig i socioøkonomisk set særligt dårligt stillede positioner og for det andet tendensen til, at personer med samme sociale og socioøkonomiske karakteristika indgår i netværk med andre, der deler disse karakteristika. *Førstnævnte* afspejler en strukturel dimension, hvor historiske og institutionelle processer har bevirket, at samfundet giver ulige muligheder til medlemmerne af forskellige grupper, defineret ved tilskrevne karakteristika som eksempelvis etnicitet, og som betyder, at sociale grupper i udgangspunktet optager differentierede socioøkonomiske positioner samfundet. Pointen er dermed også, at den status eller position et individ har i udgangspunktet, eksempelvis via sin familiebaggrund, køn eller etnicitet, kan være determinerende for de ressourcer der er indlejret i individets netværk (Lin Ensel & Vaughn 1981:396). *Sidstnævnte* er ganske vist særligt kendetegnende for de stærke bånd (jf. ovenfor) men kan på den anden side også siges at være et generelt træk i netværk: Mennesker har det med at interagere og føle fællesskab med dem der ligner dem selv, og vil dermed forme netværk, indeholdende personer fra samme sociale gruppe.

Det er disse to, parallelt optrædende dimensioner, der skaber den ulige mulighed for at opnå adgang til ressourcer blandt forskellige sociale grupper. Når medlemmer af bestemte sociale grupper klynger sig sammen omkring de ringeste socioøkonomiske positioner og samtidig

²³ Lin (2000) taler om "inequality in social capital."

interagerer med personer indenfor samme sociale gruppering, vil konsekvensen nødvendigvis være, at de er forankret i ressourcefattigere sociale netværk (Lin 2000:787). Af den grund er det, Lin kalder *cross-group ties*, dvs. bånd til personer fra andre socioøkonomiske grupper, af meget afgørende betydning for disse dårligere stillede grupper. Problemet er dog blot, at sådanne *cross-group ties* sjældent forekommer: "...*such ties are the exception rather than the rule*" (Lin 2000:787). Dette bekræftes eksempelvis også af Wilson's (1996) studier af kilden til den urbane underklasse, hvor der netop peges på manglen på personlige relationer, der ellers kunne være bindeleddet mellem ghettobeboere og arbejdsmarkedet, som en væsentlig årsag.

2.3.4. Etniske netværk

Den foregående fremstilling af nogle af de dimensioner af det sociale netværk, der kan have betydning når det gælder jobmuligheder kan, som der allerede er åbnet op for, med stor relevans henholdes til etniske minoritetsgrupper i samfundet. Den overordnede pointe hos både Granovetter og Lin er, at de uformelle jobsøgningsmetoder er effektive, både når det gælder muligheden for at opnå information om jobåbninger og generel indflydelse, der eksempelvis også kan føre til bedre jobs. Som vist med Lin, er det imidlertid centralt, at tilgængeligheden af ressourcer der kan omsættes til sådanne muligheder, kan variere ganske betydeligt for givne sociale og etniske grupper - hvor det i øvrigt også er pointen, at etnicitet og placering i sociale gruppe ofte har sin sammenhæng.

Samspillet mellem strukturelle og sociale faktorer betyder nemlig, at et samfunds etniske minoriteter socioøkonomisk set ofte indtager dårligere stillet position, med en placering i de nederste lag af hierarkiet, hvor de både uddannelsesmæssigt og beskæftigelsesmæssigt - og deraf også økonomisk - som gruppe bevæger sig under gennemsnittet for majoritetsbefolkningen. Nogle taler ligefrem om fremkomsten af en ny underklasse eller et nyt proletariat, udgjort af de dele af indvandrerbefolkningen, der har svært ved at finde fodfæste i det danske uddannelsessystem og på arbejdsmarkedet, og som samler sig i ghettoer, i såkaldte belastede områder (se eksempelvis Social Forskning 2005). Da det som allerede påpeget med Lin er blandt de laveste sociale grupper at ressourcerne er færrest, synes det da også at være bredt accepteret, at de netværksforskelle der er påfundet på tværs af etniske grupper er til minoriteternes ulempe, hvor de generelt står svagere til sammenligning med majoritetsbefolkningen hvad angår social kapital. Nyere og ældre empiriske resultater peger på, at minoriteters netværk adskiller sig fra majoritetens, og til sammenligning ofte har netværk der eksempelvis er mindre og oftere består af familie og slægtninge, ligesom der er fundet væsentlige indikationer på, at minoriteters nære relationer hyppigere er arbejdsløse (se eksempelvis Martineau 1977; Marsden 1987; Stanton-Salazar & Dornbusch 1995; Green, Tigges & Browne 1995; Green, Tigges & Diaz 1999). Her er der i litteraturen i øvrigt peget på, hvorledes disse to ting hænger sammen, da "*when primary families are large, more of the total contacts of an individual are likely to be absorbed in them*" (Pool 1980, henvist i Granovetter 1983:210). Undersøgelser viser endvidere, at etniske minoritetsgrupper har større tendens til at bruge familie, slægtninge og andre etniske relationer når de vil opnå ressourcer (Portes 1998) og i højere grad trækker på "lokale" og stærke

relationer, såsom familie og nære venner, i en jobsøgningssituation (Green, Tigges & Browne 1995, Green, Tigges & Diaz 1999)²⁴. Men grundet den tidligere nævnte tendens til homogenitet i ressourcer indenfor sådanne bånd, hvor der oftest er tale om etniske netværk med personer der har samme sociale karakteristika som dem selv, vil ikke blot strukturelle forhold være en forhindring for minoriteterne; deres netværkskomposition forstærker simpelthen det, Lin (2000) kalder *poor social capital*. Som han pointerer: *"To the extent that these immigrant networks contain less resources than nonimmigrant networks, the immigrant group members are disadvantaged in the resources they can access"* (Lin 2000:789).

Det er i den forbindelse værd at fremhæve, at de stærke båndes ufordelagtighed dog ikke synes entydig. Det er nærliggende at antage, at betydningen af henholdsvis svage og stærke bånd skal ses kontekstafhængigt, og at de stærke bånd faktisk kan vise sig betydningsfulde under visse forhold. I sine senere arbejder anerkender Granovetter da også i højere grad dette og pointerer, at den større motivation til at hjælpe samt tilgængelighed der karakteriserer de stærke bånd, spiller en unik rolle i jobsøgningen (Granovetter 1983:209), og Thomas Korpi (2001), der generelt stiller sig skeptisk overfor stærke/svage bånd –hypotesen fremhæver, at i den udstrækning styrken af bånd kan siges at have en betydning, så tyder mest på, at *"among the unemployed, strong ties are indeed more important"* (Korpi 2001:164). På det grundlag er forventningen til effekten af hhv. stærke og svage bånd ikke entydig, men må undersøges via en eksplorativ tilgang til det empiriske materiale. Dog synes pointeringen af, at de stærke bånd *kan* vise sig nyttige i jobsøgningssituationen, at være særligt relevant i forhold til etniske minoriteter: Som allerede påpeget viser undersøgelser, at minoriteter både har flere stærke bånd og er mere tilbøjelige til at bruge dem i jobsøgningen, men det viser sig endvidere, at det også oftere er via netop familie og nære venner at de faktisk *får* arbejde (Green, Tigges & Diaz 1999). I relation til nærværende, synes det dermed oplagt at pege på betydningen af det *etniske* netværk, bestående af familie og andre med samme baggrund, som indvandrerne er en del af. Det er tænkeligt, at der blandt indvandrergrupperne eksisterer en særlig form for etnisk fællesskab, der kan være ensbetydende med særlig støtte og hjælp, der kan vise sig gavnlig i en jobsøgningssituation (for lignende pointe se også Portes & Sensenbrenner 1993). I dansk kontekst, hvor en større del af indvandrerbefolkningen er selvstændige til sammenligning med majoriteten, er det eksempelvis muligt, at man i de etniske netværk yder hinanden hjælp i form af startkapital, gode råd om regler mv. ligesom de selvstændige kan udgøre en indgang til arbejdsmarkedet for andre i netværket. Litteraturen taler i den forbindelse da også om etniske enklaver og arbejdsmæssige nicher, hvor det netop primært er blandt slægt og det etniske netværk at arbejdskraften hentes (Wilson & Portes 1980; Portes & Stepick 1985; Portes 1998, se også Lin 2000).

²⁴ Her skal der dog tages det forbehold, at det refererede tager udgangspunkt i det amerikanske samfund, med primært fokus på forskellene på henholdsvis den sorte og hvide og blandt nogle også den spanske befolkningsgruppe, og foregår indenfor den ramme det sociale system der sætter. Man skal således være påpasselig med, ukritisk at overføre dette på indvandrerbefolkningen i Danmark, men når dette er sagt, fremkommer der alligevel centrale pointer, der synes væsentlige til belysning af nærværende problemstilling.

Omvendt kan der imod de etniske netværk indvendes, at foruden den forventede tendens til færre ressourcer der kan mobiliseres i en jobsøgningsituation, så giver selv samme ressourcemangel anledning til at stille spørgsmålet om, hvilken type af job det så er, at dette netværk kan føre til. Både Lin og Granovetter's pointe er jo netop, at de stærke bånd ofte fører til de jobs, der er forbundet med mindst status og er dårligere betalte. Dertil kommer den begrænsede informationsstrøm i netværket der som diskuteret ofte karakteriserer de laveste socioøkonomiske grupper - noget som kan tænkes at blive forstærket i den udstrækning, at indvandreres netværk primært består af andre med samme baggrund, hvor det etniske netværk så at sige lukker sig om sig selv, uden broer til andre, mere ressourcestærke netværk (jf. tidligere afsnit). I den forbindelse antyder Granovetter (1983), at netop blandt disse grupper er ofte end ikke de svage bånd effektive: Frem for at udgøre egentlige broer, men består i stedet af familie eller venners bekendte, hvor den information de kan give, ikke udgør en egentlig udvidelse af muligheder (Granovetter 1982:208). Også Lin påpeger, hvorledes information har det med at flyde "*within ethnic groups*" (Lin 1982:137) og af samme grund peges der netop på den kapital det kan udgøre for etniske minoriteter at etablere bånd *på tværs* af etniske grænser (se eksempelvis Stanton-Salazar & Dornbusch 1995). I det perspektiv kan man argumentere for, at relationer til majoritetsbefolkningen, i jobmæssig henseende kan udgøre ressourcer for indvandrerne i Danmark - sådan som også dele af dansk litteratur på området overfladisk har lagt op til (jf. forrige kapitel) - men samtidig, med henvisning til Lin, under forudsætning af, at de danskere der så haves kontakt til, besidder flere ressourcer end pågældende selv.

2.4. Dimensioner og spørgsmål til videre undersøgelse

Ovenstående teoretiske fremstilling har givet et billede på, hvorledes det sociale netværk man er en del af, kan influere på beskæftigelsessituationen. Som det er fremgået, gives der en række bud på er forskellige karakteristika vedrørende netværkets størrelse, komposition og ressourcemæssige indhold, der tilsammen kan være af afgørende betydning for, hvorvidt givne beskæftigelsesmuligheder optræder. Hensigten er, at dette skal fungere som en slags guideline i forhold til at udpege nogle af de dimensioner af det sociale netværk, der forventes at have betydning i forhold til beskæftigelsessituationen, og dermed er relevante at underlægge nærmere empirisk undersøgelse.

Disse dimensioner ses af nedenstående Tabel 2.1, og skal først og fremmest være det, som den deskriptive analyse af ledige og beskæftigede tyrkere og iraneres sociale netværk, og de forskelle der her måtte forekomme, skal tage udgangspunkt i. Som det ligeledes fremgår af tabellen, er der til disse dimensioner knyttet et spørgsmål, som retter sig mod afklaring af, hvad det sociale netværk, og de forskellige dimensioner heraf, betyder for at komme i arbejde. Her vil det første spørgsmål være det centrale i den anden analyse, og i den sidste, vil de resterende spørgsmål blive efterprøvet. Både dimensioner og spørgsmål vil dog være et underliggende element, igennem alle tre kapitler:

Tabel 2.1: Dimensioner og spørgsmål til videre undersøgelse

Dimensioner	Spørgsmål
	<ul style="list-style-type: none">▪ I hvilken udstrækning anvendes netværk til at komme i beskæftigelse?
<ul style="list-style-type: none">▪ Netværkets størrelse	<ul style="list-style-type: none">▪ Hvad betyder netværksstørrelse?
<ul style="list-style-type: none">▪ Relationernes karakter: Stærke vs. svage bånd	<ul style="list-style-type: none">▪ Hvilken betydning har hhv. stærke og svage bånd i forhold til at komme i beskæftigelse?
<ul style="list-style-type: none">▪ Ressourcer: Etniske vs. danske relationer	<ul style="list-style-type: none">▪ Hvilken betydning har hhv. etniske og danske relationer i forhold til at komme i beskæftigelse?
<ul style="list-style-type: none">▪ Ressourcer: Beskæftigede i netværket	<ul style="list-style-type: none">▪ Hvad betyder beskæftigelsessituationen blandt forskellige personer i de sociale netværk?

Ud fra dette kan det siges, at nærværende undersøgelse baserer sig på en deduktiv fremgangsmåde, hvor den teoretiske fremstilling afføder en række forventninger til, hvad empirien vil vise. En afprøvning af de fremdragne netværksdimensioner og spørgsmålene der går på deres antagelige betydning i forhold til beskæftigelsen, vil dermed være et væsentligt element i analysen. De vil udgøre en form for fundament, der dels får indflydelse på de spørgsmål der stilles i forbindelse med empiriindsamlingen, og dels skal hjælpe til at systematisere analysen af data. Dog er der ikke tale om, at analysen vil blive udformet som en kronologisk gennemgang af dimensionerne og besvarelse af spørgsmålene, og samtidig er det meningen, at der skal være rum for, at empirien kan fremkomme med resultater, der ikke nødvendigvis er indbefattet af ovenstående teorifremstilling.

Kapitel 3

Metodeovervejelser

I det foregående er det blevet beskrevet og præciseret, hvad dette speciale vil undersøge og hvorfor. Dette kapitel vil tage nærmere fat på, hvem der skal undersøges og hvordan undersøgelsen skal udføres i praksis.

Som indledning til dette, er det dog relevant at reflektere over det netværksperspektiv, som dette speciale baserer sig på, og den betydning det har for selve undersøgelsens udformning. Alle videnskabelige undersøgelser baserer sig nemlig på mere eller mindre eksplicite antagelser om, hvilke strategier der er mest frugtbare, og dette har ofte sin forankring i nogle grundlæggende videnskabsteoretiske overvejelser, som netop influerer de valg der træffes igennem processen og den praktiske fremgangsmåde, hvormed undersøgelsen udføres (jf. Riis 2001). Hensigten er dog ikke at udfolde en omfattende videnskabsteoretisk eller metodologisk diskussion, men nærmere at komme bagom og diskutere nogle af de forudsætninger, som undersøgelsen i kraft af netværksperspektivet baserer sig på.

3.1. Netværksanalyse og det relationelle paradigme

Speciales udtalte netværksperspektiv, der både afspejler sig i den overordnede problemstilling, i de valgte teorier, betyder, at det tilnærmer sig den *sociale netværksanalyse* som forskningsperspektiv (se eksempelvis Wellman 1983; Wasserman & Faust 1994; Emirbayer & Goodwin 1994; Emirbayer 1997; Scott 2000). Overordnet set er netværksanalyse en bred tilgang til studiet af social struktur, der med sit primære fokus på relationerne mellem interagerende individer eller grupper (enheder), kan siges at indskrive sig i det, der kan betegnes det relationelle paradigme (se Emirbayer & Goodwin 1994; Emirbayer 1997). Kendetegnet for det relationelle paradigme er forståelsen af, at ”det virkelige er relationelt” og ”det relationelle er virkeligt” (Bourdieu 1995; Bourdieu & Wacquant 1996). Den sociale verden betragtes her som bestående af processer og dynamiske, udfoldende relationer, og frem for et autonomt, internt organiseret og selvkørende system, anskues samfundet da som ”*a diversity of intersecting networks of social interaction*” (Mann 1986, henvist i Emirbayer 1997:285)²⁵. Samfundet kan i den optik forstås som ”netværket af netværk” (jf. Emirbayer & Goodwin 1994:1417). Indenfor det relationelle paradigme tages der afstand fra de rationelle aktør- og normbaserede modeller, forskellige former for holisme, individualisme og systemtænkning (Mikkelsen 2001:183) samt statistisk variabelanalyse, der er bundet til den idé, at enheder får førsteprioritet og så dernæst relationerne imellem dem, og både individet og samfundet afvises således som det analytiske

²⁵ Denne form for metodologisk relationisme kan føres tilbage til Karl Marx, der i *Die Grundrisse* (1971:77) udtrykker: ”*Samfundet består ikke af individer; det udtrykker summen af de forbindelser og relationer, hvori individerne er placeret*” (Henvist i Bourdieu & Wacquant 1996:28).

udgangspunkt: Individuer kan ikke betragtes løsrevet fra deres relationelle kontekst, og samfundet er i sig selv er intet andet end pluraliteter af forbundne individer (Emirbayer 1997). Det analytiske udgangspunkt skal i stedet være relationer. I sin grundform kan relationel tænkning dermed ses som et alternativ til både metodologisk individualisme og metodologisk kollektivism.

Langt de fleste netværksanalytikere arbejder indenfor rammen af en relationel tilgang, hvor det netop er de sociale bånd eller relationer mellem enheder, det være sig individer eller grupper, frem for enhederne som sådan, der er i analytisk centrum. Aktører og deres handlinger forstås som gensidigt afhængige, og det primære mål er at afdække sociale relationer mellem aktører indenfor et givet socialt system (Wasserman & Faust 1994). Navnlig er der fokus på de mønstre af regulariteter som relationerne danner. Disse mønstre udgør strukturer, der her netop konceptualiseres som "*lasting patterns of relations among actors*" (op.cit:4). Det er opfattelsen, at den struktur sociale relationer i mellem aktører udgør, samt den enkeltes placering i netværket, har væsentlige adfærds-, opfattelses- og holdningsmæssige konsekvenser (Knoke & Kuklinski 1983:13), og social handlen og sociale processer må derfor til en vis grad forstås som uafhængige af aktørernes vilje, overbevisninger og værdier²⁶. Dette hænger sammen med det *antikategoriske imperativ* (jf. Emirbayer & Goodwin 1994, se også Knoke & Kuklinski 1983; Wellman 1984; Wasserman & Faust 1994; Scott 2000) der er udbredt indenfor netværksanalyse. I dette ligger der det synspunkt, at individuelle såvel som kollektive aktørers handlinger ikke blot er et spørgsmål om aktørers kategoriske egenskaber eller karakteristika - såsom køn, alder, partitilhørsforhold, etnicitet, religion samt dermed givne normer og værdier, overbevisninger eller motiver - men altså også må fortolkes som et resultat af deres indgåelse i strukturerede, sociale relationer²⁷ (jf. Wellman 1983:165). Hermed ses tråden tilbage til det relationelle paradigmes afvisning af principperne bag metodologisk individualisme. Netværksanalyse sætter spørgsmålstejn ved forklaringskraften ved de strategier, der udelukkende vægter betydningen af individer eller grupper intentionelle handlinger, og mener, at frem for at se på aktørers intentioner og motiver som *årsag* til social handlen, skal de i højere grad ses som *effekter* af mønstrede relationer og en strukturel placering. Det er netværksanalysens grundantagelse, at sociale relationer og de netværk de danner, griber ind og sætter rammen for signifikante begrænsninger såvel som muligheder for netværksmedlemmerne og dermed social handlen (Wellman 1983; Emirbayer & Goodwin 1994). Dette skyldes, som det også kunne udledes af teori afsnittet, at relationer betragtes som værende kanaler, hvorigennem ressourcer, som eksempelvis information, rigdom, magt eller indflydelse, "flyder" eller overføres, men samtidig,

²⁶ Med tydelige spor tilbage til den simmelske vægtning af, at mønstre af forbindelser påvirker social adfærd, baserer netværksanalyse sig således i mange tilfælde på den antagelse, at adfærd og sociale processer struktureres af objektive, "overindividuelle" mønstre af sociale relationer (Emirbayer & Goodwin 1994:14).

²⁷ Ud fra et netværksperspektiv er problemet med kategorisk analyse at den ved at behandle individer som uafhængige analyseenheder, generelt negligerer forklaringskraften ved sociale relationer og de strukturelle mønstre de danner, ligesom der er fare for, at underliggende strukturelle fænomener behandles som kategoriske egenskaber (Wellman 1983:166). Netværksperspektivet anerkender ganske vist, at aktører tilhører både kategorier og netværk, men relationerne mellem aktører er det primære, er de kategoriske egenskaber og kendetegn det sekundære (Wasserman & Faust 1994:8).

at disse ressourcer allokeres ganske *forskelligt* (Wasserman & Faust 1994). Med udgangspunkt i et grundlæggende blik på verden som værende konstrueret af asymmetriske relationer, der er uløseligt forbundet til hierarkiske strukturer (Wellman 1983:157) skal en alternativ analyse af adfærd og social handlen ifølge netværksanalysen således i stedet fokusere på den sociale fordeling af muligheder, forstået både som en ulighed i tilgængeligheden ressourcer, og som en ulighed i tilgængeligheden af de strukturer, hvorigennem personer kan opnå adgang til disse ressourcer.

3.1.1. *Speciales netværksperspektiv*

Det foregående viser, at netværksanalyse og det relationelle paradigme det i de fleste tilfælde indskriver sig i, baserer sig på nogle grundlæggende antagelser, som også dette speciale langt hen ad vejen slutter på om. Omvendt betragtes netværksanalysen ikke som en teoretisk, metodologisk og metodisk ”standardpakke” til dogmatisk efterlevelse. Netværksanalyse betragtes først og fremmest som *et tilbud om en anskuelse*, et tilbud der opfordrer til at betragte aktører som værende forbundne med hinanden igennem netværk af sociale relationer - netværk der kan have en endog signifikant indflydelse. Det anerkendes, at alle sociale aktører via de netværk af sociale relationer de er en del af, således også kan siges at være en del af en social struktur, og at denne struktur er overindividuel i den forstand, at den i et vist omfang influerer på aktørerne, deres handlinger og muligheder, uafhængigt af deres intentioner eller vilje. Dog er der ikke tale om en opslutning til den retning indenfor netværksanalyse, benævnt *strukturalistisk determinisme* (jf. Emirbayer & Goodwin 1994: 1425-1428), der med en ortodoks tilslutning til det antikategoriske imperativ²⁸ samt et entydigt fokus på objektive og overindividuelle sociale strukturer, ikke blot påpeger, at social adfærd og processer ikke *alene* kan forklares ved kategoriske egenskaber, men decideret *afviser* alle ikke-relationelle eller ikke-strukturelle forklaringer, og dermed komplet afskriver betydningen af subjektiv mening og motivation samt aktørers værdier og normative forpligtelser over for hinanden (Emirbayer & Goodwin 1994). Samtidig afvises her også en anden, og senere tilkommen ”outlier” indenfor netværksanalyse, nemlig *strukturalistisk instrumentalisme* (jf. Emirbayer & Goodwin 1994:1425,1428-1431), der ganske vist formår at tage højde for betydningen af den subjektive dimension dvs. aktørernes motiver bag social handlen, men som frem for en overdreven vægt på aktører som værende underlagt strukturer, i stedet anlægger et rational choice-perspektiv til forklaring på menneskelig handlen (se eksempelvis Coleman 1990; Nan Lin 1982, 1999, 2000, 2001) eller tavst opererer med en instrumentel forståelse af agens, og hvormed denne handlen konceptualiseres meget snævert som værende nyttemaksimerende og instrumentel²⁹.

²⁸ Det antikategoriske imperativ kan kritiseres for at betyde, at dele af netværkstraditionen har forfulgt det simmelske mål om en formalistisk sociologi, hvor det udelukkende er den overordnede struktur af netværksforbindelser, dvs. *form*, der tiltrækker sig opmærksomhed, hvorimod disse forbindelsers *indhold* oftest er blevet overset (Emirbayer & Goodwin 1994:1415). Dog er der også en anden retning indenfor netværkstilgangen (jf. Wellman 1983) som Wellman kalder ”*a broad structuralism*” (Wellman 1983:160) og som ifølge Emirbayer & Goodwin (1994) ”*devotes more attention to the content of network ties*” (1994:1415).

²⁹ Indenfor denne tilgang, bliver indgåelse i sociale relationer og netværksdannelse dermed i alt for høj grad et spørgsmål om intentionelle handlinger med henblik på at opnå et givent mål, hvorved netværksbegrebet betragtes som et verbum, at ”netværke” (jf. Wellman 1983:156).

Med en aktør/strukturforståelse, hvor aktører på mange måder betragtes som frit handlende, men at dette altid sker indenfor den sociale kontekst aktørerne er en del af, som sætter rammebetingelser for den sociale adfærd samt for tilgængeligheden af muligheder og ressourcer, placerer nærværende forståelse af netværkstilgangen sig et sted i mellem de to poler. Også på andre områder vil der være tale om en mere pragmatisk anvendelse af netværksperspektivet. Som det allerede er blevet påpeget i det indledende kapitel, og som det vil blive uddybet i de følgende afsnit, har specialet valgt at tage udgangspunkt i personlige netværk samt anvende spørgeskemaundersøgelse som den primære kilde til empiri. Ved at tage udgangspunkt i personlige netværk, udelukkes dels en række af de metoder, der ellers er et særkende ved store dele af netværkstraditionen³⁰ (for uddybning af metoder indenfor netværksanalyse, se Scott 2000) og dels er tilgangen blevet kritiseret for, at den ved at sætte individet i centrum netop fodrer kategori- eller egenskabsbaserede analyser, frem for at fremdrage strukturelle mål til beskrivelse af sådanne netværk (McCarty 2002). Imidlertid er det dog væsentligt at påpege, at netværkstilgangen ikke så meget handler om en bestemt metode. Derimod er der tale om et *perspektiv*, der først og fremmest indebærer et fokus på relationernes betydning og en anerkendelse af, at selvom individet analytisk kommer i fokus, kan dette individ ikke betragtes løsrevet fra sin relationelle kontekst. Det bliver en måde at betragte sociale forhold på, som fostrer de rette spørgsmål til belysning heraf. Som Wellman (1983) ganske rammende påpeger: ”*The essence of the network approach remains not in the method used but in posing questions and searching for answers in terms of structured connectivity*”(Wellman 1983:171-172).

3.2. Undersøgellesdesign

Som det blev understreget i starten af dette kapitel, har hensigten med diskussionen af netværk som perspektiv været at komme nærmere på nogle af de forudsætninger og betragtninger som præger specialet, netop i kraft af det valgte netværksperspektiv. Af de efterfølgende metodeovervejelser vil det fremgå, hvorledes det valgte netværksperspektiv er noget der reflekteres i udformningen af den egentlige undersøgelse, i såvel design, metode og spørgsmålsformuleringer. Indledningsvist vil begrundelsen for mit udgangspunkt i personlige netværk, jf. diskussionen i det foregående, blive præsenteret, og denne netværksafgrænsning vil føre over i en diskussion af den populationsmæssige afgrænsning til tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune.

3.2.1. Hele eller personlige netværk

Netværk må siges at være en noget diffus og u håndgribelig størrelse, der er overordentligt svært at konceptualisere med henblik på analytisk udredning: For hvad er et socialt netværk i grunden,

³⁰ Metodologisk set er netværksanalyse kraftigt inspireret af tankerne bag sociometrien og grafteori - der på sin side kan henføres den klassiske sociolog Georg Simmel, som med sit fokus på de mønstre eller *former* som interaktionen indenfor en gruppe antog, netop forsøgte at udvikle en slags det sociale livs geometri (jf. Ritzer 2000:160-161) - men de metoder som sociometrien og grafteorien har afledt, er rettet mod afdækning af *hele* netværk og ikke personlige netværk (se følgende afsnit for uddybning).

hvilke kriterier går forud for at kunne tale om et netværk, medtælles tilfældige, kortvarige bekendtskaber og indirekte kontakter som relationer der er værd at skelne til? Indenfor netværksanalyse, er det relationer, som er det, ethvert netværk udgøres af, der er fokus, men man kan spørge, om ikke mellem menneskelige relationer i en eller anden forstand er uendelige – hvor går grænsen?

I analytisk øjemed er det ganske enkelt en betingelse at opstille nogle skillelinjer der markerer, hvilke former for netværk og relationer der fokuseres på, og ikke mindst blandt hvilken population, og indenfor netværkstraditionen kan der peges på to forskellige tilgange til, hvordan dette kan angribes (jf. eksempelvis Wellman 1983; McCarty 2002). Nogle netværksanalytikere vælger at undersøge *hele* netværk, hvor det er en afgrænset social gruppe der fokuseres på, som eksempelvis børn i en skoleklasse, beboere i en landsby, medlemmer af en given bestyrelse osv. Denne tilgang betegnes også som en sociocentrisk tilgang (McCarty 2002), og målet er her at kortlægge gruppens medlemmers relationer til hinanden, de strukturelle mønstre der findes i interaktionen imellem dem, samt hvordan disse mønstre forklarer givne omstændigheder, såsom fordelingen af magt eller ressourcer indenfor gruppen (McCarty 2002). Andre foretager analyser af *personlige* netværk, hvor det er individer frem for grupper der er omdrejningspunktet, og som inkluderer alle de mennesker individet kender, som eksempelvis ægtefællen, slægtninge, barndomsvenner, kollegaer, klubkammerater osv. Dette kaldes af McCarty en egocentrisk tilgang og det er denne tilgang som nogle af de personer, der har øvet størst indflydelse på netværksanalysetraditionen, nemlig antropologerne J.A. Barnes (1954) og Elizabeth Bott (1956, 1972 [1957]) har anvendt i deres skelsættende studier. Indenfor den personlige netværk-tilgang er fokus på at undersøge, hvordan sammensætningen, indholdet og konfigurationen af relationer eller forbindelser påvirker individet, dets muligheder og tilgængelighed af ressourcer (Wellman 1983:160) hvorved man søger at fremdrage særlige træk ved de personlige netværk som forklaring på givne omstændigheder eller adfærd, som eksempelvis politisk deltagelse, tackling af svære livssituationer - eller som i nærværende tilfælde, om man er i beskæftigelse eller ej. I denne undersøgelse er den nødvendige afgræsning foretaget ved at stille skarpt på personer med tyrkisk og iransk baggrund, bosat i Aalborg eller Århus kommune. Hvad angår de to forskellige netværkstilgange, så fordrer nærværende problemstilling tydeligvis den sidstnævnte. Som det er fremgået af det indledende såvel som forrige kapitel, er hensigten at undersøge, hvorledes givne netværksdimensioner såsom netværksstørrelse, relationstyper og ressourcer har sit samspil med beskæftigelsessituationen, for på den måde at tilnærme en belysning af ikke-vestlige indvandreres mindrebeskæftigelse, og dette ville ikke kunne undersøges via en sociocentrisk tilgang. En sådan tilgang ville betragte og analysere gruppen af tyrkere som ét netværk og gruppen af iranere som et andet, og ville være den rette ifald der blev arbejdet med en problemstilling der vedrørte kortlægning af de interne relationer henholdsvis tyrkere og iranere imellem. Her ville kun det etniske netværk blive belyst, og om end netop de etniske relationers betydning i forhold til beskæftigelse som det fremgik af teoridelen er et centralt

element i nærværende undersøgelse, ville dette udelukke belysningen af en række andre netværksdimensioner jf. teorien og dermed ikke kunne give et ligeså nuanceret og udtømmende billede på netværkets betydning, som det målsættes i problemstillingen. Med en indledende definition af netværk som værende de samlede antal relationer et individ indgår i, virker det i relation til undersøgelsens formål således mest hensigtsmæssigt at tage udgangspunkt i det personlige netværk for tyrkere og iranere, bosat i Aalborg eller Århus, og via det teoretiske begrebsapparat dels at give en karakteristik heraf og dels at undersøge dets sammenhæng med beskæftigelsessituationen.

3.2.2. Hvorfor tyrkere og iranere - og så i Aalborg og Århus?

Med udgangspunkt i det foregående, kan man spørge, om den egocentriske netværkstilgang i samme grad som den sociocentriske nødvendiggør en meget afgrænset population. Kunne jeg eksempelvis ikke have valgt at medtage alle med en baggrund i et ikke-vestligt land, jf. problemstillingen, frem for at opstille den betingelse af de skulle have tyrkisk eller iransk oprindelse, og hvorfor lige tyrkere og iranere, og hvad opnås der ved den geografiske afgræsning til Aalborg og Århus? Hvad angår førstnævnte, at undersøgelsen ikke blot inkluderer personer fra alle ikke-vestlige lande, så skyldes det primært, at der forekommer meget store forskelle nationaliteterne imellem indenfor for gruppen af ikke-vestlige indvandrere. Der er tale om en ganske uhomogen gruppe, ikke mindst beskæftigelsesmæssigt, jf. Tabel 1.3 i kapitel 1, og det ville derfor ikke være forsvarligt at behandle dem samlet. I stedet er disse forskelle relevante at afdække, og en del af målsætningen er da netop også at sammenligne tyrkere og iranere. Alternativt kunne jeg have valgt at inddrage flere end de valgte to grupper og på den måde få et mere nuanceret billede, men da den primære del af undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse, der udføres af en person alene, ville det være en umulig opgave at indsamle et tilstrækkeligt antal indenfor hver gruppe med henblik på statistisk analyse. På den baggrund er det fundet mest hensigtsmæssigt at indsnævre fokus til et par nationaliteter blandt de ikke-vestlige indvandrere, og koncentrere tiden og ressourcerne om at få et passende antal blandt disse hver især.

At valget faldt på tyrkere og iranere blandt et væld af nationaliteter, har også flere begrundelser, men skal først og fremmest ses som foranlediget af de markante forskelle der præger de to grupper, deres karakteristika og historie: Gruppen af tyrkere i Danmark består primært af de tyrkere og deres efterkommere, der kom til Danmark i slutningen 1960'erne og i starten af 1970'erne som arbejdskraft, indbudt til at påtage sig nogle af jobs som det økonomiske opsving havde åbnet op for. Der var ofte tale om personer fra Tyrkiets landområder, præget af fattigdom og begrænset skolegang, der tog til Danmark med forventning om, at de efter en årrække som gæstearbejdere, kunne vende tilbage til Tyrkiet med penge nok på lommen til at kunne leve, om ikke fyrsteligt, så med en levestandard der var væsentligt højere end den de forlod. I dag ved vi, at disse drømme for de fleste ikke blev til virkelighed, og således findes der både anden- og tredjegerations tyrkiske efterkommere, ligesom familiesammenføringer jævnlige følger nye

personer til gruppen af førstegenerations-tyrkere i Danmark. De fleste af iranerne på den anden side, kom til Danmark som politiske flygtninge i midten af 1980'erne, på flugt fra præstestyret og fra den 8 år lange krig med nabolandet Irak, der kostede en stor del af landets unge mænd livet dengang. Det var først og fremmest den højere iranske middelklasse fra de større byer, der havde råd til at blive hjulpet ud af landet, ligesom mange af de intellektuelle, der havde mobiliseret modstand bl.a. gennem regimekritiske tryksager, måtte flygte fra repressalierne i form af blacklisting, fængsling eller i værste fald henrettelse. Også blandt denne gruppe, findes der i dag flere efterkommere ligesom der også forekommer familiesammenføringer, men faktisk er iranerne den gruppe, hvor ægteskab med personer fra den danske majoritetsbefolkning er hyppigst forekommende, hvor den for tyrkerne er blandt den laveste (Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark 2006).

Foruden den omstændighed at tyrkere og iranere er blandt de største indvandrergupper fra ikke-vestlige lande i Danmark, og derfor i sig selv er relevante, er der altså tale om to grupper, der i grove træk kan siges at have vidt forskellige baggrunde, er præget af vidt forskellige indvandringsårsager og ikke mindst har vidt forskellige uddannelsesniveauer, som gør dem interessante at sammenligne i et netværksperspektiv: Er der eksempelvis forskel på de to gruppers netværk hvad angår størrelse, ressourcer og de relationer det udgøres af, og er der forskel på måden disse netværk bruges på? For hvor det til eksempel er nærliggende at forklare arbejdsmarkedstilknnytning med, at indvandrede iranere ofte har høj medbragt uddannelse ligesom de og deres efterkommere også i højere grad tilegner sig dansk uddannelse, kommer denne del af human kapital -forklaringen til kort, når det gælder tyrkernes beskæftigelse. Ses der ved hjælp af registerdata på højest fuldførte uddannelse - medbragte eller i Danmark tilegnede - for tyrkiske og iranske indvandrere³¹ står det klart, at hvor hele 44,4 pct. af de iranske indvandrere, har en erhvervskompetencegivende uddannelse (erhvervsfaglig eller videregående), gælder tilsvarende blot 17,3 pct. af tyrkerne (pr. 1. januar, 2004, egne beregninger på registerdata)³² og derfor burde deres arbejdsmarkedstilknnytning ud fra en human kapital-forklaring at være væsentligt dårligere, men som tidligere vist, er dette ikke tilfældet³³. Deres beskæftigelse kan ikke på samme vis være afledt af uddannelse, og sammen med pointerne fra kapitel 1 om, at også nytilkomne fra Tyrkiet har vist sig at komme hurtigere i beskæftigelse end andre grupper og at tyrkerne er dem, der hyppigst angiver at have fået arbejde igennem deres netværk, synes det ikke usandsynligt, at der ved en netværksanalyse vil vise sig at være nogle

³¹ Efterkommere her udeladt med henblik på eliminering af alderseffekt.

³² Variablen HFFSP, der angiver niveau og retning for den højeste fuldførte almen- eller erhvervsuddannelse er anvendt (se www.dst.dk for uddybende præsentation) og omkodet til 7 kategorier: Ingen uddannelse, uddannelse på folkeskoleniveau, gymnasial eller tilsvarende adgangsgivende, erhvervsfaglig, kort videregående, mellemlang videregående og lang videregående. Sammenhængen mellem oprindelse og uddannelsesniveau udtrykkes ved en Gamma på .462, p.000, der fortsat består, når der kontrolleres for alder, partiel Gamma=.409, om end nærmere undersøgelse af de lokale Gammaer indikerer, at for den yngste aldersgruppe udligner uddannelsesforskellene på tyrkiske og iranske indvandrere sig noget.

³³ Som det fremgik af Tabel 1.3 er ledigheden ganske vist lidt højere blandt tyrkerne i Danmark på landsplan, særligt når kvinderne sammenlignes, men ses der på lokale tal fra Aalborg og Århus kommune, er billedet lidt anderledes. Her er det faktisk tyrkerne, der både har højere erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens samt lidt lavere ledighed (se udførlig gennemgang af tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune i bilag 2).

særlige betingelser der gør sig gældende for tyrkerne, som måske kan kobles til dét, at de er den indvandrergruppe der har været længst i Danmark og derfor kan tænkes at have veletablerede netværk, som både nytilkomne og de der har været i landet længe kan drage fordel af.

Dette kan altså blive undersøgt via komparation af tyrkerne og iranernes netværk, som samtidig kan fungere som en mere nuanceret afprøvning netværkstesen, som netop kan kontrolleres for betydningen af gruppernes forskellige baggrundskarakteristika, som alternative forklaringer på beskæftigelsessituationen (jf. diskussion i kapitel 1). Dette er også en anden begrundelse for valget af population, der ligeledes skal betragtes som et bevidst *fravalg* af de nytilkomne flygtningegrupper. Beskæftigelsen blandt disse grupper er, som det fremgik af Tabel 1.3. eksempelvis for irakere og somaliere, særligt lav, men der er efter alt at dømme tale om et temmelig misvisende billede, under kraftig indflydelse af, at indvandrere som allerede påpeget generelt bruger en årrække på at komme ind i det danske samfund i form af diverse sprog-, integrations- og kvalificeringsforløb osv. førend de er arbejdsmarkedsparate. Dertil kommer andre former for ”startvanskeligheder” af mere personlig karakter, der ligeledes kan influere på beskæftigelsen. Valget af tyrkere og iranere er således også et forsøg på at opnå et mere reelt billede, og samtidig minimere en ellers oplagt alternativ forklaring på beskæftigelsessituationen - nemlig opholdstiden - og som ellers ville have vanskeliggjort undersøgelse af netværkstesen. Netop grundet de store variationer de forskellige nationaliteter imellem samt de særlige forhold for nytilkomne, er det da heller ikke påstanden, at samtlige resultater der findes i forbindelse med indvandrere og efterkommere fra Tyrkiet og Iran gør sig gældende for alle ikke-vestlige indvandrere. Til trods for, at der som vist er tale om to grupper med meget forskellige karakteristika, så er de jo netop begge nogen, der eksempelvis har været i Danmark i mange år, og som placerer sig i den høje ende hvad angår beskæftigelse, jf. Tabel 1.3. Så man skal være varsom med ukritisk at overføre de netværksbilleder der fås ved analyse af tyrkere og iranere til andre grupper. Faktisk er det muligt, at tyrkere og iranere - netop af disse årsager - giver et mere positivt billede, hvor netværket blandt personer fra nogle af de andre ikke-vestlige nationaliteter, måske ikke besidder samme ressourcer, samme andel af danske venner og bekendte eller lignende.

Hvad angår den sidste afgrænsning, den geografiske, hvor der er valgt fokuseret på personer fra Aalborg og Århus kommune, har dette - foruden den omstændighed, at mange netværksstudier før dette, netop har valgt at indsnævre sig til en, eller i al fald ganske få byer som genstand for deres studier (se eksempelvis Granovetter 1995 [1974]; Lin, Ensel & Vaughn 1981; Green, Tiges & Browne 1995) - to begrundelser: For det første en praktisk begrundelse, i og med at jeg selv er bosiddende i Aalborg og har gode kontakter i Århus navnlig til iranere i kommunen, hvilket på den vis ville lette empiriindsamlingen og eventuel imødekommelse af de, der helst ville deltage i undersøgelsen gennem et ansigt-til-ansigt møde. En anden og mere væsentlig begrundelse for, at jeg valgte at fokusere på to kommuner, i stedet for at holde undersøgelsen åben overfor alle iranere og tyrkere er, at det er forventningen, at dette vil give et anderledes dybt indblik i de

netværk – særligt de etniske - som deltagerne er en del af. Trods beslutningen om at anvende den personlige netværk-tilgang, er det navnlig i henhold til teorierne er det fundet relevant at se nærmere på, om der eksisterer et lokalt fællesskab, måske udtrykt gennem arbejde, bopæl eller sociale aktiviteter, med den udenlandske baggrund som fællesnævner. Dette indfanges bedst, ved at koncentrere fokus om få områder, for på den måde at få mere indgående kendskab til eksempelvis de nøglepersoner, det foreningsliv samt de aktiviteter og arrangementer der er her, og som kan være samlingspunktet for fællesskabet (I bilag 2 findes der en udførlig beskrivelse af gruppen af tyrkere og iranere i de to valgte kommuner, baseret på egne beregninger på registerdata).

3.2.3. Metodekombination: Spørgeskema og samtaler

Som pointeret i staten af dette kapitel, bestemmes en netværkstilgang ikke ved en given metode. Det er ikke sådan, at der findes én form for netværksdata, der indhentes ved hjælp af én bestemt metode. Netværksdata kan være mange ting, og handler primært om, *hvad* der indhentes oplysninger om. Dog synes der indenfor netværksanalyse at eksistere en udbredt tradition for at anvende kvantitative frem for kvalitative metoder: Tilhængerne af hele netværk-tilgangen har indsamlet spørgeskema-data med fokus på udviklingen af teknikker til relationel analyse heraf, og de, der anvender personlige netværk-tilgangen, som i øvrigt er temmelig udbredt, er spørgeskemaundersøgelser blevet brugt til at belyse forskellige dimensioner af det sociale netværk, sådan som det opleves af respondenter selv, som eksempelvis antallet af respondentens kontakter, hyppigheden af kontakt. Spørgsmålet er dog, om kvalitative metoder er helt uanvendelige til netværksanalyse, eller om de i stedet kan yde et væsentligt bidrag? Faktisk gives der i litteraturen eksempler på anvendelse af kvalitative metoder, eksempelvis arkivdata, dagbøger og observationer, eksperimenter (jf. Wellman 1983; Marsden 1990), ligesom antropologerne J.A. Barnes (1954) og Elizabeth Bott's (1956, 1957) klassiske undersøgelser, der stadig udgør inspirationskilder, indeholdt feltstudier af henholdsvis det sociale liv i en norskfiskerby og af et mindre antal familier i 1950ernes London.

Det er således ud fra forståelsen af, at forskellige metoder til empiriindsamling kan supplere hinanden og give et mere nuanceret indblik i de sociale netværk for undersøgelsesdeltagerne, at nærværende speciales empiriske grundlag vil bestå af såvel en spørgeskemaundersøgelse, gennemført som telefoninterview blandt personer med tyrkisk og iransk national oprindelse i Aalborg og Århus kommune, samt af empiri, indhentet fra ikke-strukturerede samtaler med de fleste af spørgeundersøgelsens deltagere³⁴. Det er hensigten at spørgeskemaundersøgelsen som den kvantitative empiri via sin bredde skal give overblikket over de sociale netværk som de tegner sig for de valgte personer og klargøre, i hvilket omfang disse netværk har sin sammenhæng med beskæftigelsessituationen, hvor den kvalitative empiri skal uddybe, supplere og bidrage til tolkning af spørgeskemaundersøgelsens resultater. Om end det kvantitative data vil

³⁴ I og med at der er tale om både spørgeskemaundersøgelse og samtaler, kaldes de medvirkende som samlet betegnelse for *undersøgelsesdeltagere*, frem for respondenter eller informanter.

udgøre specialets primære empiriske grundlag, er der således tale om et undersøgelsesdesign, der baserer sig på *metodekombination*.

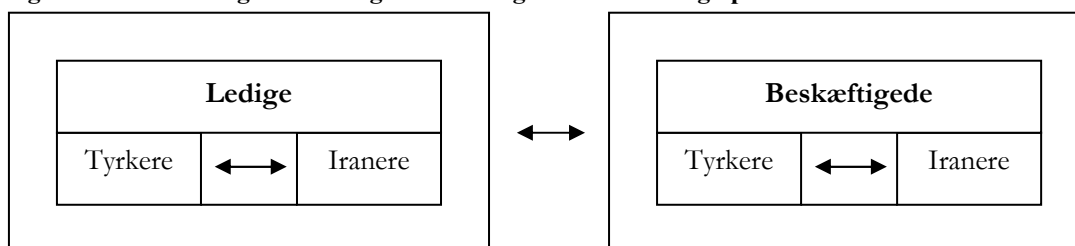
Tidligere har metodevalget været et punkt der har delt vandene på det sociologiske felt og i mange år blev der peget på et grundlæggende modsætningsforhold mellem kvantitative og kvalitative metoders epistemologi og ontologi, samt deres opfattelse af mennesket i samfundet. Derfor blev de betragtet som inkommensurable, og stod således overfor hinanden som metoder, der i et videnskabsteoretisk og metodologisk perspektiv knyttede an til to forskellige grundpositioner med positivismen (empiricismen) på den ene side og en fortolkende tradition på den anden. De seneste årtier er dikotomien mellem metoderne dog været til kraftig diskussion, hvor det dels er blevet stillet spørgsmålstegn ved, om metoderne nu også er så fastlåst i et videnskabsteoretisk perspektiv som det tidligere har været opfattelsen (se eksempelvis Riis 2001) og dels er fokus blevet flyttet over på det frugtbare og givende ved at overskride denne dikotomi (jf. Danermark et al. 1997; Riis 2001; Nielsen 1998). I nærværende tilfælde er der tale om et problemfelt, der er forholdsvist ubelyst, og det er af den grund fundet hensigtsmæssigt at indtage en mere pragmatisk position med sigte på at indhente så megen og præcis viden som muligt. Specialet søger således ikke at leve op til et definitivt forskningsideal, ligesom de resultater analyser af empirien fremkommer med, ikke har til hensigt at blive udlagt som uanfægtelige ”sandheder”.

Det er i stedet målet, igennem spørgeskemadelen at kunne udsige sig om de sociale netværk for den udvalgte population, samt at klarlægge, hvorledes disse og deres forskellige dimensioner har sin sammenhæng med beskæftigelsessituationen, samtidig med at inddragelsen af undersøgelsespersonernes personlige fortællinger, oplevelser og synspunkter, skal være et supplement og illustration heraf.

3.2.4. Komparation af ledige og beskæftigede

Før en præsentation af specialets såvel kvantitative som kvalitative empiriske grundlag samt hvorledes kontakten til de personer der har indgået i undersøgelsen blev etableret, vil der i det følgende blive præsenteret endnu en dimension af specialets undersøgelsesdesign. Undersøgelsen vil nemlig inddrage både ledige og beskæftigede personer, og vil derfor primært udforme som en komparation af de to grupper - dog med løbende komparation af tyrkere og iranere også. Dette fremgår af nedenstående Figur 3.1:

Figur 3.1: Sammenlignende design: Beskæftigelsessituation og oprindelse



Igennem litteraturen tegner der sig et billede af, at det typiske design til undersøgelse af sammenhængen mellem netværk og beskæftigelse ligner det, som Granovetter (1995[1975]) i sin tid benyttede, hvor undersøgelsespopulationen som tidligere nævnt kun bestod af beskæftigede, der indenfor en kortere periode havde fået nyt arbejde. Som det er fremgået af de teoretiske perspektiver, skyldes dette, at tidligere undersøgelser ofte har haft fokus på jobskifte, og betydningen af netværk i forhold til jobmæssig *avancement*. I nærværende undersøgelse er det imidlertid ikke så meget jobskifte, endsig *avancement*, der står som det centrale. Fokus ligger i stedet på ledighed blandt ikke-vestlige indvandrere, her tyrkere og iranere, og på, hvad netværk kan betyde i forhold til det, blot at indtræde på arbejdsmarkedet overhovedet.

Af den grund er det således fundet mest hensigtsmæssigt at opstille et design, hvor både ledige og beskæftigede inddrages. Ved at udføre spørgeskemaundersøgelsen og de kvalitative samtaler blandt såvel ledige som beskæftigede, bliver det nemlig muligt at afdække, dels om der forekommer væsentlige forskelle i henholdsvis ledige og beskæftigedes sociale netværk og brugen heraf, og dels, ved at undersøge hvordan de beskæftigede har fået deres arbejde, om beskæftigelsessituationen har sin sammenhæng med netop det sociale netværks komposition (uddybet analysestrategi vil fremgå af kapitlets sidste afsnit). På den måde bliver de beskæftigede en slags kontrolgruppe, som de ledige og deres netværkskarakteristika kan holdes op imod. Jeg kunne alternativt have valgt at fokusere på de ledige alene, og både kvantitativt og ikke mindst kvalitativt have gået mere i dybden med kortlægning af denne gruppes netværk. Men uden muligheden for sammenligning med beskæftigede, ville der kun kunne gives en karakteristik af disse netværk, og altså ikke at udsige sig noget om sammenhængen med beskæftigelsessituationen.

Det optimale design til afdækning af dette, ville dog have været et longitudinelt design, hvor undersøgelsen blev udført over et tidsinterval. Spørgeskemaundersøgelsen kunne da have været udleveret blandt personer der var ledige ved t_1 , og derpå blive fulgt op ved t_2 , hvorved det så var muligt at afdække eventuelle netværksforskelle for gruppen der fortsat var ledige og gruppen af personer, der på opfølgningstidspunktet var kommet i beskæftigelse. Dette design er eksempelvis anvendt af Thomas Korpi (2001) der foretager sine analyser på baggrund af data fra *Swedish Longitudinal Study among Unemployed*. En af konsekvenserne ved nærværende design er nemlig, at jeg ved de resultater det fremkommer med, ikke kan få belyst, hvordan de beskæftigedes netværk så ud *før* de kom i beskæftigelse, hvorved billedet af deres sociale netværk nødvendigvis vil være præget af, at de igennem deres arbejdsmarkedsdeltagelse netop indgår i relationer som de ledige selvsagt ikke gør. Det kvalitative empiri kan dog give visse indikationer der kan belyse dette, men lige såvel som et longitudinelt design ville være langt mere omfattende end det i nærværende speciale har været muligt at gennemføre, er det samme fundet gældende i forhold til at foretage en fyldestgørende afdækning af de beskæftigedes sociale netværk tilbage i tid kvalitativt.

At udføre undersøgelsen som en tværsnitsundersøgelse blandt både ledige og beskæftigede, er således vurderet som værende det design, der inden for de tids- og ressourcemæssige rammer bedst kan indfange dimensionerne af det sociale netværk for de valgte indvandrergupper, og hvordan disse har sin sammenhæng med beskæftigelsessituationen. I den forlængelse kan det nævnes, at gruppen af ledige består af både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, samt enkelte der modtager starthjælp eller er ledige uden ydelse³⁵ - men med en overvægt af kontanthjælpsmodtagere, hvilket bl.a. skyldes at tilstræbt samarbejde med Arbejdsformidlingerne i Aalborg og Århus ikke lykkedes, hvilket beskrives i det herpå følgende afsnit. Umiddelbart kunne en population af ledige, der alle var dagpengemodtagere have sikret, at der var tale om arbejdsmarkedsparete personer, uden ”andre problemer end ledighed”. Det er klart, at en væsentlig andel af ledige ikke-vestlige indvandrere, pga. eksempelvis sprogvanskeligheder, manglende skole- eller erhvervsuddannelse, psykiske problemer med videre, jf. de foregående kapitler, ikke er parate til at indtræde på arbejdsmarkedet, og at dette er årsagen til deres ledighed. En sådan sikring haves ikke i forbindelse med kontanthjælpsmodtagerne. Omvendt kan man dog sige, at når målet med nærværende undersøgelse er at se på, hvorvidt netværk - eller manglen på samme - spiller ind på gruppen af ikke-vestlige indvandreres ledighed, og at der her iblandt netop findes en overrepræsentation af kontanthjælpsmodtagere, er det måske mere relevant at afdække denne gruppes netværk end fx dagpengemodtagernes, der kan forventes at være langt bedre integrerede på arbejdsmarkedet. Blot skal det haves in mente, at der blandt kontanthjælpsmodtagerne kan befinde sig nogen, der ikke er arbejdsmarkedsparete – noget som jeg ikke fandt muligt at kontrollere tilfredsstillende for, men en mulig indikator kan være de spørgsmål i spørgeskemaet der har til hensigt at afdække, om de ledige deltagere ønsker at komme i arbejde og om de er aktivt jobsøgende.

I relation til beskæftigede, er der søgt fokuseret på personer med fast arbejde, enten som lønmodtagere eller selvstændige. Også her må der tages højde for den mulige bias, at nogle af de beskæftigede reelt ikke var i fast arbejde på undersøgelsestidspunktet eller at der i nogle tilfælde var tale om, at de betegnede dem selv som beskæftigede, selvom de var modtagere en form for økonomisk ydelse, men tjente penge ved at arbejde sort. Navnlige sort arbejde er en sandsynlig bias, da en stor del af især de tyrkiske beskæftigede i nærværende undersøgelse er beskæftigede indenfor restaurationsbranchen, hvor jeg ved flere lejligheder har fået fortalt, at sort arbejde er særligt udbredt. Omvendt kan der være dem, der ganske vist betegnede dem selv som ledige, men hvor det sorte arbejde er en medvirkende årsag til, at de ikke finder sig et almindeligt arbejde. Denne bias, der relaterer sig til et yderst følsomt emne, har jeg ikke set mig i stand til at kontrollere på en tilfredsstillende måde. Dog har jeg gjort meget ud af at spørge ind til modtagelse af ydelser samt hvilket arbejde der præcist udføres³⁶.

³⁵ Eksempelvis familiesammenførte, hvor ægtefællen/barnet kontraktmæssigt har forpligtet sig til forsørgelse, eller pga. udeblivelse fra aktivering.

³⁶ I et enkelt tilfælde forholdt det sig sådan, at en person der havde givet udtryk for at være i arbejde, faktisk modtog kontanthjælp. Han arbejdede sort på et pizzeria. Men en systematisk fremgangsmåde til at tage højde for denne bias, er

3.3. Kontakt til undersøgelsesdeltagere

Processen med at etablere kontakt til ledige og beskæftigede personer med iransk og tyrkisk baggrund samt selve empiriindsamlingen, er forløbet i perioden marts-juli 2006. I langt de fleste tilfælde er undersøgelsesdeltagerne fundet ved hjælp af en ”sneboldmetode”, hvor jeg med forskelligartede kontakter - af eksempelvis personlig karakter eller via lokale foreninger og diverse arrangementer - som udgangspunkter, kom i kontakt med personer, som jeg derpå bad henvise mig til andre, potentielle deltagere. Denne fremgangsmåde var den, der var vurderet som den bedste til at opnå kontakt til de beskæftigede undersøgelsesdeltagere, men ikke de ledige, til hvem kontakten oprindeligt var tiltænkt opnået via institutionelle rammer. Manglende samarbejde med relevante offentlige institutioner i Aalborg og Århus kommune umuliggjorde dog dette, hvilket også er en væsentlig forklaring på, at målet om omtrent 100 ledige og 100 beskæftigede undersøgelsesdeltagere, ligeligt fordelt på de to nationaliteter, ikke blev nået for de lediges vedkommende (se afsnit om præsentation af data).

At det var ønsket, at kontakten til de ledige deltagere skulle have en institutionel forankring, havde flere begrundelser: Det var hensigten, at et samarbejde med institutioner i Aalborg og Århus kommune der beskæftigede sig med ledige indenfor den ønskede population, skulle dels lette indsamlingsfasen, dels give mulighed for kontakt til et bredt udsnit af de ledige og dels være med til at sikre, at det var tale om arbejdsmarkedsparate personer. Af den grund rettede jeg igennem empiriindsamlingen i alt 20 henvendelser til relevante institutioner og projekter, såsom Beskæftigelsescenter Aalborg, de forskellige lokalafdelinger af Arbejdsformidlingen i Århus, Beskæftigelsesforvaltningen i Århus kommune, Beskæftigelsesafdelingen i Aalborg Kommune, diverse kommunale projekter rettet mod indvandreres integration på arbejdsmarkedet, VUC i Aalborg og AOF i Århus, med forespørgsel på muligheden for samarbejde. Kontakten til institutionerne er i alle tilfælde indledt med en skriftlig eller telefonisk henvendelse, hvor jeg beskrev undersøgelsens sigte samt forhørte mig om deres mulighed for at formidle kontakt til ledige tyrkere og iranere. De institutioner, der valgte at medvirke, fik endvidere tilsendt en skriftlig forespørgsel (se bilag 4) til uddeling blandt relevante klienter eller kursister, hvor de ledige, der var interesserede i at deltage, kunne påføre deres navn, adresse og telefonnummer, hvorefter jeg ville tage kontakt til dem³⁷. Som allerede antydnet, var det dog de færreste henvendelser, der rent faktisk førte til undersøgelsesdeltagere. I Bilag 5 findes en oversigt over samtlige henvendelser, indeholdende en beskrivelse af institutionerne og projekterne, hvordan jeg tog kontakt samt hvilken respons de gav mig, og som det fremgår af bilaget, resulterede de 11 henvendelser i direkte afslag eller udeblivende respons trods utallige henvendelser, 6 af dem indvilgede ganske vist i at hjælpe, men formidlede i løbet af indsamlingsperioden ikke kontakt til

altså ikke fundet muligt Set i bakspejlet ville det have været fordelagtigt i spørgeskemaet at have haft et spørgsmål om antal arbejdstimer om ugen.

³⁷ Anerkendelsen af, at der er tale om personer, der i kraft af deres rolle som klienter eller kursister i en eller anden udstrækning indgår i et asymmetrisk forhold til de socialrådgivere, jobkonsulenter, lærere mv. der skulle uddele forespørgslen, og her oveni mulige sproglige barrierer samt kulturelt betingede forforståelser af ”systemet, har betydet, at forespørgslen bevidst er udformet på en sådan måde, at de ledige ikke ville være i tvivl om, at det var mig og ikke den institution/det projekt de var tilknyttet der bad dem om det.

ledige og virkede i flere tilfælde temmelig uengagerede, og blot 3 henvendelser fik en positiv respons som samtidig førte undersøgelsesdeltagere med sig - og i alt beløb dette sig kun til 6 ledige deltagere.

Det var generelt oplevelsen, at institutionerne og projekterne forholdt sig modvillige over for at indgå i samarbejde. I flere tilfælde, hvor henvendelsen havde været skriftlig, måtte jeg rykke flere for svar, og enkelte havde jeg ved empiriindsamlingens afslutning fortsat ikke hørt fra. Andre indvilgede som sagt i at samarbejde, men kunne af forskellige årsager ikke hjælpe mig. Nogle, ganske vist fordi de simpelthen havde for få indenfor den ønskede population, men i andre tilfælde havde jeg oplevelsen af, at der blev indvilget i at hjælpe hvorefter min henvendelse blev ”slyttet”, måske fordi dette var pænere end at sige direkte nej. Andre igen havde iranere eller tyrkere blandt deres klienter/kursister, men hvor institutionerne vurderede at de ikke skulle spørges om de ville deltage. En lignende oplevelse havde jeg med en af de institutioner der direkte afviste samarbejde: Denne afdeling havde været underlagt et væld af undersøgelser tidligere, så lederen kunne på forhånd sige, at klienterne ikke ville deltage. I de fleste tilfælde var begrundelserne fra de øvrige institutioner der afviste dog manglende tid til at involvere sig (for uddybning se Bilag 5). Jeg har igennem processen gjort mig mange overvejelser om, hvorfor jeg stødte på modvilje fra institutionernes side. Særligt travlhed har formodentlig været forklaringen på, at institutionerne i højere grad virkede til at betragte min undersøgelse som en belastning og måske som en indgriben, frem for at se den som et positivt tiltag, der kunne sætte fokus på en underbelyst dimension af beskæftigelsessituationen for mange indvandrere.

At samarbejdet med institutioner og projekter således ikke kunne give det ønskede antal ledige betød dermed, at jeg måtte anvende en anden fremgangsmåde for denne gruppe. I forhold til at komme i kontakt med beskæftigede, havde jeg blandt andet henvendt mig til et par relevante foreninger i Aalborg og Århus, ligesom jeg havde gjort brug af egne personlige kontakter, der via viderehenvisning satte mig i forbindelse med andre beskæftigede, der igen henviste mig videre etc. Denne fremgangsmåde valgte jeg også at gøre brug af overfor de ledige, og hver gang jeg var i kontakt med en ny person, spurgte jeg således, om vedkommende kendte nogen, både ledige og beskæftigede der også ville deltage. Trods dette gik det dog stadig meget træt med at etablere kontakt, og jeg tog derfor en lang række initiativer, med henblik på at imødekomme dette. Foruden de mange henvendelser til institutioner og projekter - som fortsatte gennem hele forløbet, hver gang jeg stødte på en ny mulighed – indbefattede disse initiativer eksempelvis opsøgende arbejde gennem to dage i Bazar Vest i Århus V, ophæng af opslag hvori deltagere efterspørges, deltagelse i arrangementer, bl.a. på Gellerup Bibliotek og i en iransk forening i Århus, spots i indvanderradio - både tyrkisk og iransk, samt oprettelse af annonce på en iransk hjemmeside. Med enkelte undtagelser, var udbyttet af disse initiativer dog at temmelig begrænset.

En samlet illustration over, hvordan jeg konkret opnåede kontakt til de mange undersøgelsesdeltagere, kan ses i Bilag 6. Som det fremgår, har der i Aalborg været to væsentlige startpunkter som bør fremhæves: Dels egne personlige kontakter til en skole for unge tosprogede hvor jeg som lektiehjælp har opnået god relation til en socialpædagog med iransk baggrund, hvis viderehenvisninger blev af afgørende betydning for kontakten til andre beskæftigede. Dels kontakten til den lokale, kurdisk forening der blev nævnt i forrige kapitel, hvis kontaktperson, til mit held viste sig at være en nøgleperson i forhold til det kurdiske miljø i kommunen, engagerede sig i min undersøgelse ud over det forventelige, og gjorde et stort stykke arbejde ved at søge efter personer, beskæftigede som ledige, både i foreningsregi, blandt egne venner og bekendte, samt ved opslag i en anden etnisk klub i kommunen, hvor mange af de kurdiske mænd tilbringer en del tid. Også i Århus blev foreninger samt især egne personlige kontakter, af afgørende betydning. Eksempelvis til en iransk mand, bosat i Århus, der gennem sit alsidige netværk har forestået etableringen af en meget stor andel af det samlede antal iranere i undersøgelsen, som illustrationen i Bilag 5 side 27 viser, og det er særligt ved hans hjælp at jeg er kommet i kontakt med ledige.

Af illustrationen kan der ligeledes uddrages to andre forhold, der er væsentlige i relation til problemerne med at få kontakt til ledige: Dels var der blandt de beskæftigede stor tilbøjelighed til at henvise mig til andre beskæftigede (af samme oprindelse og køn som dem selv), medmindre jeg specifikt fremhævede, at jeg manglede ledige i min undersøgelse. Dels, og måske mere relevant, viste det sig, at de ledige ofte var en "stopklods" i forhold til videre kontakt. Det var sjældent, at de kunne eller ønskede at sætte mig i kontakt med andre, hverken ledige eller beskæftigede. I sig selv er dette ganske sigende i forhold til specialets netværkstese, men sammenlagt med de øvrige problemer med at få deltagere, navnlig ledige, har det givet anledning til generelle overvejelser om projektets design, særligt afgrænsningen. Set i bakspejlet har jeg gjort processen meget sværere for mig selv ved at afgrænse mig til to nationaliteter og to kommuner, frem for at medtage alle ikke-vestlige indvandrere i hele landet. Med en sådan afgrænsning blev det jo i bund og grund en "minoritet i minoriteten" jeg undersøgte, og dette må siges at være en udfordring i forhold til at foretage spørgeundersøgelse - ikke mindst da der, som det også fremgår af bilag 2, faktisk ikke er ret mange indenfor populationen, særligt ledige, i de to kommuner.

Som det er fremgået, har der generelt været tale om et ganske langstrakt og krævende kontaktføreløb. Foruden det meget tids- og ressourcekrævende forløb med kontakt til institutioner, har sneboldmetoden og valget af telefoninterviews, betydet, at der er gået enormt meget tid med, eksempelvis at kontakte nye henvisninger eller gentagne forsøg på kontakt til personer, der ad flere omgange ikke var hjemme på de aftalte interviewtidspunkter, samt følge op på personer, der ellers havde sagt, at de ville ringe tilbage, enten om de kendte andre deltagere eller om de selv ville deltage og lignende. Derudover er det opfattelsen, at processen generelt er blevet forværret af en udpræget modstand og mistroiskhed overfor at deltage i undersøgelser, blandt

den valgte population. De par stykker, der valgte at tale med mig om dette, lod mig forstå, at det relaterer sig til de mange undersøgelser rettet mod ikke-vestlige indvandrere der er lavet i forvejen: Mange af dem har deltaget i sådanne flere gange før, og er efterhånden meget trætte af at blive spurgt. Mere væsentligt er dog, at oplevelsen af, at resultaterne bliver brugt til at fremstille indvandrere negativt, og her henvises der bl.a. til nogle af de undersøgelser der fulgte i kølvandet på Muhammed-krisen. Dermed bestod en stor del af arbejdet også i at opnå tilstrækkelig tillid fra deltagernes side.

3.4. Spørgeskemaundersøgelsen

Trods de ovenfor beskrevne vanskeligheder ved at opnå kontakt, navnlig til de ledige, lykkedes det dog at få kontakt til i alt 168 personer, der alle har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. I alle tilfælde på nær fem, hvoraf to blev gennemført som ansigt-til-ansigt interview og tre er besvaret skriftligt af undersøgelsesdeltagerne selv, er spørgeskemabesvarelsen som nævnt foregået som telefoninterview. Hvert interview har taget mellem ½-1 time, hvor jeg på et aftalt tidspunkt ringede deltageren op. Den primære årsag til at jeg valgte at anvende telefoninterview, skal findes i ønsket om at indhente kvalitativt data sideløbende, men også i forhold til selve besvarelsen af spørgeskemaet, blev dette vurderet som hensigtsmæssigt. Det er ikke ukendt, at svarprocenten i spørgeskemaundersøgelser blandt den målgruppe som dette speciale er interesseret i, generelt er meget dårlig (Togeby 1999), så både fremgangsmåden med at bruge de deltagende til at skabe kontakt til andre og den blåstempling en sådan reference kunne være, samt det at tale personligt med hver enkelt, har haft til hensigt at undgå et for stort bortfald. Derudover havde samtaleformen til hensigt at imødekomme de eventuelle sprogvanskeligheder der kunne opstå, ifald deltagerne udfyldte skemaet egenhændigt. Ved at være i telefonisk kontakt, kunne jeg ved uddybning sikre, at respondenterne havde forstået meningen med det stillede spørgsmål, og på den måde øge validiteten af de svar der fremkom³⁸. Dette har dog ikke kunnet imødekomme dem, der har så dårlige sprogvanskeligheder, at de ikke kan føre samtale på dansk (i henhold til senere afsnit om repræsentativitet). Optimalt set, skulle jeg have gjort brug af ansigt-til-ansigt interview, eksempelvis med tolk, men da dette ville betyde, at processen tage væsentligt mere tid end det allerede var tilfældet, og ville kræve langt flere økonomiske ressourcer, blev telefoninterview vurderet som mest hensigtsmæssige alternativ.

3.4.1. Spørgeskemakonstruktion og operationalisering

Spørgeskemaet som undersøgelsesdeltagerne har besvaret, er konstrueret med udgangspunkt i den teoretiske fremstilling og de dimensioner og spørgsmål denne har givet anledning til, jf. kapitel 2. Sideløbende med de første besvarelser, er skemaet blevet revideret en smule, hvor enkelte spørgsmål er blevet tilføjet og andre fjernet. Disse pilotinterviews, der indgår i det

³⁸ Man kunne omvendt indvende, at selv samme samtaleform kunne betyde, at spørgsmålene blev stillet forskelligt fra gang til gang hvorved respondenterne ikke havde samme udgangspunkt for besvarelse, men dette var jeg meget opmærksom på, og udviklede hurtigt en slags standardudbygning af spørgsmålene, som jeg gjorde brug af.

samlede antal besvarelser, gav ligeledes anledning til præcisering af nogle af spørgsmålsformuleringerne, således at den ønskede betydning stod klarere.

Skemaet, der findes i bilag 7, består af 137 spørgsmål og er bygget op i tre sektioner: Første dimension omhandler det sociale netværk og stiller en række spørgsmål til alle i undersøgelsen omkring kontakt til deres familie, venner og bekendte samt disses beskæftigelsessituation. Anden sektion retter sig mod de beskæftigede såvel lønarbejdere som selvstændige og kommer ind på, hvordan man har fået sit job, hvorfor man valgte at blive selvstændig, anden erhvervs erfaring og lignende. Den sidste sektion retter sig mod de ledige, og her stilles der spørgsmål omkring ønske om at komme i arbejde, jobsøgning, respondentens egen forklaring på sin ledighed med videre. Som det kan udledes, er spørgeskemaet primært udviklet med udgangspunkt i de præsenterede netværksteorier, men også andre teoretiske aspekter har udgjort inspirationskilder til elementer der er relevante at inddrage. Til eksempel er der med henvisning til social kapital-traditionen medtaget spørgsmål om foreningsdeltagelse, ud fra antagelsen om, at der gennem foreningslivet stiftes bekendtskab med mange og forskelligartede personer, der ikke ligner én selv, og dermed kan udgøre signifikante kontakter. Mere specifikt kan deltagelse i etniske foreninger også være med til at belyse undersøgelsesdeltagernes etniske netværk. Ligeledes er der medtaget en række baggrundsoplysninger bl.a. omkring deltagernes uddannelse og erhvervs erfaring, både fra oprindelseslandet og Danmark, indkomst samt danskkundskaber (spørgsmål 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 100, 101, 102, 115, 116, 117, 118, 136, 137, 134, 135, 21). Den primære hensigt er dog at få belyst de dimensioner der blev fremdraget i kapitel 2:

Den første dimension er *netværkets størrelse*, og her er der tale om en dimension, der er overordentlig vanskelig at måle tilfredsstillende. Det giver sig selv, at det er umuligt at indfange et udtømmende billede på alle de kontakter et individ har, i kraft af de forskellige kontekster det bevæger sig i. Reelt set, har det sociale netværk ingen umiddelbare grænser og kan, navnlig via de indirekte kontakter, være noget, som ikke en gang respondenten selv har overblik over. Derfor er en operationalisering af netværksstørrelsen i nærværende undersøgelse begrænset til det antal personer, i form af familie, slægtninge, nære venner og bekendte, som respondenten angiver at have i Danmark (spørgsmål 8, 27, 33, 39, 45, 52, 54 og 59)³⁹. Hvad angår antallet af bekendte (spørgsmål 59), bør der knyttes et par kommentarer: For det første er der tale om en indikator der særligt kan være forbundet med bias, da det i høj grad er betinget af respondentens hukommelse og subjektive oplevelse af, hvad der kan betegnes som bekendte. Dette er dog søgt imødekommet ved igennem interviewene at give (samme) eksempler på, fra hvilke situationer man kan have bekendte, såsom skole/uddannelse, foreningsarbejde, sport og lignende. Derudover lærte jeg henholdsvis det persiske og tyrkiske ord for bekendte, som jeg forsøgte at bruge i tvivlsituationer. I den forlængelse stod det gennem pilotinterviewene for det andet klart, at deltagerne havde store vanskeligheder ved at give et eksakt antal - som ellers var hensigten,

³⁹ Det betyder, at familie og venner der befinder sig i oprindelseslandet eller i et andet land end Danmark ikke medregnes, til trods for transnationale netværk kan være af betydning (se Mikkelsen 2002).

med henblik på at summere dette med antal familiemedlemmer, slægtninge og nære venner, og dermed konstruere et samlet mål på netværk. Som det fremgår af spørgeskemaet, måtte jeg i stedet opstille kategorier, som deltagerne kunne placere sig i⁴⁰. Målet på netværksstørrelse er således forbundet med flere usikkerheder, som er fundet vanskelige at imødekomme. Familie må siges at være en konstant, men nære venner, til dels også slægtninge og navnlig antal bekendte, bliver et spørgsmål om subjektiv vurdering. Dette til trods, kan et samlet mål alligevel give en fornemmelse af, om der er tale om en person, der har mange eller få kontakter, og suppleret med det kvalitative data og eksempelvis foreningsdeltagelse (spørgsmål 68), kan en sådan fornemmelse styrkes.

En anden dimension der blev peget på i kapitel 2, er betydningen af henholdsvis *stærke* og *svage bånd*. Ud fra samme indikatorer som til netværksstørrelse, operationaliseres stærke bånd som kontakten til familie, slægtninge og nære venner, og svage som bekendte. Her er der tale om en forudgående logisk distinktion mellem, hvad der må *antages* at være hhv. stærke og svage bånd, som adskiller sig fra Granovetter's (1995 [1974]), der definerer styrken af interpersonelle bånd ud fra, hvor ofte der haves kontakt. Grundet hans sigte om at finde ud af, om det er personer man har stærke eller svage bånd til, der optræder som jobformidler, havde han mulighed for først at spørge ind til, hvor ofte man var i forbindelse med kontakten, og dernæst afgøre, om der var tale om et svagt eller stærkt bånd. I nærværende undersøgelse er sigtet en smule bredere: Her vil der gerne indhentes et billede af, hvilken type af bånd der er de dominerende i netværket, og om der eksempelvis er forskel på, hvor stor en rolle familienetværket spiller for henholdsvis ledige og beskæftigede - hvor der naturligvis skal tages højde for, at en eventuel højere andel af svage bånd blandt de beskæftigedes netværk kan være en effekt af netop deres arbejdsmarkedsdeltagelse, og omvendt kan en højere grad af stærke bånd blandt de ledige være udtryk for en form for kompensation for manglende arbejdsrelaterede kontakter - men da det til eksempel er umuligt at stille spørgsmål, der kan belyse hvor ofte man ser hver enkelt af sine bekendte, er definitionen af stærke og svage bånd altså foretaget på forhånd⁴¹.

Dog er Granovetter's fremgangsmåde brugt, i forhold til de spørgsmål der specifikt går på at undersøge, i hvilken udstrækning det sociale netværk bidrager med oplysninger, anbefalinger mv. og dermed spiller ind på at komme i arbejde. Både de beskæftigede samt de ledige der tidligere har været i arbejde spørges nemlig om, hvordan de har opnået sit nuværende eller seneste job (spørgsmål 81 og 121), og i de tilfælde at der er brugt en kontakt, spørges der nærmere til, hvor denne kontaktperson kendes fra, om vedkommende gav sin anbefaling, vedkommendes oprindelse, samt hvor ofte respondenterne den gang havde kontakt til pågældende (spørgsmål 82, 83, 84, 85, 86). Netværkets betydning for de, der enten er eller har været selvstændige, søges belyst ved at stille spørgsmål om, hvorfor de valgte at blive selvstændig. Her

⁴⁰ I et samlet mål på netværksstørrelse er dette i mødekommet ved at anvende gennemsnitsværdien for den kategori som deltageren placerer sig i. De, der har angivet 0 bekendte har naturligvis fået 0, og de, der har angivet 400 eller flere bekendte er tildelt værdien 400.

⁴¹ Granovetter nævner da også decideret familie og nære venner som eksempler på stærke bånd og bekendte som svage (1995:54, se også 1973).

kan det eksempelvis være tilfældet, at de kender en der inspirerede dem eller kunne hjælpe med opstart. Der stilles endvidere spørgsmål om de har medejere eller ansatte, om det var nogen, de kendte på forhånd og i så fald hvor fra.

Dette leder over i den tredje dimension, der omhandler henholdsvis *danske kontakter og etniske netværk*, hvor spørgeskemaet har stillet en række spørgsmål med henblik på at afdække, dels om deres netværk primært består af personer med samme oprindelse som dem selv, eller om også etniske danskere indgår, og i så fald i hvilken udstrækning, og dels hvorvidt de indgår i en form for etnisk fællesskab, med andre af samme oprindelse som dem selv. Familie og slægtninge må i langt de fleste tilfælde antages at være af samme oprindelse som undersøgelsesdeltageren, og der stilles derfor ikke spørgsmål til deres oprindelse, men dette gøres der i forbindelse med en eventuel ægtefælle eller samlever (spørgsmål 9), ligesom undersøgelsesdeltagerne, både i forhold til nære venner og bekendte, bliver bedt angive, hvilken oprindelse disse venner og bekendte har (spørgsmål 55, 60 og 61). For at afdække betydningen af henholdsvis etniske eller danske kontakter, er der tilsvarende stillet spørgsmål om oprindelsen i de situationer, hvor undersøgelsesdeltagerens nuværende eller seneste job er opnået via en person fra deres netværk (spørgsmål 82, 84 og 122 og 123) hvor de ligeledes bliver spurgt om, hvorfra denne person kendes. Tilsvarende bliver de selvstændige spurgt om oprindelse på eventuelle medejere og ansatte (spørgsmål 88, 89, 90, 93, 94 og 95) og også hvorfra de kendes. På den måde bliver det eksempelvis muligt at afdække, om der er forskel på antallet af danske og etniske relationer i det sociale netværk for ledige og beskæftigede, samt om det eksempelvis oftere er etniske danskere eller personer med samme oprindelse som en selv, der optræder som jobkontakt. Tilhørsforholdet til et etnisk fællesskab er endvidere søgt belyst via respondentens deltagelse dels i etniske foreninger, organisationer og klubber, også lokalt i bopælskommunen, (spørgsmål 68 og 75) og dels i forskellige arrangementer med andre af samme oprindelse som dem selv (spørgsmål 76). Det skal her nævnes, at ”det etniske fællesskab” optræder som mulig svarkategori, når de beskæftigede deltagere skal angive, hvorfra de kender den person, der har hjulpet dem med at opnå deres nuværende arbejde, eller deres medejere eller ansatte. Dette er en kategori, der blev udviklet undervejs, og som dækker over de mange deltagere, der ikke kunne pege på en bestemt kontekst, hvorfra vedkommende kendes, men med forskellige variationer i stedet henviste til, at de kender hinanden fordi de har samme oprindelse.

Den sidste dimension fra kapitel 2 omhandler *beskæftigede i netværket*. Denne dimension er et element af at afklare, hvilke ressourcer der ligger i undersøgelsesdeltagerens sociale netværk. Dette er også tilfældet med ovenstående dimension, der har til hensigt at afdække, i hvilken udstrækning kontakter til henholdsvis etniske danskere og til personer af samme oprindelse, kan udgøre en social ressource for den enkelte undersøgelsesdeltager. Som vist i kapitel 2, er der i litteraturen dog ikke et entydigt bud på dette, hvorfor specialet vil forholde sig åbent og eksplorativt til dette, og generelt gives der meget få bud på, hvad sociale ressourcer *konkret* kan være. I forhold til beskæftigelse, handler ressourcer om de muligheder, i form af oplysninger,

anbefalinger mv., der bliver tilgængelige for individet via dets relationer, og som en væsentlig pointe at sådanne ressourcer som oftest findes hos personer med en højere erhvervsmæssig position⁴², og det er ud fra dette, at nærværende undersøgelse også operationaliserer ressourcer som andelen af personer i netværket, der er i arbejde (spørgsmål 11, 30, 36, 43, 49, 53, 62 og 63). Det anerkendes, at dette i sig selv ikke er fyldestgørende for, hvilke ressourcer der findes i respondentens netværk, da det netop ikke siger noget om den enkelte i netværkets *position* på arbejdsmarkedet, ligesom der i et ressourceperspektiv kan være forskel på, om de personer i netværket der ikke er arbejdsmarkedet, eksempelvis er under uddannelse, for nylig er gået på pension eller om de går ledige på kontanthjælp på 5. år, men det er det mål, der bedst lod sig gøre og som fungerede for både ledige og beskæftigede⁴³. I relation til den foregående dimension, kan det endvidere fremhæves, at spørgsmålene i skemaet er udformet på en sådan måde, at der skelnes mellem andelen af beskæftigede, blandt respondentens danske og etniske bekendte. Dette var noget, som jeg gennem pilotinterviewene fandt nødvendigt, da deltagerne gav udtryk for, at der var flere af deres danske end udenlandske bekendte, der var i arbejde. Endvidere er der stillet spørgsmål til de arbejdsrelaterede netværk som respondenterne har, via kontakter indenfor nuværende eller tidligere brancher (spørgsmål 99, 104, 105, 106, 125, 126, 127), som står som noget centralt hos både Granovetter og Lin, men da nærværende undersøgelse som allerede påpeget, ikke har fokus på jobskifte, vil betydningen af sådanne kontakter dog kun inddrages marginalt.

Generelt kan spørgsmålene om personer i arbejde dog af flere grunde være forbundet med bias: Dels er der risiko for, at respondenterne bevidst eller ubevidst søger at stille sig i et bedre lys ved at overvurdere andelen i arbejde, og dels er der risiko for, at vedkommende medregner personer, der eksempelvis er under uddannelse, og dermed endnu ikke har kontakt til arbejdsmarkedet. Førstnævnte er svært at kontrollere som interviewer, men jeg har som en del af spørgsmålet i interviewsituationen spurgt, om det eksempelvis var ca. halvdelen der var i arbejde, simpelthen for at præsentere det som en legitim mulighed. Sidstnævnte er søgt i mødekommet ved præcisering.

Som berørt i forbindelse med netværksstørrelse-dimensionen, kan man generelt diskutere den fremgangsmåde der gøres brug af, i nærværende såvel som mange andre undersøgelser, hvor man sætter sin lid til respondenternes selvrapportering om deres eget sociale netværk. Det bliver ganske enkelt et spørgsmål om reliabilitet, når det gælder med hvor stor nøjagtighed eller ærlighed respondenterne kan give de ønskede data (for diskussion heraf, se Marsden 1990), hvilket ikke i samme grad være et problem, hvis det var en specificeret social gruppe, altså et sociocentrisk netværk (hele netværk -tilgangen), der blev undersøgt, frem for egocentrisk (personlig netværk -tilgangen): Så ville der være fokus på gruppemedlemmernes relationer til

⁴² Det er af samme grund, at kontakter til majoritetsbefolkningen ofte opfattes som en social ressource for minoriteter.

⁴³ Optimalt set, skulle målet suppleres med den erhvervsmæssige status personerne i netværket hver især har. Men kun for den nærmeste familie er dette fundet muligt at indbygge i spørgeskemaet.

hinanden og ikke det enkelte individs samlede relationer. At data således er afhængig af respondentens hukommelse, subjektive oplevelse og ærlighed, er dog ikke specifikt for undersøgelser som denne, men må siges at være en generel betingelse når man laver undersøgelser, kvantitative som kvalitative. Det er dog forventningen, at kombinationen af spørgeskema-besvarelse og uformel samtale, sådan som det er tilfældet her, tilsammen kan give et troværdigt billede på undersøgelsespopulationens netværk.

3.4.2. Præsentation af kvantitativt data

Specialets kvantitative datamateriale udgøres således af en stikprøve på 168 personer, og ligger i SPSS-format (se vedlagte cd-rom) med henblik på statistisk analyse. Af nedenstående Tabel 3.1 kan det ses, hvordan besvarelserne fordeler sig geografisk, beskæftigelsesmæssigt, på køn og oprindelse:

Tabel 3.1: Oversigt over antal deltagere i spørgeskemaundersøgelsen. Fordelt på kommune, køn, oprindelse og beskæftigelsessituation

	Aalborg				Århus				I alt
	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		
	Tyrkiet	Iran	Tyrkiet	Iran	Tyrkiet	Iran	Tyrkiet	Iran	
Ledige	10	4	7	4	7	10	6	17	66
Beskæftigede	21	20	8	9	15	15	8	7	102
I alt	55		27		47		39		168

Som det kan aflæses, indgår der 102 beskæftigede personer i undersøgelsen mod blot 66 ledige. Som allerede påpeget, var målet også at nå omtrent de 100 i denne gruppe også, hvilket altså ikke lod sig gøre. Det kan ligeledes ses, at der er nogenlunde lige mange deltagere fra Aalborg og Århus kommune, nemlig hhv. 82 og 86. Som det fremgår af tabellen, er der samlet set en del flere beskæftigede fra Aalborg kommune, og omvendt flere ledige fra Århus, hvilket skyldes, at Aalborg var der jeg indledte kontakt til beskæftigede, og at det var i Århus, at jeg intensiverede søgningen efter ledige. Da hovedfokus ikke er på en sammenligning af de to kommuner, og at det i øvrigt antages, at der ikke er kvalitativ forskel på, om man eksempelvis er iraner bosat i Aalborg eller Århus, betragtes dette dog ikke som en bias.

Ses der på gruppen af ledige, udgør undersøgelsens 66 ledige - hvoraf de 31 har tyrkisk oprindelse og de resterende 35 har iransk - 14 pct. af det samlede antal arbejdsløse personer mellem 18 og 64 år med tyrkisk og iransk baggrund i de to kommuner, der beløber sig på 468 personer (egne beregninger på registerdata, se også bilag 2). Aldersmæssigt kan gruppen af ledige siges at udgøre et repræsentativt udsnit af totalpopulationen, dvs. af alle ledige med tyrkisk og iransk oprindelse mellem 18 og 64 år i Aalborg og Århus kommune⁴⁴, dog med lidt færre i alderen 18-35 år og lidt flere blandt de 46-64årige. Nogenlunde tilsvarende gælder, når der ses på fordelingen af indvandrere og efterkommere. I stikprøven er 6 pct. af de ledige født i Danmark, og for totalpopulationen er der det 10,5 pct. (Z-test, p=.23). Af alle ledige personer

⁴⁴ Z-test for andele viser, at for aldersgrupperne 18-35 år, 36-45 år og 46-64 år, afviger stikprøven ikke signifikant (p=0.2) fra totalpopulationen, beregnet på registerdata. Dette er dog under indflydelse af det lille N, da der med små grupper skal store afvigelser til, førend der er tale om signifikant forskel.

med tyrkisk og iransk baggrund i Aalborg og Århus, udgør kvinder 36 pct. og mænd de resterende 64 pct., hvor skævfordelingen kan tilskrives, at der generelt er færre kvinder end mænd i indvandrergrupperne. Med en andel på 53 pct. er kvinder således overrepræsenterede i stikprøven (Z-test, $p=.004$). Tilsvarende er der en klar overrepræsentation af ledige personer der modtager sociale ydelser, primært kontanthjælp, der i populationen udgør 38,2 pct. men i stikprøven udgør 66,7 pct. af de ledige (Z-test, $p=.000$) (egne beregninger på registerdata).

Gruppen af beskæftigede i undersøgelsen, der tæller 102 personer, med 51 fra begge etniske grupper, svarer til knap 5 pct. af de i alt 2173 beskæftigede personer i den erhvervsaktive alder i Århus og Aalborg kommune med oprindelse i Tyrkiet og Iran. I populationen udgør efterkommere 11 pct. og i stikprøven 7 pct., hvorved der altså ikke er den store forskel (egne beregninger på registerdata, se også bilag 2). Også kønsmæssigt, fordeler stikprøven sig nogenlunde som den i populationen. Af samtlige beskæftigede med tyrkisk og iransk oprindelse bosat i Aalborg eller Århus kommune, er de 62 pct. mænd og de resterende 38 pct. kvinder. Hvor stikprøvens fordeling tilnærmer sig denne, med hhv. 70 pct. og 30 pct. (Z-test, $p=.1$). Når der ses på alder, er der dog tendens til en underrepræsentation af de unge i alderen 18-35 år i stikprøven. Knap 52 pct. af de beskæftigede med tyrkisk og iransk oprindelse i de to kommuner befinder sig i denne aldersgruppe, men i stikprøven udgør de blot 31 pct. (Z-test, $p=.000$). Det betyder omvendt en overrepræsentation i de to øvrige aldersgrupper. Blandt gruppen af beskæftigede er der ligeledes en overrepræsentation af selvstændige (Z-test, $p=.000$). I totalpopulationen er det 15 pct. der er selvstændige, men i stikprøven er det 29 pct. Dette skal dog ses som under indflydelse af, at der som påpeget er flere beskæftigede fra Aalborg end Århus i stikprøven, da det her gælder at lidt mere end hver 3. beskæftigede med tyrkisk baggrund og næsten hver 4. med iransk, er selvstændige (egne beregninger på registerdata. For nærmere beskrivelse af tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune, se bilag 2).

I spørgeskemaundersøgelser vil der naturligvis altid forekomme afvigelser mellem stikprøve og totalpopulation, og de ovennævnte af slagsen kan da også delvist tilskrives dette, samt den omstændighed, at der både for de beskæftigede og særligt de ledige, er tale om et temmelig lille antal. Et andet aspekt der dog nødvendigvis må inddrages, er den måde hvorpå stikprøven er udvalgt. Det optimale ville have været en fuldstændig tilfældig udvælgelse, men det ville have krævet helt andre ressourcer end de i nærværende undersøgelse tilgængelige. Det ville forudsætte tilgængeligheden af en komplet oversigt over samtlige personer med tyrkisk og iransk baggrund i Aalborg og Århus kommune, hvorefter en given andel kunne udtrækkes. En sådan proces ville også blive mere krævende af, at jeg bevidst ønskede en oversampling af de ledige, for at få et tilfredsstillende antal med henblik på statistisk analyse. I stedet bærer stikprøven præg af, at jeg langt hen ad vejen har måttet tage til takke med dem, jeg har kunnet komme i kontakt med. Dog har jeg, sådan som beskrivelsen af kontakten til undersøgelsesdeltagerne også indikerer, meget bevidst søgt at etablere flere og forskellige startpunkter for denne metode, netop med sigte på at

øge repræsentativiteten. Tilsvarende kunne sneboldmetoden kritiseres for, at man på den måde ikke får fat i de helt isolerede personer der står uden det store netværk, men dels kan der argumenteres for, at nærværende undersøgelse i højere grad har haft mulighed for at indfange personer, der i andre situationer ville afvise at deltage i sådanne undersøgelser, da jeg som allerede nævnt har kunnet bruge den person, der har henvist mig til dem, som en form for blåstempling af mig selv, og dels vil de følgende analyser vise, at jeg faktisk har formået at få kontakt til personer, der er temmelig isolerede. Sneboldmetoden har således været den, der har været tilgængelig i forhold til at få fat på de iranske og tyrkiske undersøgelsesdeltagere, og den har i den henseende vist sig effektiv.

Bortfaldet er naturligvis svært at beregne i forhold til den valgt udvælgelsesmetode, da jeg af gode grunde eksempelvis ikke har tal på dem, som har fravalgt at skrive sig på de udleverede forespørgsler, men det er da blot 19 personer, der har afvist at deltage i undersøgelsen, enten ved at afslå, at deres nummer blev udleveret til mig eller som har sagt nej ved direkte adspurgt - samt 8, som jeg efter talrige forsøg opgav at interviewe - hvilket svarer til et bortfald på 16 pct.

3.5. De uformelle samtaler

Undersøgelsens kvalitative empiri består som allerede påpeget af uformelle, ikke-strukturerede samtaler med størstedelen af de undersøgelsesdeltagere, der har besvaret spørgeskemaet. At jeg valgte at indhente besvarelsen via telefoninterviews, gav mulighed for at indlede sådanne samtaler, og på den vis at få tilføjet en subjektiv dimension i form af mere personlige perspektiver og fortællinger.

Samtalerne foregik oftest både løbende med spørgsmålsbesvarelsen og igen til slut. Flere undersøgelsesdeltagere berettede ivrigt og uopfordret om aspekter, der ikke knyttede sig snævert til spørgeskemaets spørgsmål og andre supplerede eller nuancerede blot disse spørgsmål. Naturligvis var der også en gruppe, for hvem interviewet sjældent bevægede sig ud over spørgeskemaets struktur, og hvor besvarelsene ikke gav mange andre oplysninger end de direkte forespurgte. Som oftest var disse samtaler dog relevante supplementer til skemaets spørgsmål og til specialets problemfelt. Undersøgelsesdeltagerne var både ved den indledende kontakt hvor interviewtidspunktet blev aftalt og igen ved interviewets start blevet informeret om specialets fokus på netværk og beskæftigelse, og uddybede gennem interviewet ofte uopfordret deres svar eller beskrev forskellige dimensioner af deres eget sociale netværk eller beskæftigelsessituation - eller fremførte mere generelle betragtninger om betingelser for den indvandrergruppe de selv tilhører. Andre gange blev samtalen foranlediget af uddybende spørgsmål fra min side, når jeg fandt det relevant.

Der er altså tale om samtaler med undersøgelsespersonerne, der på ingen måde var struktureret på forhånd, men som i stedet opstod mere eller mindre spontant i interviewsituationen. Disse samtaler blev noteret og efterfølgende renskrevet. Jeg tilstræbte at gøre dette højst indenfor et par dage efter interviewet, for at have detaljerne frisk i erindring. For langt de fleste undersøgelsesdeltagere findes der således, foruden spørgeskemabesvarelsen, ca. 1/5-1 sides

oplysninger om deres situation, netværk og andre betragtninger de har gjort sig gennem interviewet. Derved har specialet altså en større mængde kvalitativt empiri (se bilag 8), der primært skal indgå som illustrative fortællinger, som supplement til den kvantitative empiri, men også nogle steder fungere som nuancering.

3.6. Registerdata

Foruden den empiri, som er opnået gennem spørgeskemaundersøgelsen og de ikke-strukturerede samtaler, inddrages der løbende, som det allerede er fremgået af kapitel 1 (samt af beskrivelse af tyrkere og iranere i Aalborg og Århus, bilag), oplysninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Den samlede mængde data der er til rådighed, er et større udtræk fra forskellige registre hos Danmarks Statistik, og indbefatter oplysninger for totalpopulationen i årene 1980-2003. Det er dog kun de nyeste oplysninger, dvs. oplysninger for året 2003 (som oftest opgjort pr. 1/11 i året, og som man derfor refererer til som pr. 1/1 2004) der anvendes i nærværende speciale, ligesom der primært er tale om oplysninger, udtrukket fra Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning (IDA) samt fra statistikken Indvandrere og efterkommere, der baserer sig på Det Centrale Personregister (CPR).

3.7. Analysestrategi

Det indsamlede kvantitative og kvalitative data vil blive bragt i spil i den herpå følgende analyse, der som påpeget, vil udfolde sig i tre kapitler. Det først analysekapitel vil være en deskriptiv analyse af de sociale netværk, hvor der vil blive foretaget en beskrivelse af de forskellige netværksdimensioner såsom netværksstørrelse, relationernes type, ressourcer i netværket mv. og dermed give en karakteristik af de sociale netværk, som de ser ud for ledige og beskæftigede tyrkere og iranere. Sigtet er at vise, hvorledes der forekommer forskel i disse netværk for henholdsvis ledige og beskæftigede, og samtidig i hvilken udstrækning dette varierer for tyrkere og iranere. Derfor vil der være tale om en sammenlignende analyse af netværksdimensionerne, primært på baggrund af beskrivende statistiske mål, såsom frekvensfordelinger og gennemsnitsberegninger, men i fodnoteform vil de enkelte netværksmåls sammenhæng med beskæftigelsessituation samt relevante kontroller fremgå som validering af forskellene på ledige og beskæftigede samt tyrkere og iranere. Enkelte netværksmål vil være indekser, hvor en række af spørgeskemaets spørgsmål summeres til samlede mål. Dette vil løbende fremgå af analysen. Slutteligt, vil analysen, der altså hovedsageligt baserer sig på det kvantitative materiale, inddrage oplysninger fra de uformelle samtaler med undersøgelsesdeltagerne.

Det næste kapitel har til hensigt at sandsynliggøre, at der er tale om årsagssammenhæng mellem netværk og beskæftigelsessituation. Dette vil blive gjort ved at se nærmere på, i hvilken udstrækning de beskæftigede undersøgelsesdeltagere har gjort brug af det sociale netværk til at finde deres nuværende arbejde, samt hvilke typer relationer der i så fald er gjort brug af. For de ledige, vil der tilsvarende blive set på, om det er plausibelt at antage, at deres sociale netværk spiller en rolle for deres ledighed. Eksempelvis vil det blive undersøgt, hvor hurtigt de ledige

selv vurderer, at de kan komme i arbejde, om de oplever at have nogle mennesker at trække på i jobsøgningen, hvordan de forklarer deres ledighed, samt hvordan dette hver især hænger sammen med træk ved deres sociale netværk. Sammenligning af tyrkere og iranere vil løbende indgå. Også dette kapitel vil basere sig på beskrivende mål, men her vil korrelationsanalyser med kontroller også være en central del af fremstillingen, og ligesom den første analyse, vil det kvalitative materiale blive inddraget som illustrationer.

Det sidste analysekapitel har to overordnede formål: Dels er det hensigten, at mål på de forskellige netværksdimensioner og deres betydning for beskæftigelsen skal analyseres i forhold til hinanden, for på den måde at få klarlagt om nogle kan siges at betyde mere end andre. Dette har samtidig til hensigt at samle op på de teoretiske spørgsmål fra kapitel 2, der vil være et mere implicit element i de to foregående analyser. Dels skal dette kapitel undersøge rækkevidden af netværkstesen, hvilket vil blive gjort ved at holde den op imod en af de mest udbredte, alternative forklaringer på indvandreres ledighed, nemlig human kapital. I begge tilfælde vil der blive gjort brug af logistiske regressionsmodeller. Først opstilles modeller, med beskæftigelsessituation som den afhængige variabel, og netværksmål som de uafhængige, med relevante kontroller. Dernæst, og som afslutning på analysen, opstilles en par modeller, hvor mål på human kapital (jf. kapitel 1), det være sig uddannelse, erhvervs erfaring, opholdstid i Danmark og danskkundskaber, inddrages.

De enkelte statistiske analyser der gøres brug af, vil løbende blive beskrevet nærmere. Hele det anvendte syntaxprogram ligger på den vedlagte cd-rom, sammen med datasættet (se bilagsmappe). Der opereres primært med et signifikansniveau på 0.05, men grundet den lille stikprøve, afrapporteres der til tider også resultater, der ikke er signifikant på dette niveau, men i alle tilfælde angives den præcise signifikans og de tests hvormed denne er fremkommet. Når den kvalitative data inddrages, vil det primært være i opstillede bokse med personbeskrivelser og i enkelte tilfælde citater, som henviser til specifikke ytringer fra undersøgelsesdeltagerne, som også kan findes i bilag 8.

Kapitel 4

Deskriptiv analyse af det sociale netværk

I dette kapitel vil der blive foretaget en deskriptiv analyse af de sociale netværk som de ser ud for de ledige og beskæftigede iranere og tyrkere fra Aalborg og Århus kommune. Analysen vil primært have sit udgangspunkt i de netværksdimensioner, der blev udledt af de teoretiske perspektiver i kapitel 2, som dermed vil have en form for strukturerende rolle og hjælpe til at udpege de områder, som er interessante at fremdrage. Sigtet med analysen er undersøge, om der overordnet set kan siges at være forskel på, hvordan det sociale netværk ser ud for ledige og beskæftigede, men samtidig om dette ser ens ud for tyrkere og iranere, og den vil derfor udforme sig som en sammenlignende analyse, hvor netværkskarakteristika for hhv. ledige og beskæftigede sammenlignes simultant indenfor de to etniske grupper. Analysen, der også skal fungere som afsættet for de videre analyser, vil som tidligere påpeget primært basere sig på en fremstilling af deskriptive mål, eksempelvis på samlet netværksstørrelse, antal nære venner, andel bekendte der er i arbejde mv., med en angivelse af, hvorvidt der på disse dimensioner er tale om signifikante forskelle grupperne i mellem. Korrelationer mellem de givne mål og beskæftigelsessituation samt relevante kontroller vil primært være henlagt til fodnoter. Sidst i kapitlet vil de centrale forskelle på ledige og beskæftigede tyrkere og iranere blive opsamlet og underbygget med personberetninger og information fra de uformelle samtaler, som illustration af det kvantitative materiale.

4.1. Det sociale netværks omfang og de enkelte relationstyper

Det første der skal undersøges nærmere, i henhold til at danne sig et billede af de sociale netværk for ledige og beskæftigede blandt tyrkerne og iranerne, er at se på omfanget af de netværk, de hver især er en del af. I henhold til teorierne (eksempelvis Granovetter 1973) er det antagelsen, at størrelsen af det sociale netværk - antallet af de personer man kender - i en jobsøgningsituation kan være af væsentlig betydning for chancerne for at finde sig et arbejde. Jo flere du kender, desto større er sandsynligheden for eksempelvis at høre om givne stillingsopslag og for, at der blandt dem er nogen, der har mulighed for at lægge et godt ord ind. I den henseende, vil et lille netværk alt andet lige være forbundet med mindre beskæftigelseschancer hvorimod en stor omgangskreds vil øge mulighederne.

For at undersøge, hvorvidt der forekommer forskel på omfanget af ledige og beskæftigedes netværk, kan der konstrueres et mål, der skal være indikator på det samlede sociale netværk. Ved at summere antallet af nære familiemedlemmer, slægtninge, nære venner samt bekendte, opnås et

således samlet antal personer i netværket⁴⁵, som man grundet de nævnte bias i metoden ganske vist skal være påpasselig med at anvende absolut, men som når de ledige og beskæftigede tyrkere og iranere vurderes relationelt i forhold til hinanden, må forventes at kunne give et brugbart indtryk af størrelsen på de netværk, de indgår i.

Dette mål viser ikke overraskende, at de undersøgelsesdeltagere der er ledige, kender væsentligt færre end de beskæftigede gør. Ses tyrkere og iranere under et, viser det sig faktisk, at de beskæftigede har dobbelt så store sociale netværk som de ledige. Dette fremgår af nedenstående Tabel 4.1, som viser, at hvor de ledige tyrkere og iranere gennemsnitligt har et netværk bestående af 69,5 personer, er tilsvarende 128,6 for de beskæftigede:

Tabel 4.1: Antal personer i det sociale netværk for tyrkere og iranere, fordelt på beskæftigelsessituation. Mindste og højeste antal, samt gennemsnit

	Mindste	Højeste	Gennemsnit	N
Tyrkere*				
Ledige	18	438	99,7	31
Beskæftigede	26	501	168,8	51
Iranere**				
Ledige	5	412	42,7	35
Beskæftigede	17	420	98,4	51
I alt***				
Ledige i alt	5	438	69,5	66
Beskæftigede i alt	17	501	128,6	102

Ann: *T-test, ledige og beskæftigede tyrkere: p=.006, **T-test af ledige og beskæftigede iranere: p=.012, ***T-test af ledige og beskæftigede i alt: p=.001.

Denne tendens til, at de lediges sociale netværk er mindre end de beskæftigedes, ses tydeligt både blandt tyrkerne og iranerne, jf. tabellen, og i begge tilfælde er der tale om signifikante forskelle, der består, selv når effekten fra køn og alder fjernes⁴⁶. Det er ellers sandsynligt, at det sociale netværk netop varierer med disse, og særligt med tanke på nærværende stikprøves sammensætning, hvor eksempelvis kvinder er underrepræsenterede blandt gruppen af beskæftigede, samt en generel underrepræsentation af personer mellem 18 og 35 år (dvs. også underrepræsentation af efterkommere) kunne det tænkes, at en del af forskellen mellem ledige og beskæftigede netop kunne forklares ved dette. Men det er altså ikke tilfældet.

Der synes heller ikke at kunne peges på, at forskellen på ledige og beskæftigedes netværksstørrelse er mere markant blandt den ene indvandrergruppe frem for den anden. Ganske

⁴⁵ Syntax: compute netværk=sum(nærfam, v68, v70, bekendte). "Nærfam" er et samlet mål på antal nære familiemedlemmer, der er konstrueret ved først at dikotomisere civilstand, kontakt til mor og kontakt til far, så der opnås værdien 1, ifald disse familiemedlemmer haves (v9, v29, v35). Dette summeres med antal søskende og børn (v41, v52). Som nævnt i metodekapitlet, er der til antallet af bekendte dannet en ny variabel, "bekendte" der angiver en gennemsnitsberegning for den kategori i variabelen v77, deltageren har placeret sig i. Dvs. en respondent der har angivet at have mellem 1-4 bekendte tildeles antallet 2, en der angiver mellem 5-9 tildeles antallet 7, 10-19 tildeles antallet 15 osv. De der har placeret sig i kategorien "400 eller flere" tildeles 400. (Se i øvrigt vedlagte cd-rom for det fulde syntaxprogram).

⁴⁶ Til dette anvendes multiple classification analysis - MCA-analyse, som betragtes som ækvivalent til den multiple regressionsanalyse. I MCA-Analyse undersøges forholdet mellem en afhængig variabel og en eller flere uafhængige variable, samt hver af disses effekt før og efter kontrol for de øvrige, udtrykt ved hhv. Eta- og Beta-værdier. Ses der først på gruppen af tyrkere, fremkommer den bivariate sammenhæng mellem netværksstørrelse (sættes til afhængig) og beskæftigelsessituation med en Eta på .231 p=.036. Denne forbliver uændret når køn og alder, inddrages hvor den kontrollerede Beata-værdi er på .232 og p=.045. Hverken køn eller alder har en selvstændig, signifikant effekt. Samme tendens ses for iranerne: Her er Eta på .294, p=.006, og den kontrollerede Beta-værdi er faldet en smule til .250 når køn og alder inddrages, der dog heller ikke er signifikant.

vist kan det beregnes, at der blandt tyrkerne er en gennemsnitlig forskel på 69,1 personer i netværket i de beskæftigedes favør, hvor forskellen er 55,7 blandt iranerne, men omvendt er der i denne gruppe

større forskel på det mindste antal personer i netværket mellem ledige og beskæftigede, jf. tabellens kolonne: For iranerne består det mindste netværk blandt de beskæftigede af 17 personer og for de ledige 5, hvilket giver en forskel på 12 personer, hvorimod det mindste antal for de beskæftigede tyrkere er 26 og for de ledige 18, svarende til en forskel på 8.

Sidstnævnte eksempel understreger i øvrigt også den meget væsentlige forskel på tyrkere og iranere, at tyrkerne er dem, med de største netværk, både når de ledige og beskæftigede sammenlignes. Således er de beskæftigede tyrkeres netværk signifikant større end de beskæftigede iraneres ($p=.013$), og tilsvarende blandt de ledige ($p=.005$), og i begge tilfælde består det kontrol for alder og køn⁴⁷. Faktisk kan det ses af tabellen, at netværksstørrelsen for *ledige* tyrkere ligner den, for *beskæftigede* iranere - og tilsvarende er gældende når der ses på mindste antal personer i netværket. Det vil altså sige, at den relationelle forskel på ledige og beskæftigede er nogenlunde lige stor, men i absolutte tal kender iranerne væsentligt færre - og derfor især gruppen af ledige iranere, der har meget små, sociale netværk, som et gennemsnitligt antal på 42,7 med al tydelighed understreger (dette uddybes i kapitlets sidste afsnit).

Centralt i de teoretiske perspektiver er imidlertid også, at nogle relationer frem for andre er mere *effektive* i jobsøgningen, hvor der skelnes mellem henholdsvis de stærke og svage bånds betydning. Som det er fremgået, er forventningerne hertil ikke entydige: På den ene side argumenteres der for, at det er gennem de svage bånd, at man får adgang til forskelligartede oplysninger, der ellers ikke florerer i ens tætmaskede netværk (Granovetter 1973), men omvendt fremføres det, at de personer man har stærke bånd til, er mere motiverede for at hjælpe (Granovetter 1995), ligesom disse er påvist at have en særlig betydning i jobsøgningen for minoritetsgrupper (eksempelvis Green, Tigges & Diaz 1999). I næste kapitel vil det blive undersøgt, hvilke relationer der anvendes i jobsøgningen og til at opnå arbejde, for at komme betydningen af hhv. stærke og svage bånd nærmere. Her er det indtil videre blot relevant at få afdækket, hvilke typer relationer, der præger de sociale netværk for hhv. de ledige og beskæftigede tyrkere og iranere.

Dette kan ses af nedenstående Tabel 4.2, der både viser antallet af forskellige relationer samt disses relative andel af det samlede sociale netværk, og som det fremgår, forekommer der meget centrale forskelle på de ledige og beskæftigede. Tages der først fat på antallet, hvor første kolonne for ledige og beskæftigede hhv. tyrkere og iranere sammenlignes, er den overordnede tendens, at de beskæftigede gennemsnitligt har flere af *samtlig*e relationstyper, end de ledige:

⁴⁷ MCA-analyse af beskæftigede tyrkere og iranere: den bivariate sammenhæng mellem netværksstørrelse og oprindelse fremkommer med en Eta-værdi på .245 og $p=.013$, og den kontrollerede Beta er på til .293 og $p=.009$, når effekten fra alder og køn fjernes. For ledige er Eta=.338 og $p=.005$, og den kontrollerede Beta falder til .243 men er signifikant ved $p=.050$.

Tabel 4.2: Relationstyper i netværket for tyrkere og iranere, fordelt på beskæftigelsessituation. Gennemsnitligt antal personer samt andel af det samlede sociale netværk

	Ledige		Beskæftigede	
	Gns. antal	Gns. andel af netværket	Gns. antal	Gns. andel af netværket
Tyrkere				
Nære familiemedlemmer	4,0	6,4 pct.	4,4	4,4 pct.
Slægtninge	20,4	23,4 pct.	21,5	14,9 pct.
Nære venner	4,7*	8,1 pct.	7,8	7,5 pct.
Bekendte	70,1*	62,3 pct.	125,1	73,2 pct.
<i>I alt</i>	<i>99,7</i>	<i>100 pct.</i>	<i>168,8</i>	<i>100 pct.</i>
Iranere				
Nære familiemedlemmer	1,9*	10,2 pct.	2,5	4,8 pct.
Slægtninge	1,3*	6,0 pct.	2,4	3,6 pct.
Nære venner	3,9*	16,1 pct.	7,8	12,0 pct.
Bekendte	35,7*	67,7 pct.	85,9	79,6 pct.
<i>I alt</i>	<i>42,7</i>	<i>100 pct.</i>	<i>98,4</i>	<i>100 pct.</i>

Anm: * Signifikant forskel på ledige og beskæftigedes gennemsnit ved T-test på .05-niveau eller lavere.

Ses der nærmere på gruppen af tyrkere - der jf. deres større samlede sociale netværk også er dem, der har klart har flest af alle typer relationer i sammenligning med iranerne - fremgår det dog, at der her ikke forekommer den store variation på ledige og beskæftigede, når det gælder de *stærke* bånd. Antallet af nære familiemedlemmer, dvs. ægtefælle, forældre, voksne søskende og voksne børn, samt slægtninge, såsom onkler, tanter, fætre, kusiner og svigerforældre, er gennemsnitligt lidt højere for de beskæftigede, men der er ikke tale om forskelle, der er signifikante på .05-niveau. Hvad angår de nære venner, har de beskæftigede dog gennemsnitligt 3,1 flere venner, og her er der tale om en højsignifikant forskel⁴⁸ ($p=.007$) der er uændret ved kontrol⁴⁹.

Hvor der også forekommer en markant forskel, er på antallet af svage bånd. Som det kan aflæses, har de ledige tyrkere gennemsnitligt 70,1 bekendte mod 125,1 for de beskæftigede, og her er der ligeledes tale om en signifikant forskel ($p=.005$) der ikke kan tilskrives effekter af køn eller alder⁵⁰.

For iranerne tegner der sig et lidt andet mønster. Her forholder det sig nemlig sådan, at de beskæftigede har signifikant flere både af de stærke og svage bånd. Hvad angår den nære familie, har de ledige i gennemsnit 1,9 familiemedlemmer mod 2,5 for de beskæftigede, og der er tale om

⁴⁸ Medmindre andet er angivet, er det i dette kapitel p-værdien for korrelationskoefficienten Eta der anvendes til at angive signifikans. Grundet den lille stikprøve, og de deraf ofte få eller ingen observationer i enkelte celler, er p-værdien for Chi2-test ikke fundet anvendelig. P-værdien for korrelationskoefficienten Gamma, ville med tanke på målniveauet for de anvendte variable, i dette tilfælde være ganske oplagt, men da det som det skal fremgå anvendes MCA-analyse når de bivariate sammenhænge skal kontrolleres, er der for konsistensens skyld valgt at benytte den signifikans, der knytter sig til Eta.

⁴⁹ MCA-analyse: Eta-værdien for den bivariate sammenhæng mellem antal venner og beskæftigelsessituation er .298 $p=.007$, og kontrolleres der for køn og alder er Beta på .300 og $p=.005$. Her viser det sig i øvrigt, at alder har en selvstændig, signifikant effekt, hvor sammenhængen er stærkest blandt de 36-45årige, der blandt tyrkerne er en mindre gruppe end de 18-35årige.

⁵⁰ MCA-analyse: Eta-værdien for den bivariate sammenhæng mellem antal bekendte og beskæftigelsessituation er .308 $p=.005$, og kontrolleres der for køn og alder er Beta på .284 og $p=.011$. Her har hverken alder eller køn signifikant betydning.

en forskel der er signifikant på .05-niveau - som faktisk bliver faktisk stærkere og mere signifikant, når effekten fra alder fjernes⁵¹ - og i gennemsnit har de beskæftigede 1,1 flere slægtninge, hvilket ligeledes er meget tæt på at være signifikant på .05-niveau ($p=.055$). Sidstnævnte reduceres dog ved kontrol⁵², hvilket også bør ses i lyset af den lille stikprøve. Tilsvarende angiver de beskæftigede iranere i gennemsnit at have dobbelt så mange nære venner som de ledige, og mere end dobbelt så mange bekendte, hvor der i begge tilfælde er tale om signifikante forskelle (hhv. $p=.004$ og $p=.000$) der fortsat forekommer efter kontrol⁵³.

Sammenlagt peger dette på en lidt mere robuste forskelle mellem ledige og beskæftigede blandt iranerne, hvor forskellen især er tydelig når det gælder de svage bånd, som de ledige iranere altså har væsentligt færre af i sammenligning med de beskæftigede.

Det overordnede billede for både tyrkere og iranere er dog, at de ledige generelt har færre familiemedlemmer, slægtninge, nære venner og bekendte, hvilket betyder, at uanset om man jf. teorierne tillægger de stærke eller svage bånd størst betydning, så står de beskæftigede stærkere hvad angår begge typer. Dette gælder navnlig de svage bånd, hvor Tabel 4.2 viser, at der for både tyrkere og iranere er stor forskel på ledige og beskæftigede, og som dermed også er det, der er den primære årsag til de beskæftigedes større sociale netværk: Ses de ledige og beskæftigede eksempelvis samlet, uden opsplitning på nationale oprindelse, viser det sig da også, at de beskæftigede i gennemsnit har 53,3 flere bekendte end de ledige. Om dette så netop kan tilskrives denne gruppes arbejdsmarkedsdeltagelse, er her sværere at fastslå. Det er oplagt, at en del af deres bekendte er nogen de har opnået via deres job, men holdt op imod at lidt mere end 90 pct. af alle arbejdssteder i Danmark har 30 eller færre ansatte (pr. 1. januar 2004, egne beregninger på registerdata), og at det er plausibelt at antage, at i hvert fald ikke alle arbejdsrelaterede kontakter betragtes som bekendte, kunne noget tyde på, at dette ikke er hele forklaringen (i øvrigt vil det herpå følgende kapitel belyse kausalitetsforholdet).

Også hvad angår de enkelte relationers proportionelle andel af det sociale netværk, viser Tabel 4.2 at der er forskel på ledige og beskæftigede. De lediges færre svage bånd betyder, at de stærke bånd til familie, slægtninge og nære venner, fylder mere i netværket for dem, både blandt de ledige tyrkere og de ledige iranere, end for de beskæftigede. Der er dog ikke meget der tyder på, at de stærke bånd af den grund er mere signifikante for denne gruppe, i hvert fald ikke når der ses på hyppigheden af kontakt. Det er ellers nærliggende at antage, at de ledige, som en form for kompensation for manglende jobrelaterede kontakter, vil have større kontakt til de nære relationer, jf. metodekapitlet, men dette er ikke tilfældet. For både tyrkerne eller iranerne gælder,

⁵¹ MCA-analyse: Eta-værdien for den bivariate sammenhæng er .207 $p=.050$. Ved kontrol for køn ligner Beta-værdien Eta, men ved kontrol for alder stiger Beta til på .300 og $p=.013$, hvilket skyldes, at sammenhængen mellem antal nære familiemedlemmer og beskæftigelsessituation er mindst robust blandt de 36-45årige, der er markant overrepræsenterede blandt iranerne.

⁵² MCA-analyse: Eta-værdien for den bivariate sammenhæng mellem antal slægtninge og beskæftigelsessituation er .205 $p=.055$, og den kontrollerede Beta-værdi falder til .168 og $p=.140$, fordi køn her forklarer en del af sammenhængen, om end insignifikant.

⁵³ MCA-analyse: Den bivariate sammenhæng mellem antal nære venner og beskæftigelsessituation fremkommer med en Eta på .307 og $p=.004$, hvor Beta efter kontrol for køn og alder er .238 og $p=.027$, hvor køn har en signifikant, selvstændig effekt (Beta=.245, $p=.025$). Sammenhængen mellem antal bekendte og beskæftigelsessituation udtrykkes ved en Eta-værdi på .458 og $p=.000$, og den kontrollerede Beta er på .413 og fortsat højsignifikant ved $p=.000$.

at der ingen forskel er at spore i, hvor ofte henholdsvis ledige og beskæftigede ser eller på anden vis er i kontakt (telefonisk, via e-mail o. lign.) med hverken deres nære familie, slægtninge eller nære venner⁵⁴. Eneste umiddelbare undtagelse er når der ses på kontakten til søskende blandt iranere, hvor en signifikans på .039 indikerer forskel på ledige og beskæftigede, hvor det er førstnævnte der hyppigst er i kontakt med deres søskende, men ved kontrol, er der ikke længere signifikans på .05-niveau⁵⁵.

Dette synes altså at underbygge, at de lediges færre svage bånd hverken betyder flere stærke bånd eller en tættere kontakt, ligesom der omvendt ikke er noget der peger på, at de beskæftigedes flere svage bånd er på bekostning af de stærke. Som vist, har de beskæftigede dels netop lidt flere stærke bånd, navnlig til nære venner, og dels har de ligeså ofte kontakt til deres stærke bånd som de ledige.

4.2. Det sociale netværks ressourcer

Som fremgået af de teoretiske perspektiver, behøver et stort socialt netværk med mange forskellige relationstyper ikke *nødvendigvis* at vise sig effektivt i jobsøgningen. Mangfoldigheden i netværket og de adgangskanaler til flere og forskelligartede oplysninger som omfanget af det kan øge, vil naturligvis forbedre chancen, men lige så centralt er det, at de personer der indgår i netværket besidder en vis grad af ressourcer, der kan komme den jobsøgende til gode. Sådanne ressourcer er i nærværende undersøgelse hovedsageligt operationaliseret som værende personer i netværket der er i arbejde, og her tyder meget på, at både for de ledige tyrkere og iranere, indeholder deres netværk en højere andel af personer, der heller ikke selv er på arbejdsmarkedet - enten fordi de er under uddannelse, arbejdsløse, tilbagetrukket eller i øvrigt udenfor arbejdsmarkedet⁵⁶ - end det er tilfældet for de beskæftigede. De beskæftigedes netværk udgøres i stedet i højere grad af andre, der ligeledes er på arbejdsmarkedet, hvilket synes at kunne henføres til de teorier, der taler om homogenitet i ressourcer, hvor man indenfor det sociale netværk ofte er tilbøjelige til at dele bestemte sociale karakteristika.

Disse tendenser kan ses af nedenstående Tabel 4.3, der er en oversigt over beskæftigelsen for de forskellige personer i netværket, for ledige og beskæftigede tyrkere og iranere. Første kolonne viser det gennemsnitlige antal beskæftigede, som kun kan beregnes for børn, søskende og nære venner. Anden kolonne angiver den andel af hhv. ledige og beskæftigede (først for tyrkerne og dernæst iranerne) for hvem *alle* af de enkelte relationstyper er i arbejde, og den tredje kolonne

⁵⁴ Kontakten til den nære familie samt nære venner er afdækket ved at konstruere en ny variabel ud fra spørgsmålene: "Hvor ofte ser eller besøger..." og "Hvor ofte er du derudover i kontakt...", der angiver hyppigst angivne kontakt (mindste værdi), på de to spørgsmål. Eksempelvis kontakt til moderen: Syntax: compute morkon=min(v29, v30). Kun de, der har de pågældende familiemedlemmer er medtaget. Hvad angår kontakt til slægtninge, er der dannet et indeks ud fra variablene v63-v67 der angiver kontakt til forskellige slægtninge. Syntax: compute konslægt=sum(v63, v64, v65, v66, v67), her er der hverken forskel på ledige og beskæftigedes kontakt blandt tyrkere (p=.183) eller blandt iranere (p=.887). Kontakten til nære venner er konstrueret på samme måde som kontakten til den nære familie, og heller ikke her er der forskel: Tyrkere: p=.968, iranere: p=.968.

⁵⁵ MCA-analyse: Eta=.336 med p=.039, og kontrollerer for køn (uden effekt) og alder, fremkommer Beta=.261 og p=.137.

⁵⁶ Det er fundet for omfattende at udfolde en nærmere analyse af, af hvilke grunde de personer i netværket der ikke er på arbejdsmarkedet, ikke er det, til trods for, der i et ressourceperspektiv kan være væsentlig forskel (se metodekapitlet).

den andel, for hvem *ingen* er det. Hvad angår ægtefælle, mor og far, som man naturligvis kun har en af, angiver anden kolonne for hvor mange blandt de ledige og beskæftigede, at disse nære familiemedlemmer er i arbejde, og den tredje angiver den resterende andel, for hvem de ikke er i arbejde. Beregningerne for hver af relationstyperne er i øvrigt kun foretaget for de, der har sådanne:

Tabel 4.3: Beskæftigede i netværket for ledige og beskæftigede, fordelt på tyrkere og iranere. Gennemsnitligt antal, og andel hvor alle samt ingen er i beskæftigelse, i pct.

	Gns. antal beskæftigede		Andel, hvor alle er beskæftigede		Andel, hvor ingen er beskæftigede		N
	Ledige	Beskæftigede	Ledige	Beskæftigede	Ledige	Beskæftigede	
Tyrkere							
STÆRKE BÅND							
Ægtefælle/samlever*	-	-	27,3 pct.	73,5 pct.	72,7 pct.	26,5 pct.	56
Mor ^{ns}	-	-	5,9 pct.	17,2 pct.	94,1 pct.	82,8 pct.	46
Far ^{ns}	-	-	35,3 pct.	19,2 pct.	64,7 pct.	80,8 pct.	43
Børn ^{ns}	0,7	1,3	16,7 pct.	12,5 pct.	50 pct.	25,0 pct.	14
Søskende*	0,9	2,1	23,1 pct.	51,2 pct.	14,6 pct.	30,8 pct.	67
Slægtninge*	-	-	12,0 pct.	27,9 pct.	4,7 pct.	0 pct.	68
Nære venner*	3,0	6,5	15,4 pct.	54,0 pct.	19,2 pct.	4,0 pct.	76
SVAGE BÅND							
Udenlandske bekendte*	-	-	0 pct.	12,8 pct.	3,4 pct.	0 pct.	76
Danske bekendte*	-	-	16,0 pct.	29,8 pct.	12 pct.	0 pct.	72
Iranere							
STÆRKE BÅND							
Ægtefælle/samlever*	-	-	45,5 pct.	76,9 pct.	54,5 pct.	23,1 pct.	61
Mor ^{ns}	-	-	33,3 pct.	22,2 pct.	66,7 pct.	77,8 pct.	18
Far ^{ns}	-	-	25,0 pct.	16,7 pct.	75,0 pct.	83,3 pct.	10
Børn ^{ns}	0,1	0,5	0 pct.	7,1 pct.	85,7 pct.	57,1 pct.	21
Søskende ^{ns}	0,9	1,1	63,6 pct.	55,6 pct.	27,3 pct.	33,3 pct.	38
Slægtninge*	-	-	9,1 pct.	62,5 pct.	18,2 pct.	8,3 pct.	35
Nære venner*	2,5	6,8	26,7 pct.	66,7 pct.	26,7 pct.	6,3 pct.	78
SVAGE BÅND							
Udenlandske bekendte*	-	-	3,0 pct.	18,8 pct.	9,1 pct.	0 pct.	81
Danske bekendte*	-	-	30,4 pct.	48,9 pct.	4,3 pct.	0 pct.	70

Anm: ns -Ikke signifikant forskel på ledige og beskæftigede,* Signifikant forskel på ledige og beskæftigede på .05-niveau
Signifikansniveauet er beregnet for forskellen på andel beskæftigede/ikke-beskæftigede for henholdsvis ledige og beskæftigede undersøgelsesdeltagere. Der er tale om en variabel, konstrueret ved at dividere antal beskæftigede fx søskende med det samlede antal søskende og derpå gange med 100 (for syntax til konstruktion, se vedlagte cd-rom). Derved opnås en variabel, der angiver procentandelen af beskæftigede, hvor nærværende tabel altså angiver dem, hvor 100 pct. samt 0 pct. er i arbejde.

Som det fremgår for både tyrkerne og iranerne, synes dette ikke umiddelbart at være tilfældet for arbejdsmarkedsdeltagelsen for forældre og børn, hvor procentandelene giver tvetydige indikationer, selvom en væsentlig del af teorierne om homogenitet i ressourcer, netop er antagelsen om, at dette især er forekommende blandt de stærke bånd. Noget taler dog for, at dette skal tilskrives et meget lille N (fordi undersøgelsesdeltagere ikke har voksne børn og mange ikke har deres forældre i Danmark), for ses der på de øvrige nære bånd, er der for både tyrkerne og iranerne i de fleste tilfælde tale om signifikant forskel på deres beskæftigelse, når ledige og beskæftigede sammenlignes.

For tyrkerne ses dette for både ægtefælle/samlever, søskende, slægtninge og nære venner, hvor der i alle tilfælde tegner sig et billede af, at der blandt de ledige forekommer en større andel, for hvem disse heller ikke arbejder. Dette ses tydeligt med ægtefælle/samlever, hvor blot 27,3 pct. af de ledige tyrkere har en ægtefælle der arbejder, mod 73,5 pct. af de beskæftigede, og der er tale om signifikant forskel ($p=.000$ ⁵⁷). Det ses også ved de nære venner, hvor tabellen eksempelvis viser, at hvor det for 19,2 pct. af de ledige tyrkere gælder, at ingen af deres nære venner arbejder, er dette tal 4 pct. for de beskæftigede, og der er tale om en højsignifikant forskel ($p=.000$), der ikke kan tilskrives alder eller køn⁵⁸. Køn har dog en betydning når der frem for andel venner i arbejde ses på *antal*. Som det fremgår, har de beskæftigede tyrkere i gennemsnit har 6,5 venner der også er i arbejde, har de ledige tilsvarende 3, men nærmere kontrol viser, at sammenhæng mellem antal nære venner i arbejde og egen beskæftigelsessituation, først og fremmest gælder blandt de tyrkiske kvinder⁵⁹, hvorved den ikke længere er signifikant på .05-niveau, når effekten af køn fjernes. Omvendt ser det dog ud med slægtninge: Tendensen til, at de ledige tyrkere i højere grad end de beskæftigede også har slægtninge der er ledige, gør sig hovedsageligt gældende for mændene⁶⁰. Hvad angår søskende (både antal og andel) samt for de svage bånd til henholdsvis danske og udenlandske bekendte (der for 78,5 pct. overvejende også er af tyrkisk oprindelse), fremkommer forskellen på ledige og beskæftigede dog klart på tværs af køn, og består således kontrol⁶¹.

For iranerne, er det af de stærke bånd for ægtefælle/samlever, slægtninge samt de nære venner, at der forekommer signifikant forskel på andelen i arbejde, for ledige og beskæftigede, og altså ikke blandt søskende, sådan som det var tilfældet for tyrkerne, hvilket primært skal tilskrives, at det er meget få af iranerne, der har søskende i Danmark. Det gælder således, at hvor blot 18,3 pct. af tyrkerne angiver ikke at have søskende i Danmark, er tilsvarende andel hele 55,8 pct. af iranerne. Forskellene på ledige og beskæftigede hvad angår ægtefælle/samlever, slægtninge og nære venner er til gengæld højsignifikante, og kontrol viser, at de ikke kan tilskrives alder og

⁵⁷ Her er der anvendt den p-værdi, der knytter sig til korrelationsmålet Gamma, frem for Eta. Dette skyldes, at i MCA-analyse skal den afhængige variabel være intervallskalleret eller en ordinalskalleret der tilnærmer sig dette, ved at have mange kategorier, men her er ægtefælle/samlevers beskæftigelsessituation dikotom. Gamma har tendens til at fremkomme med højere koefficienter end andre korrelationsmål, men i nærværende kapitel er sammenligning af koefficienter ikke hensigten, så dette anses ikke for et problem. Gamma-analyse af den bivariate sammenhæng fremkommer således med en zero-order Gamma på -.762 og $p=.000$ og den partielle Gamma der fremkommer efter kontrol, er på -.753 og $p=.000$.

⁵⁸ MCA-analyse: Andel venner i arbejde og beskæftigelsessituation fremkommer med en Eta-værdi på .510 og $p=.000$, og kontrolleret for alder og køn er Beta faldet en lille smule til .437 men er fortsat højsignifikant med $p=.000$.

⁵⁹ MCA-analyse: Antal nære venner i arbejde og beskæftigelsessituation, giver en Eta på .269 med $p=.015$, og ved kontrol for køn, reduceres Beta til .177, og $p=.096$. Alder har ingen betydning.

⁶⁰ Andel slægtninge i arbejde (v69, der pga. få observationer i cellerne, er rekodet til 4 kategorier) egner sig ikke til MCA-analyse, og i stedet anvendes Gamma. Herved fremkommer der en zero-order gamma på .520, $p=.006$, og den partielle Gamma, efter kontrol for køn er .575, $p=.000$. I øvrigt viser test for interaktion mellem lokale gammaer, at der er tæt på at være signifikant forskel på mænd og kvinder ($P0.052$), hvor det i dette tilfælde altså er mændene, for hvem sammenhængen forekommer.

⁶¹ MCA-analyse: Den bivariate sammenhæng mellem antal søskende i arbejde og beskæftigelsessituation giver Eta=.400, $p=.001$, og den kontrollerede Beta=.387, $p=.001$. Hvad angår andel søskende i arbejde er Eta=.352 og $p=.004$, og Beta=.337, $p=.005$. Den bivariate sammenhæng mellem andel udenlandske bekendte i arbejde og beskæftigelsessituation giver en Eta=.267 og $p=.020$, hvor den kontrollerede Beta er .254 med $p=.034$. For danske bekendte er Eta=.281 med $p=.017$, og kontrolleret for alder og køn er Beta=.275 og $p=.029$.

køn⁶². Ligesom med tyrkerne er der dog en effekt fra køn når der ses på *antal* nære venner i arbejde, hvor de beskæftigede i gennemsnit har 6,8 venner der arbejder, mod 2,5 af de ledige, men selv ved kontrol, er der meget tæt på at være signifikans⁶³. Hvad angår de svage bånd til bekendte, er det som for tyrkerne den klare tendens, at de ledige i højere grad har en bekendtskabskreds bestående af andre ledige, og det omvendte for de beskæftigede. Både i forhold til danske og udenlandske (der for 74,1 pct. overvejende er andre iranere) ses dette, og igen består kontrol for alder og køn⁶⁴.

Det foregåendes viser altså, at både for tyrkere og iranere er en tendens til, at beskæftigelsessituationen for de personer, der udgør det sociale netværk, ofte ligner undersøgelsesdeltagerens egen situation. Dog er det værd at notere, at der forekommer visse forskelle, når tyrkere og iranere med samme beskæftigelsessituation sammenlignes, hvor Tabel 4.4 umiddelbart giver indtryk af, at der blandt iranerne er en større andel af de forskellige relationer, der er i beskæftigelse. Men sammenlignes tyrkere og iranere med samme beskæftigelsessituation, er eneste signifikante forskelle, at en større andel af de beskæftigede iraneres danske bekendte er i arbejde end de beskæftigede tyrkeres ($p=.019$) men omvendt er en signifikant større andel af de ledige tyrkeres slægtinge i arbejde i sammenligning med de ledige iranere ($p=.018$). Heller ikke når der ses på antal beskæftigede, ligeledes jf. Tabel 4.4, er der noget der indikerer store forskelle. Kun ses der en tendens til, at de beskæftigede tyrkere har flere børn og søskende med tilknytning til arbejdsmarkedet end de beskæftigede iranere har (Børn: $p=.049$, Søskende: $p=.006$). Hvad angår andel og antal for øvrige relationer, er der ingen signifikant forskel når tyrkere og iranere med samme beskæftigelsessituation sammenlignes. Disse mindre forskelle ændrer imidlertid ikke ved det billede, at i og med at både de ledige tyrkere og iranere som vist har mindre sociale netværk end de beskæftigede, *samtidig* med at en mindre andel heraf er i beskæftigelse, må de forventes at kende væsentligt færre personer med tilknytning til arbejdsmarkedet. At de beskæftigedes netværk indeholder flere, der ligeledes arbejder, gør atter overvejelser om kausaliteten relevant. Man kan med vis rimelighed fremføre, at nære venner og særligt bekendte kan være nogen man lærer at kende gennem sin arbejdsplads, men dette kan altså ikke forklare, hvorfor både beskæftigede tyrkere og iranere eksempelvis har en signifikant større andel slægtinge, der også arbejder. Et større N blandt den nære familie ville have hjulpet på afklaringen af dette.

⁶² For ægtefælle/samlever, anvendes igen gamma-analyse: Den bivariate sammenhæng mellem ægtefælle/samlever og beskæftigelsessituation giver en Gamma på $-.600$ og $p=.014$, og kontrolleret stiger den partielle Gamma til $.714$ og er signifikant ved $p=.000$, som foranlediget af, at sammenhængen ikke forekommer i den yngste aldersgruppe.

Hvad angår slægtinge, er rekodning ikke nødvendigt for iranerne. Derfor anvendes MCA-analyse, som fremkommer med en Eta på $.446$ og $p=.007$, og ved kontrol for køn og alder er Beta= $.399$ og $p=.026$. Den bivariate sammenhæng mellem andel venner i arbejde og beskæftigelsessituation giver Eta= $.411$ og $p=.000$, og Beta= $.350$ og $p=.002$.

⁶³ MCA-analyse: Eta= $.263$ og $p=.014$, og den kontrollerede Beta-værdi falder en lille smule til $.214$ med $p=.061$.

⁶⁴ Den bivariate sammenhæng mellem andel udenlandske bekendte i arbejde og beskæftigelsessituation giver Eta= $.471$ og $p=.000$, hvor den kontrollerede Beta-værdi er $.415$ og fortsat er højsignifikant med $p=.000$. Hvad angår de danske bekendte er den ukontrollerede Eta= $.291$ og $p=.014$, og Beta= $.307$ og $p=.016$.

Også for så vidt at danske kontakter betragtes som en ressource, har de beskæftigede flere ressourcer i netværket. At etniske danskere i netværket kan udgøre en ressource, har sin begrundelse i de teoretiske perspektiver, der påpeger en ulighed i ressourcer, hvor minoritetsgruppers ofte dårligere socioøkonomisk placering i samfundsstrukturen betyder, at kontakter til majoritetsbefolkningen bliver en social ressource, hvorimod rent etniske relationer, ofte er ensbetydende med forankring i ressourcefattige netværk (Lin 2000), og der ses en klar tendens til, at såvel beskæftigede tyrkere som iranere, i væsentligt højere grad end de ledige, har netværk der indeholder danskere. Familie og slægtninge må af gode grunde antages at være af samme oprindelse som undersøgelsesdeltagerne, og det gælder ganske vist for både ledige og beskæftigede, at venner og bekendte i *overvejende* grad er af samme oprindelse som dem selv, men det er karakteristisk, at disse venner og bekendte for de beskæftigede hyppigere indbefatter personer med dansk oprindelse, end det er tilfældet for de ledige. Dette ses af nedenstående Tabel 4.4 som viser de nære venners oprindelse:

Tabel 4.4: Venners oprindelse for ledige og beskæftigede, fordelt på tyrkere og iranere. Gns. antal

	Tyrkere		Iranere	
	Ledige	Beskæftigede	Ledige	Beskæftigede
Gns. antal danske venner	0,4	2,0	0,7	2,0
Gns. antal venner m. samme oprindelse	4,7	5,4	3,7	5,6
Gns. antal venner m. anden oprindelse	0,4	0,7	0,2	0,5
	(N=26)	(N=48)	(N=30)	(N=49)

Ann: Kun de, der har nære venner er medtaget. Derfor varierer det gennemsnitlige antal nære venner for ledige, jf. Tabel 4.4, med summen af gennemsnittene i denne tabel.

Som det fremgår af tabellen, har de beskæftigede både flere nære venner med samme oprindelse som dem selv samt flere danske venner, til sammenligning med de ledige. For såvel for tyrkerne som iranerne gælder det, at de ledige i gennemsnit har mindre end 1 etnisk dansker som nær ven, mod gennemsnitligt 2 for de beskæftigede, og i begge tilfælde er der tale om en signifikant forskel, der består kontrol⁶⁵. Samme tendens gør sig gældende når der ses på, hvilken oprindelse hhv. ledige og beskæftigedes bekendte har. Det fremstår tydeligt, at en større andel af de beskæftigedes bekendte er danskere: Eksempelvis er det 15,7 pct. af de beskæftigede tyrkere, og en endnu større andel blandt de beskæftigede iranere, nemlig 33,3 pct., for hvem de fleste eller alle deres bekendte er danske, hvor dette ikke gælder nogen blandt de ledige, og i begge tilfælde er der tale om forskelle på ledige og beskæftigede, der fortsat er meget tæt på at være signifikante når der kontrolleres for køn og alder⁶⁶.

Dog kan det nævnes, at ligesom med beskæftigede i netværket, forekommer der heller ikke her de store forskelle på tyrkere og iranere med samme beskæftigelsessituation. Der er hverken

⁶⁵ MCA-analyse: Her anvendt antal danske venner (v72) og dennes bivariate sammenhæng med beskæftigelsessituation. For tyrkerne fremkommer dette med en Eta på .309 og p=.007, og ved kontrol for alder og køn er Beta på .356 og p=.041. For iranere er Eta=.267 med p=.017, og den kontrollerede Beta-værdi er stort set uændret på .246 og p=.035. I ingen af tilfældene har alder eller køn selvstændig betydning.

⁶⁶ MCA-analyse: Den bivariate sammenhæng mellem bekendtes oprindelse (v78) og beskæftigelsessituation fremkommer for tyrkerne med en Eta-værdi på .313 og p=.004, og den kontrollerede Beta på .334 er fortsat signifikant ved p=.004. For iranerne er Eta på .591, og p=.000, hvor den kontrollerede Beta-værdi stiger til .676 og p=.000 ved kontrol for alder, hvilket indikerer at alder er en suppressor (jf. de Vaus 2002). Køn har stort set ingen effekt.

signifikant forskel på antallet af etnisk danske venner eller danskeres andel af det samlede antal nære venner. Det er der dog når der ses på bekendtes oprindelse. Her er en større andel af disse danske for de beskæftigede iranere i sammenligning med tyrkerne ($p=.018$) men det omvendte gør sig gældende blandt de ledige: Her er det 13,3 pct. af de ledige tyrkere der angiver, at alle deres bekendte har samme oprindelse som dem selv, mod hele 36,4 pct. af de ledige iranere ($p=.047$).

Det foregående giver dog anledning til at konkludere, at når ledige og beskæftigede indenfor samme etniske gruppe sammenlignes, kender de beskæftigede samlet set flere danskere end de ledige gør: Et er, at en *større andel* af deres bekendte er etniske danskere, men dertil kommer, at de som vist netop også har *flere* bekendte, ligesom de jf. ovenstående Tabel 4.5 gennemsnitligt har mere end 1 dansk ven mere, og den forholdsvis mindre kontakt til danskere er i øvrigt også noget, mange af de ledige selv oplever: Således er det 36,7 pct. af de ledige tyrkere der mener, at de har for lidt eller alt for lidt social kontakt til danskere, mod 22 pct. blandt de beskæftigede, og for iranerne er det endnu mere udpræget: Her er cifrene 47,1 pct. og 16,7 pct.

Om mindre kontakt til etniske danskere så entydigt er ensbetydende med færre ressourcer i de lediges netværk, jf. dette afsnits indledning, skal man dog være påpasselig med at konkludere. Som fremgået af de teoretiske perspektiver, findes der netop empiriske eksempler på, hvordan de etniske netværk får stor betydning for minoritetsgrupper, hvor det ofte er herigennem at job opnås, og som det senere skal fremgå, er der også i nærværende undersøgelse flere ting der taler for, at netop de etniske netværk er særligt vigtige. Men også her synes de beskæftigede at stå stærkere: Dels har de flere familiemedlemmer og slægtninge, dels har de jf. ovenstående tabel også gennemsnitligt flere nære venner af samme oprindelse, og dels må deres større antal bekendte - som selvom danskere udgør en større del i sammenligning med de ledige, i overvejende grad udgøres af personer af samme oprindelse som dem selv - antages at betyde, at de har et større etnisk netværk.

Uanset om danske eller etniske bånd vurderes mest signifikante, tegner der sig et altså et billede af, at de ledige tyrkere og iranere både har færre danske og etniske relationer, som sammen med denne gruppes færre kontakter til personer på arbejdsmarkedet – både i absolutte tal, grundet deres relativt mindre netværk, og andelsmæssigt – må betyde, at de har færre ressourcer at trække på via deres sociale netværk.

4.3. Foreningsdeltagelse

Et afsluttende, men bestemt ikke uvæsentligt aspekt af, at få dannet et indblik i de sociale netværk for henholdsvis ledige og beskæftigede tyrkere og iranere, er at se på forskellige forhold omkring denne gruppes foreningsdeltagelse, som på den måde kan fungere som indikator på niveauet for gruppernes generelle sociale aktivitet. Som nævnt i metodekapitlet med henvisning til Robert Putnam (2000) om, er det en teoretisk antagelse, at det netop især er i foreningslivet, at vi som mennesker kommer i kontakt med et mangefold af mennesker, der er forskellige fra os selv - i tråd med Granovetter's weak ties, er det hans pointe, at de relationer vi indgår i her,

bliver *broer*, der krydser umiddelbare identifikationsfaktorer og de sociale og kulturelle skel der måtte være (Putnam 2000:22-23). I dette lys, er det relevant at se på de ledige og beskæftigedes foreningsdeltagelse og de kontakter der her skabes. Dette er ganske vist ikke en af de dimensioner, der blev fremdraget i teorikapitlet, men empirien viser her meget iøjnefaldende forskelle på ledige og beskæftigede, både blandt tyrkere og iranere.

Ses der først på medlemskaber, er den klare tendens, at de beskæftigede tyrkere og iranere i væsentligt højere grad er medlemmer, end de ledige. Konstrueres der et indeks, hvor antallet af de forskellige foreninger, klubber eller organisationer undersøgelsesdeltagerne er eller har været medlem af, summeres⁶⁷ viser det sig eksempelvis, at hvor de beskæftigede tyrkere i gennemsnit er eller har været medlem af 3,8 foreninger, og de beskæftigede iranere af 3,5, er cifrene for de ledige blot hhv. 1,8 og 1,7. Medlemskab af foreninger kan imidlertid være passivt, og dermed være noget, hvor igennem der *ikke* mødes andre mennesker, men også når der ses på, hvor mange foreninger hhv. ledige og beskæftigede tyrkere og iranere er *aktivt* deltagende i, er det de beskæftigede der er mest aktive. Dette kan ses af nedenstående Tabel 4.5:

Tabel 4.5: Antal foreninger som der deltages aktivt i, for ledige og beskæftigede. Fordelt på tyrkere og iranere, i pct.

	Tyrkere*		Iranere**	
	Ledige	Beskæftigede	Ledige	Beskæftigede
0 (ingen aktiv deltagelse)	38,7 pct.	3,9 pct.	34,3 pct.	15,7 pct.
1 forening	48,4 pct.	29,4 pct.	42,9 pct.	43,1 pct.
2 foreninger	9,7 pct.	43,1 pct.	8,6 pct.	19,6 pct.
3 foreninger	3,2 pct.	9,8 pct.	8,6 pct.	11,8 pct.
4 eller flere foreninger	0 pct.	13,7 pct.	5,7 pct.	9,8 pct.
I alt	100 pct. (N=31)	100 pct. (N=51)	100 pct. (N=35)	100 pct. (N=51)

Anm: * Forskel på ledige og beskæftigede: p=.000. ** Forskel på ledige og beskæftigede: p=.064

Tabellen viser, at der er væsentligt flere ledige end beskæftigede, der slet ikke er aktivt foreningsdeltagende. Når dette er sagt, er det imidlertid også tydeligt, at der er forskel på tyrkere og iranere. Blandt de ledige, ser det ud til, at iranerne er en smule mere aktive end tyrkerne, hvor den omvendte situation gør sig gældende blandt de beskæftigede, hvor tyrkerne er mest aktive. Af samme grund, er det også kun for tyrkerne, at forskellen på ledige og beskæftigede er signifikant på .05-niveau (p=.000) og i øvrigt består kontrol for køn og alder⁶⁸. Tilsvarende tendens fremgår, når der ses på, om de foreningsaktive undersøgelsesdeltagere har eller har haft en bestyrelses- eller anden form for tillidspost i pågældende foreninger. Det gælder, at omkring 15 pct. af både de (foreningsaktive) ledige tyrkere og iranere siger, at de har eller har haft en sådan post, hvor det samme gælder 47,1 pct. af de beskæftigede iranere, og hele 64,7 pct. af tyrkerne.

⁶⁷ Først dikotomiseres v86-v97, hvor langiver, at deltageren er eller har været medlem af de enkelte foreninger, hvorefter disse summeres. Syntax: compute antfor=sum(v86ny,v87ny,v88ny, v89ny, v90ny, v91ny, v92ny, v93ny, v94ny, v95ny, v96ny, v97ny). (Se i øvrigt vedlagte cd-rom).

⁶⁸ MCA-analyse: Den bivariate sammenhæng mellem antal foreninger der deltages aktivt i og beskæftigelsessituation fremkommer med en Eta på .532 og p=.000, og den kontrollerede Beta er uændret på .514 og p fortsat .000. For iranerne er Eta=.201 og p=.064, hvor kontrol viser, at særligt alder influerer herpå. Den bivariate sammenhæng kan stort set ikke spores blandt de 36-45årige, men er til gengæld meget høj for de 18-35årige, men det betyder, at den kontrollerede Beta-værdi falder til .146 og er insignifikant med p=.187.

Med en antagelse om foreningslivets positive effekt i forhold til at etablere nye og forskelligartede kontakter, er det afslutningsvist væsentligt at påpege, at der også her forekommer forskel på, i hvilken udstrækning dette faktisk opnås. Ses der på, hvorvidt de foreningsaktive selv oplever at have fået nye venner og bekendte gennem deres foreningsdeltagelse, viser der sig nemlig en klar tendens til, at dette i højere grad er tilfældet for tyrkerne end for iranerne. Som det fremgår, er de beskæftigede tyrkere de mest foreningsaktive, og derfor er det heller ikke helt så overraskende, at 49 pct. af dem angiver, at have fået mange nye venner og bekendte gennem dette. Det er det til gengæld, at det samme faktisk gælder mere end halvdelen af de ledige tyrkere, der er eller har været foreningsaktive. For iranerne er der for det første en tendens til, at en væsentlig mindre andel af de foreningsaktive mener at have fået nye venner og bekendte, men for det andet er der iøjnefaldende stor forskel på ledige og beskæftigede: Hvor det er 37,5 pct. af de beskæftigede, der mener at have fået nye venner og bekendte igennem sin foreningsdeltagelse, gælder dette blot 13 pct. af de aktive ledige, og der er tale om en forskel, der er signifikant på .05-niveau ($p=.039^{69}$). Hvad der er årsagen til dette, gives der umiddelbart ingen indikationer på i det kvantitative eller kvalitative materiale, men det giver anledning til overvejelser om, hvorvidt eksisterende litteratur og netværksperspektivet generelt, med fordel kunne udvides fra ikke blot at handle om et fokus på afklaring af, om der *haves* et (stort og ressourcefyldt) socialt netværk, til også at indbefatte nærmere undersøgelse af betydningen af den enkeltes *evne* til at skabe et sådant, og benytte de relationer, der bliver tilgængelige.

4.4. Forskelle på tyrkere og iranere

Igennem det foregående står det klart, at de sociale netværk ser ganske forskellige ud for de ledige og beskæftigede tyrkere og iranere i nærværende undersøgelse. Når ledige og beskæftigede indenfor samme etniske gruppe sammenlignes, er det først og fremmest tydeligt, at de ledige på stort set alle netværksdimensioner er dem, der er dårligt stillet. Dette viser sig ved, at de både har mindre sociale netværk, både har lidt færre stærke og navnlig færre svage bånd, de kender færre etniske danskere, ligesom de kender færre på arbejdsmarkedet. Dette er søgt summeret i nedenstående Tabel 4.6:

Tabel 4.6: Netværksforskelle på ledige og beskæftigede tyrkere og iranere. I pct.

	Tyrkere		Iranere	
	Ledige	Beskæftigede	Ledige	Beskæftigede
Netværk bestående af 20 el. færre personer	12,9 pct.	0 pct.	51,4 pct.	5,9 pct.
0-1 nære familiemedlemmer	12,9 pct.	21,6 pct.	48,6 pct.	37,3 pct.
Ingen slægtninge	19,4 pct.	11,8 pct.	68,6 pct.	47,1 pct.
Ingen nære venner	16,1 pct.	2 pct.	14,4 pct.	3,9 pct.
Ingen el. under 10 bekendte	6,5 pct.	0 pct.	40 pct.	0 pct.
Har hverken danske venner el. bekendte	6,5 pct.	0 pct.	20 pct.	0 pct.
Ingen nære venner i arbejde	19,2 pct.	4,0 pct.	26,7 pct.	6,3 pct.
	(N=31)	(N=51)	(N=35)	(N=51)

⁶⁹ Her er p-værdi for Gamma frem for Eta anvendt, da v102, der angiver om der er opnået nye venner og bekendte, blot har 4 kategorier. Gamma-analyse af den bivariate sammenhæng mellem v102 og beskæftigelsessituation giver Gamma=.396 og $p=.039$. Kontrol viser, at alder her har en betydning, men den partielle Gamma er fortsat .348 og $p=.045$, efter kontrol.

Som løbende diskuteret, kan i hvert fald en del af flere af forskellene på ledige og beskæftigede tilskrives de kontakter, som de beskæftigede opnår via arbejdsmarkedsdeltagelse. Det er tænkeligt, at eksempelvis deres større antal svage bånd samt flere danskere og beskæftigede i netværket, er afledt af netop dette. Men dette synes ikke at kunne være hele forklaringen, navnlig da det foregående samtidig viser tendens til en højere grad af social udadvendthed blandt de beskæftigede, i form af større foreningsdeltagelse, hvor de beskæftigede oftere besidder poster her, og i hvert fald blandt iranerne, tilsyneladende er bedre til at skabe nye kontakter - som i øvrigt understøttes af en tendens til, at de beskæftigede samlet kender flere af deres naboer end de ledige⁷⁰.

Det foregående har primært søgt at vise, hvorledes at der er forskel på ledige og beskæftigede, og at disse forskelle ses både blandt tyrkerne og iranerne, men stort set hele vejen igennem analysen har det været tydeligt, at der er meget væsentlige forskelle på de to etniske grupper. Dette ses først og fremmest i netværksstørrelse, hvor en sammenligning af beskæftigede tyrkere med beskæftigede iranere og tilsvarende for de ledige, viser, at tyrkerne i begge tilfælde er dem, der har de største sociale netværk. Dette understreges, når der ses på tidligere forsøg på at kortlægge menneskers netværksstørrelse. Her er man kommet frem til, at vi i gennemsnit har omtrent 150 personer i netværket (se Hill & Dunbar 2002) og med gennemsnit på hhv. 98,4 og 42,7 (jf. Tabel 4.1) placerer både beskæftigede og navnlig ledige iranere sig således væsentligt under dette. Det samme gælder de ledige tyrkere, men altså ikke i samme grad, og for de beskæftigede, ligger de faktisk over dette tal. Denne forskel i netværksstørrelse på de to etniske grupper skyldes, jf. Tabel 4.2, dels at tyrkerne har et større familienetværk i Danmark end iranerne (forskelle på beskæftigede tyrkere og iranere: $p=.000$, ledige: $p=.000$), ikke mindst som følge af længere opholdstid og større grad af familiesammenføringer, men samtidig dels også, at de har væsentligt flere bekendte (forskelle på beskæftigede tyrkere og iranere: $p=.034$, ledige: $p=.004$).

Hvad angår ressourcer, er der som vist ikke den store forskel på tyrkere og iranere med samme beskæftigelsessituation, i hvert fald ikke når det måles som beskæftigede eller danskere i netværket. Dog ligger det lige for at antage, at tyrkernes større netværk betyder øget sandsynlighed for, at de i absolutte tal kender flere i arbejde eller danskere.

Dermed tegner der sig umiddelbart et billede af, at de beskæftigede tyrkere er dem, der netværksmæssigt står stærkest, og de ledige iranere dårligst. Det er dem, der har de mindste sociale netværk og dem, med færreste ressourcer at trække på, og i gennem det kvalitative data står det da også klart, at det netop særligt er blandt de ledige iranere, at der findes en gruppe, der føler sig isolerede⁷¹, som eksempelvis:

En gift iransk kvinde. Hverken hun eller manden har familie eller slægtninge i Danmark og hun fortæller, at der ikke er nogen her hun vil betragte som nære venner. Hendes fortælling bærer præg af, at hun selv ved at hendes netværk er begrænset, og hun siger, at foruden et par iranske familier fra det område de bor i, kender hun ikke nogen. Danskere kender hun heller ikke rigtig nogen af, men hun ville ønske at hun gjorde. Generelt er hun ked af, at hun ikke kender ret mange mennesker i Danmark, og udtrykker at hun føler sig ensom.

⁷⁰ En ugift iransk kvinde. Hendes sociale netværk består hovedsageligt af hendes forældre samt få slægtninge.

⁷¹ Derudover har hun ingen nære venner og blot enkelte bekendte, der er iranske samt ledige som hun selv. Et sæt hendes egen vurdering lyder: "Jeg synes ikke rigtig jeg kender nogen - der er ikke nogen jeg besøger".

fo
isolerede.

Og videre:

En fraskilt iransk mand på 40 år, der efter et længere uddannelsesforløb i dag er uddannet bygningsingeniør. Han har dog aldrig haft et job i Danmark. Hans netværk er meget lille. Foruden to børn under 18 år, har han ingen familie, og sammenlagt har han omtrent 12-15 venner og bekendte, heraf er ingen danskere, og ca. halvdelen går ledige som han selv. Dog er han ganske foreningsaktiv, men siger selv, at han kun har fået få nye venner og bekendte ved det.

En fraskilt iransk kvinde midt i 40'erne, der har læst jura i et år ved et iransk universitet. Udover to voksne børn, der som hun selv, er ledige på kontanthjælp, har hun ingen familie eller slægtninge. Hun har en meget god veninde, der ligeledes er iraner og ledig. Af hendes forholdsvis få bekendte, er de fleste iranere, hvoraf omtrent halvdelen er i arbejde. Hun giver udtryk for, at hun er klar over sin situation, og siger selv, at hun føler sig socialt afskåret.

Bilag 8

Personbeskrivelserne viser, at der er tale om nogle personer, uden den store sociale forankring. Som påpeget, står mange iranere uden familie i Danmark, og for dem, der ikke formår at etablere danske relationer eller finde fodfæste blandt personer med samme oprindelse som dem selv, er resultatet en temmelig ensom tilværelse. At samtlige 11 personer i datamaterialet der har et netværk bestående af blot 15 personer eller mindre, alle er ledige iranere, bekræfter dette. Et tilsvarende negativt billede gør sig ikke gældende for de ledige tyrkere.

En del af forklaringen på dette, og tyrkernes generelt større sociale netværk, synes at skulle tilskrives en forskel i det etniske netværk for de to grupper. Af det empiriske materiale er det nemlig tydeligt, at der blandt gruppen af tyrkere eksisterer en form for fællesskab, hvor man bindes sammen af den fælles baggrund, hvilket ikke i samme grad ses blandt iranerne. Mange af tyrkerne beskriver tilstedeværelsen af et sådant etnisk netværk, der kommer til udtryk ved en "viden-hvem-de-andre-er" - som en tyrkisk kvinde udtrykker det: "*tyrkere har det der med at alle kender alle*" (Bilag 8) - og ved, at man i dette netværk føler et sammenhold og en ansvarsfølelse overfor hinanden:

En kurdisk mand fra Tyrkiet, der lige nu går ledig, men har arbejdet gennem flere år. I hans kommune, er størstedelen af tyrkerne også kurdere fra samme område i Tyrkiet, og han beskriver et meget tæt forhold denne gruppe i mellem. Han kommer eksempelvis jævnligt i en klub, hvor mange af de kurdiske mænd kommer og spiller kort og drikker te. Klubben har en social funktion, og bruges af mange ledige, for at få tiden til at gå. Dog kommer der også mange beskæftigede efter arbejdstid, og er således et sted hvor man mødes, og hvor det etniske fællesskab kan udfolde sig - i hvert fald for mændene. Han fortæller, hvorledes deres fælles baggrund, religion og kultur, og ikke mindst den fattigdom som i hvert fald førstegenerationsindvandrene kender til fra Tyrkiet, er med til at danne fællesskab og tætte bånd tyrkerne imellem, hvor man vil gøre meget for at hjælpe hinanden. Eksempelvis er der mange kurdere i kommunen, der ejer pizzeriaer, og han beskriver, hvordan ejerne ofte hjælper unge tyrkiske drenge der er i problemer, ved at give dem arbejde.

Bilag 8

Det er naturligvis ikke alle tyrkere, der ønsker at være en del af et tyrkisk fællesskab. For nogen opleves det i højere grad som en stærk form for social kontrol, som Portes (1998) netop kalder *negativ social kapital*, men at det eksisterer, betyder, at gruppen af ledige som minimum har det

etniske netværk, dels gennem deres familie- og slægtsbånd, og dels gennem kontakter til andre tyrkere, som de kan trække på. Formentlig af den grund, er der blandt de ledige tyrkere ikke i samme grad en gruppe, der oplever sig som socialt afskårne, som blandt iranerne, hvor både ledige og beskæftigede i de uformelle samtaler i interviewsituationen giver udtryk for, at der ikke som sådan eksisterer et iransk fællesskab:

En iransk kvinde, der efter en længere ledighedsperiode er kommet i arbejde. Hun fortæller, at hun manglede og savnede opbakning fra andre iranere, men at der her ikke eksisterer et særligt stærkt sammenhold og følelse af forpligtelse over for hinanden.

En beskæftiget iransk kvinde fortæller om sin manglende kontakt til et iransk fællesskab: "Kontakten med 'de andre' [iranere, red.] er med tiden gået i vasken, så vi klammer os til kontakten med [...]og hendes mand [et iransk vennepar, red.]".

En ung, iransk kvinde, der har fået fortalt at jeg undersøger både tyrkere og iranere, fortæller, at det er hendes oplevelse, at tyrkerne har et langt bedre sammenhold. De er gode til at holde sammen og hjælpe hinanden hvis der er brug for det, hvorimod iranerne mangler et sådant sammenhold.

Bilag 8

At der blandt tyrkerne eksisterer et stærkere etnisk fællesskab, bliver også tydeligt når der ses på nogle af de mere konkrete rammer, hvor indenfor dette udfoldes. Både den kvalitative og kvantitative empiri giver klare indikationer på, at deltagelse i lokale etniske klubber og foreninger samt i diverse kulturelle såvel som sociale arrangementer, er langt mere udbredt blandt tyrkerne, både ledige og beskæftigede, end blandt iranerne. Eksempelvis er det omtrent hver tredje af de ledige og beskæftigede iranere (31,4 pct. og 34,3 pct.) der slet ikke deltager i arrangementer, såsom foredrag, koncerter og fester med andre iranere, hvor tilsvarende gælder 22,6 pct. af de ledige tyrkere og blot 13 pct. af de beskæftigede. Og ses der på deltagelse i etniske klubber eller foreninger lokalt i deres kommune, er det hele 39,2 pct. af de beskæftigede tyrkere der ofte deltager i sådanne, mod 9,8 pct. af de beskæftigede iranere ($p=.000$) og tilsvarende gælder 16,1 pct. af de ledige tyrkere og blot 2,9 pct. af de ledige iranere ($p=.017$).

Værd at bemærke her er, at noget tyder på, at denne form for deltagelse og det etniske fællesskab generelt, var meget centralt for en del af iranerne lige da de kom til Danmark, men at det med tiden gled mere og mere i baggrunden. Det er særligt flere af de beskæftigede der gennem samtalerne fortæller, hvorledes det etniske netværk fyldte en del i den første tid, men at de efterhånden trak sig ud. Flere beskriver det som en del af integrationsprocessen at "løsrive" sig fra det etniske fællesskab, der i deres øjne er med til at fastholde personer i deres oprindelige kultur, i stedet for at være en del af det danske samfund. Som en iransk mand siger: "*I starten da jeg kom til Danmark var jeg meget iransk, var meget sammen med iranere, men efterhånden er jeg blevet mere dansk kulturelt set*" og siger videre: "*Man skal tilpasse sig og ikke isolere sig*" (Bilag 8). Om de etniske netværk udgør et problem for integrationen, er umiddelbart svært at afgøre, og må siges at have mange nuancer. Det kan dog tilføjes, at der ikke umiddelbart er noget der tyder på, at det etniske netværk for tyrkerne er på bekostning af deres forankring i det danske

samfund, ifald det måles ud fra eksempelvis deres kontakt til etniske danskere og foreningsdeltagelse generelt. Det foregående har netop vist, at der ikke er den store forskel på tyrkere og iraneres kontakt til danskere, og hvad foreningsdeltagelse angår, så er tyrkerne væsentligt mere aktive end iranerne – også når der ses bort fra deltagelse i etniske foreninger.

Skal der søges at give en forklaring på det manglende etniske netværk blandt iranerne, kunne noget altså tyde på, at det kan tilskrives en større grad af polarisering blandt denne gruppe, hvorimod tyrkerne synes mere homogen. Som beskrevet i metodekapitlet, består gruppen af iranere af personer fra middel- såvel som overklassen fra Iran, hvorimod de fleste af de tyrkiske indvandrere var fra fattige landsbyområder som rejste til Danmark med håb om en bedre tilværelse (der som vist i en af personbeskrivelserne betragtes som en fællesnævner for denne gruppe), og også uddannelsesmæssigt synes forskellen noget større blandt iranerne: Nærværende undersøgelse viser, at det er 15,4 pct. af de beskæftigede der ikke har en dansk erhvervs-kompetencegivende uddannelse⁷², mod 51,4 pct. af de ledige, hvor cifrene for tyrkerne er henholdsvis 51 pct. og 74,2 pct. - hvilket i øvrigt også understreger de uddannelsesmæssige forskelle på tyrkere og iranere, der blev vist med registerdata i metodekapitlet.

I gruppen af iranerne synes der således at tegne sig et billede af, at der på den ene side står dem, der har klaret sig rigtig godt: De har taget en dansk uddannelse, ofte en mellemlang eller lang, hvilket gælder 52,9 pct. af de beskæftigede iranere i denne undersøgelse, deres bekendtskabskreds består af flere danskere end iranere, deres foreningsdeltagelse fører til danske frem for iranske kontakter, og de er med egne ord kulturelt set er blevet meget 'danske' og velintegrerede, og de finder det altså vigtigt ikke at "klynge" sig til det iranske. Men på den anden står der den gruppe, der som beskrevet er meget isolerede, uden den store kontakt personer på arbejdsmarkedet, foreningslivet og etniske danskere generelt. En sådan kløft blandt iranerne, der synes at vanskeliggøre et fællesskab på tværs af heraf, kan ikke spores i samme grad blandt tyrkerne. Her findes der naturligvis også nogen, uden de stor ressourcer, men det at være del af et etnisk fællesskab betyder, at de aldrig står helt uden netværk. I den henseende synes det etniske netværk at gøre en positiv forskel - og ikke kun socialt: I følgende kapitel vil fremgå mere tydeligt, hvordan de etniske netværk for flere tyrkere faktisk er betydningsfuldt i den henseende.

⁷² Højest fuldførte danske skole-, almen- eller erhvervsuddannelse er beregnet for alle i undersøgelsen.

Syntax:

```
compute dkudd=v27.
```

```
do if dkudd=1.
```

```
if v26=1 dkudd=1.1. if v26=2 dkudd=1.2. if v26=3 dkudd=1.3.
```

```
end if.
```

```
recode v24 (1=0)(2=1.1)(3=1.2)(4,5=1.3)(6=2)(7=3)(8=4)(9=5)(10=6)(11=7) (12=8) into dkudd.
```

```
recode dkudd (0 thru 1.3=1) (else=copy) into dkuddny.
```

```
(se vedlagte cd-rom).
```

Kapitel 5

Det sociale netværks betydning for beskæftigelsen

I det foregående kapitel var hensigten at give en beskrivelse af relevante dimensioner af det sociale netværk for ledige og beskæftigede tyrkere og iranere. Trods de påpegede centrale forskelle i netværkene tyrkere og iranere imellem, viser kapitel 4 dog, at der blandt begge grupper eksisterer en ganske klar og i øvrigt enslydende forskel på ledige og beskæftigede. Som vist, er der tydelige sammenfald mellem beskæftigelsessituation og flere, relevante netværksdimensioner, hvor der for de ledige er tale om mindre sociale netværk, både med færre stærke og svage bånd, samt med færre danske og etniske relationer, i sammenligning med beskæftigede indenfor samme etniske gruppe. Men spørgsmålet er, om de kender færre fordi de er ledige, eller om de er ledige fordi de kender færre - og tilsvarende kunne man til de beskæftigede spørge, om det er netværk der fører til beskæftigelse, eller om det omvendt er dét at komme i arbejde, der giver sig til udslag i eksempelvis større netværk, med flere svage bånd eller flere danske venner og bekendte?

Med afsæt i den deskriptive analyse, vil nærværende kapitel således stille skarpt på, i hvilken udstrækning det sociale netværk øver indflydelse på mulighederne for at komme i arbejde. Først vil der blive foretaget en undersøgelse af, hvilken rolle netværk har spillet for, hvordan gruppen af beskæftigede lønmodtagere har fundet deres nuværende arbejde, det vil sige i hvilken udstrækning de har gjort brug af det sociale netværk og hvilke typer af relationer der trækkes på. Tilsvarende vil det dernæst blive undersøgt, hvilken rolle det sociale netværk spiller for de selvstændige, og slutteligt vil der blive set nærmere på de lediges situation, og om det er plausibelt at antage, at deres sociale netværk spiller en rolle for deres ledighed. Der vil være fokus på, hvordan denne gruppe oplever deres egne muligheder for at finde arbejde, og om dette hænger sammen med træk ved deres sociale netværk. Er det deres opfattelse, at netværket er en væsentlig jobkanal, bruges det i jobsøgningen, og foretager de selv en kobling mellem netværk og deres beskæftigelsessituation, eller hvordan forklarer de ellers deres ledighed?

5.1. Fører netværk til job?

I Granovetter's banebrydende studier fra 1973 med 282 mænd, der nyligt havde skiftet job, var *måden* hvorpå disse mænd havde fået deres job, det helt centrale interessefelt. Granovetter skelnede her mellem tre forskellige typer jobkanaler, nemlig henholdsvis formelle kanaler, uformelle kanaler samt direkte ansøgning (se Granovetter 1995:10-11), og kom frem til, at de uformelle kanaler, var de mest fremherskende: Knap 65 pct. af hans respondenter angav, at have brugt personlige kontakter.

I nærværende undersøgelse, er de i alt 72 tyrkere og iranere, der er beskæftigede som lønmodtagere, med inspiration fra Granovetter, blevet stillet spørgsmålet: *Hvordan fik du først kendskab til dit nuværende job?* og også her viser det sig, at det er de uformelle jobkanaler, som flest peger på. Dette kan ses af nedenstående Tabel 5.1:

Tabel 5.1: Anvendte jobkanaler blandt beskæftigede lønmodtagere. I pct. (N)

FORMELLE KANALER		
Gennem opslag i aviser, fagtidsskrifter eller lignende	19,4 pct. (N=14)	
Gennem jobbaser på Internettet	6,9 pct. (N=5)	
Gennem kommunen eller AF (herunder aktivering)	8,3 pct. (N=6)	
Har været i uddannelsespraktik på arbejdsstedet	6,9 pct. (N=5)	
		41,7 pct. (N=30)
UFORMELLE KANALER		
Spurgte en jeg kendte, der fortalte mig om jobbet	9,7 pct. (N=7)	
Spurgte en jeg kendte, der kunne ansætte mig	6,9 pct. (N=5)	
En jeg kendte kontaktede mig om fortalte mig om jobbet	22,2 pct. (N=16)	
En jeg kendte kontaktede mig og tilbød mig jobbet	8,3 pct. (N=6)	
Arbejdsstedet havde fået mig anbefalet af en jeg kendte og kontaktede mig	4,2 pct. (N=3)	
		51,4 pct. (N=37)
DIREKTE ANSØGNING		
Henvendte mig til arbejdsstedet/sendte en uopfordret ansøgning	2,8 pct. (N=2)	
Andet	4,2 pct. (N=3)	
		6,9 pct. (N=5)
I alt		100 pct. (N=72)

Som det fremgår, er det er det hele 51,4 pct. af de beskæftigede lønmodtagere, for hvem det sociale netværk har haft betydning for deres beskæftigelsessituation - og dette endda uden at medtage den gruppe, der har fået job det sted, hvor de har været i udannelsespraktik, som ellers kunne tolkes som udtryk for netværk. Flest er det, der angiver at have fået kendskab til jobbet ved at en de kendte har henvendt sig til dem, nemlig 22,2 pct., men at under halvt så mange har fået det ved selv at henvende sig, kan give mistanke om, at undersøgelsesdeltagerne i interviewsituationen ikke har skelnet mellem de to svarkategorier. Det ændrer dog ikke ved, at det samlet set er omtrent halvdelen i nærværende undersøgelse - uden synderlig forskel på tyrkere og iranere (hhv. 48,6 pct. og 54,1 pct.) - der på den ene eller anden måde har gjort brug af personer i deres sociale netværk⁷³. Tilsvarende er det i alt 41,7 pct. af de tyrkiske og iranske lønmodtagere, der angiver at have brugt formelle kanaler, såsom jobannoncer i aviser og på Internettet samt Arbejdsformidlingen eller kommunen, og som den mindst anvendte jobkanal står den direkte ansøgning eller henvendelse til arbejdsstedet. Blot 2 af lønmodtagerne, svarende til 2,8 pct., angiver, at de har fået deres nuværende job ad den vej.

Sammenlignes disse resultater med tal fra tilsvarende undersøgelser, er der dog noget der tyder på, at andelen, der i nærværende undersøgelse angiver at have brugt deres sociale netværk som jobkanal, er temmelig høj. Undersøgelser blandt et repræsentativt udsnit af flygtninge og

⁷³ I øvrigt viser nærmere undersøgelse, at brugen af netværk som jobkanal ikke varierer for mænd og kvinder. Hvad angår alder, er der en tendens til, at den ældste aldersgruppe (46-64) er dem, der hyppigst angiver at have brugt netværk (66,7 pct.) og de yngste (18-35 år) mindst (42,9 pct.) men der er ikke signifikant sammenhæng mellem jobkanal og alder (p=.309).

indvandrere i Danmark fra Catinét research, peger i 2000 eksempelvis på, at det er omtrent 20 pct. af de adspurgte flygtninge og indvandrere der har brugt deres netværk (familie, venner og bekendte) til at finde deres nuværende arbejde, og i 2003 var tallet 18 pct. I stedet viser deres undersøgelser, at særligt uopfordrede ansøgninger og det at møde op på arbejdsstedet er den klart hyppigste jobkanal: Omtrent 35 pct. har fået job på denne måde (Catinét 2003). Dette står i kontrast til de 2,8 pct. som der kommer frem til her, og selvom dette tal er 10,2 pct. hvis der ses på, hvordan de ledige i undersøgelsen, der tidligere har været i beskæftigelse som lønmodtagere fik deres seneste job, er der stadig tale om en markant forskel. Hvad angår de formelle jobkanaler, er der dog højere grad af overensstemmelse. Som det kan summeres på baggrund af tabellen, er det i nærværende undersøgelse i alt 26,3 pct. der har fået job gennem jobannoncer (aviser, fagtidsskrifter mv. samt Internettet) hvilket meget godt tilsvarende de 21 pct. som Catinéts undersøgelser (2003) peger på⁷⁴.

Hvad der forklarer disse forskelle på andelene, der har anvendt hhv. netværk og direkte ansøgning som jobkanal, er umiddelbart svært at afgøre. At der her er tale om en ganske lille (og på nogle områder skæv, jf. metodekapitlet) stikprøve spiller givetvis en væsentlig rolle, og det samme kan det, at der kun ses på to indvandrergrupper siges at gøre. Catinét viser eksempelvis også, at netværk som jobkanal er mere udbredt blandt tyrkere end andre grupper (Catinét 2003), men omvendt også at iranerne er dem, hvor dette mindst udbredt (op.cit.). Her viser nærværende resultater netop, at der ikke er forskel på de to grupper, og i stedet at det er det sociale netværk er den mest centrale jobkanal for de 72 lønmodtagere, på tværs af etnicitet, køn og alder, og igennem de personlige beretninger gives der netop mange eksempler på, hvordan netværket har haft betydning:

En iransk mand i midten af 40erne, der arbejder som buschauffør, og har gjort det i mange år. Han fortæller, at han i sin tid fik jobbet igennem en bekendt, der ikke selv arbejdede ved busselskabet, men vidste at de søgte chauffører der, og derfor opfordrede den iranske mand til at søge. Der er tale om en bekendt, som han kendte, fordi vedkommende også er iraner: De kommer fra samme by i Iran, men kendte ikke hinanden i forvejen.

En ung, tyrkisk kvinde i midten af 20erne, der arbejder som tolk i et firma. Jobbet fik hun gennem en veninde, som hun har via det kurdiske fællesskab i kommunen. Veninden var selv blevet tilbudt jobbet, men sagde nej da hun studerede, og anbefalede i stedet den tyrkiske kvinde.

Bilag 8

Og videre:

⁷⁴ I disse sammenligninger skal der naturligvis tages forbehold for, at der kan forekomme variationer i kategorierne i hhv. nærværende og Catinéts undersøgelse. Dog er det vurderet, at kategorierne er forholdsvis overensstemmende, se Catinét 2003:37.

En iransk kvinde i starten af 50erne. Hun har ikke familie i Danmark, men udtrykker selv, at hun har et meget stærkt netværk, hvilket hun i høj grad tilskriver sin foreningsaktivitet, frivillige arbejde samt den mentorordning hun er tilknyttet. Dette netværk har også haft stor betydning for hendes ansættelse som leder af et integrationsprojekt: Jobbet hørte hun om gennem en, der var ansat det sted, hun var i praktik i forbindelse med sin pædagoguddannelse, og hendes danske mentor, der selv bestrider en tilsvarende stilling, ydede hende stor hjælp med jobansøgningen.

En tyrkisk mand i starten af 20erne er næsten lige startet i sit job. Dette fik han med hjælp fra sin kone, der ligeledes har tyrkisk baggrund. Hun var ansat på arbejdsstedet i forvejen, og da han blev ledig spurgte han hende om de manglede folk der. Det medførte, at konen forhørte sig på sin arbejdsplads og naturligvis anbefalede sin mand overfor arbejdsgiveren, hvorefter han blev ansat.

En tyrkisk kvinde i starten af 40erne, der er gift med en tyrkisk mand. Hun arbejder som kontoransat ved kommunen, og hørte om dette job gennem en ven til hendes mand, der selv var ansat ved kommunen. Han fortalte hende om stillingen og opfordrede hende til at søge den, men var ikke i position til at anbefale hende.

Bilag 8

Netværkets betydning som jobkanal underbygges i øvrigt af, at når der ses på de i alt 40 ledige i undersøgelsen, hvis seneste job var som lønmodtager, er det stort set samme andel som angiver, at dette var igennem personlige kontakter: Det gælder således for 51,3 pct. af denne gruppe, at deres seneste job før deres ledighed, var et de fik de kendskab til eller på anden vis opnåede, gennem personer i deres sociale netværk.

5.1.1. Jobformidlerne

Både når der ses på gruppen af beskæftigede lønmodtagere, samt de ledige, der tidligere har haft ansættelse som lønmodtager, står det sociale netværk således som dem mest anvendte jobkanal for de tyrkiske og iranske undersøgelsesdeltagere. Som ovenstående personberetninger indikerer, er der imidlertid forskel på, hvilke personer i det sociale netværk, det så er, der har fungeret som jobformidler. Dermed er det interessant at se nærmere på, *hvem*, der har givet lønmodtagerne de rette informationer om en ledig stilling eller på anden vis har kunnet bidrage til deres ansættelse. Dette har sit afsæt i den teoretiske diskussion af betydningen af forskellige typer relationer og deres effektivitet i jobsøgningen, hvor der dels kan skelnes mellem betydningen af hhv. stærke og svage bånd jf. Granovetter (1973, 1995) og dels danske og etniske, jf. eksempelvis Lin (2000) og Green, Tigges & Browne (1995), som der i begge tilfælde ikke er entydige forventninger til, når det gælder etniske minoriteter, jf. de teoretiske perspektiver.

For at afdække dette, er der i de tilfælde hvor netværket er blevet anvendt som jobkanal, med inspiration fra Granovetter, blevet spurgt nærmere ind til, hvorfra denne person kendes og hvor ofte de beskæftigede lønmodtagere på daværende tidspunkt var i kontakt med vedkommende. Ligeledes er der blevet spurgt til vedkommendes oprindelse.

Ses der først på, hvorfra jobformidleren kendes, skelner Granovetter i sin undersøgelse mellem det, han kalder familie-sociale kontakter og arbejdskontakter (Granovetter 1995:41-50). I nærværende undersøgelse blev spørgsmålet i de første mange interviews stillet som et åbent spørgsmål, og siden udviklet til kategorier ud fra disse besvarelser (se bilag 7, spørgsmål 82) og umiddelbart er det vanskeligt at anvende samme skelnen som Granovetter, da den egentlige

baggrund for opdelingen ikke fremgår klart (hverken i spørgeskema eller analyse, Granovetter 1995). Ud fra de tyrkiske og iranske lønmodtageres svar, er det dog imidlertid muligt at tilnærme sig dette. Nedenstående Tabel 5.2. oplister fordelingen af deres svar, efter størrelse på andel:

Tabel 5.2: Andel der angiver, hvor jobformidleren kendes fra. I pct. (N)

Nært familiemedlem eller slægtning	24,3 pct. (N=9)
Fra uddannelse	13,5 pct. (N=5)
Fra organisations-, klub- eller foreningsdeltagelse	13,5 pct. (N=5)
Tidligere arbejdsgiver eller kollega	13,5 pct. (N=5)
Ven af familien	10,8 pct. (N=4)
Fra etnisk fællesskab	8,1 pct. (N=3)
Fra kursus, praktikforløb, sprogskole el. lign.	8,1 pct. (N=3)
Fra nabolaget	2,7 pct. (N=1)
Andet	5,4 pct. (N=2)
I alt	100 pct. (N=37)

Som det fremgår af tabellen, er det af de i alt 37 lønmodtagere, der har angivet at have brugt deres netværk i forbindelse med deres nuværende beskæftigelse, knap hver fjerde, for hvem jobformidleren var en blandt deres nærmeste familie eller en slægtning. Summeres dette med dem, der har angivet, at der var tale om en ven af familien, en det kendte fra det etniske fællesskab eller fra deres nabolag, giver dette i alt 37,8 pct. der med rimelighed må siges at høre ind under familie-social kategorien, og medtages de, hvor jobformidleren er en de kender fra deres foreningsdeltagelse, øges dette til 51,3 pct. Her overfor er det 13,5 hvor jobformidleren var en de kendte fra tidligere arbejde, og lægges dette sammen med den andel der har svaret, at det var en person de kendte fra et kursus eller praktikforløb de har gennemført, der i højere grad hører under arbejdsrelateret end social, bliver dette 21,6 pct.

Fordelingen mellem jobformidlere der er hhv. familie-social kontakter og arbejdsrelaterede, er således klart i førstnævntes favør. Dette står i kontrast til Granovetter's resultater og vægtning af de arbejdsrelaterede kontacters betydning, men skal ses i lyset af, for 21,6 pct. af de beskæftigede lønmodtagere, er der tale om, at de ikke har forudgående erhvervs erfaring, og således står uden sådanne kontakter. Hvor arbejdsrelaterede kontakter uden tvivl er ganske effektive når det gælder *jobskifte* eller *-mobilitet*, kan de i sagens natur ikke være indgang til arbejdsmarkedet for nye deltagere. For dem, bliver deres familieband og sociale kontakter med forskellig forankring i stedet centrale.

At jobformidleren tilsyneladende tit er en person, som er tæt på lønmodtageren, bekræftes når der ses på, hvor ofte de var i kontakt med hinanden på daværende tidspunkt. Som fremhævet i metodeafsnittet, definerer Granovetter først og fremmest stærke og svage bånd ud fra, hvor hyppigt man ses (Granovetter 1995:53), hvor jo hyppigere man ses, desto stærkere forventes båndet at være. For dermed at få dybere indblik i, om det er de stærke eller svage bånd, der oftest har været af betydning for, at de tyrkiske og iranske lønmodtagere fandt deres nuværende arbejde, er det således relevant at supplere ovenstående beskrivelse af, hvorfra jobformidleren kendes, med, hvor tæt en kontakt de havde. Her viser det sig, at det er hele 33,3 pct. af

lønmodtagerne der angiver, at de så deres jobformidler enten dagligt eller flere gange ugentligt, og blot 10 pct. at der var tale om ca. hver 3. eller 4. måned eller et par gange årligt. Der foruden er det 26,7 pct. der angiver mindst en gang om ugen og 30 pct. siger mindst en gang om måneden. Ingen angiver sjældnere end et par gange om året. Ud fra Granovetter's distinktion, hvor jobformidleren kan ses "ofte" (mindst to gange om ugen), "ind i mellem" (Mere end en gang om året, men mindre end to gange om ugen) eller "sjældent" (mindre end en gang om året) er der således tale om, at for hver tredje lønmodtager, har jobformidleren været et meget stærkt bånd, og ingen kan siges at være et meget svagt.

Det står overfor Granovetter's resultater, hvor der var næsten dobbelt så mange respondenter der havde fået job gennem svage bånd som stærke (Granovetter 1995:53). Som vist i det teoretiske kapitel, lægger han netop vægt på styrken ved de svage bånd, og hans resultater peger eksempelvis endvidere på, at de respondenter der har gjort brug af svage bånd, oftere angiver, at jobformidleren ikke blot fortalte om jobbet, men også "lagde et godt ord ind" for dem (Granovetter 1995:54). En sådan forskel kan ikke spores i nærværende materiale. Dette er naturligvis under indflydelse af den lille stikprøve, men det er kun i alt fire tilfælde hvor jobformidleren *ikke* har anbefalet lønmodtageren overfor arbejdsstedet. For de resterende er der tale om, at formidleren enten har anbefalet eller var i en position, hvor de kunne ansætte. Derfor forekommer der altså ikke en signifikant sammenhæng mellem styrken af bånd (målt som hyppighed af kontakt) og om jobformidleren anbefalede (eller kunne ansætte) lønmodtageren eller ej ($p=.625$), hvilket umiddelbart vil sige, at en af de fordele, der tillægges de svage bånd frem for stærke, ikke umiddelbart kan findes her.

Sammenlagt tegner det foregående et billede af, at de tyrkiske og iranske lønmodtagere i nærværende undersøgelse først og fremmest har trukket på deres nære relationer, når det drejer sig om at finde job. I de tilfælde hvor der er gjort brug af en jobformidler, er der i langt størstedelen tale om en person, som de har stærke bånd til: Som vist med Tabel 5.2 gælder det i knap hvert fjerde tilfælde, at jobformidleren var en blandt den nærmeste familie eller en slægtning, og selvom formidleren også ofte er en, de kender via uddannelse eller tidligere arbejde, er det altså kendetegnende, at det i overvejende grad er en, som de var forholdsvis tæt på, i hvert fald for så vidt at de ofte sås på daværende tidspunkt. Dette kan henholdes til de empiriske resultater fra Green, Tigges & Browne (1995) samt Green, Tigges & Diaz (1999) som netop fandt, at minoritetsgrupper netop har større tendens til at bruge stærke bånd, såsom familie og slægtninge, nære venner og andre etniske relationer, og Granovetter selv peger da også selv på betydningen af de stærke bånd i jobsøgningen, da sådanne bånd har større motivation til at hjælpe⁷⁵.

⁷⁵ I tråd med Korpi (2001) fremhæver Granovetter, hvorledes de respondenter i hans undersøgelse, der var i jobmæssige vanskeligheder, var det oftere en nær ven frem for en bekendt, der havde hjulpet dem med jobinformationer (Granovetter 1995:54).

Om dette giver belæg for en tilbagevisning af Granovetter's tese om styrken af bånd, er dog knap så klart. Det er givet, at billedet ville se anderledes ud, om det var etniske danskere der blev undersøgt, og det skal netop holdes for øje, at der i nærværende undersøgelse netop er tale om en population, der er en minoritetsgruppe i samfundet, og for hvem der efter alt at dømme gør sig særlige betingelser gældende. Det er ikke nødvendigvis sikkert, at de stærke bånd er mere *effektive* end de svage for disse grupper. Det bør overvejes, at det, at de stærke bånd er de mest anvendte, i nogle tilfælde kan være et spørgsmål om, at det er dem, der er mest *tilgængelige* for dem at trække på. For de indvandrere, der eksempelvis ikke har gået på en dansk uddannelsesinstitution eller tidligere har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet (se følgende uddybning af forskelle på tyrkere og iranere) eller ad andre veje har etableret sig svage bånd, kan de stærke bånd til familie og venner simpelthen være det, de har at trække på. Det ændrer dog ikke ved, at de stærke bånd således har en særligt signifikant rolle for indvandrergupper. Tværtimod. Og som vist med flere af de foregående personbeskrivelser, giver det kvalitative data da netop mange eksempler på, hvordan de tætteste relationer har gjort en jobmæssig forskel - også for personer, der netop ellers ikke har det store netværk, som i den første af nedenstående beretning:

En iransk kvinde i midten af 40'erne, der er beskæftiget. Hun kender forholdsvis få mennesker i Danmark, og de hun kender er overvejende andre iranere, der går ledige. Hun har ingen udoover sin mand, har hun ingen familie. Hun beretter, at det var hendes mand, der arbejder på fabrik, der sørgede for, at hun også kunne komme i job der ved at tale med lederen, ligesom han også hjalp hende til hendes forrige job. Det er hendes egen vurdering, at var det ikke for ham, ville hun stadig gå ledig. Karakteristisk er, at hendes sociale netværk meget ligner det, der er karakteristisk for den gruppe af ledige iranere, der er meget isolerede, men forskellen er de sociale ressourcer hun besidder i form af sin mand, i kraft af hans arbejdsmarkedsdeltagelse og motivation til at hjælpe hende.

En tyrkisk mand sidst i 20'erne, der kom til Danmark som dreng fortæller, hvordan han i lang tid havde svært ved at finde job. Han søgte eksempelvis et sted sammen med en dansk kammerat, men hvor han fik af vide, at der ikke var brug for folk, blev hans danske kammerat ansat. Da hans bror så solgte sin restauration, fordi han ville prøve noget nyt, købte deres mor restaurationen med henblik på at den tyrkiske mand kunne bestyre den og således være beskæftiget.

Bilag 8

Trods et generelt billede af, at jobformidleren er en, der haves stærke bånd til, hvor det for både tyrkere og iranere var en, de på daværende tidspunkt ofte var i kontakt med, uden signifikant forskel de to grupper i mellem ($p=.532$), så synes der dog at forekomme visse forskelle i, hvorfra vedkommende kendes, som også kan føres tilbage til beskrivelserne af de to grupper i forrige kapitel. Anvendes ovenstående distinktion mellem familie-social og arbejdsrelaterede kontakter⁷⁶ står det således klart, at hvor det for 76,6 pct. af tyrkerne er en familie-social kontakt, gælder dette blot for 36,4 pct. af iranerne, og der er tale om en signifikant forskel ($p=.011$). Grundet det

⁷⁶ Her er de 2 personer, der jf. Tabel 5.2 falder ind under kategorien "Andet" udeladt. Men der hvor jobformidleren er et familiemedlem eller slægtning, ven af familien, nabo eller kendes fra det etniske fællesskab eller fra foreningsdeltagelse, er det kategoriseret som en familie-social kontakt, og der, hvor det er fra uddannelse, en tidligere arbejdsgiver eller kollega, eller fra kursus, praktikforløb, sprogscole el. lign. er det kategoriseret som arbejdsrelateret.

meget lille antal ($N=35$) som betyder for få observationer i hver celle til, at lokale Gammaer⁷⁷ kan beregnes, er det vanskeligt at udføre kontrol, men en zero-order Gamma, der falder fra $-.707$ til $-.231$ indikerer, at en væsentlig del af denne sammenhæng går gennem køn og alder. Ses der nærmere på de specifikke sammenhænge, hvorfra jobformidleren kendes, er det dog værd at bemærke, at hvor der er 3 tyrkere der angiver, at jobformidleren var en slægtning og 4 der angiver at det var en ven af familien, gælder dette ingen blandt iranerne – for hvem der omvendt i 4 tilfælde er tale om, at formidleren var en tidligere kollega eller arbejdsgiver, hvor dette kun gælder 1 af tyrkerne, ligesom at jobformidleren for 4 af iranerne var en de kendte gennem uddannelse, hvor tilsvarende også blot gælder 1 af tyrkerne. Dette understreger, pointen om, at man nu en gang trækker på de relationer, der er tilgængelige: Som påpeget i kapitel 4, har tyrkerne klart flere familiemedlemmer og et mere veludbygget etnisk netværk end iranerne, og derfor er det ikke overraskende, at der her er flere, for hvem jobformidleren var en slægtning, en ven af familien eller en de kender fra det etniske fællesskab. Sådanne relationer, er som vist ikke i samme grad tilgængelige for iranerne. I stedet tyder noget på at de i højere grad - qua den tidligere beskrivelse af, at der blandt de iranske beskæftigede er en gruppe (jf. beskrivelsen i kapitel 4), der har et højt uddannelsesniveau og generelt klarer sig godt - har haft mulighed for at etablere relationer igennem deres uddannelsesforløb, som de senere har gjort brug af, hvilket selvsagt ikke er en mulighed for tyrkerne. Tilsvarende overvejelser kan gøres i forbindelse med de arbejdsrelaterede kontakter: Ganske vist er der ingen forskel, hverken på, om tyrkerne og iranerne har erhvervserfaring eller om de fortsat har kontakt til tidligere arbejdsgivere eller kolleger, men grundet et højere uddannelsesniveau og deraf indikationer på, hvilke tidligere jobs de har haft, kunne en tolkning være, at iranernes arbejdsrelaterede kontakter er mere ressourcefyldte end tyrkernes.

Samlet kunne det tyde på, at hvor det for de beskæftigede tyrkere, i højere grad er de familiære og etniske bånd der er mest tilgængelige, og derfor er dem, der bruges som jobformidler, ses der en tendens til, at der for en del af de beskæftigede iranere er tale om, at de har nogle bånd at trække på, der er svage i granovettersk forstand, med de fordele og ressourcer der menes at være heri, som de kan gøre brug af⁷⁸. Dette underbygges når der ses på, hvilken oprindelse hhv. tyrkere og iranere angiver, at deres jobformidler har. Som det fremgår af nedenstående Tabel 5.3, er der en klar tendens til, at hvor tyrkernes jobformidler i 68,8 pct. af tilfældene er en, med samme oprindelse som dem selv, og i 31,2 pct. af tilfældene er en etniske dansker, er cifrene stort set omvendt for iranerne. Der er tale om en signifikant sammenhæng ($p=.006$) som dog delvist går igennem alder og køn. Men selv efter kontrol, er den trods det meget lille antal, fortsat tæt på at være signifikant på .05-niveau⁷⁹:

⁷⁷ Grundet de pågældende variable, er Gammaanalyse frem for MCA-analyse fundet mest hensigtsmæssigt.

⁷⁸ Dette underbygges af, at selvom den overordnede tendens for både tyrkere og iranere er, at jobformidleren er et stærkt bånd, for så vidt at det er en, der ses forholdsvis ofte, gælder det eksempelvis for de iranere, hvor formidleren var en de kendte gennem uddannelse, at kontakten begrænsede sig til at være et par gange årligt.

⁷⁹ MCA-analyse: $Eta=.452$, $p=.006$, ved kontrol for alder og køn er $Beta=.385$ og $p=.06$.

Tabel 5.3: Jobformidlerens oprindelse, fordelt på tyrkere og iranere. I pct.

	Tyrkere	Iranere
Samme oprindelse	68,8 pct. (N=11)	25 pct. (N=5)
Dansk oprindelse	31,2 pct. (N=5)	65 pct. (N=13)
Anden udenlandsk oprindelse	0 pct. (N=0)	10 pct. (N=2)
I alt	100 pct. (N=16)	100 pct. (N=20)

Taget i betragtning af, at der ikke var noget i forrige kapitel der pegede på, at tyrkerne har færre danske kontakter end iranerne⁸⁰, synes der at være noget der indikerer, at denne forskel på jobformidlerens oprindelse ikke *entydigt* skal tolkes som, at gruppen af beskæftigede iranere, har andre og bedre ressourcer at trække på. At de iranere, der har fået job gennem deres sociale netværk, i 65 pct. af tilfældene har haft en jobformidler med dansk baggrund, skal muligvis også ses som indikator på, at de som vist i kapitel 4, netop ikke i samme grad har et etnisk netværk, som de kan gøre brug af, og at mange af de iranere, der så *er* kommet i arbejde, derfor måske netop er dem, der har klaret sig godt i det danske samfund, fået sig en dansk uddannelse og har fået etableret sig et dansk netværk. Det efterlader et spørgsmål om, hvad der sker med de iranere, for hvem dette ikke nødvendigvis er tilfældet, og svaret synes givet med den mere eller mindre marginaliserede gruppe af ledige iranere, der blev beskrevet i forrige analyse. Der er den gruppe, der i sammenligning med de beskæftigede iranere, oftere *ikke* har taget en dansk uddannelse (40 pct.) og som samtidig stort set heller ikke har etableret danske kontakter - og da de så altså heller ikke har et etnisk netværk, sådan som det er tilfældet for tyrkerne, bliver de meget dårligt stillet.

Det er for denne gruppe, at spørgsmålet om, i hvilken udstrækning et større familie- eller etnisk netværk kunne gøre en forskel, bliver interessant. For tyrkerne, der netop også er karakteriseret ved et væsentligt lavere uddannelsesniveau end de beskæftigede iranere (jf. foregående kapitel), synes det foregående at vise, at netop disse typer relationer at blive en meget central faktor for, at de finder beskæftigelse. Det er måske også netop på de forudsætninger, at dele af litteraturen på området lægger vægt på, hvorledes det etniske netværk kan udgøre en væsentlig ressource for den enkelte (se eksempelvis Mikkelsen 2001; Djuve & Hagen 1995; Portes & Sensenbrenner 1993): Det bliver nærliggende at pege på, at det at være en del af et veletableret etnisk netværk, hvor "alle kender alle" og hvor der generelt synes at eksistere en norm om, at man hjælper hinanden så godt man kan - samt et generelt større familienetværk - for tyrkerne bliver en form for sikkerhedsnet, som mange af de iranere, der eksempelvis ikke har tilegnet sig et dansk netværk, altså ikke har. For denne gruppe, betyder den tidligere beskrevne polarisering gruppen af iranere imellem i stedet, at de for en dels vedkommende stort set står helt uden et socialt netværk, der kan være dem behjælpelig i jobsøgningen.

⁸⁰ Nærmere omvendt. Ganske vist fremgik det, at danskere udgjorde en større *andel* af de beskæftigede iranernes bekendte, men tyrkerne har flere af disse.

5.1.2. De selvstændige: "Rekruttering" og støtte

Det foregående viser, hvorledes det sociale netværk på forskellig vis har været en væsentlig faktor for, at flere af de beskæftigede lønmodtagere har fundet deres nuværende arbejde. Men hvordan ser det ud for de selvstændige erhvervsdrivende - har netværk på nogen måde betydning her? For at afdække dette, skal der ses nærmere på nogle forhold omkring de selvstændige: Har de eksempelvis ansatte i deres virksomhed, har de medejere, og i så fald, er det så nogen de kendte i forvejen og hvorfra, og sidst men ikke mindst, hvilke begrundelser ligger der bag deres valg om at blive selvstændig? Som i det foregående med lønmodtagerne, er der også her tale om meget små tal: Der er i alt 30 selvstændige i nærværende undersøgelse, hvoraf de 16 har tyrkisk oprindelse og de resterende 14 iransk, hvilket betyder, at resultaterne må siges at være noget tentative.

Søges der alligevel at fremhæve nogle overordnede tendenser, peger den kvantitative såvel som den kvalitative empiri temmelig bekræftende på billedet fra det foregående, nemlig dels at det sociale netværk generelt synes at spille en temmelig stor rolle, og dels at dette især gælder de stærke bånd, ligesom de etniske bånd synes at have en særlig betydning.

Det viser sig eksempelvis, når der ses nærmere på de selvstændige, der har medejere. Dette gælder 11 af dem, og med undtagelse af to, er der i alle tilfælde tale om, at medejereren er en, der har samme oprindelse som den selvstændige selv - uden forskel på tyrkiske og iranske selvstændige ($p=.887$). Endvidere, på spørgsmålet om, hvor den selvstændige kender sin medejer fra, er der eksempelvis 2 der siger at de kender hinanden tilbage fra oprindelseslandet, 2 at de kender hinanden igennem det lokale, etniske fællesskab, for 1 er der tale om et nært familiemedlem og 1 er en ven af familien. Ganske vist er der 3 der siger, at medejereren er en tidligere arbejdskontakt, hvor de eksempelvis tidligere har været ansat under vedkommende og så senere startet op sammen, men den kvalitative empiri giver her indtryk af, at de kendte hinanden dette.

Samme tendens bliver tydelig, når der ses på de 23 selvstændige, der har ansatte. Stort set dem alle angiver, at de kendte en eller flere af deres ansatte, førend de ansatte dem: Dette gælder de 22, med en tyrkisk selvstændig som eneste undtagelse – og blot 3 af de 23 selvstændige med ansatte, angiver, at disse ansatte overvejende har dansk oprindelse. I sammenligning er det 9 der siger, at de ansatte overvejende har samme oprindelse, og 9 der siger blandet oprindelse. Dette billede af, at det er de etniske og generelt stærke bånd der trækkes på, underbygges af personberetninger fra det kvalitative materiale. Som eksempelvis:

En kurdisk mand i starten af 30erne. Han kender mange af de andre kurdere fra Tyrkiet i sin kommune, og deltager i sociale begivenheder og fester sammen med dem, ligesom han kommer i en kurdisk klub. Han er restauratør og har to medejere, som han fortæller at han har lært at kende gennem det etniske fællesskab.

En tyrkisk mand, der nu går ledig, men indtil for nylig var selvstændig gennem 7 år. Grundet uoverensstemmelser, valgte han at sælge sin andel til sin medejer. Denne medejer er hans fætter, som i sin tid købte sig ind i den tyrkiske mands virksomhed.

En kurdisk mand fra Tyrkiet, der har været restauratør i mere end 10 år. Han har en medejer, som er en han kendte tilbage fra Tyrkiet, og sammen har de fire ansatte, som de alle kendte på forhånd, inden de ansatte dem. Når jeg spørger hvorfra svarer han, som flere før ham "fra [byen]". Når jeg så spørger *hvordan* fra [byen] siger han: "De er også kurdere fra Tyrkiet". Han kan ikke præcisere det nærmere, end at de ved hvem hinanden er, fordi de har samme oprindelse.

Bilag 8

Dog er det værd at bemærke, at selvom der ikke forekommer forskel på tyrkiske og iranske selvstændige i relation til deres medejere, og heller ikke når det gælder deres ansattes oprindelse eller hvorvidt det var nogen de kendte i forvejen, ses der dog en lille forskel i, *hvorfra* disse ansatte kendes. De tyrkiske selvstændige er mere tilbøjelige til at pege på det etniske fællesskab, hvor de iranske angiver "venners venner". Med henvisning til, at "det etniske fællesskab" som nævnt i metoden er en forholdsvis udefinerbar kategori, som dækker over, at man kender hinanden og ved hvem hinanden er, fordi man har samme oprindelse (se personberetningen ovenfor), er det dog nærliggende at de to svarkategorier er udtryk for samme tendens for de to grupper - nemlig at det sociale netværk, og primært den del af netværket der består af personer med samme oprindelse som dem selv, generelt bliver brugt som rekrutteringskanal for de selvstændige. Dette peger i retning af de antagelser i de teoretiske perspektiver der fremfører, at der indenfor de etniske grupper, er tendens til arbejdsmæssige nicher - i dette tilfælde ofte restaurationsbranchen, som gælder 70 pct. af de selvstændige i undersøgelsen som kan blive en indgang på arbejdsmarkedet for andre indenfor det etniske netværk. Indtrykket bekræftes af en yngre tyrkisk kvinde der fortæller, om en gang hun fik tilbudt arbejde på en café. Ejeren der også selv var tyrkisk havde kraftigt opfordret hende til at tage arbejdet og sagde at hun skulle have arbejdet tilbudt først, for "du er en af os" (bilag 8). En tyrkisk mand bekræfter at det er kutyme at "tyrkere arbejder for tyrkere" (bilag 8). Dette vidner også om, at der blandt en del af undersøgelsesdeltagerne - navnlig de tyrkiske - synes at eksistere en forståelse af, at man som personer med samme oprindelse er nødt til at stå sammen og hjælpe hinanden, hvilket bunder i en klar oplevelse blandt både tyrkere og iranere af, at det som indvandrere kan være svært at komme ind på det ordinære arbejdsmarked.

At det sociale netværk de er en del af, er af betydning, ses ikke kun ved, at dette netværk tilsyneladende bliver det, hvorfra medejere og ansatte hentes. Også når de selvstændige bliver spurgt om, hvorfor de valgte at blive selvstændige, ses der en tendens til, at forskellige personer

fra netværket, har haft indflydelse. De selvstændige er blevet bedt angive, dels hvad den overvejende årsag til at de blev selvstændige var, og dels hvad der derudover var medvirkende årsag, og her fremgår det, at af de 28 selvstændige, der har besvaret disse spørgsmål, er det næsten halvdelen (46,4 pct.) der som den primære eller sekundære årsag⁸¹ angiver, at de kendte nogen der var selvstændige, der enten inspirerede dem til at blive selvstændige eller som kunne hjælpe dem med opstart, eller at der var nogen blandt familien og vennerne, der opfordrede dem til det. Dette gives der flere eksempler på, igennem de personlige beretninger:

En tyrkisk mand, der er selvstændig. Han har omkring 50 slægtninge i Danmark og beskriver, hvorledes man disse slægtninge imellem, i høj grad har opmuntret og støttet hinanden i at blive selvstændige, ligesom de har hjulpet hinanden i gang. Han fortæller, at var der eksempelvis en blandt dem, der havde klaret sig rigtig godt, kunne vedkommende give et økonomisk lån til en anden. der også gerne ville starte op, og generelt hjalp man vedkommende med at lægge budget, finde ud af regler omkring skat og moms og så videre.

En tyrkisk mand der har et stort netværk, primært af andre tyrkere, og som også er ret foreningsaktiv. Han fortæller, at han blev selvstændig, fordi han havde en tyrkisk kammerat der selv var det, og som opfordrede ham til at prøve det. Denne kammerat hjalp ham eksempelvis også med at få licenser o. lign. i orden.

En tyrkisk kvinde i starten af 30erne, der for nylig har opstartet egen virksomhed. Hun fortæller, at det at være selvstændig er noget, hun nærmest fået ind med modermælken, da begge hendes forældre har været selvstændige indenfor et væld af forskellige områder, eksempelvis restauration, kiosk, frugt og grønt og blomster, og her har hun ofte hjulpet til. Foruden inspirationskilde og eksponenter for fordelene ved at "have sit eget" i stedet for at være almindelig lønmodtager, har forældrene også hjulpet hende i den henseende, at de lånte hende startkapitalen som banken ikke ville, ligesom de har lagt mange timers arbejde i at istandsætte lokalerne, fortæller hun.

Bilag 8

Beretningerne viser, hvorledes at en del af de selvstændige har gjort brug af personer i deres netværk, i disse tilfælde familie og nære venner, som har ydet dem praktisk, økonomisk og social støtte. Som den sidste beretning indikerer, er der også et element af spejling, hvor forældrenes virkelyst tydeligt har influeret på den tyrkiske kvinde. At personer i netværket er selvstændige, betyder, at det optræder som en nærliggende mulighed - det ses som en måde, hvorpå andre med samme baggrund klarer sig - og inspirerer således. Dette er navnlig observeret blandt kurderne fra Tyrkiet i Aalborg, hvor mange netop er selvstændige, særligt indenfor restaurationsbranchen (se bilag 2 og i øvrigt bilag 8). Som påpeget i en personbeskrivelse i forrige kapitel, tager restauratørerne eksempelvis nogle gange de unge drenge ind og giver dem arbejde, og de kvalitative samtaler afslører, at flere af dem senere vælger at blive selvstændige.

At selvstændig virksomhed på den måde bliver en nærliggende mulighed, skal dog også ses i lyset af den ovenfor nævnte oplevelse af, at det som indvandrere kan være svært at få almindeligt lønarbejde. Netop dette, er nemlig også noget af det, som mange af de selvstændige peger på, som den primære årsag til, at de valgte at blive selvstændige. Som en tilsvarende begrundelse, er der fire af de selvstændige, der angiver, at årsagen var, at de ønskede at forsørge sig selv.

⁸¹ Syntax:

Compute inspiration=0.

if (v129=3 or v129=4) or (v130=3 or v130=4) inspiration=1. (se vedlagte cd-rom).

Igennem de uformelle samtaler bliver disse svar nemlig uddybet med, at de igennem en periode havde haft svært ved at finde sig et almindeligt arbejde, og da de ikke ønskede at gå arbejdsløs og modtage offentlige ydelser, valgte de derfor at forsøge sig som selvstændig erhvervsdrivende. Nedenstående er et par eksempler på disse forhold:

En iransk mand i slutningen af 40erne, der er uddannet som bygningsingeniør i Danmark. Han fortæller, hvorledes at han dengang han var færdiguddannet søgte over 150 stillinger, men ikke kom til en eneste samtale. Han fortæller endvidere, hvordan hans danske studiekammerater alle sammen fik jobs, selvom han følte, at han grundet sin uddannelse fra Iran, nok var fagligt stærkere end dem. Han er overbevist om, at det er fordi han ikke havde de rette kontakter, men mener også, at der er diskrimination inde i billedet, hvor det simpelthen er sværere, når man er udlænding. Efter at have gået ledig i to år valgte han, sammen med sin kone, at blive selvstændig som restauratør. Som han siger: ”Vi har skabt vores eget arbejde”.

En tyrkisk mand sidst i 30erne, der selv er selvstændig, fortæller om, hvorledes indvandrere bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet til fordel for danskere, og dette er ifølge ham også medvirkende årsag til, at mange indvandrere vælger at blive selvstændige. Han beskriver, at det for mange indvandrere fra mellemøsten er en stor skam at være på offentlig forsørgelse, og at man derfor ses det som en udvej at starte sin egen virksomhed op.

Bilag 8

Denne observation af, at motivationen bag at blive selvstændig, for en del af tyrkerne og iranerne i nærværende undersøgelse, i en eller anden forstand er nød frem for lyst, er netop noget, som ph.d. i migrationsstudier, Trine Lund Thomsen, kommer frem til i sin ph.d.-afhandling fra 2005. Hun peger på, at særligt mandlige selvstændige føler, at de blev presset ud i at blive selvstændige, fordi de oplevede diskrimination på det ordinære arbejdsmarked, hvor altså iværksætteriet blev en form for nødløsning, for at kunne klare sig selv. I nærværende undersøgelse vil der ikke blive gået dybere ind i de selvstændige, men at det som indvandrer kan være svært at træde ind på det danske arbejdsmarked, og oplevelsen af at blive diskrimineret, vil der blive taget fat på senere i kapitlet, når der ses nærmere på de ledige.

5.1.3. Svagheden ved stærke bånd?

Trods de påpegede forskelle på tyrkerne og iranere, tyder det foregående dog samlet set på, at de stærke bånd har spillet en væsentlig rolle for de beskæftigede i nærværende undersøgelse. For lønmodtagerne er det karakteristisk, at selvom jobformidleren for de to grupper tilsyneladende kendes forskellige steder fra, er der ikke forskel på, hvor ofte vedkommende sås på daværende tidspunkt. Ganske vist er der blandt nogle af iranerne, jf. beskrivelsen ovenfor, nogle der angiver at de så vedkommende en gang hver 3. eller 4. måned eller blot et par gange årligt, hvor dette ikke er tilfældet blandt tyrkerne, men omvendt er der flere iranere, som så vedkommende dagligt. Også de etniske netværk, som i langt overvejende grad også må antages at være stærke, har betydning. Dette ses særligt for tyrkerne, for hvem disse netop også er mere tilgængelige, men blandt de selvstændige ses det for begge grupper, at disse netværk udgør et rekrutteringsgrundlag, ligesom det i mange tilfælde er tale om, at personer i den nærmeste omgangskreds har ydet dem støtte og inspiration.

En tese der er fremført i det teoretiske kapitel er imidlertid, at der er en sammenhæng mellem anvendelsen af stærke bånd i jobsøgningen og de mindre gode jobs, karakteriseret ved

eksempelvis lavere løn og mindre status (jf. Lin, Ensel & Vaughn 1981; Lin 1982; Granovetter 1995). Denne dimension, der ofte relateres til studier af mobilitet på arbejdsmarkedet, har ganske vist ikke været det primære fokus i nærværende undersøgelse, men alligevel er det interessant at se på, om der findes indikationer på, at de stærke bånd er mindre fordelagtige i den henseende. For at undersøge dette, kan der ses på, om indkomstniveauet varierer for de lønmodtagere der har gjort brug af en jobformidler, alt efter om der var tale om en de havde henholdsvis stærke eller svage bånd til, på jobsøgningstidspunktet. Som mål på styrken af bånd, anvendes i første omgang hyppigheden af kontakt mellem lønmodtageren og jobformidleren, jf. Granovetter, og her peger nedenstående Tabel 5.4 på, at der ikke er de store indkomstforskelle:

Tabel 5.4: Bruttoindkomst for lønmodtagere, fordelt på hyppighed af kontakt til jobformidler. I pct. (N)

	Dagligt el. flere gange om ugen	Mindst en gang om måneden	Sjældnere end en gang om måneden	I alt
150.000-249.000 kr.	41,7 pct. (N=5)	58,3 pct. (N=7)	0 pct. (N=0)	100 pct. (N=12)
250.000-349.000 kr.	20 pct. (N=2)	70 pct. (N=7)	10 pct. (N=1)	100 pct. (N=10)
350.000 kr. og derover	75 pct. (N=3)	0 pct. (N=0)	25 pct. (N=1)	100 pct. (N=4)

Gamma⁸² = -.071, p = .831.

Som det fremgår af tabellen, er der tale om et meget lille antal (N=26), hvilket skyldes, at 24 pct. af undersøgelsesdeltagerne (i øvrigt stort set ligeligt fordelt på beskæftigede og ledige) ikke har oplyst deres indkomst, enten fordi de ikke kunne huske det, eller ikke ønskede af svare på det. Blandt de lønmodtagere der har haft en jobformidler, og som har oplyst deres indkomst, er der dog ikke umiddelbart noget der tyder på, at et stærkt bånd i form af tæt kontakt til jobformidleren kan aflæses i indkomsten: En insignifikant Gammaværdi på .071 viser i al fald, at der ikke forekommer en statistisk sammenhæng mellem indkomst og kontakt til jobformidleren.

Heller ikke når der ses på, hvorfra jobformidleren kendes, synes der at være noget der understøtter en sammenhæng mellem styrken af bånd og indkomst. Anvendes den tidligere opdeling mellem familie-social kontakter og arbejdsrelaterede kontakter, jf. det foregående, fordeler det sig indkomstmæssigt som følger:

Tabel 5.5: Bruttoindkomst for lønmodtagere, fordelt på familie-social eller arbejdsrelateret jobformidler. I pct. (N)

	Familie-socialer Kontakter	Arbejdsrelaterede kontakter	I alt
150.000-249.000 kr.	60 pct. (N=9)	40 pct. (N=6)	100 pct. (N=7)
250.000-349.000 kr.	63,6 pct. (N=7)	36,4 pct. (N=4)	100 pct. (N=11)
350.000 kr. og derover	60 pct. (N=3)	40 pct. (N=2)	100 pct. (N=5)

Gamma = -.029, p = .929.

Som det fremgår, er der stort set ikke forskel på fordelingen af familie-social og arbejdsrelaterede kontakter, på de tre indkomstgrupper, understreget af en signifikans på .535. Nogenlunde tilsvarende billede tegner sig, når indkomstniveauet ses i forhold til jobformidlerens

⁸² Gamma anvendes her, da der er tale om ordinalskallerede variable, og da tesen der skal afprøves, antager en lineær sammenhæng mellem indkomstens størrelse og hyppigheden af kontakt til jobformidleren.

oprindelse. Heller ikke her, kan der ses en statistisk sammenhæng⁸³ ($p=.535$). Dog kan det bemærkes, at blandt de 4 lønmodtagere, der placerer sig i den højeste indkomstkategori, var jobformidleren i 3 tilfælde dansk, og i tråd med det foregående, er disse lønmodtagere alle iranere.

Der er således ikke muligt at påvise en sammenhæng mellem styrken af bånd mellem jobformidler og den beskæftigede og indkomst. Dette er formentlig under indflydelse af den lille population i nærværende undersøgelse, som også påvirkes yderligere af, at det netop oftest er de stærke bånd (målt som hyppighed af kontakt) som de tyrkiske og iranske lønmodtagere faktisk bruger - eller har mulighed for at bruge - som jobformidler. I den henseende har disse bånd stor betydning, og kan ikke siges at have en negativ effekt.

Dog kan det i relation til de mange selvstændige tyrkere og iranere indenfor restaurationsbranchen samt de ansatte her, fremhæves, at dette igennem samtalerne ikke fremstår som entydigt positivt. Som tidligere fremhævet er det opfattelsen, at en vis grad af spejling sammenholdt med muligheden for praktisk og måske økonomisk støtte, særligt internt blandt tyrkerne, betyder at mange vælger at blive selvstændige, men samtalerne med nuværende og tidligere selvstændige tyder på, at selvstændig virksomhed for nogle er ensbetydende med en usikker og kortvarig tilknytning til arbejdsmarkedet – eksempelvis er det 23,3 pct. af de selvstændige, der har været i gang i mindre end et år – og som følgende personbeskrivelser indikerer, er der for nogle tale om gentagne opstart og lukninger:

En tyrkisk mand, der har været selvstændig i omkring 13 år. Hans brødre har alle haft arbejde på hans restauration, men da han lukkede pga. dårlig økonomi, blev såvel han som hans brødre arbejdsløse. De er dog ved at forberede sig på at starte op som selvstændige sammen igen hurtigst muligt: Han har været selvstændig i så mange år, så som han siger ”det er det, jeg kan - jeg kan ikke andet”.

En ung tyrkisk mand der om natten arbejder som rengøringsassistent og om eftermiddagen og aftenen arbejder i eget pizzeria, som han har sammen med sin far. Efter folkeskolen, gik han et halvt års tid på handelsskole, men valgte at droppe ud for arbejde i stedet. Han fortæller, at han og faderen han har haft ca. 6-7 forskellige restaurationer i kommunen.

En tyrkisk mand har indtil for nyligt arbejdet på det pizzeria hans bror har ejet i mere end 10 år og hvor hans øvrige brødre også havde arbejde. I fællesskab besluttede de dog at sælge restaurationen, og er nu ledige. Han og brødrene er dog ved at gøre antræk til at starte egen virksomhed op igen, og han søger derfor ikke helhjertet efter andet arbejde. Faderen, der kom til Danmark som gæstearbejder, har i øvrigt også været selvstændig, så det ligger dem ikke fjernt.

Bilag 8

For så vidt at der ses på selvstændige, kunne noget således tale for en af de centrale pointer i INDEA-projektet, nemlig at mange indvandrere befinder sig i en marginal position på arbejdsmarkedet, præget af vanskeligheder ved at fastholde beskæftigelse projektet (eksempelvis Dahl, Jacobsen & Emerek 1998d). Nærværende undersøgelse giver dog kun indikationer i den retning, hvor eksempelvis et registerbaseret studie over tid ville kunne validere, om selvstændig

⁸³ De to, for hvem jobformidleren havde anden oprindelse end den samme som lønmodtageren selv eller dansk, er her udeladt.

virksomhed er forbundet med særlig stor risiko for at blive ledig, og i øvrigt om det i højere grad er tilfældet for indvandrere.

5.2. Netværk og joboptimisme blandt de ledige

Det foregående afsnit har vist, at det sociale netværk for en stor del af de beskæftigede tyrkere og iranere har haft indflydelse på, at de har fundet deres nuværende job eller valgte at blive selvstændige. Imidlertid er det også relevant at afdække, om netværket også har betydning for de lediges beskæftigelsessituation - om netværk, eller manglen på samme, kan siges at være en medvirkende årsag til deres ledighed.

For at undersøge dette, vil der som det første blive set på, hvordan de ledige selv opfatter deres muligheder for at komme på arbejdsmarkedet: Hvor lang tid tror de der vil gå førend de får et job, og har dette sin sammenhæng med forskellige træk ved det sociale netværk? En sådan joboptimisme kan måles ud fra spørgsmålet: *Hvor hurtigt tror du sådan cirka, at du vil kunne få et arbejde?* og her er det først og fremmest iøjnefaldende, at en meget stor gruppe af de ledige, ikke har kunnet svare på dette. Dette gælder knap 42 pct.⁸⁴. Som det fremgår af nedenstående Tabel 5.6 er der dog alligevel store variationer i, hvilke tidsperspektiver de ledige selv ser for, hvornår de kan komme i arbejde:

Tabel 5.6: Tidsperspektiv for beskæftigelse. I pct.

I løbet af en uge	4,6 pct.
I løbet af en måned	9,2 pct.
I løbet af et par måneder	18,5 pct.
I løbet af et halvt års tid	13,8 pct.
I løbet af et år eller længere	12,3 pct.
Ved ikke	41,5 pct.
I alt	100 pct. (N=65)

Som det fremgår, er der mange af de ledige, der har besvaret spørgsmålet, der mener de vil kunne få arbejde indenfor et par måneder, og en del, nærmere betegnet 14 pct. der mener, at der vil gå en måneds tid eller mindre. Omvendt er der faktisk hver fjerde af de ledige tyrkere og iranere, for hvem job i deres egne øjne har lange udsigter, og som det kan ses af følgende Tabel 5.7, er der noget der tyder på, at dette særligt gælder dem, med relativt små, sociale netværk:

Tabel 5.7: Tidsperspektiv for beskæftigelse, fordelt på antal personer i netværket (3 kategorier). I pct. (N)

	0-25 personer	26-100 personer	Mere end 100 personer	I alt
I løbet af et par måneder el. hurtigere	23,8 pct. (N=5)	47,6 pct. (N=10)	28,6 pct. (N=6)	100 pct. (N=21)
I løbet af et halvt års tid el. mere	64,7 pct. (N=11)	29,4 pct. (N=0)	5,9 pct. (N=0)	100 pct. (N=17)
Ved ikke	40,7 pct. (N=11)	44,7 pct. (N=12)	14,8 pct. (N=4)	100 pct. (N=27)

Tabellen viser, at der forekommer et sammenfald mellem de ledige, der vurderer, at der vil gå et halvt år eller længere førend de får job, og så dem, hvis sociale netværk består af 25 personer

⁸⁴ Der er tale om et vanskeligt spørgsmål, der kan være svært at forholde sig til. Som flere af de under interviewet også giver udtryk for - er det noget, der afhænger af mange faktorer.

eller færre. Tilsvarende tendens ses i øvrigt hos de beskæftigede og deres vurdering af, hvor hurtigt de ville kunne komme i arbejde igen.

Som det fremgår, er de der har svaret ”ved ikke” medtaget i tabellen, grundet det store antal, men udelades denne kategori, bliver der tale om en stærk sammenhæng mellem joboptimisme og netværksstørrelse, udtrykt ved en signifikant ($p=.002$) gammakoefficient på $-.675$. Denne sammenhæng består, når der kontrolleres for, om den ledige overhovedet søger arbejde⁸⁵. Det viser sig nemlig, at den kun forekommer blandt dem, der angiver at de søger arbejde, hvorved den partielle gamma faktisk stiger til $-.750$, og bliver højsignifikant ved $p=.000$, når der kontrolleres.

Dette tyder således på, at de der har små netværk generelt oplever det som sværere at komme i arbejde end de, der har større sociale netværk. Isoleret set, har antallet af nære venner ganske vist ingen betydning, men det har både antallet af bekendte samt familiemedlemmer inklusiv slægtninge til gengæld. En sammenligning af de to korrelationers styrke peger på, at navnlig antallet af familie og slægtninge i Danmark har sin sammenhæng med joboptimisme, udtrykt ved en signifikant gammaværdi på $-.554$. Igen synes dette at understrege de stærke båndes signifikans. Tilsvarende kunne det forventes, at den lediges joboptimisme påvirkes af beskæftigelses-situationen blandt de øvrige personer i det sociale netværk. Som vist i forrige kapitel, er det netop kendetegnende ved de lediges netværk, at en større andel af netværket ikke på arbejdsmarkedet, til sammenligning med de beskæftigede, og det er nærliggende at antage, at omgives man eksempelvis af andre personer der går ledige, vil dette influere på synet på egne beskæftigelsesmuligheder. Når det gælder forældre og børns beskæftigelse, har dette på ingen måde betydning for den lediges optimisme, men med ægtefællen og søskende, gives der indikationer i den retning. Grundet det generelt lave antal ledige i undersøgelsen, og heraf endnu færre der har nær familie i Danmark jf. forrige kapitel, er der dog ikke tale om signifikans på .05 niveau.

Det er der til gengæld når der ses på andelen af udenlandske bekendte (der som påpeget, overvejende er samme oprindelse) der arbejder Som det fremgår af Tabel 5.8, er der en tendens til, at dem, med den laveste andel bekendte i arbejde, også er dem med de mest pessimistiske jobperspektiver:

Tabel 5.8: Tidsperspektiv for beskæftigelse, fordelt på andel udenlandske bekendte i arbejde. I pct. (N)

	Alle sammen el. de fleste	Omtrent halvdelen	Nogle enkelte el. ingen	I alt
I løbet af et par måneder el. hurtigere	52,4 pct. (N=11)	38,1 pct. (N=8)	9,5 pct. (N=2)	100 pct. (N=21)
I løbet af et halvt års tid el. mere	33,3 pct. (N=5)	33,3 pct. (N=5)	5,9 pct. (N=5)	100 pct. (N=15)

**Anm: Kategorien ”Omtrent halvdelen” indeholder også dem, der har svaret ”Ret mange, men under halvdelen”.
Gamma=.461, $p=.041$**

Tendensen er særligt tydelig for de ledige, der mener at det vil tage et år eller længere førend de kommer i arbejde, blandt hvem hele 42,9 pct. angiver, at blot nogle enkelte eller ingen af deres

⁸⁵ Svarkategorierne er ”ja”, ”Nej” og ”ikke længere”, hvor de to sidstnævnte er slået sammen til denne analyse.

udenlandske bekendte er i arbejde, og underbygges af en signifikant gamma på .461. Værd at bemærke er, at en tilsvarende signifikant sammenhæng ikke findes, når der ses på bekendte med etnisk dansk baggrund og deres beskæftigelsessituation ($p=.305$). Dette kan til dels tilskrives den tidligere omtalte tendens til, at beskæftigelsen er højere blandt de danske end de udenlandske bekendte, hvorved ingen af de ledige der har danske bekendte giver udtryk for, at blot enkelte eller ingen af disse er i arbejde. En supplerende tolkning er dog, at man i højere grad identificerer sig med de bekendte der har samme oprindelse som en selv, og oplever man eksempelvis, at disse bekendte af forskellige årsager har problemer med at finde beskæftigelse, vurderes egne muligheder i henhold til dette. Særligt historier om højtuddannede, der ikke har kunnet finde arbejde, fremstår igennem samtalerne som noget, der gør stort indtryk. Eksempelvis:

En iransk kvinde, der går ledig, og generelt virker meget opgivende i forhold til at finde arbejde. Hun tror, at der vil gå et år eller længere, førend hun finder noget. Hun refererer til mange historier om iranere, der har lange uddannelser fra Danmark og som trods uendeligt mange ansøgninger, ikke kan få arbejde indenfor det, de er uddannet til. Personer, med eksempelvis ingeniøruddannelser må åbne en café eller lignende for overhovedet at komme i beskæftigelse, og selv deres børn, der også er uddannet i Danmark og kan sproget perfekt, bliver frasorteret og må gå ledige, og hun søger derfor slet ikke arbejde, selvom hun siger at hun gerne vil have et. Hendes konklusion er dermed, at sådan en som hende, der hverken har erhvervsuddannelse fra Iran eller Danmark ikke har en chance. Hun siger, at man helt mister motivationen, når man ser på disse personer med så triste historier, og hører at det er helt umuligt at finde arbejde.

Bilag 8

Ovenstående beskrivelse viser en person, der har et meget pessimistisk syn på egne jobmuligheder. Hun beretter, at hun meget gerne vil i arbejde, men at hun helt har opgivet at søge, fordi det i hendes øjne alligevel er umuligt. Og dette er ikke et enestående tilfælde. I empirien gives der flere eksempler på en tilsvarende modløshed, og det viser sig at det er 12 ud af de 66 ledige, svarende til 18,2 pct., der siger, at de tidligere har søgt arbejde, men ikke længere gør det. Dog er det ikke dem alle, for hvem dette skyldes opgivelse. For 2 af dem er der tale om, at de ønsker at påbegynde uddannelse, og for 3 af dem, der er kvinder, er børn inde i billedet: De 2 er gravide og den sidste siger, at hun er nødt til at passe sine børn. De resterende 7 er dog personer, der siger, at de ikke søger, fordi de ikke orker det mere. Af disse 7, er det de fire, som den iranske kvinde i personbeskrivelsen, der fortsat ønsker at komme i arbejde hvis det er muligt, men de resterende 3 fortæller, at de har mistet modet, og ikke længere har lyst til at arbejde. Som nedenstående beskrivelser viser, oplever de selv, at de har gjort utroligt meget for at finde arbejde, men at det simpelthen er nyttesløst, og det opleves som et meget stort nederlag, ikke at være i arbejde:

En iransk kvinde, der går ledig. Hun har et lille socialt netværk, som er kendetegnet ved, at der er ganske få der er i beskæftigelse, og at der slet ikke er nogen danskere. Sidstnævnte bliver af den iranske kvinde koblet til frustrationer over sin beskæftigelsessituation: Hun synes selv at hun har alt for lidt kontakt til danskere og siger, at for at få det, skal man være på arbejdsmarkedet, for danskere er ofte tilbageholdende med at blive venner med udlændinge. Hendes beskæftigelsessituation er tydeligvis et ømt punkt for hende: Hun er kontanthjælpsmodtager, og har aldrig været på arbejdsmarkedet i Danmark, men har altid gerne villet arbejde, fortæller hun. Det har bare været umuligt for hende at få et. Hun har været aktiveret forskellige steder, men det har aldrig ført til fastansættelse. Hun har det meget dårligt over sin situation og er meget bitter over, at hun ikke kan finde ansættelse, hvilket hun i høj grad tilskriver sin etnicitet. Hun betegner Danmark som et lukket land, der er bange for "det ukendte", og de danske arbejdsgivere vil til hver en tid foretrække en dansker. Hun fortæller, hvordan de store vanskeligheder og mange afslag har gjort hende meget deprimeret og opgivende. Hun siger, at hun nu helt har mistet lysten til at arbejde og til at forsøge, og gør derfor heller ikke noget aktivt for at søge. Faktisk er hun så frustreret over sin situation, at hun overvejer at flytte fra Danmark - Hun synes simpelthen at hun har søjlet sine bedste år.

Og videre:

En iransk mand der har været ledig i knap 3 år. Han har bestået Danskprøve 2, og har gennemført GIF (Gymnasial Indslusningskurser for Fremmede). Derpå tog han en 1årig HH, hvor han i den forbindelse søgte en del praktikpladser, heriblandt hos en stor dansk virksomhed, der specifikt søgte en, der havde kendskab til persisk. Den iranske mand var ifølge ham selv den eneste iraner der søgte, men fik den ikke. Herefter søgte han ind på Handelshøjskolen for at læse erhvervsprog, hvorfra han har en bachelorgrad. Han har tidligere været meget aktivt jobsøgende, men blev efterhånden meget opgivende og ligeglad, og orker nu ikke at søge mere: ”Det er nyttesløst!”, siger han. På spørgsmålet om han gerne vil have et arbejde siger han, at det er ligegyldigt, ”livet er spildt”.

En iransk mand, der er uddannet ingeniør fra Iran og har taget en kort, videregående uddannelse. Han har gået ledig siden afsluttet uddannelse i 1988, og har søgt over 100 jobs uden resultat. Han mener, at det at kende nogen, næsten er den eneste måde at få job på i Danmark, og det gør han jo ikke rigtigt, siger han. Han er fraskilt, og udover sine voksne børn, der begge er under uddannelse, har han ingen familie eller slægtninge i Danmark. Han har 1 nær ven, der heller ikke er i arbejde, han har blot mellem 10-19 bekendte, hvoraf de fleste er iranere som ham selv, og også her er mange af dem ledige. Han er aktiv i en forening, men det er ikke noget han har fået nye venner og bekendte af, fortæller han.

Bilag 8

Som det kan udledes af beskrivelserne, er de opgivende personer kendetegnet ved, at de har relativt små sociale netværk og at de generelt ikke kender ret mange i beskæftigelse - samme karakteristika, der som vist netop har en negativ sammenhæng med joboptimisme.

Væsentligt i forhold til de løbende beskrivelser af tyrkere og iranere og forskelle herimellem, er det at notere, at ud af de 7 opgivende, er det faktisk de 6, der har iransk baggrund. Dette synes at understøtte det billede, der blev givet i forrige kapitel af en marginaliseret gruppe blandt de ledige iranere, som netværksmæssigt står meget ufordelagtigt og som selv giver udtryk for, at de føler sig isolerede. Ikke overraskende, er der af samme grund en klar forskel i, hvor lang tid hhv. tyrkere og iranere tror der vil gå, førend de vil komme i arbejde. Som det fremgår af nedenstående Tabel 5.9, er de ledige iranere langt mere pessimistiske end de ledige tyrkere, og der er tale om signifikant forskel⁸⁶, hvor det eksempelvis er mere end 60 pct. af de ledige iranere der selv mener, at der vil gå et halvt år eller længere, før de kommer i arbejde, mod blot lidt mere end hver 4. af de ledige tyrkere:

Tabel 5.9: Tidsperspektiv for beskæftigelse (”ved ikke” udeladt), fordelt på oprindelse I pct.

	Tyrkere	Iranere
I løbet af en uge	15,8 pct. (N=3)	0 pct. (N=0)
I løbet af en måned	21,1 pct. (N=4)	10,5 pct. (N=2)
I løbet af et par måneder	36,8 pct. (N=7)	26,3 pct. (N=5)
I løbet af et halvt års tid	15,8 pct. (N=3)	31,6 pct. (N=6)
I løbet af et år eller længere	10,5 pct. (N=2)	31,6 pct. (N=6)
I alt	100 pct. (N=19)	100 pct. (N=19)

Anm: Gamma=.576, p=.003

Det foregående viser således, at der forekommer sammenhæng mellem det sociale netværk og joboptimisme. Tendensen er, at jo større det sociale netværk er, desto bedre vurderer de ledige

⁸⁶ Grundet den store andel, der har svaret ”ved ikke”, og deraf et N på blot 38, er det ikke muligt at kontrollere denne sammenhæng for køn og alder.

deres jobperspektiver, og det samme gælder jo større andel af beskæftigede der findes i netværket, og med henvisning til den deskriptive analyse, er det derfor heller ikke overraskende iranerne - hvor iblandt den meget opgivende gruppe, som ikke længere orker at søge arbejde, som vist også findes - der er de mest pessimistiske. I et netværksperspektiv giver det da også meget mening, at det netop er de personer, der befinder sig i en situation, uden de store kontakter, især kontakt til personer på arbejdsmarkedet, der har svært ved at forestille sig at få job: Det mindsker simpelthen sandsynligheden for, at de kender nogen, der kan fortælle dem om ledige stillinger eller på anden vis hjælpe dem i arbejde, jf. beskrivelsen af de beskæftigede lønmodtagere. Derfor forekommer der også en meget klar og signifikant sammenhæng (Gamma=.551, p=.004) når der ses på netværksstørrelse, og så det at mene, at man har nogen i netværket, der kunne hjælpe en til at få arbejde. Dette fremgår af Tabel 5.10:

Tabel 5.10: Kender man nogen, der kan hjælpe, fordelt på antal personer i netværket. I pct. (N)

	Kender ingen eller en enkelt	Kender nogle stykker eller mange	I alt
0-25 personer	81,5 pct. (N=22)	18,5 pct. (N=5)	100 pct. (27)
26-100 personer	60,7 pct. (N=17)	39,3 pct. (N=11)	100 pct. (28)
Mere end 100 personer	36,4 pct. (N=4)	63,6 pct. (N=7)	100 pct. (11)

Gamma=.551, p=.004.

Tabellen viser, at jo større det sociale netværk er, desto større er de lediges tilbøjelighed til også at mene, at der i dette netværk findes nogen, der på en eller anden vis kunne være dem behjælpelige med at finde arbejde. Blandt de ledige, der har meget små netværk, er det således mere end 4 ud af 5 der angiver, enten at de slet ikke kender nogen (63 pct.) eller at de blot kender en enkelt (18,5 pct.), og i tråd med, at netop denne gruppe er mest negative i vurderingen af, hvornår de kommer i arbejde, slår det at kende nogen, der kan være behjælpelige, ikke overraskende igennem i joboptimismen, hvor jo flere man kender, desto mere optimistisk er man (Gamma=.514, p=.005). Ligesom med vurderingen af tidsperspektivet for at komme i arbejde, er der også her en tydelig tendens til, at iranerne er mest pessimistiske. Der er tale om en meget stærk sammenhæng mellem oprindelse og det at kende nogen, der kan hjælpe dem til at finde et arbejde, udtrykt ved en signifikant (p=.001) Gamma på -.709, der ikke reduceres når der kontrolleres for køn og alder⁸⁷.

Samlet set giver det foregående anledning til at antage, at ikke blot har det sociale netværk en direkte betydning for, at mange af de beskæftigede har fundet deres arbejde, jf. foregående - det sociale netværk de ledige er en del af, er også en tydelig faktor for, hvordan de ser deres jobmuligheder: Både netværkets størrelse, beskæftigelsen blandt personerne i det, og de lediges vurdering af, om de kender nogen der kunne hjælpe dem med at få arbejde, influerer simpelthen

⁸⁷ Grundet det lille N, er det ikke muligt at kontrollere for begge på en gang, men når effekten fra alder fjernes, bliver den partielle Gamma=-.780 og p=.000, som indikerer at alder er en supressor, om end test for interaktion viser, at de lokale gammaer for de tre alderskategorier ikke kan siges at være signifikant forskellige fra hinanden. Kontrol for køn giver en partiel Gamma på -.729 og p=.000.

på, hvor lang tid de ledige tror der vil gå, førend de kommer i arbejde. Mest pessimistiske er de ledige iranere, for hvem de sociale netværk også netop tegner sig mest begrænsede og mindst ressourcefyldte, og dette sætter sig altså igennem ved, at iranerne i højere grad angiver, at de ikke kender nogen, der kunne hjælpe dem med at finde arbejde, ligesom de er væsentligt mere negative i deres vurdering af, *hvornår* de kan komme i arbejde.

5.2.1. Forklaringer på ledighed

Spørgsmålet er netværk - eller manglen på samme - også den årsag de ledige selv peger på, når de skal forklare deres ledighed? I det kvalitative materiale gives der eksempler på ledige, der foretager en direkte kobling mellem deres sociale netværk og deres beskæftigelsessituation, som eksempelvis:

En iransk kvinde, der er uddannet psykolog fra Iran, hvor hun havde egen praksis. Hun går ledig, og hendes tre nærmeste venner, der også er iranere, er ligeledes ledige. Hun fremhæver netop som grund til sin ledighed, at hun ikke kender de rette personer: Dem hun kender, er ligeledes arbejdsløse - og hun kender af samme grund ingen, der kunne bidrage til at hun kom i arbejde.

En iransk kvinde, der går ledig. Hun giver udtryk for, at hun føler sig meget alene og isoleret, og hendes netværk består da også af meget få personer. Hun har haft jobs som hun har fået gennem aktivering, men har ikke haft almindeligt og permanent job. Hun giver udtryk for, at hun meget gerne vil have arbejde, og hvor hun tidligere var meget opsat på at få arbejde indenfor bestemte områder, er hun i dag helt ligeglad siger hun. Hun er meget frustreret over, at have søgt rigtig mange jobs uden nogensinde at få dem, og tilskriver en stor del af sin ledighed sit manglende netværk. Hun siger: ”Jeg har en kuffert fuld af afslag... Jeg har intet netværk, jeg kender ingen. Jeg er nærmest isoleret”.

Bilag 8

Kvinderne i beskrivelserne er altså godt klar over, at deres manglende kontakter, især til personer på arbejdsmarkedet, kan have betydning for, at det er svært for dem at finde arbejde. Det er dog langt fra alle ledige, der oplever manglende netværk som en barriere – eller det er i hvert fald ikke ret mange, der tænker dette som en årsag til deres ledighed. I undersøgelsen bliver de ledige nemlig bedt angive, om der er nogle særlige grunde til deres ledighed, og her er manglende netværk på ingen måde en fremtrædende forklaring. Som det også blev fremhævet i af en af de foregående personbeskrivelser, er det i stedet først og fremmest deres udenlandske oprindelse og dernæst manglende kvalifikationer, som de ledige selv oplever som barrierer for deres indtræden på arbejdsmarkedet.

I nedenstående Tabel 5.11, er de forskellige årsager oplistet efter, hvor stor en andel af de ledige, der har angivet dette som en årsag til, at de går ledig, og som det fremgår, er det blot 10,6 pct. (7 personer) af de ledige, der har peget på manglende kontakt til danskere som en årsag, og 2 af disse, svarende til 3 pct. har ligeledes nævnt, at de ikke har de rette kontakter til personer af samme oprindelse som dem selv. Værd at bemærke er dog, at disse 7 ledige, der ser manglende kontakter som en medvirkende årsag til ledighed, alle er nogen med relativt små netværk: 6 af dem, har netværk bestående af under 25 personer, og den sidste et netværk på mellem 26-100 personer. I øvrigt er der i alle 7 tilfælde tale om personer, med iransk oprindelse:

Tabel 5.11: Særlig grund til ledighed. Andel, der har nævnt som årsag⁸⁸. I pct. (N)

Pga. oprindelse	36,4 pct.
Har ikke de rigtige kvalifikationer	27,3 pct.
Har dårligt helbred	13,6 pct.
Har dårlige danskundskaber	13,6 pct.
Er for gammel	12,1 pct.
Er ikke god til at skrive ansøgninger	10,8 pct.
Ønsker/er nødt til at passe børn	10,6 pct.
Har ikke de rigtige kontakter til danskere	10,6 pct.
Søger ikke ⁸⁹	9,1 pct.
Der er for få stillinger at søge	6,1 pct.
Min uddannelse er forældet/utilstrækkelig	6,1 pct.
Stor arbejdsløshed i faget/branchen	4,5 pct.
Orker ikke at søge mere	4,5 pct.
Ønsker ikke at komme i arbejde	4,5 pct.
Det er for svært at finde rundt i regler mv. i forbindelse med at starte egen virksomhed op	3 pct.
Har ikke de rigtige kontakter til andre af samme oprindelse	3 pct.
Personlige problemer	3 pct.
Er ikke interesseret i de jobs jeg kan få	1,5 pct.

For størstedelen af de ledige tyrkere og iranere, er manglende netværk således ikke umiddelbart det, de ser som årsagen til deres ledighed. I tråd med de forklaringer, der peger på lavere grad af human kapital blandt indvandrere som årsag, jf. det indledende kapitel, er der som sagt mange ledige der mener, at de ikke har de rette kvalifikationer til at komme ind på arbejdsmarkedet, hvor de først og fremmest tænker i form af uddannelse, og tilsvarende er der flere der peger på manglende danskundskaber og manglende evne til at formulere gode ansøgninger. Nærmere undersøgelse viser dog, at der ikke er entydig sammenhæng mellem de ledige, der angiver manglende kvalifikationer og deres (danske) uddannelsesniveau ($\text{Gamma}=.181, p=.339$) ligesom dette heller ikke har sin sammenhæng med vurderingen af deres danskundskaber - hverken undertegnedes ($\text{Gamma}=.046, p=.859$) eller deres egen ($\text{Gamma}=-.056, p=.795$).

Den væsentligste årsag til deres ledighed, er i de lediges egne øjne dog deres etnicitet. 36,4 pct. af alle ledige har angivet deres oprindelse som en årsag til, at de har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Dette fremgår også tydeligt af det kvalitative materiale, hvor mange beskriver, at man som udlænding skal kæmpe ekstra hårdt for at få et job, som en iransk mand siger: *"Det simpelthen er sværere, når man er udlænding"* (Bilag 8). I tråd med diskriminationsforklaringen, ligeledes jf. første kapitel, er mange, både ledige og beskæftigede, af den opfattelse, at arbejdsgivere foretrækker dansk arbejdskraft:

En selvstændig tyrkisk mand fortæller, i forbindelse med, at flere af hans danske end udenlandske bekendte er i arbejde, at det er hans oplevelse, at mange udlændinge havde svært ved at få arbejde pga. diskrimination. Han udtrykker det således: Er der en Ali og en Henrik, vil de helst have Henrik", som forstærkes af en generelt negativ tone overfor udlændinge, hvor de "hakkes ned". Dette er også hans forklaring på, at mange indvandrere vælger at blive selvstændig.

En ung, iransk kvinde, der går ledig, peger på sin etnicitet som grund til, at hun har svært ved at finde job.
— Hun siger, at mange arbejdsgivere er bange for, at hun ikke kan dansk.

En tyrkisk mand der nu er selvstændig, fortæller, hvorledes han tidligere har haft svært ved at finde arbejde.
Eksempelvis fortæller han, hvordan han og en dansk kammerat søgte arbejde samme sted samtidig. Ugen efter havde kammeraten arbejde der, men han havde fået tilbagemelding om, at de ikke havde brug for folk.
Efter 14 dage var den danske kammerats bror dog også ansat på stedet. Han mener, at det helt klart havde noget med hans etnicitet at gøre.

Ud fra ovenstående, og en mængde af tilsvarende beretninger fra personer, der har oplevet, at etniske danskere bliver forfordelt i ansøgningen, synes deres etnicitet umiddelbart at være den mest fremtrædende barriere for de ledige - i hvert fald i deres egne øjne - men noget kunne tyde på, at der er tale om en form for *samspil* mellem diskriminations- netværksforklaringen: Det er ganske nærliggende at antage, at når man som udlænding i højere risikerer at blive frasortet i en ansøgningsproces, blot fordi man hedder Ali og ikke Henrik, så bliver det sociale netværk og de anbefalinger man kan få herigennem, af meget stor betydning. At dette er tilfældet, er der da netop også mange af undersøgelsesdeltagerne - navnlig de, der er kommet i beskæftigelse - der peger på:

En iransk mand fortæller, hvorledes han under sin uddannelse havde meget svært ved at finde elevplads, selvom han var en af de dygtigste på sig hold. Praktikpladsen, hvor han efterfølgende fik fast arbejde, fik han gennem en veninde fra studierne. Det var hendes far der var chef på arbejdspladsen, og hun anbefalede den iranske mand over for ham. ”Det havde jeg brug for” siger han. Han mener, at det for ham var nødvendigt med en der ”sagde god” for ham, og henviser til sin oprindelse.

En tyrkisk mand der går ledig. Han siger, at som indvandrer hjælper det ikke noget at besvare annoncer - der får du afslag pga. din oprindelse. Men ved job gennem venner er der sagt god for en.

En iransk mand, der har boet i Danmark i over 20 år. Han mener, at det er vigtigt for indvandrere, at blive anbefalet af nogen, fordi at arbejdsgiveren er skeptiske overfor udlændinge. På sin egen arbejdsplads oplevede han i starten en del skepsis, hvor der blev set skævt til ham. Han synes, at indvandrere nogle gange skal bevise ekstra, før de accepteres socialt og fagligt.

Bilag 8

Beskrivelserne viser, at man som person med udenlandsk baggrund, ofte i udgangspunktet mødes med skepsis, og at de anbefalinger man kan få fra personer i sit sociale netværk, derfor kan være afgørende. Dette kunne indikere, at det sociale netværk bliver særligt vigtigt for indvandrere: I en jobsøgningsituation skal de ikke blot søge arbejde på almindelig vis, de skal også overkomme deres etnicitet. De er simpelthen i højere grad afhængige af, at der bliver ”sagt god for dem”. Dette synes at bekræfte de stærke bånd betydning for disse indvandrergrupper: Det er meget sandsynligt, at deres stærke bånd jf. teoridiskussionen er mere motiverede for at hjælpe og vil gå længere for dem end de svage, eksempelvis udtrykt via anbefaling, og i og med at de som vist netop har brug for sådanne anbefalinger, bliver de stærke bånd særligt vigtige.

5.2.2. Netværk som jobsøgningskanal

De foregående indikationer på, at det sociale netværk har en væsentlig rolle at spille, understreges yderligere, når der ses på, hvilken type af jobkanal, der af undersøgelsesdeltagerne opleves som den, der er den mest effektive. Dette fremgår af nedenstående Tabel 5.12:

Tabel 5.12: Mest effektive jobkanal. Ledige. I pct. (N)

AF/kommunen	23,3 pct. (N=14)
Opslag i aviser, fagtidsskrifter el. lign.	6,7 pct. (N=4)
Jobbaser på Internettet	11,7 pct. (N=7)
Mund-til-mund/”at kende nogen”	38,3 pct. (N=23)
Uopfordrede ansøgninger/møde op på arbejdsstedet	15 pct. (N=9)
Fagforening/A-kasse	5 pct. (N=3)
I alt	100 pct. (N=60)

Som det kan aflæses af tabellen, er det 38,3 pct. af de ledige der mener, at høre om ledige stillinger blandt sin omgangskreds eller at ”kende nogen”, som måske kan lægge et godt ord ind for én, kan være en særdeles vigtig kanal til at komme i beskæftigelse.⁹⁰ Selvom de ledige altså ikke sætter netværkets betydning i *direkte* relation til deres egen beskæftigelsessituation, og angiver det som årsag til ledighed, peger det kvalitative materiale på, at mange alligevel anerkender, at netværket har betydning - navnlig når man er indvandrere. Som eksempelvis:

En iransk mand, der er ledig. Han mener, at netværk er meget vigtigt for at få arbejde og fortæller, hvordan det på hans uddannelse var sådan, at mange af danskerne kendte hinanden fra folkeskolen eller ungdomsuddannelser og på den måde havde netværk til hinanden. Mange af dem havde lovning på et job før de var færdiguddannede, fordi de brugte deres netværk: Ved at kende nogen – eller at forældrene gjorde det - der eksempelvis havde en virksomhed eller lignende. Denne mulighed har man som indvandrere ikke. Han synes generelt det er svært at etablere sig et netværk - det er svært at få de rette kontakter, hvordan kommer man eksempelvis til at kende en, der har en virksomhed? Til trods for dette, og at han ikke lægger skjul på, at han ikke selv har et netværk, er dette dog ikke den årsag han tilskriver sin ledighed.

Bilag 8

Til trods for, at netværk altså betragtes som den mest effektive jobkanal, og at forrige afsnit har vist, at det også rent faktisk er ad den vej, at størstedelen af de beskæftigede har fået job, er det dog ikke entydigt, at det også er den mest udbredte søgekanal blandt de ledige. I forbindelse med en række spørgsmål om, hvad de ledige gør for at søge arbejde, viser det sig således eksempelvis, at det er 20,3 pct. af dem der svarer bekræftende på, at de indenfor den sidste måned har haft henvendt sig til familie eller slægtninge for at høre om arbejde, 50 pct. siger, at de har spurgt blandt venner og bekendte, og blot 7,8 pct. har kontaktet en tidligere arbejdsgiver, og 10,9 til en tidligere kollega. Til sammenligning er det 64,1 pct. der siger, at de har læst opslag i aviser, fagtidsskrifter eller på Internettet, og 28,1 pct. sendt en uopfordret ansøgning eller på anden vis uopfordret kontaktet et arbejdssted.

En forklaring på dette tilnærmes dog, når der ses på de lediges søgeadfærd, fordelt på netværksstørrelse. Ikke overraskende viser det sig nemlig, at de ledige, der har relativt store sociale netværk, i højere grad også netop gør brug af de uformelle jobkanaler:

Tabel 5.13: Netværk som søgekanal, fordelt på antal personer i netværket. I pct. (N)

	<i>Kontaktet familie/slægtninge for at høre om arbejde*</i>			<i>Kontaktet venner og bekendte for at høre om arbejde**</i>		
	Ja	Nej	I alt	Ja	Nej	I alt
0-25 personer	14,8 pct.	85,2 pct.	100 pct. (N=27)	37,0 pct.	63,0 pct.	100 pct. (N=27)
26-100 personer	18,5 pct.	81,5 pct.	100 pct. (N=27)	59,3 pct.	40,7 pct.	100 pct. (N=27)
Mere end 100 personer	40 pct.	60 pct.	100 pct. (N=10)	60,0 pct.	40 pct.	100 pct. (N=10)

Ann: *Gamma=--.373, p=.117, **Gamma=--.346, p=.088

Som det fremgår af Tabel 5.13, stiger andelen af ledige der har medgivet, at de indenfor den sidste måned har spurgt om arbejde blandt familie, slægtninge, venner og bekendte, i takt med at netværksstørrelsen gør det. Der er dog ikke tale om signifikans på .05-niveau. Tilsvarende gives

⁹⁰ For de beskæftigede er andelen hele 52,2 pct., hvilket temmelig tilsvarende den andel, der har brugt netværk til at komme i arbejde, og selvom der ikke nødvendigvis er tale om præcis samme gruppe, kunne det indikere, at netop deres personlige erfaringer påvirker deres opfattelse.

der - om end meget vage - indikationer på, at der for enkelte af de formelle jobkanaler, er tale om, at de ledige med små netværk er mere tilbøjelige til at have anvendt disse, end dem med store. Samlet set er der dog intet der peger på, at dem med store sociale netværk i mindre grad bruger de formelle kanaler⁹¹, og dette viser således, at i jo højere grad man har et socialt netværk til rådighed, i jo højere grad gøres der brug af dette, men samtidig at dette ikke sker på bekostning af brugen af de formelle jobsøgningskanaler. De ledige, der derimod eksempelvis ingen familie har i Danmark, eller har en meget begrænset venne- og bekendtskabskreds, har derfor primært blot de formelle kanaler til deres rådighed. Af samme grund ses der en tendens til, at de ledige iranere i langt mindre grad end tyrkerne, gør brug af deres sociale netværk i jobsøgningen: Blot 3 af dem, svarende til 8,6 pct. angiver, at have spurgt blandt familien, hvor tilsvarende gælder hele 34,5 pct. af tyrkerne, og når det kommer til venner og bekendte, er det omtrent 1/3 (34,3 pct.) af de ledige iranere der har spurgt blandt dem, mod mere end 2/3 (69 pct.) blandt tyrkerne.

Det foregående har søgt at vise, hvilken betydning det sociale netværk har for de ledige, og særligt for deres syn på egne muligheder for at komme i beskæftigelse. Ikke uventet tegner der sig et billede af, at de ledige, der har forholdsvis små sociale netværk, i mindre grad kender nogen, der kunne hjælpe dem med at finde arbejde, ikke har mulighed for at bruge netværk i jobsøgningen, og måske af samme grund er mindre optimistiske i deres oplevelse af, hvor lang tid der vil gå, førend de kommer i arbejde. Derfor tegner der sig også et billede af, at de ledige iranere - der som vist i den deskriptive analyse, netværksmæssigt står svagest - også er dem, der er mest pessimistiske. I henhold til en vurdering af perspektiverne for hhv. ledige iranere og tyrkeres beskæftigelse, kunne noget tyde på, at de ledige tyrkere på sigt vil have vil have lettere ved at finde arbejde end iranerne: Som påpeget, har de generelt et større netværk at trække på i jobsøgningen end iranerne, ikke mindst deres familie- og etniske netværk, og tilsyneladende er dette også de lediges egen oplevelse: Således er det hele 54,8 pct. af de ledige tyrkere der mener, at de har nogle stykker eller mange der på en eller anden måde kunne hjælpe dem til at finde et arbejde, gælder dette blot 7,2 pct. af de ledige iranere.

Ligesom at forrige kapitel gav anledning til at påpege, at et netværksperspektiv efter alt at dømme også bør indbefatte overvejelser om den enkeltes evne til at skabe eller udnytte sine netværk, skal det også her afslutningsvist påpeges, at selvom store sociale netværk eller det at have mange beskæftigede her, alt andet lige må forventes at øge *sandsynligheden* for at finde job, er det dog ikke er det samme som at den ledige kan omsætte det til reelle jobmuligheder, *per*

⁹¹ Hvad angår formelle kanaler som at læse opslag i aviser, fagtidsskrifter og på jobbaser på Internettet eller at have kontaktet en privat arbejdsformidling eller vikarbureau, er der eksempelvis ingen netværksforskel at spore (Gamma=.069, p=.720, Gamma=0.62, p=.847), og ses der på at have kontaktet sig fagforening eller A-kasse for at høre om job, er de ledige med store netværk faktisk mere tilbøjelige til at have gjort dette indenfor den sidste måned (Gamma=.519, p=.103).

se⁹². For at den enkelte overhovedet har mulighed for at udnytte sit netværk - her i jobmæssig henseende, synes det nemlig helt centralt, at der eksisterer en vis en minimum grad af match mellem den ledige og de omgivende netværk. Det hjælper eksempelvis ikke meget for den ledige, at have et netværk fuld af beskæftigede, evt. med fordelagtige positioner, hvis de arbejder inden for et område, som på ingen måde er relevant for vedkommende. Det kan eksempelvis være, hvis den ledige har taget en uddannelse og har et stærkt ønske om at arbejde indenfor dette område:

En ung tyrkisk kvinde, der er nyuddannet cand.merc. Hun har siden hun afsluttede sin uddannelse gået ledig, og har søgt et væld af stillinger indenfor hendes fagområde, og hun giver udtryk for, at hun meget gerne vil i arbejde. Hendes far har en restauration, ligesom hun kender flere andre tyrkere der er selvstændige, og her ville hun godt kunne få arbejde, stort set med det samme, siger hun. Hun vil dog helst have et arbejde, hvor hun kan bruge sin uddannelse, så hun fortsætter med at søge.

Bilag 8

Den tyrkiske kvinde har altså et netværk, der har ressourcerne til at hjælpe hende i arbejde, hvis altså hun ville tage et hvilket som helst arbejde, men forståeligt nok ønsker hun at kunne anvende sin uddannelse. Og det er her at hendes netværk kommer til kort. Det kan hjælpe hende ind i en bestemt branche, men ikke der udover.

Foruden den påviste tilstedeværelse af en meget socialt afskåret og opgivende gruppe blandt iranerne, kan dette være en medforklarende årsag til, at der ikke er større forskel på beskæftigelsen blandt tyrkere og iranere, trods sidstnævntes generelt højere uddannelsesniveau, jf. diskussion i det indledende samt metodiske kapitel: Som påpeget, har denne gruppe i højere grad end tyrkerne en dansk uddannelse - både når ledige og beskæftigede sammenlignes - og måske er der for nogle af dem tale om, at de ønsker at finde et specifikt job, hvor denne kan bruges, men ikke har et ”specialiseret” netværk indenfor området. Tilsvarende gør sig måske ikke i samme grad gældende for tyrkerne, der for størstedelens vedkommende ikke har en danske erhvervsuddannelse (59,8 pct. mod 30,2 for iranerne) - og måske derfor har lettere ved at aktivere deres sociale netværk, og omsætte det til beskæftigelsesmuligheder.

⁹² Hvis dette var tilfældet, ville der jo eksempelvis ikke forekomme en ledig, med et netværk bestående af 438 personer, jf. den deskriptive analyse.

Kapitel 6

Netværksforklaringens rækkevidde

I dette kapitel er det hensigten, at rækkevidden af netværksforklaringen som alternativ til eksisterende forklaringer på i beskæftigelsessituationen blandt ikke-vestlige indvandrere, skal søges afprøvet. Grundet datamaterialets beskedne omfang vil dette blive gjort på et mere tentativt grundlag, men som første led i dette, vil de i teorikapitlet opstillede spørgsmål til de forskellige netværksdimensioner blive besvaret mere eksplicit. Det er målet at se nærmere på de enkelte dimensioner, og hvad de hver især betyder for, om man er ledig eller beskæftiget, og på den baggrund om det er muligt at identificere nogle netværksdimensioner frem for andre, som særligt signifikante. Dernæst, og som afslutning på specialets analyse af det sociale netværks betydning for beskæftigelsen, vil det blive undersøgt, hvor stærk en forklaring netværk kan siges at være, ved at holde den op imod en af de mest udbredte forklaringer, nemlig at en lavere grad af human kapital, i form af manglende uddannelse, erhvervserfaring og dårlige danskkundskaber blandt indvandrere, gør det sværere for dem at indtræde på arbejdsmarkedet.

Både til at undersøge de enkelte netværksdimensioners effekt på beskæftigelsessituationen samt netværksforklaringens effekt i sammenligning med human kapital, vil der blive gjort brug af logistisk regressionsanalyse. Logistisk regression er anvendelig, når den afhængige variabel er dikotom, som det er tilfældet her (ledig/beskæftiget), og kan udtrykke, i hvilken udstrækning de forskellige dimensioner samt målene på human kapital, øger eller mindsker chancen for at være i beskæftigelse⁹³.

6.1. De enkelte netværksdimensioner og deres betydning

De foregående analysers gennemgang af, hvordan de sociale netværk ser ud for henholdsvis ledige og beskæftigede tyrkere og iranere, og hvordan dette netværk tilsyneladende spiller en væsentlig rolle i forbindelse med at finde sig et arbejde, har haft som et underliggende formål at komme en besvarelse af spørgsmålene fra kapitel 2 nærmere. Disse spørgsmål knytter an til teoretiske antagelser om, hvad de enkelte dimensioner af det sociale netværk hver især betyder, og er løbende blevet diskuteret, men dette afsnit vil søge at samle trådene fra de foregående resultater og følge op på disse teoretiske diskussioner. I og med at mange af de anvendte netværksmål er konstrueret ud fra samme variable eller på anden vis er meget overlappende (eksempelvis udgør antal bekendte en central del af det samlede mål på netværksstørrelse), og

⁹³ Logistisk regression har mange lighedspunkter med den lineære regression, men når den afhængige variabel er dikotom, kan der af gode grunde ikke antages at være tale om lineær sammenhæng. Dette "omgås" i den logistiske regression, ved at transformere data ved hjælp af logaritmisk transformering, hvorved den ikke-lineære sammenhæng så at sige får en lineær form (se eksempelvis Field 2003). Logistisk regression udtrykker de uafhængige variables effekt på den afhængige i *odds ratio*, der kan indtage en værdi mellem 0 og uendeligt, og udtrykker forholdet mellem, sandsynligheden for, at en hændelse forekommer i den ene gruppe mod sandsynligheden for, at den forekommer i den anden.

som dermed vil medføre multikollinearitet, er det ikke muligt at inddrage de forskellige netværksmaal i én samlet model. I stedet vil der konstrueres en række modeller i henhold til de netværksdimensioner, der hele vejen igennem har været anvendt.

Skal det sociale netværk og de ressourcer der potentielt ligger heri forsøges operationaliseret til en indikator alene, må den samlede netværksstørrelse siges at være den, der bedst indfanger dette. Denne dimension er igennem teorierne blevet udpeget som helt afgørende, og som det er fremgået, varierer denne væsentligt for henholdsvis ledige og beskæftigede, ligesom netværksstørrelsen efter alt at dømme har en kraftig indflydelse på de lediges joboptimisme. Af nedenstående logistiske regressionsmodel, fremgår det da også med al tydelighed, at netværkets størrelse har en meget kraftig effekt på, om tyrkerne og iranerne i undersøgelsen er i beskæftigelse eller ej:

Tabel 6.1: Netværksstørrelsens effekt på chancen for at være i beskæftigelse. Justeret for køn, alder og oprindelse

	N	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og signifikansniveau
0-25 personer i netværket (reference)	36	-
26-100 personer i netværket	80	7,9***
Mere end 100 personer i netværket	52	16,3***
Kvinder (reference)	66	-
Mænd	102	1,7ns
18-35 år (reference)	62	-
36-45 år	64	2,8*
46-64 år	42	1,7ns
Iranere (reference)	86	-
Tyrkere	82	0,6ns

Anm: ns – ikke signifikant, * signifikant på .05-niveau, ** signifikant på .01-niveau, *** signifikant på .001-niveau

Som det kan ses, stiger chancen for beskæftigelse klart med netværksstørrelse. Det estimeres, at en person, med et netværk bestående af mellem 26-100 personer har 7,9 gange så stor chance for at være i beskæftigelse, som en person, hvis netværk blot består af 25 personer eller færre, og for en person med et netværk på mere end 100, er chancen 16,3 gange så stor. Der er tale om meget høje odds ratioer, og som det fremgår af modellen, er der tale om højsignifikans, ligesom der i modellen er justeret for effekten fra køn, alder og oprindelse. Her viser det sig i øvrigt, at mænd har større chance for at være i beskæftigelse end kvinder ligesom de ældre aldersgrupper har større chance end den yngste, men hverken forskellen på mænd og kvinder eller på de 46-64årige i sammenligning med de 18-35årige, er signifikant. Grundet samplingen af nærværende stikprøve er det ikke overraskende, at der ikke forekommer forskel på tyrkere og iranere. Oprindelse er derfor mest af alt inddraget som kontrol, for at kunne se netværksstørrelsens kontrollerede effekt.

Denne effekt synes til gengæld også meget markant, og spørgsmålet om kausalitet som løbende er blevet diskuteret, må derfor nødvendigvis tages i betragtning. Det er uanfægteligt, at de

personer der er i arbejde, nødvendigvis får kontakter her igennem, og derfor vil have et større socialt netværk i sammenligning med dem, der går ledig. Men spørgsmålet er, om dette alene er forklaringen. En indikator på, at det ikke kun er de arbejdsrelaterede kontakter der her er i spil fås, hvis målet på netværksstørrelse i modellen erstattes med aktiv foreningsdeltagelse. Foreningsdeltagelse synes nemlig at være et anvendeligt mål på netværk, men som ikke i samme grad som netværksstørrelse kan betragtes som direkte afledt af arbejdsmarkedsdeltagelse, og her viser det sig, at personer der er aktivt deltagende i 1 forening, har 2,6 så stor chance for at være i beskæftigelse end en, der slet ikke er foreningsaktiv ($p=.037$) og dem, der er aktive i 2 eller flere foreninger har hele 11,3 gange så stor chance ($p=.000$). Og dette justeret for de øvrige faktorer i modellen. Dette sandsynliggør, at der ikke kun er tale om en effekt fra netværk tilegnet *efter* beskæftigelse, og synes i stedet at pege bekræftende på, at rækkevidden af de sociale netværk har indflydelse på, om man er i beskæftigelse eller ej.

To af de spørgsmål fra kapitel 2, der har været meget centrale at belyse igennem analyserne, har været betydningen af stærke overfor svage bånd samt etnisk danske kontakter overfor de kontakter, som tyrkerne og iranerne har til personer af samme oprindelse som dem selv. På baggrund af teorierne har der ikke været entydige forventninger til dette: Umiddelbart peges der på svage bånd som mest effektive, men samtidig fremhæves de stærke bånd til familie, slægt og venner samt de etniske relationer som særligt vigtige for personer med udenlandsk oprindelse, men i et ressourceperspektiv anses omvendt kontakter til majoritetsbefolkningen som værende mest fordelagtige.

Det foregående har imidlertid givet indikationer på, at de beskæftigede i undersøgelsen både har flere stærke og flere svage bånd end de ledige, ligesom de antages at kende flere, både med samme oprindelse som dem selv og med etnisk dansk oprindelse. Derfor kan det være svært at afgøre, hvilke relationer, der har størst betydning, men analysen af netværkets rolle for de beskæftigede lønmodtagere og selvstændige i kapitel 5, pegede dog på, at de stærke bånd spiller en helt særlig rolle. Som det blev diskuteret, kan man umiddelbart stille spørgsmålstejn ved, om ikke de svage bånd eller danske kontakter besidder flere ressourcer end deres nære bånd og dermed kan være mere *effektive*, men dels viste analysen klart, at det er de stærke frem for svage bånd, som i langt de fleste tilfælde rent faktisk anvendes til at opnå job igennem og dels viste den, at der netop ikke påvises en indkomstforskel mellem de, der havde anvendt hhv. svage og stærke bånd.

At de stærke bånd er vigtige, er også det billede der tegner sig i nedenstående modeller. Her er både stærke og svage bånd, indsat i modellerne, hvor svage bånd er et summeret mål på antal familie, slægtninge og nære venner, og de svage bånd er antal bekendte:

Tabel 6.2: Stærke og svage bånd samt danske og etniske kontakter effekt på chancen for at være i beskæftigelse. Justeret for køn, alder og oprindelse (ikke medtaget i fremstillingen)

		Model 2	Model 3
	N	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og signifikansniveau	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og Signifikansniveau
Stærke bånd			
1-5 stærke bånd (reference)	30	-	
6-15 stærke bånd	72	4,9**	6,4**
16 eller flere stærke bånd	66	5,9**	6,2**
Svage bånd			
0-19 bekendte (reference)	46	-	
20-99 bekendte	78	3,1**	2,7*
100 eller flere bekendte	41	5,4**	4,5*
Danske/etniske			
Har ikke danske venner (reference)	82		-
Har danske venner	83		1,3ns
Alle eller de fleste bekendte er udenlandske (reference)	97		-
Halvdelen af bekendte eller derunder er udenlandske	68		5,9***

Anm: ns – ikke signifikant, * signifikant på .05-niveau, ** signifikant på .01-niveau, *** signifikant på .001-niveau

Som det ses, er forskellen på effekten af hhv. svage og stærke bånd ikke specielt stor i Model 1, men i Model 2, hvor venner og bekendtes oprindelse inddrages, bliver dette tydeligere. De svage bånd, der dog fortsat har en klar effekt, reduceres en lille smule, hvilket kunne tyde på, at en del af denne effekt går gennem danske bekendte. De stærke båndes effekt bliver til gengæld en smule mere robust - særligt blandt den gruppe, der har mellem 5-15 stærke bånd: Når der justeres for, om der haves danske venner eller ej og om det er mere eller mindre end halvdelen af bekendte der er danske, har dem, der har mere end 5 personer, de har stærke bånd til, således over 6 gange så stor chance for at være i beskæftigelse end dem, der blot har 5 eller færre stærke bånd. Og her kan der i øvrigt ikke være den store tvivl om, at det er netværk der fører til job og ikke omvendt. Da danske bekendte som det fremgår også har en klar effekt på beskæftigelseschancerne (odds-ratio 5,9, $p=.000$), kunne denne stigning efter kontrol tyde på, at sammenhængen mellem etniskdanske kontakter og beskæftigelseschance får en supressor effekt på sammenhængen mellem stærke bånd og beskæftigelseschance, hvor dem, der ikke har ret mange stærke bånd i stedet gør brug af deres danske kontakter. Dette tilsvarende også indtrykket fra de foregående analyser, hvor netop iranerne er karakteriseret ved få familiemedlemmer og slægtninge i netværket, og i stedet oftere end tyrkerne fik arbejde gennem personer med dansk oprindelse. Omvendt er der dog også noget der tyder på, at etniske danskeres effekt ikke er åbenbar, hvor sammenhængen mellem danske kontakter og beskæftigelse også går den anden vej, jf. kausalitetsdiskussionen. De personlige samtaler med undersøgelsesdeltagerne åbner nemlig op for den tolkning, at en stor bekendtskabskreds af danskere ofte er noget der opnås *efter* man er kommet i beskæftigelse. At danske kontakter *i sig selv* ikke er mere betydningsfulde understøttes endvidere af, at Model 2 netop også viser, at danskere som nære venner ingen signifikant effekt har.

Dette indikerer altså, at for tyrkerne og iranerne i nærværende undersøgelse, udgør danskere ikke umiddelbart en større ressource i jobmæssig henseende end de etniske. I hvert fald viser det sig, at det at have *enkelte* danske venner eller bekendte ikke gør den store forskel, og da langt de fleste undersøgelsesdeltagere netop har netværk, hvor personer af samme oprindelse som dem selv udgør den overvejende del af både deres nære venner samt bekendtskabskreds jf. den deskriptive analyse, er det altså ikke muligt at afgøre, hvad et netværk der eksempelvis primært består af etniske danskere, ville kunne betyde.

Det samlede billede på baggrund af modellerne synes dog at være, at oprindelsen på personer i netværket ikke er det, der har den største betydning: For nærværende undersøgelsespopulation er den vigtigste faktor, at der er tale om et stærkt bånd - som dog antageligvis ofte er til personer af samme oprindelse - sådan som det også fremgik af kapitel 5.

Dette er også den overordnede konklusion, når der ses på den primære indikator på ressourcer i netværket, der har været anvendt i analyserne, nemlig beskæftigede i netværket. Lige såvel som med danske kontakter, er det et mål at få afklaret betydningen af, hvem og hvor mange af undersøgelsesdeltagernes forskellige relationer der er i arbejde, for beskæftigelseschancerne. De foregående analyser har peget på en tendens til homogenitet på dette punkt, hvor de beskæftigede oftere har andre beskæftigede i deres netværk, hvor de lediges netværk oftere består af personer, der heller ikke er på arbejdsmarkedet. I herpå følgende Tabel 6.3 søges det at indfange, indenfor hvilke typer relationer i netværket, at beskæftigelsen synes særligt vigtig:

Tabel 6.3: Beskæftigede i netværkets effekt på chancen for at være i beskæftigelse. Justeret for køn, alder og oprindelse (ikke medtaget i fremstillingen)

		Model 4	Model 5
	N	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og signifikansniveau	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og signifikansniveau
Ingen el. 1 nært familiemedlem i arbejde (reference)	75	-	-
Mere end 1 nært familiemedlem i arbejde	69	2,5*	2,8*
Ikke alle slægtninge i arbejde (reference)	117	-	-
Alle slægtninge i arbejde	27	4,5*	3,3ns
Ingen el. 1 nær ven i arbejde	50	-	-
Mere end 1 nær ven i arbejde	94	3,1**	2,9**
Ikke alle danske bekendte er i arbejde (reference)	100	-	-
Alle danske bekendte er i arbejde	44	-	2,6ns
Ingen el. halvdelen af udl. bekendte er i arbejde (reference)	64	-	-
De fleste el. alle udl. bekendte er i arbejde	80	-	1,6ns

Anm: ns – ikke signifikant, * signifikant på .05-niveau, ** signifikant på .01-niveau, *** signifikant på .001-niveau

De, der ikke har familiemedlemmer, slægtninge venner og bekendte, indgår i de respektive referencekategorier. Dette er gjort for at bevare et så stort N som muligt, og der kan argumenteres for, at haves disse relationer ikke, haves disse heller ikke som en eventuel arbejdsmarkedskontakt. "Ved ikke" og "Uoplyst" ikke medtaget.

Bemærk i øvrigt, at kategorierne for danske og udenlandske bekendte ikke er ens. Dette skyldes den tidligere nævnte forskel i andel beskæftigede danske og udenlandske bekendte, hvor langt færre angiver, at alle udenlandske bekendte er det. For at opnå et tilfredsstillende N, er "alle" og "De fleste" således her slået sammen.

Som det fremgår af Model 4, hvor det er beskæftigelsen blandt de nære familiemedlemmer, slægtninge samt venner der er medtaget, justeret for køn, alder og oprindelse, har dem, hvor disse stærke bånd er i arbejde, større chance for at være i beskæftigelse end dem, hvor de ikke er det. Særligt beskæftigelsen blandt slægtninge synes at have stor effekt, hvor dem, hvor alle deres slægtninge er i beskæftigelse, har 4,5 gange så stor chance for at være i beskæftigelse i sammenligning med dem, hvor alle ikke er det. I Model 5, inddrages så både etnisk danske og udenlandske bekendte, og som det fremgår, har beskæftigelsen blandt disse ikke tilsvarende effekt. Det skal dog fremhæves, at dem, hvor alle deres danske bekendte er i arbejde, som det fremgår, har 2,6 gange så stor chance for at være i beskæftigelse, og denne effekt er meget tæt på at være signifikant på .05-niveau. Igen skal der dog tages højde for kausalitetsspørgsmålet. Danske bekendte er som sagt ofte nogen der mødes på arbejdspladsen, hvorfor deres beskæftigelsessituation vil have en stærk sammenhæng med undersøgelsesdeltagernes, men hvor der naturligvis ikke kan være tale om, at disse bekendte har kunnet have en betydning herfor.

Værd at bemærke i forhold til Model 4 og 5 er i øvrigt også, at effekten fra slægtninge falder, når bekendte inddrages. Dette kunne tyde på, at beskæftigelsen blandt bekendte ikke kun har effekt på individet, men også influerer på beskæftigelsen blandt individets slægtninge, hvilket efter alt at dømme kan tilskrives, at de bevæger sig i samme omgangskreds.

At det dog overordnet set synes at være beskæftigelsessituationen blandt de personer, der er tættest på undersøgelsesdeltageren, der har den største effekt på deres beskæftigelseschancer, er da også helt i overensstemmelse med, at det netop er disse bånd der bruges som jobformidlere jf. kapitel 5. Man kunne dog foranlediges til at tro, at effekten fra beskæftigede familiemedlemmer og slægtninge og venner i højere grad er en effekt fra *antallet* af disse, jf. Model 2⁹⁴, men inddrages det samlede mål på stærke bånd i Model 5, forbliver deres effekt stort set uændret.

Samlet peger de logistiske regressionsanalyser bekræftende på de resultater, som de øvrige analyser er fremkommet med. Først og fremmest er det blevet endnu mere tydeligt, at omfanget af det sociale netværk er helt centralt for beskæftigelseschancerne, men også de stærke bånd særlige betydning - både hvad angår antallet heraf og deres beskæftigelsessituation - er blevet slået fast, hvor styrken af bånd tilsyneladende er af større betydning end disse bånd oprindelse. Spørgsmålet er nu blot, hvor langt netværksforklaringen rækker, når den sammenlignes med andre, mulige forklaringer på ledighed og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere. Som et bevidst valg i dette speciale er der blevet stillet skarpt på én forklaring, der synes en smule overset i dansk forskning på området, men som afslutning, og for at kunne få et billede på styrken ved denne forklaring, er det oplagt at se på, hvor stor en effekt netværk har på beskæftigelseschancerne, i sammenligning med den udbredte forklaring, der peger på den humane kapital som havende den største effekt. Dette vil således blive gjort i det følgende.

⁹⁴ Ikke mindst grundet den måde, hvorpå indikatorerne i modellen er konstrueret, jf. anmærkningen.

6.2. *Netværk contra Human kapital*

Som det blev beskrevet i det indledende kapitel, er det antagelsen i de dele af den danske litteratur, der beskæftiger sig med human kapital-begrebet i relation til indvandrere, at disse grupper er karakteriseret ved en svagere human kapital end majoritetsbefolkningen, som dermed får betydning for deres indtræden på det danske arbejdsmarked (eksempelvis Jacobsen 2000). Det fremføres, at dels besidder de en svagere *generel* human kapital, som er den kapital der besiddes igennem eksempelvis uddannelse og tidligere erhvervs erfaring, og som også kan udgøre en barriere for etniske danskere, og dels besidder de det, der kaldes en svag *landespecifik* human kapital, som primært relaterer sig til dårlige sprogkunderskaber eller kendskab til det danske samfund og kultur i almindelighed, og som dermed er en ekstra barriere for indvandrergrupper.

I nærværende undersøgelse er disse indikatorer på human kapital søgt indfanget, primært med sigte på at sammenlignes deres effekt på beskæftigelseschancerne med netværkets effekt. Generel human kapital er operationaliseret dels som undersøgelsesdeltagernes højst fuldførte danske uddannelse, herunder også skole- og almenuddannelse (jf. tidligere fodnote), samt hvorvidt de har tidligere erhvervs erfaring fra Danmark eller ej⁹⁵. Landespecifik human kapital er søgt målt via undersøgelsesdeltagernes mundtlige danskunderskaber, som der er konstrueret et mål på, både ud fra undersøgelsesdeltagernes egen vurdering af, hvor gode de er til at tale dansk, samt interviewerens. Da der er tale om høj grad af overensstemmelse mellem de to vurderinger, er det dog i udgangspunktet deres egen, der anvendes til dette, men i de tilfælde, hvor spørgsmålet enten ikke er besvaret, eller der er svaret ”Ved ikke”, er det dog interviewerens vurdering der gøres brug af⁹⁶. Spørgsmål til måling af kendskab til det danske samfund og kultur er fundet for omfattende at medtage i undersøgelsen, men deltagernes opholdstid i Danmark må forventes at være en nogenlunde brugbar indikator herfor. Ud fra spørgsmål om undersøgelsesdeltagernes nuværende alder samt alder da de kom til Danmark, er der derfor konstrueret et mål på opholdstid, der også indeholder en kategori med de deltagere, der er født i Danmark⁹⁷.

Indsættes de i alt 4 indikatorer på human kapital således i en logistisk regressionsmodel, er der imidlertid noget der tyder på, at uddannelse er den eneste af dem, der har signifikant effekt på beskæftigelseschancerne. Som det fremgår af nedenstående Model 6, ser hverken erhvervs erfaring eller opholdstid ud til at have nogen betydning for beskæftigelsen, men her skal

⁹⁵ Syntax:

recode v133 (1 thru 3=1) (4=0) into v133ny.

Compute erhvervs erfaring=0.

if v133ny=1 or v188=1 erhvervs erfaring=1.

⁹⁶ Syntax:

compute mldansk=v207.

if v207=8 or v207=9 mldansk=v208.

recode mldansk (3 thru 5=0) (2=1) (1=2).

⁹⁷ Syntax:

Compute årldk=alder - v16.

recode årldk (low thru 10=1) (11 thru 36=2).

compute tilknytning=årldk.

if v15=1 tilknytning=4. (se i øvrigt vedlagte cd-rom).

der naturligvis tages højde for undersøgelsespopulationen. Som fremhævet i metoden, har tyrkere og iranere som grupper været i Danmark i mange år og kan netop ikke regnes blandt nytilkomne indvandrergupper - om end der heriblandt naturligvis findes eksempelvis familiesammenførte - og derfor er det blot en lille andel der har været i Danmark i under 10 år, ligesom det er få, der slet ingen erhvervs erfaring har, jf. modellen. Dansk kundskaber har tilsyneladende en effekt på beskæftigelseschancerne, men den er altså ikke signifikant. Det er uddannelsesniveautil gengæld. Det gør ganske vist ikke den store forskel om man har skole- eller almenuddannelse, men så snart man har en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse, stiger beskæftigelseschancerne. Der ses en tendens til, at chancerne øges proportionalt med uddannelsens længde, med gruppen af personer, med en længerevarende uddannelse som undtagelse. Dette skal dog formentlig tilskrives det meget begrænsede antal i kategorien:

Tabel 6.4: Human kapital samt netværks effekt på chancen for at være i beskæftigelse. Justeret for køn, alder og oprindelse (ikke medtaget i fremstillingen)

		Model 6	Model 7
	N	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og signifikansniveau	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og Signifikansniveau
Generel human kapital			
Ingen dansk uddannelse (reference)	40	-	-
9. /10. klasse eller almenuddannelse	32	2,0ns	1,2ns
Erhvervsfaglig uddannelse	45	4,7**	2,8ns
Kort el. mellemlang videregående uddannelse	29	13,6***	8,9**
Lang videregående uddannelse (inkl. bachelorgrad)	15	5,1*	2,9ns
Har ingen erhvervs erfaring (reference)	40	-	-
Har erhvervs erfaring	121	1,1ns	1,1ns
Landespecifik human kapital			
Middel mdl. dansk kundskaber el. dårligere (reference)	62	-	-
Gode mdl. dansk kundskaber	63	1,4ns	1,0ns
Meget gode mundtlige dansk kundskaber	36	1,7ns	1,1ns
Har været i Danmark i 10 år eller mindre	26	-	-
Har været mere end 10 år i Danmark	125	0,5ns	-
Er født i Danmark	10	1,1ns	-
Netværksstørrelse			
0-25 personer i netværket (reference)	35	-	-
26-100 personer i netværket	78	-	6,7***
Mere end 100 personer i netværket	49	-	9,8***

Anm: ns – ikke signifikant, * signifikant på .05-niveau, ** signifikant på .01-niveau, *** signifikant på .001-niveau

Som det kan aflæses af tabellen estimeres det, at dem med en kort eller mellemlang videregående uddannelse således har mere end 13 gange så stor chance for at være i beskæftigelse end dem, der ingen dansk uddannelse har, og en erhvervsfaglig uddannelse er ensbetydende med knap 5 gange så stor chance.

Dansk uddannelse synes således at være af endog meget stor betydning for beskæftigelseschancerne blandt de tyrkiske og iranske undersøgelsesdeltagere, men som det fremgår af Model

7, hvor netværksstørrelse - igen som den bedste operationalisering af netværk - er medtaget, gives der faktisk indikationer på, at netværk er af mindst ligeså stor betydning. I en model, med samtlige 4 indikatorer på human kapital, og ligeledes justeret for køn, alder og oprindelse, viser det sig, at personer med et socialt netværk bestående af 26-100 personer har 6,7 gange så stor chance for at være i beskæftigelse end dem, med 25 eller færre, og de personer, der har et netværk med mere end 100 personer, har endnu større chance. Ligesom det fremgik af Model 1, er netværks effekt altså meget stærk, og sammenlignes odds-ratio kunne det umiddelbart tyde på, at den faktisk er stærkere – eller i hvert fald mere signifikant – end uddannelse. Sat på spidsen ser det ud til, at det at have 100 personer i sit netværk, tilsyneladende har større effekt på beskæftigelseschancerne for tyrkerne og iranerne i nærværende undersøgelse, end eksempelvis en erhvervsfaglig uddannelse.

Det ville være for omfattende at indsætte samtlige netværksmål, der har været anvendt i de foregående analyser i Model 7, men også når det ovenfor anvendte mål på aktiv foreningsdeltagelse inddrages i modellen i stedet for netværkets størrelse, bekræftes billedet af, at netværk og uddannelse påvirker beskæftigelseschancerne nogenlunde tilsvarende:

Tabel 6.5: Human kapital og foreningsdeltagelses effekt på chancen for at være i beskæftigelse. Justeret for køn, alder og oprindelse (ikke medtaget i fremstillingen)

	Model 8	
	N	Logistisk regression Odds-ratio (Exp(b)) og Signifikansniveau
Generel human kapital		
Ingen dansk uddannelse (reference)	40	-
9. /10. klasse eller almenuddannelse	32	1,7ns
Erhvervsfaglig uddannelse	45	3,2ns
Kort el. mellemlang videregående uddannelse	29	8,1**
Lang videregående uddannelse (inkl. bachelorgrad)	15	4,2ns
<hr/>		
Har ingen erhvervs erfaring (reference)	40	-
Har erhvervs erfaring	121	0,9ns
<hr/>		
Landespecifik human kapital		
Middel mundtlige danskkundskaber eller dårligere (reference)	62	-
Gode mundtlige danskkundskaber	63	1,0ns
Meget gode mundtlige danskkundskaber	36	1,2ns
<hr/>		
Har været i Danmark i 10 år eller mindre	26	-
Har været mere end 10 år i Danmark	125	0,6ns
Er født i Danmark	10	1,2ns
<hr/>		
Foreningsdeltagelse		
Ingen aktiv foreningsdeltagelse (reference)	33	-
Aktiv deltagelse i 1 forening	64	1,5ns
Aktiv deltagelse i mere end 1 forening	64	5,7**

Anm: ns – ikke signifikant, * signifikant på .05-niveau, ** signifikant på .01-niveau, *** signifikant på .001-niveau

Som det fremgår af Model 8, har dem, der er aktivt deltagende i mere end 1 forening, 6,7 gange så stor chance for at være i beskæftigelse, end dem, der ikke er foreningsaktive. Hvad angår

uddannelses effekt, er odds ratioen for en kort eller mellemlang videregående uddannelse noget højere, nemlig 8,1, i sammenligning med dem, der ingen dansk uddannelse har.

I forbindelse med Model 7 og sammenligningen af hhv. netværks og uddannelses effekt skal det imidlertid bemærkes, at når netværksstørrelse inddrages som faktor, falder effekten af uddannelse markant, fra en højsignifikant odds-ratio på 13,6 til en odds-ratio på 8,9 der er signifikant på .01-niveau. Det vil sige, at en del af effekten fra uddannelse går gennem netværk, som dermed bliver en mellemliggende variabel. Forklaringen på dette er efter alt at dømme, at uddannelse og den humane kapital det udgør, ikke blot har en direkte effekt på jobchancen, men at uddannelse også giver større netværk, der som vist ligeledes har en effekt på jobchancerne. Det giver da også meget mening, at påbegynder man en uddannelse, vil ens sociale netværk blive større, og det betyder altså, at når netværkseffekten fjernes, bliver den rene human kapital-effekt svagere.

Således er der altså meget der peger på, at netværksforklaringen er temmelig stærk. I denne analyse, der som nævnt i indledningen er forholdsvis tentativ, er ikke alle netværksmål testet i henhold til human kapital -forklaringen, men alene inddragelsen af netværksstørrelse og foreningsdeltagelse viser, at netværk som forklaring står mindst lige så stærkt som human kapital for de tyrkiske og iranske undersøgelsesdeltagere.

I stedet for at fokusere på den ene frem for den anden, er der dog meget der tyder på, at det kunne være relevant at undersøge, hvordan de to faktorer *interagerer*⁹⁸. Igennem social kapital – litteraturen, er der da også flere der beskæftiger sig med forholdet mellem social og human kapital: Nogle har fokus på, hvordan den sociale kapital kan influere på mulighederne for at tilegne sig human kapital (se eksempelvis Coleman 1988) og andre er omvendt optaget af, hvorledes den human kapital producerer social kapital (se eksempelvis Boxman et al. 1991). Dette har ikke været en del af nærværende speciales sigte, og det er heller ikke meningen her at vende blikket mod social kapital –teori, men som et afsluttende perspektiv er det værd at fremhæve, at flere forhold faktisk indikerer, at der eksisterer en form for samspil mellem netværk og uddannelse. Det kvalitative materiale åbner nemlig op for eksempler på, hvordan det sociale netværk efter alt at dømme har haft indflydelse på den enkeltes mulighed for at få *omsat* sin humane kapital til en ansættelse. Dette gælder til eksempel den gruppe af personer, der har en erhvervsuddannelse af en slags, men som har et så begrænset netværk og som står uden den store kontakt til andre på arbejdsmarkedet, at de tilsyneladende ikke kan omsætte den kapital de har, i form af deres uddannelse:

En iransk mand med en universitetsuddannelse fra Iran og som i Danmark har taget en laborantuddannelse. Han har gået ledig siden han blev færdig for mere end 15 år siden. Han er fraskilt, og har ingen familie i Danmark, foruden sine børn, der er under uddannelse. Han har 1 nær ven, der heller ikke er i arbejde. Han har meget få bekendte - omtrent 10, hvor de fleste er af samme oprindelse som ham selv - og blandt disse bekendte, er det kun et par stykker, der arbejder. Han giver selv udtryk for, at han savner mere social kontakt

⁹⁸ - især med danskere. Han er blandt dem, der har opgivet at søge arbejde, og ønsker i grunden heller ikke længere at finde et.

og

Dette eksempel viser, at uddannelse i sig selv ikke altid er tilstrækkeligt til at sikre beskæftigelse. Den iranske mand har sig en høj uddannelse fra Iran og har taget en kort videregående uddannelse som laborant i Danmark, men er meget socialt isoleret, og på den måde synes det manglende netværk at blive en barriere for, at hans humane kapital kommer til nytte. Denne problemstilling handler dog ikke kun om manglende netværk *som sådan*. Det handler i lige så høj grad om manglende effektivt eller *specialiseret* netværk. Der findes den gruppe uddannede, der ganske vist eksempelvis har et stort netværk, kender mange der er arbejdsmarkedsdeltagende osv., men hvor netværket simpelthen ikke kan være dem behjælpelige indenfor den type stillinger, de qua deres uddannelse ønsker at bestride. Dette er tilsyneladende en sådan form for samspilseffekt mellem netværk og human kapital der er hyppigst optrædende, og det var netop dette der var tilfældet i eksemplet med den nyuddannede cand.merc., hvis netværk indeholder en stor del restauratører som altså ikke kan hjælpe hende med de jobs hun gerne vil have. Dette gives der i det kvalitative data også andre eksempler på:

En tyrkisk kvinde sidst i 20erne der er uddannet sygeplejerske. Generelt består hendes omgangskreds af personer, der er i arbejde. Sit job som sygeplejerske fik hun på den afdeling, hvor hun igennem uddannelsesforløbet havde været i praktik. Det var afdelingslederen der henvendte sig til hende og spurgte, om hun var interesseret. Før dette havde hun 3 års erhvervs erfaring fra et par jobs inden for andre arbejdsområder - områder hvor inden for hun stadig har kontakt til både arbejdsgivere og ansatte. Det er også i henhold til dette at hun senere i interviewet svarer bekræftende på, at hun kender mange der kunne skaffe hende et job hvis hun blev ledig, men som hun siger "ikke inden for den branche hun er uddannet til".

En iransk mand i slutningen af 40erne, der i Iran var i gang med en uddannelse som ingeniør, men som grundet krigen mellem Iran og Irak måtte afbryde denne. I Danmark har han taget en lang videregående uddannelse som ingeniør. Han har tidligere været i arbejde, men går nu ledig og har gjort det i et par år. Han vil meget gerne i arbejde igen, og har søgt omkring 100 stillinger fortæller han. Hans omgangskreds er ikke meget stor, selv siger han, at han ikke har et tæt forhold til danskere, men gerne ville det - men til gengæld er stort set hele hans omgangskreds i beskæftigelse. Hans problemer med at finde arbejde ligger nok nærmere i, at for ham drejer det sig ikke blot om at finde et eller andet arbejde, men i stedet at han forståeligt nok vil have arbejde indenfor den branche han nu en gang er uddannet til. Men her mangler han i høj grad et *arbejdsrelateret* netværk til personer indenfor hans branche: Han har i alt 5 års erhvervs erfaring som ingeniør, fordelt på tre forskellige arbejdspladser, men han beskriver, hvorledes han ikke kender nogen indenfor sin branche eller fortsat har kontakt til tidligere kolleger og arbejdsgivere, ligesom han eksempelvis ikke har kontakt til gamle studiekammerater. Han peger selv på, at dette har indflydelse på, at han går ledig, og siger samtidig også, at han ikke kender nogen, der kunne hjælpe ham i arbejde - underforstået, som ingeniør.

Bilag 8

For den iranske mand i den sidste personbeskrivelse er der altså ikke tale om, at han er socialt afskåret og isoleret. Han er veluddannet, har venner og bekendte som i øvrigt arbejder, men han mangler at kende nogen, der kan være ham behjælpelig indenfor det arbejdsområde, han har uddannet sig til. Gennem sin studietid og senere arbejdsmarkedsdeltagelse har han ikke fået etableret sig et "specialiseret" netværk, og kender derfor ingen, der kan hjælpe ham. Samme problemstilling kan aflæses af den første beskrivelse. Den tyrkiske kvinde er ganske vist i arbejde som sygeplejerske, men skulle hun bruge sit øvrige netværk i en jobsøgningssituation, ville hun ikke kende nogen der kunne hjælpe hende indenfor det fag.

Dette indikerer, at jo højere uddannelse man har, desto større krav sættes der til, at det sociale netværk er specialiseret, og hvis de ressourcer der er i netværket er irrelevante for individet, så synes det at kunne influere på den enkeltes mulighed for at kunne ”aktivere” sin humane kapital. Af samme grund synes det da også at være en underliggende dimension af eksempelvis Nan Lin’s teoretiseren, at førend en kontakt kan udgøre en ressource for individet, er det vigtigt at denne kontaktperson besidder en højere grad af human kapital end individet selv. I hvert fald fremstilles det som en vigtig forudsætning, at denne person netop har en højere status, mere indflydelse og lignende. Man kan i den forbindelse stille sig spørgsmålet, om dette er noget, der i højere grad er et problem for personer med indvandrerbaggrund end den øvrige befolkning. Det er tænkeligt, at navnlig den yngre generation på uddannelsesområdet er frontliners, og er den første i familien og også blandt sin omgangskreds i øvrigt, der tager sig en uddannelse, og dermed ikke har nogen at trække på i den henseende. Igennem de mange samtaler er der givet utallige eksempler på, hvordan dette kan være et problem, til eksempel i forbindelse med de erhvervsfaglige uddannelser. Mange af de tyrkiske og iranske mænd beskriver, hvorledes de har gennemført den teoretiske del på teknisk skole, men måtte forlade uddannelsen da de ikke kunne finde praktikplads. De havde eksempelvis ikke en onkel med eget autoværksted, eller en far, hvis gode ven har et VVS-firma, som ellers var tilfældet med mange af deres etnisk danske kammerater.

Man kan indvende, at den omvendte situation også kunne gøre sig gældende, hvor individet har væsentligt *lavere* grad af human kapital end personerne i netværket. Også her ville individet have vanskeligt ved at gøre brug af sit netværk: For en ufaglært ledig ville det umiddelbart ikke være til megen nytte at kende et væld af højtuddannede ingeniører eller læger, da deres position på arbejdsmarkedet formentlig ville betyde, at de stillinger de eventuelt ville kunne formidle oplysninger om, som oftest ville være nogen, som for en ufaglært end ikke kunne komme på tale at søge. Pointen er i begge tilfælde, som det blev fremdraget i slutningen af kapitel 5, at det tilsyneladende er vigtigt, at der er et *match* mellem den kapital individet besidder og så den kapital, personer i netværket besidder. Er forskellen for stor, kan individet enten ikke omsætte sin egen humane kapital eller få gavn af de ressourcer, der elles er i netværket. Hvor eksisterende teori på området primært synes at forholde sig til, at kontaktpersonerne skal have en stærkere position end individet, synes match-tanken som den er præsenteret her, at være en væsentlig dimension af netværksperspektivet, som ikke umiddelbart har været taget op. Det har i nærværende undersøgelse ikke været muligt, men det ville have været meget interessant, hvis man kunne konstruere et indeks over graden af match mellem en persons humane kapital - først og fremmest uddannelse - og så netværkets. Som påpeget, vil netop dette givetvis være en medforklarende faktor for, at der findes højtuddannede, som blandt iranerne, der kan have svært ved at finde beskæftigelse.

Kapitel 7

Konklusion og videre perspektiver

Har netværk indflydelse på ledighed og beskæftigelse? Antagelsen om, at det har det, har været hele udgangspunktet for nærværende specialeafhandling, og det har været det eksplicite mål at undersøge, i hvilken udstrækning dette gør sig gældende for ikke-vestlige indvandrere, som et supplement til forståelse af deres arbejdsmarkedstilknytning. Og meget peger faktisk på, at netværksforklaringen er endog ganske plausibel, og at det sociale netværk udgør en ramme, som har betydning for beskæftigelsessituationen.

Dette relaterer sig til *anden del* af dette speciales undersøgelsesspørgsmål, der netop stiller skarpt på at belyse netværkets forklaringskraft i forhold til beskæftigelse, samt på, hvad forskellige dimensioner af det sociale netværk hver især betyder i den henseende. At netværket overordnet har indflydelse på beskæftigelsen, blev helt konkret slået fast i kapitel 5, hvoraf det fremgik, at mere end halvdelen af de tyrkiske og iranske lønmodtagere i undersøgelsen, angiver at have fået deres nuværende job ved hjælp af en person, der indgik i deres sociale netværk. Hele 51,4 pct. beskriver således, at der har været en jobformidler i spil, der eksempelvis har henledt deres opmærksomhed på en ledig stilling, har anbefalet dem overfor arbejdsstedet eller selv har kunnet ansætte dem. Netværkets rolle kunne også ses i forbindelse med de selvstændige, hvor det sociale netværk både har betydning for, at selvstændig virksomhed vælges som levevej, enten ved at udgøre inspiration, opfordre dem til det eller ved at yde dem hjælp af praktisk, økonomisk eller social karakter, ligesom det ofte er igennem netværket at såvel medejere som ansatte rekrutteres. Og som det sidste, stod netværkets betydning klart ved, at kapitel 5 også viste, at der er klar sammenhæng mellem de ledige tyrkere og iraneres sociale netværk og deres joboptimisme. Det har fremgået, hvorledes omfanget af netværket influerer på deres oplevelse af, dels hvor lang tid der vil gå førend de kommer i beskæftigelse, dels deres oplevelse af, at kende nogen der kan være dem behjælpelige med at finde et job - hvor det altså ikke overraskende er de ledige, med de største sociale netværk, der er mest optimistiske.

Ses der på de centrale dimensioner af det sociale netværk, frem for netværkets overordnede betydning, er analyserne også fremkommet med klare resultater i den retning. Hvad angår den første dimension, *netværksstørrelse*, der er blevet fremhævet som den, der udgør den bedste indikator på netværk, har denne dimension efter alt at dømme også den, der har størst forklaringskraft. Dimensionen er funderet i en teoretisk antagelse om, at jo flere mennesker man kender, desto større er chancen for, at der blandt dem befinder sig nogen, der i større eller mindre udstrækning kan være behjælpelig, eksempelvis ved at besidde oplysninger om ledige stillinger som de kan videregive, eller ved at de har mulighed for at lægge et godt ord ind, og her har

analyserne peget bekræftende i den retning. Ikke mindst i kapitel 6, hvor logistisk regressionsanalyse med al tydelighed viste, at personer med mere end 100 personer i deres sociale netværk, havde mere end 16 gange så stor chance for at være i beskæftigelse end personer, med højst 25 personer i netværket. Løbende er det blevet diskuteret, om det nu er netværk der fører til beskæftigelse eller om det er omvendt. Det er klart, at arbejdsmarkedsdeltagelse alt andet lige vil øge omfanget af sociale kontakter, men at foreningsdeltagelse, som alternativt mål til netværksstørrelse, har stort set samme effekt, indikerer, at dette langt fra er hele forklaringen.

Det samme kan siges at være tilfældet, i og med at antallet af stærke bånd til familie, slægt og nære venner som vist også har stærk effekt på beskæftigelseschancerne. Sådanne bånd kan - med undtagelse af nære venner - af indlysende årsager ikke være nogen man har opnået, efter man er kommet i beskæftigelse. Netop at de stærke bånd har vist sig at have stor betydning for nærværende undersøgelsespopulation, er et centralt resultat når det gælder den netværksdimension, der omhandler at undersøge betydningen af *relationernes karakter*, dvs. henholdsvis stærke og svage bånd. Som det er fremgået, var der ingen af de tyrkiske og iranske lønmodtagere, for hvem jobformidleren var en, de havde decideret svage bånd til. I langt de fleste tilfælde var det en, de på daværende tidspunkt havde regelmæssig kontakt til, og at der er tale om stærke bånd understøttes af, at for næsten hver fjerde var jobformidleren et nært familiemedlem eller en slægtning.

Her forekommer der dog væsentlig forskel på tyrkere og iranere, da sidstnævnte ofte har meget få familiemedlemmer i Danmark. Det betyder også, at hvor jobformidleren for tyrkerne i langt de fleste tilfælde er en anden person med tyrkisk oprindelse, er det for iranerne oftere en etnisk dansker. Dette relaterer sig til en anden dimension, nemlig *danske overfor etniske netværk*. Nogle teorier på området hævder, at kontakt til majoritetsbefolkningen vil udgøre en ressource for indvandrergrupper, mens andre fremhæver betydningen af de etniske netværk. I nærværende undersøgelse er der ikke fundet belæg for at konkludere, at kontakt til danskere i sig selv udgør en ressource. Noget tyder i stedet på, at for indvandrergrupper er styrken af bånd en vigtigere faktor for beskæftigelsen, hvilket tilsyneladende influeres af, at sådanne grupper har større behov for at blive ”sagt god for” på arbejdsmarkedet, hvilket stærke bånd (modsat Granovetter’s resultater) formentlig er mere villige til, grundet større motivation til at hjælpe. Også tilgængelighed kan være en faktor, hvor nogle blandt disse grupper, har netværk primært bestående af personer de har tætte relationer til, og derfor ikke har andre relationer at trække på. Dog, selv i sammenligning med svage bånd, peger logistisk regressionsanalyse på, at de stærke bånd har større effekt. Det er da de stærke bånd på den måde er vigtigt, at oprindelsens betydning heller ikke kan afskrives. Familie og slægt er af gode grunde oftest personer af samme oprindelse, og som vist er dette i de fleste tilfælde også gældende for undersøgelsesdeltagernes nære venner, og det er derfor blevet diskuteret, at det etniske fællesskab netop er en afgørende faktor for beskæftigelsen blandt gruppen af tyrkere.

Den sidste netværksdimension har omhandlet *beskæftigede i netværket*. Ud fra teorier på området, der beskriver hvorledes at kontakter til personer på arbejdsmarkedet der er højere oppe i hierarkiet end individet og derfor har flere ressourcer tilgængelige, og dermed vil udgøre en større social ressource for individet, har det været antagelsen, at jo flere kontakter på arbejdsmarkedet undersøgelsesdeltageren har, desto bedre mulighed har vedkommende for selv at finde arbejde. Alle analyser har da også peget bekræftende i den retning. Effekten af beskæftigelsen blandt den nærmeste familie har overraskende nok ikke været iøjnefaldende, hvilket nok hænger sammen med det store antal deltagere, der ingen eller meget få familiemedlemmer har, men ellers er det igen de stærke bånd der har størst indflydelse: Den logistiske regressionsanalyse i kapitel 6 viste, at beskæftigelsen blandt slægtninge og nære venner har større effekt på beskæftigelseschancerne end bekendtes.

Billedet af de forskellige dimensioner og deres betydning, kunne allerede ses i kapitel 4, hvor fokus var på at klarlægge de sociale netværk som de ser ud for de henholdsvis ledige og beskæftigede tyrkere og iranere. Dette relaterer sig til undersøgelsesspørgsmålets *første del*, og her viste det sig meget tydeligt, at ledige og beskæftigedes netværk tegner sig markant forskelligt. De ledige har væsentligt mindre sociale netværk end de beskæftigede, de har både færre nære venner og bekendte, og navnlig blandt iranerne er det kendetegnende, at de ledige også har færre familiemedlemmer og slægtninge. Analysen viste også, at de ledige samlet set har færre ressourcer i deres netværk: Dels kender de altså samlet set færre mennesker, både med samme eller dansk oprindelse, dels kender de færre personer med arbejdsmarkedstilknytning, og dels er de mindre deltagende både i et etnisk fællesskab samt i foreningslivet generelt.

Trods disse overordnede tendenser, viste det sig imidlertid at variere ganske betydeligt for tyrkere og iranere. Sammenligning af de to grupper er løbende blevet foretaget, og det har været et underliggende mål at få besvaret, om netværk er en medvirkende forklaring på, at tyrkerne, når der ses på Aalborg og Århus, har højere beskæftigelse og lavere arbejdsløshed end iranere, trods et væsentligt lavere uddannelsesniveau. Dette har netop også været en central begrundelse for valget af disse to grupper. I kapitel 4 blev det pointeret, at tyrkerne samlet set står bedre netværksmæssigt end iranerne. Førstnævnte har nemlig gennemsnitligt langt større netværk, hvilket navnlig kan tilskrives en forskel i antal slægtninge og bekendte, ligesom tyrkernes større netværk sætter sig igennem som flere kontakter til både danskere og andre af samme oprindelse, og som flere kontakter til personer på arbejdsmarkedet. Dette står umiddelbart i kontrast til det indtryk, der generelt haves af de to grupper. I litteraturen på området, fremhæves iranere ofte som en af de indvandrergrupper i Danmark, der klarer sig bedst. Iranerne har et højt uddannelsesniveau når det gælder såvel medbragte som senere erhvervede uddannelse, de er blandt dem, der oftest finder en dansk ægtefælle og de betragtes generelt som værende meget velintegrerede i det danske samfund. Her har navnlig analysen i kapitel 4 dog peget på, at dette billede bør nuanceres. Der er fundet klare tegn på en høj grad af polarisering blandt gruppen af iranere, hvor der samtidig med de "velintegrerede" findes den gruppe, der synes at indtage en

endog meget marginaliseret position. Denne gruppe ses i nærværende undersøgelse blandt de ledige, og er kendetegnet ved at have ekstremt få sociale kontakter, de kender ofte ingen etniske danskere, de har lavere uddannelsesniveau i sammenligning med niveauet for iranere generelt, begrænset kontakt til personer på arbejdsmarkedet og de føler selv, at de er isolerede. Disse to grupper står i kontrast til hinanden, og er givetvis medforklarende årsag til, at der findes en meget lav grad af etnisk fællesskab iranerne imellem. Det samme ses ikke blandt tyrkerne. De fremstår på mange måder som en mere homogen gruppe, med mindre spredning uddannelsesmæssigt og navnlig med et langt mere udbygget etnisk netværk. Tyrkerne er generelt langt mere aktivt deltagende etniske foreninger og i kulturelle og sociale arrangementer med andre tyrkere, ligesom de selv peger på tilstedeværelsen af et stærkt etnisk fællesskab.

Det er netop det manglende etniske fællesskab blandt iranerne, og tilstedeværelsen af et sådant blandt tyrkerne, der menes at være en central forklaring en nogenlunde tilsvarende arbejdsmarkedstilknytning blandt grupperne, trods de forskelle i deres uddannelsesniveau, der i litteraturen ellers tillægges meget stor vægt. Tyrkerne har generelt et væsentligt lavere uddannelsesniveau, men til gengæld har de et meget udbygget etnisk netværk, herunder også større familienetværk, som de har mulighed for at trække på. Dette har iranerne ikke. De klarer sig til gengæld netop grundet deres generelt højere uddannelsesniveau, men samtidig eksisterer der heriblandt den marginaliserede - og noget oversete - gruppe, der så at sige trækker ned i statistikkerne, og som hverken har uddannelse eller netværk. Dette indikerer også, at netværk og uddannelse har stort set lige stærk forklaringskraft, sådan som det fremgik i kapitel 6, hvor netværksforklaringen blev testet imod den udbredte human kapital-forklaring. Her blev der dog samtidig åbnet op for mulige samspilseffekter, hvor manglende match mellem egen human kapital og den kapital der findes i netværket, kan være en supplerende forklaring på arbejdsmarkedstilknytningen blandt iranerne, trods uddannelsesniveaet: Højere uddannelse kræver et mere specialiseret netværk, som de måske netop ikke har.

Som konklusionen blev indledt med, viser analyserne altså samlet, at netværk er en relevant faktor når det gælder ledighed og beskæftigelse. Men spørgsmålet er, om dette så kan forklare, at ikke-vestlige indvandrere har svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end etniske danskere, som jo har været spolialets udgangspunkt. Det har været en implicit antagelse, at netværksforklaringen er særligt relevant for indvandrere - netop grundet deres position som indvandrede til et nyt land og ny kontekst, hvor de dels som oftest har forladt hele deres tidligere netværk, og dels har de ikke haft mulighed for at opbygge det ”udvidede” netværk (jf. Granovetter 1973), som man opnår eksempelvis igennem familiens, slægtningenes og vennernes netværk og gennem tilstedeværelse i diverse sociale kontekster, som i begge tilfælde er givet for etniske danskere. Et håndfast svar på dette spørgsmål ville have krævet inddragelse af en dansk referencegruppe af både ledige og beskæftigede, som tyrkerne og iranerne kunne sammenlignes med. Dermed ville det kunne afklares, hvorvidt indvandrere i højere grad end danskere mangler socialt netværk og om problemstillingen dermed indskrives sig i en marginaliseringsdiskussion, eller om manglende

netværk nærmere er et generelt problem blandt ledige. Desværre ville et sådant design kræve langt mere tid og langt flere ressourcer, end nærværende undersøgelse havde til rådighed, og da der som flere gange fremhævet er tale om et område, som er forholdsvis ubelyst, var prioriteringen først og fremmest at opnå en mere basal indsigt i de sociale netværk og deres effekt. Når dette er sagt kunne det dog hævdes, at i og med at forskellige dimensioner af det sociale netværk som vist har stor betydning for beskæftigelseschancerne (for indvandrere) og at flere indvandrere netop har dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet, er det nærliggende at dette netop kan tilskrives begrænsede netværk, og at det dermed har en etnisk dimension. Dette havde måske vist sig tydeligere, hvis andre indvandrergrupper end tyrkerne og iranerne, der både er blandt dem, der har været i Danmark længst og blandt de største indvandrergrupper, var blevet valgt. Det er nærliggende at antage, at særligt nogle af de nyankomne grupper har meget begrænsede netværk, og måske også har svært ved at etablere sig etniske netværk - navnlig hvis der er tale om en meget lille (eller meget differentieret) gruppe - og altså derfor tager karakter af at have netværk, som de tegnede sig for de ledige iranere. Måske endda endnu dårligere.

Hertil kommer, at analysen gav indikationer på, at det sociale netværk kan være vigtigere for indvandrere end etniske danskere i forbindelse med at finde arbejde. Undersøgelsesdeltagerne beskriver, at man som indvandrer har brug for, at der bliver sagt god for en overfor arbejdsstedet, og den høje andel der i nærværende undersøgelse har fået job gennem netværket kunne tyde på, at andre kanaler kan være problematiske for denne gruppe - og at netværket dermed bliver særligt vigtigt. Dette indikerer samtidig, at de, der ikke har et sådant (igen som den isolerede gruppe blandt iranerne) kan have vanskeligt ved at finde arbejde. Det ville dog netop kræve en dansk referencegruppe at afklare, og det ville således være en oplagt videreførelse af nærværende speciale, at foretage en komparation af danskere og indvandrere i et netværksperspektiv.

Skal der afslutningsvist peges på nogle områder, hvor nærværende undersøgelse har gjort sig nogle opdagelser, der så vidt vides ikke er omtalt i litteraturen, hverken i dansk eller international kontekst, så er det foruden fundet af den marginaliserede gruppe blandt iranerne, *dels* pointen om betydningen af den enkeltes evne til at skabe sig netværk, og *dels* pointen om, at det er vigtigt at der eksisterer en vis grad af match mellem individet og dets netværk. Begge dele kunne være interessante at gøre til genstand for videre undersøgelse og for videreudvikling af de dele af den eksisterende netværksteori (her tænkes der navnlig på Lin, Ensel & Vaughn 1981; Lin 1982; Lin 2001), der i meget høj grad forudsætter hierarkiske strukturer og som synes at betragte kontakter til personer, der er placeret højere i dette hierarki som noget entydigt positivt og uproblematisk ud fra et ressourceperspektiv, uden den store forholden sig til, om for stor afstand kan betyde, at en sådan kontakt faktisk slet ikke vil kunne udgøre en ressource.

English summary

This project has examined the employment situation among non-western immigrants in Denmark. It is well documented that immigrants' participation in the labour market is substantially lower than among the Danish majority population, and in general Denmark is regarded as one of the European countries with greatest difficulties in integrating immigrants on the labour market. Politically, the subject matter is of great significance. It is a stated objective to improve the labour market participation among immigrant groups, and the government has outlined a range of efforts to meet this challenge. Also in a scientific context, integration of immigrants, including integration through labour market participation, has been a highly prioritized area of research. Science has offered a number of explanations for the lower employment rate among immigrants, and simply put these explanations either points out a lack of human capital or job motivation among immigrants or points out a lack of will to hire non-ethnic Danes among employers.

This project however, proposes an alternative perspective on the subject matter. Citing network literature, it has been the major purpose to establish the significance of *personal social networks* in regards to employment. Due to the fact that many job openings are promoted by word of mouth, the amount of people one know and their position in the labour market, are considered having substantial affect on individual job opportunities, for instance in the way of providing information on job vacancies or recommendation.

To examine the network thesis, a survey has been conducted among Turkish and Iranian immigrants resident in Aalborg and Århus kommune, and a total of 168 questionnaires answered through telephone interviews are the primary empirical basis for the study. Additionally, with comparison in mind a research design including both employed and unemployed Turks and Iranians was chosen. The study found, that the social network is of great importance of the employment situation. Referring to network theories, social networks of the unemployed are characterized by being significantly smaller and less resourceful than the one of the employed. The unemployed simply know lesser people who can assist them in their job search. The employed on the other hand, often describes how someone from their social network has affected their current employment situation, by appearing as "job mediators" by telling about job vacancies, recommending them to a given employer or actually being able to hire them. Furthermore, opposed to some parts of the literature, immigrants' contacts to Danes do not seem to affect their job opportunities *per se*. Instead it is a significant discovery in the study, that it is primarily persons to whom the Turks and Iranians are strongly tied as family, relatives and close friends who appears as mediators. In addition, the ethnic community by all accounts also plays an essential role in this matter and therefore, a lesser degree of cohesion amongst Iranians, seemingly explains important differences in the character of the social network found between Turks and Iranians.

Litteratur

- Bach, Henning Bjerregård (1997) *Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud*. København: Socialforskningsinstituttet 97:19.
- Barnes, John A. (1954) "Class and Committees in a Norwegian Island Parish." *Human Relations*, Vol. 7, No. 1, 39-58.
- Beskæftigelsesministeriet (2002) *Handlingsplan for flere i arbejde*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2005a) *Indvandrernes beskæftigelse: Rådighed*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2005b) *Indvandrernes beskæftigelse: Status*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2005c) *Indvandrernes beskæftigelse: Kommunernes indsats – og mangel på samme*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Bjerregård Bach, Henning (1999) *Længerevarende ledighed – Jobsøgning og beskæftigelseschancer*. København: Socialforskningsinstituttet 99:12.
- Bourdieu, Pierre & Lóic Wacquant (1996) *Refleksiv sociologi*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1986) "The Forms of Capital". In Richardson, John G.: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre (1995 [1979]) *Distinksjonen. En sociologisk kritikk av dømmekraften*. Pax Forlag.
- Bott, Elizabeth (1956) "Urban Families. Conjugal Roles and Social Networks." Oprindeligt trykt i *Human Relations*. Gentrykt i John Scott (red.) (2002) *Social Networks. Critical Concepts in Sociology II*. New York: Routledge.
- Bott, Elizabeth (1972 [1957]) *Family and Social Network: Roles, Norms, and External Relationships in Ordinary Urban Families*. London, Tavistock.
- Boxman, Ed A. W., Paul M. De Graaf & Hendrik D. Flap (1991) "The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers." *Social Networks*, Vol. 13, No. 1, pp. 51-73
- Catinét Research (2000) *IntegrationsStatus, 1. kvartal 2000*. København: Catinét Research.
- Catinét Research (2003) *IntegrationsStatus 1999-2003. 5 år i et integrationsperspektiv*. København: Catinét Research.
- Christensen, Theresa (2005) *De etniske minoriteters orientering mod arbejdsmarkedet*. Kandidatafhandling, Politik & Administration, Aalborg Universitet.

- Coleman, James S. (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital" In *The American Journal of Sociology* Vol. 94, pp. 95-121.
- Coleman, James S. (1990) *The Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Coleman, James S., Elihu Katz & Herbert Menzel (1966) *Medical Innovation: A Diffusion Study*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Csonka, Agi (1995) *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet, 95:10
- Corcoran, Mary, Linda Datcher & Greg J. Duncan (1980) "Information and Influence Networks in Labor Markets". Duncan, Greg J. & James N. Morgan (red.) *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. BY: Institute for Social Research.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jacobsen & Ruth Emerek (1998a) *Indvandrere & arbejdsmarkedet I. Definition og operationaliseringer – erhvervsmønstre, beskæftigelse og arbejdsløshed*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsplanlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jacobsen & Ruth Emerek (1998b) *Indvandrere & arbejdsmarkedet II. Marginalisering og integration*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsplanlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jacobsen & Ruth Emerek (1998c) *Indvandrere & arbejdsmarkedet III. Det nordjyske arbejdsmarked*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsplanlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette E., Vibeke Jacobsen & Ruth Emerek (1998d) *Indvandrere & arbejdsmarkedet IV. Opsamling*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsplanlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Karen Margrethe & Vibeke Jacobsen (2005) *Køn, etnicitet og integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. København: Socialforskningsinstituttet, 05:01.
- Danermark, Berth, Mats Ekström, Liselotte Jacobsen & Jan Ch. Karlsson (1997) *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Danmarks Statistik (2006) "Hver fjerde får job gennem bekendte" *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 75.
- De Graf, Nan Dirk & Hendrik Derk Flap (1988) "With a Little Help from My Friends: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands and the United States." *Social Forces*, Vol. 67, No. 2, 452-472.
- De Vaus, David (2002) *Surveys in Social Research*. London: Routledge.
- Djuve, Anne Britt & Kåre Hagen (1995) *Skaff meg en jobb! Levekår blant flyktninger i Oslo. Fafo-rapport 184*.
- Emirbayer, Mustafa & Jeff Goodwin (1994) "Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency." *The American Journal of Sociology*, Vol. 99, No. 6, 1411-1454.
- Emirbayer, Mustafa (1997) "Manifesto for a Relational Sociology." *American Journal of Sociology*, 103:2, 281-317. Gentrykt i John Scott (red.)(2002a) *Social Networks. Critical Concepts in Sociology I*. New York: Routledge

- Emerek, Ruth (2001) "Migration, arbejdsliv og levevilkår." Andersen, Jørgen Goul & Per H. Jensen (red.) *Marginalisering, integration, velfærd*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Emerek, Ruth, Sanne Ipsen & Vibeke Kold (2000) "Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet: Indledning." *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årgang, nr. 2, 7-18.
- Emerek, Ruth (2003) *Integration – eller inklusion? Den danske diskussion om integration.* Aalborg: AMID Working Paper Series, nr. 31.
- Field, Andy (2003) *Discovering statistics using SPSS for windows: Advanced techniques for the beginner*. London: Sage Publications.
- Finansministeriet (2004) *Fordeling og incitament*. København: Finansministeriet.
- Friedkin, Noah (1980) "A Test of Structural Features of Granovetter's Strength of Weak Ties Theory". *Social Networks*, No. 2, 411-422.
- Gaasholt, Øystein & Lise Togeby (1995) *I syv sind. Danskernes holdninger til flygtninge og indvandrere*. Århus: Forlaget Politica.
- Granovetter, Mark S. (1973) "The Strength of Weak Ties." *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, 1360-1380.
- Granovetter, Mark S. (1983) "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited." *Sociological Theory*, Vol. 1 (1983) 201-233.
- Granovetter, Mark S. (1995[1974]) *Getting A Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Green, Gary Paul, Leann M. Tigges & Irene Browne (1995) "Social Resources, Job Search and Poverty in Atlanta." *Research in Community Sociology*, 5, pp. 161-182.
- Green, Gary Paul, Leann M. Tigges & Daniel Diaz (1999) "Racial and Ethnical Differences in Job Search. Strategies in Atlanta, Boston and Los Angeles." *Social Science Quarterly*, Vol. 80, No. 2, 263-278.
- Haagen Pedersen, Lars (2002) *Befolkningsudvikling, integration og økonomisk politik*. København: Danish Rational Economic Agents Model, DREAM.
- Hamburger, Charlotte (1997) "Etniske minoriteter og social integration." Zeuner, Lilli (red.) *Social integration*. København: Socialforskningsinstituttet, 97:9.
- Hill, R.A. & R.I.M. Dunbar (2003) "Social Network size in Humans." *Human Nature*, Vol. 14, No. 1, pp. 53-72.
- Hjarnø, Jan & Torben Jensen (1997) *Diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning: Dansk national rapport efter oplæg fra ILO*. Papers, Migration nr. 21, Dansk Center for Migration og Etniske Studier, Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.
- Hummelgaard, Hans, Leif Husted, Helena Skyt Nielsen, Michael Rosholm og Nina Smith (2002) *Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere*. København: AKF-Forlaget.
- Indenrigsministeriet (2001) *Udlændinges integration i det danske samfund*. København: Indenrigsministeriet.

- Ipsen, Sanne & Charlotte Mik-Meyer (1999) *Bedre brug af flygtninge og indvandreres medbragte faglige ressourcer*. København: Erhvervsministeriet.
- Jacobsen, Vibeke (2000) "Marginalisering og integration? Indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996." *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg. nr. 2, 19-37.
- Jensen, Bent (2005) *Indvandringen til Europa. Velfærdsstat og integration*. København: Gyldendal.
- Killsworth, Peter D., Eugene Johnsen, H. Russel Bernard, Gene Ann Shelley & Christopher McCarthy (1990) "Estimating the Size of Personal Networks." *Social Networks*, Vol. 12, No. 4, pp. 289-312.
- Knoke, David & James H. Kuklinski (1983) *Network Analysis*. Sage University Papers: Quantitative applications in the social science. Beverly Hills: Sage.
- Kommissionen for de europæiske fællesskaber (2004) *Meddelelse fra kommissionen til Rådet. Europaparlamentet, Det europæiske økonomiske og sociale udvalg og Regionsudvalget. Første årsrapport om indvandring og integration*. Bruxelles: Kommissionen for de europæiske fællesskaber.
- Korpi, Thomas (2001) "Good Friends in Bad Times: Social Networks and Job Search among Unemployed in Sweden", *Acta Sociologica*, 44, pp. 157-170.
- Langager, Klaus (1993) *Rekruttering, afskedigelse og marginalisering – Et litteraturstudie*. København: Socialforskningsinstituttet, 93:6.
- Larsen, Axel (2000) "Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet." *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2. årg. nr. 2, pp. 67-83.
- Larsen, Claus (2000) "Uddannelse og dansk kundskaber." Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Integration i Danmark omkring årtusindskiftet. Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og arbejdssamfundet*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Larsen, Claus (2002) "Uddannelse og dansk kundskaber." *Indvanderne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*. København: Spektrum.
- Larsen, Claus & Poul Chr. Matthiessen (2002) "Indvandrerbefolkningens sammensætning og udvikling i Danmark." Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Indvanderne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*. København: Spektrum.
- Laumann, Edward O. (1966) *Prestige and Association in an Urban Community. An Analysis of an Urban Stratification System*. Indianapolis: The Bobbs-Merrill Company.
- Lin, Nan (1982) "Social Resources and Instrumental Action." Marsden, Peter V. & Nan Lin (red.) *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills, Sage Publications.
- Lin, Nan (1999) "Building of Theory of Social Capital." *Connections*, Vol. 22, No. 1, pp. 28-51.
- Lin, Nan (2000) "Inequality in Social Capital." *Contemporary Sociology*, Vol. 29, No. 6, pp. 785-795.
- Lin, Nan (2001) *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge, Cambridge University Press.

- Lin, Nan, Walter M. Ensel & John C. Vaughn (1981) "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 4, pp. 393-405.
- Madsen, Per Konshøj, Klaus Langager og Niels Ploug (1997) "Integration på arbejdsmarkedet – teoretiske, empiriske og arbejdsmarkedspolitiske synsvinkler på integration på arbejdsmarkedet" Lilli Zeuner (red.) *Social integration*. SFI, Rapport 97:9, København: Socialforskningsinstituttet.
- Marsden, Peter V. (1987) "Core Discussion Networks of Americans." *American Sociological Review*, Vol. 52, no. 1, pp. 122-131.
- Marsden, Peter V. (1990) "Network Data and Measurement." *Annual Review of Sociology*, Vol. 16, pp. 435-463.
- Marsden, Peter V. (2001) "Interpersonal Ties, Social Capital and Employer Staffing Practices." Lin, Nan, Karen Cook & Ronald S. Burt (red.) *Social Capital: Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Marsden, Peter V. & Karen E. Campbell (1984) "Measuring Tie Strength." *Social Forces*, Vol. 63, No. 2, pp. 482-501.
- Martineau, William H. (1977) "Informal Social Ties Among Urban Black Americans: Some New Data and a Review of the Problem." *Journal of Black Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 83-104.
- Matthiessen, Poul Chr. (2000) "Indvandringen til Danmark – historik og demografi." Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Mislykket integration? Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. København: Spektrum.
- McCarty, Christopher (2002) "Structure in Personal Networks." *Journal of Social Structure*, Vol. 3, No. 1, www.cmu.edu/joss.
- McCarty, Christopher, Peter D. Killworth, H. Russel Bernard, Eugene C. Johnsen & Gene A. Shelly (2001) Comparing Two Methods for Estimating Network Size. *Human Organization*, Vol. 60, No. 1, pp. 28-39.
- Mikkelsen, Flemming (2001) *Integrationens paradoks*. København: Catinét.
- Mikkelsen, Flemming (2002) *Indvandrerne og Civilsamfundet*. Aalborg: AMID Working Paper Series, nr. 19.
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2003) *Integration betaler sig*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2005a) *Årbog om udlændinge i Danmark 2005 – Status og udvikling*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2005b) *Effekten af kommunernes integrationsindsats målt ved udlændinges beskæftigelse*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

- Mogensen, Gunnar Viby (2000) "Integrationen på arbejdsmarkedet." Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Mislykket integration? Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. København: Spektrum.
- Montgomery J.D.(1992) "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis". *American Sociological Review*, vol. 57, nr. 5, pp. 586-596.
- Mouw, Ted (2003) "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review*, Vol. 68, No. 6, pp. 868-898.
- Nannestad, Peter (1999) *Solidaritetsens pris. Holdningen til indvandrere og flygtninge i Danmark 1987-1993*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Nannestad, Peter (2001) "Den svære integration: Danskerne og de nye etniske minoriteter." Seeberg, Peter (red.) *Ubekvemme udfordringer. Aktuelle tendenser i den danske og europæiske indvandrerdiskussion*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Necef, Mehmet Ümit (1998) "Fremmedfrygt: Ikke kun hos højrefløjen". *Information om indvandrere*, 1. årgang, nr. 4, pp. 19-24.
- Necef, Mehmet Ümit (2001) "Indvandring, den nationale stat og velfærdsstaten." Seeberg, Peter (red.) *Ubekvemme udfordringer. Aktuelle tendenser i den danske og europæiske indvandrerdiskussion*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Nielsen, Peter (1998) *Produktion af viden. En praktisk metodebog*. København: Teknisk Forlag.
- Pedersen, Søren (1999) "Vandringen til og fra Danmark i perioden 1960-1997." Coleman, David & Eskil Wadensjö (red.) *Indvandringen til Danmark. Internationale og nationale perspektiver*. København: Spektrum.
- Pellizzari, Michelle (2004) Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job? *CEP Discussion Paper*, No. 623.
- Podolny, Joel M. & James N. Baron (1997) "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace." *American Sociological Review*, Vol.62, No 5, pp.673-693.
- Portes, Alejandro (1998)"Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology." *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, No. 1, pp. 1-24.
- Portes, Alejandro & Julia Sensenbrenner (1993) "Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action." *The American Journal of Sociology*, Vol. 98, No. 6, pp. 1320-1350.
- Portes, Alejandro & Alex Stepick (1985) "Unwelcome Immigrants: The Labor Market Experiences of 1980 (Mariel) Cuban and Haitian Refugees in South Florida." *American Sociological Review*, Vol. 50, No. 4, pp. 493-514.
- Putnam, Robert D. (1993) *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Putnam, Robert D. (2000) *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

- Regeringen (2001) *Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Regeringen (2002) *Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Regeringen (2003) *Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Regeringen (2004) *Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Regeringen (2005) *En ny chance til alle*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Riis, Ole (2001) *Metoder på tværs*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ritzer, George (2000) *Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Schmidt, Gabi & Vibeke Jacobsen (2000) *20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer*. København: Socialforskningsinstituttet, 00:11.
- Schultz-Nielsen, Marie Louise (2000) "Hvilke individuelle faktorer har betydning for integrationen på arbejdsmarkedet?" Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Integration i Danmark omkring årtusindskiftet. Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og arbejdssamfundet*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Schultz-Nielsen, Marie Louise (2002a) "Hvorfor er så mange indvandrere uden beskæftigelse?" Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Indvandrerne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*. København: Spektrum.
- Schultz-Nielsen, Marie Louise (2002b) "Indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet 1985-2001." Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (red.) *Indvandrerne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*. København: Spektrum.
- Scott, John (2000) *Social Network Analysis. A Handbook*. London: Sage Publications.
- Scott, John (red.) (2002a) *Social Networks. Critical Concepts in Sociology I*. New York: Routledge.
- Scott, John (red.) (2002b) *Social Networks. Critical Concepts in Sociology II*. New York: Routledge.
- Social Forskning (2005) *Etniske minoriteter – et nyt proletariat?* Social Forskning, temanummer. København: Socialforskningsinstituttet.
- Stanton-Salazar, Ricardo D. & Sanford M. Dornbusch (1995) "Social Capital and the Reproduction of Inequality: Information Networks among Mexican-Origin High School Students." *Sociology of Education*, Vol. 68, pp. 116-135.
- Thomsen, Trine Lund (2005) *Immigrant Entrepreneurship as Gendered Social Positions: A study on motivations and strategies in a biographical perspective*. Aalborg: Aalborg Universitet, AMID.

- Togeby, Lise & Birgit Møller (1999) *Oplevet diskrimination. En undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling.
- Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark (2002) *Indvandring, integration og samfundsøkonomi*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark (2006) *Udviklingen i udlændinges integration i det danske samfund*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Undervisningsministeriet (2004) *"Nogle centrale resultater fra PISA 2003."* København: Undervisningsministeriet.
- Viby Mogensen, Gunnar & Poul Chr. Matthiessen (2000) *Integration i Danmark omkring årtusindskiftet. Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og arbejdssamfundet*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Volker, Beate & Henk Flap (1999) "Getting ahead in the GDR: Social Capital and Status Attainment under Communism". *Acta Sociologica*, Vol. 42, No. 1, pp. 17-34.
- Wasserman, Stanley & Katherine Faust (1994) *Social Network Analysis*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Wellman, Barry (1983) "Network Analysis: Some Basic Principles." *Sociological Theory*, Vol. 1, pp. 155-200.
- Wilson, Kenneth. L. & Alejandro Portes (1980). Immigrant Enclaves: An Analysis of the Labour Market Experience of Cuban in Miami. *American Journal of Sociology*, Vol. 86, No. 2, pp. 295-319.
- Wilson, William Julius (1996) *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*. New York: Alfred A. Knopf
- Økonomiministeriet (1997) *Økonomisk oversigt 1997*. København: Økonomiministeriet.
- Aalborg Kommune (2005) *Aalborg i tal*. Aalborg Kommune.

Artikler:

Nordjyske Stiftstidende, NordjyskeErhverv, 14/8 2005, *Fjorden skiller vandene*. Af Troels Møller.

Hjemmesider:

www.dst.dk

www.rff.dk

www.statistikbank.dk

CCWS Working papers

<i>No.</i>	<i>Author</i>	<i>Title</i>
1-1998	Peter Taylor-Gooby	Risk and Welfare
2-1998	Peter Taylor-Gooby	Markets and Motives: Implications for Welfare
3-1998	Wim van Oorschot	The reconstruction of the Dutch Social Security System 1980-2000: Retrenchment and Modernization
4-1998	Jørgen Goul Andersen, Knut Halvorsen, Per H. Jensen, Asbjørn Johannessen, Olli Kangas, Gunnar Olofsson and Einar Øverbye	Unemployment, Early Retirement and Citizenship: Marginalisation and Integration in the Nordic Countries
5-1998	Jochen Clasen	Unemployment Insurance and Varieties of Capitalism
6-1998	Peter Taylor-Gooby	When is an Innovation? Recent Pension Reform in France, Germany, Italy and the UK
7-1999	Per H. Jensen	Activation of the unemployed in Denmark since the early 1990s. Welfare of Workfare?
8-1999	Knut Halvorsen	Unemployment in disguise: The case of Norway
9-1999	Knut Halvorsen	Labour force status of married/-cohabiting couples in Norway: Associations and explanations of (un)employment homogamy
10-2000	Pernille Drewsgård Sørensen & Jan Bendix Jensen	Væsentligste ændringer i ret og pligt til aktivering i 90'erne. Ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere
11-2000	Sanne Lund Clement	Dansk forskning om førtidspensionister og medborgerskab
12-2000	Per H. Jensen	Velfærdens variationer, dynamikker og effekter
13-2000	Jørgen Goul Andersen	Velfærdens veje i komparativt perspektiv
14-2000	Jørgen Goul Andersen	Change without Challenge?
16-2000	Jørgen Goul Andersen	Borgerne og sygehusene
17-2000	Martin D. Munk	Social Inequality in the Welfare State
18-2000	Asbjørn Johannesen	Velferd uten begrensinger? Velferdsreformer i Norge på 1990-2000
19-2000	Per H. Jensen	The Danish Leave-of-absence schemes - Origins, functioning and effects from a gender perspective
20-2001	Olli E. Kangas	Why are some welfare states more robust than other? Potentiality for changes
21-2001	Einar Overbye	Political equilibria, near substitutes, and the provision of income security in old age

22-2002	Jørgen Goul Andersen with Jan Bendix Jensen	Different Routes to Improved Employment in Europe
23-2002	Jørgen Goul Andersen	Coping with Long-Term Unemployment: Economic security, labour Market Integration and Well-being. Results from a Danish Panel Study, 1994-1999
24-2002	Christian Albrekt Larsen	Challenging the Hegemonic Discourse of Structural Unemployment. <i>- An Analysis of Barriers on the Labour Market based on a Danish Panel Study.</i>
25-2002	Jørgen Goul Andersen	Ambivalent values: The value foundations of the universal welfare state, citizens', and potentials for change
26-2002	Christoffer Green-Pedersen	The Dependent Variable Problem within the Study of Welfare State Retrenchment: Defining the problem and looking for solutions
27-2002	Jørgen Goul Andersen & Christian Albrekt Larsen	Pension politics and policy in Denmark and Sweden: Path Dependencies, Policy Style, and Policy Outcome
28-2002	Christian Albrekt Larsen	Forskellige ledige og forskellige problemer: En eksplorativ korrespondanceanalyse
29-2002	Hans Ole Stoltenborg	Hjemmehjælp i Danmark En forskningsoversigt med fokus på lovgivning, omfang, organisering og kvalitet
30-2002	Christian Albrekt Larsen	Magt, politik og beslutning i dansk pensionspolitik
31-2003	Christoffer Green-Pedersen	Still there but for how long?: The counter-intuitiveness of the universal welfare model and the development of the universal welfare state in Denmark
32-2004	Knut Halvorsen	How to combat unemployment?
33-2004	Christian Albrekt Larsen	Blessing or Blame? Public attitude to Nordic 'workfare' in the 1990s
34-2005	Wim van Oorschot	Immigrants, Welfare and Deservingness Opinions in European Welfare States
35-2005	Wim van Oorschot	On the cultural analysis of social policy
36-2005	Wim van Oorschot	A European Deservingness Culture? Public deservingness perceptions in European welfare states
37-2006	Trond Beldo Klausen	Humankapital. Hvad betyder dimittendalder for indkomsten?
38-2006	Christian Albrekt Larsen	Social Capital and Welfare regimes. The impact of institution dependent living conditions and perceptions of poor and unemployed
39-2006	Christian Albrekt Larsen	How welfare regimes influence judgement of deservingness and public support for welfare policy

40-2006	Christian Albrekt Larsen	The political logic of labour market reforms. The importance of popular images of target groups
41-2006	Wim van Oorschot	The Dutch Welfare State. From collective solidarity towards individual responsibility
42-2006	Trudie Knijn	Social policy and Social interventions: The role of professionals under new governance
43-2006	Trond Beldo Klausen	Højest løn til unge dimittender
44-2006	W. van Oorschot (with W. Arts, J. Gelissen)	Social capital in Euroe. Measurement, and social and regional distribution of a multi-faceted phenomenon
45-2006	Trudie Knijn and Wim van Oorschot	The need for and the societal legitimacy of social investments in children and their families. Critical reflections on the Dutch case
46-2007	Wim van Oorschot	SOCIAL LEGITIMACY OF THE EUROPEAN WELFARE STATE. Sociological reflections on solidarity and re-distributive justice with some empirical illustrations
47-2007	Jørgen Goul Andersen	Ældrepolitikken og velfærdsstatens økonomiske udfordringer. Tilbagetrækning, pension og ældreservice i Danmark – en kortfattet oversigt
48-2007	Hildegard Theobald	Care arrangements and social integration: The concept of social exclusion and empirical findings in five European countries
49-2007	Ditte Petersen	Det sociale netværk. Hvad betyder det for beskæftigelsen? - En undersøgelse blandt tyrkere og iranere i Aalborg og Århus kommune