

Netværk – en vigtig del af arbejdslivet

I dagligdagen gør vi stor brug af netværk, både på og uden for vores arbejdsplads. På den måde kan vi få en arbejdsdag til at fungere lettere. En god kontakt i en anden organisation kan spare os for en masse tid i forhold til at finde frem til den person eller de informationer, vi leder efter.

Netværk er dog ikke kun vigtige, når man er på arbejdsmarkedet. De er især vigtige, hvis man står uden for arbejdsmarkedet og ønsker at komme tilbage igen.

I Ingeniørernes a-kasse har vi lavet en analyse, der viser, at kun lidt over halvdelen af stillingerne, som vores ledige medlemmer får, bliver besat via traditionelle stillingsopslag. De resterende får job via deres netværk, uopfordrede ansøgninger m.m.

Medlemmer der fik job i første halvår af 2009

| | |
|---|-----|
| Via stillingsopslag | 52% |
| Ved uopfordret ansøgning | 9% |
| Andet, a-kasse, jobcenter, vikarbureau m.m. | 8% |
| Via mit netværk (venner, familie, kontakt i studietid m.m.) | 19% |
| Jeg er blevet selvstændig | 3% |
| Jeg blev kontaktet af virksomheden | 9% |

Kilde: IAK, 360 besvarelser

Undersøgelsen viser, at kvinder signifikant er mindre tilbøjelige til at få job via netværk end mænd, når der er tale om overgangen fra ledighed til job. Ca. dobbelt så mange mænd som kvinder får deres job via netværk.

En omfattende undersøgelse, af Larsen og Pedersen, viser, at næsten dobbelt så mange mænd (17 pct.) som kvinder (9 pct.), hørte om deres nuværende job via kollega eller arbejdsgiver fra tidligere arbejdsplads, da de skiftede fra job til job. Omvendt hørte kvinderne i denne undersøgelse i højere grad om job via opslag i avis, tidsskrift, jobbaser m.m.

Der er selvfølgelig stor forskel på, i hvilket omfang man kan bruge sit netværk. I starten f.eks. skal de fleste stillinger slås op, selv om mange i det skjulte godt ved, at nogen kan blive opfordret til at søge stillingerne, og det sker da også, at visse stillingsopslag er ren proforma.

Når der er tale om skift fra job til job, viser Larsen og Pedersens undersøgelse, at tendensen er, at flere mænd end kvinder får job via kollega eller arbejdsgiver fra tidligere job, hvis der tages højde for sektor, alder, uddannelse og herkomst. Når der er tale om overgangen fra ledighed til job,

viser deres undersøgelse en forskel, om end den ikke er signifikant efter kontrol for baggrundsvariable.

Det skal understreges, at undersøgelsen ikke siger noget om, hvorfor kvinder får færre job direkte via netværk.

Derfor er netværk vigtige

Begrundelsen for, at bl.a. netværk er så vigtige er, at markedet for udbud og efterspørgsel af arbejdskraft er præget af stor "informationsasymmetri". Det betyder, at arbejdsgiverne har en ufuldkommen viden om udbuddet af arbejdskraft, og at arbejdstagerne ikke har fuld information om mulige jobåbninger, som passer til vedkommendes kvalifikationer og kompetencer.

Det er netop derfor, at arbejdsgivere ofte "reklamerer" med deres jobåbninger. Men selv om arbejdsgivere og arbejdstagere på denne måde gensidigt kan blive opmærksomme på hinanden, kan der være mange omkostninger ved at besætte stillinger på denne måde.

Ud over reklameudgifter skal der bruges mange timer på at gennemgå ansøgninger, holde samtaler m.m. Arbejdsgiveren skal screene ansøgernes formelle såvel som uformelle kompetencer og undersøge om ansøgerne socialt passer ind i virksomheden.

På samme måde skal arbejdstageren vurdere arbejdsgiveren, arbejdets egentlige indhold og om man vil føle sig til rette på den pågældende arbejdsplads.

Netværk sparer arbejdsgivere for tid og penge

For at minimere disse omkostninger kan arbejdsgivere benytte sig af egne eller medarbejderes netværk. Hvis en medarbejder hører om en ledig stilling på sin arbejdsplads, kan vedkommende fungere som "formidler" mellem sit personlige netværk og arbejdspladsen, hvis vedkommende mener, at en person fra netværket kunne være interesseret i den ledige stilling.

Når der gøres brug af netværket, slipper arbejdsgiveren i en vis udstrækning for at skulle screene den potentielle arbejdskraft, da formidleren så at sige står inde for den i netværket anbefalede arbejdskraft.

Formidleren vil i hvert fald stå dårligt, hvis vedkommende formidler den forkerte arbejdskraft. På samme måde gør formidlerens kendskab til den potentielle arbejdstager også, at vedkommende kan vurdere, om den potentielle arbejdstager vil blive tilstrækkeligt udfordret, og om vedkommende socialt vil føle sig hjemme på arbejdspladsen. Gevinsten for den, der formidler, er naturligvis goodwill fra både arbejdsgiver og netværk, hvis formidlingen er en succes.

Netværk vigtige for de fleste faggrupper

IAK's analyse omhandler typisk medlemmer med en mellemlang- eller længerevarende uddannelse. Men brugen af netværk gør sig også gældende i andre brancher. Danmarks Statistik opgjorde i 2006, at for arbejdsmarkedet som helhed fik 25 pct. af lønmodtagerne i 2005 job gennem netværk. Det fremgår også af den førnævnte analyse af Larsen og Pedersen, at henholdsvis 24 og 20 pct. af de ufaglærte og de faglærte, der skiftede fra ledighed til job, hørte om deres nuværende job gennem kollegaer eller arbejdsgivere fra tidligere arbejdsplads eller via venner eller bekendte.

Netværk vigtige uanfægtet finanskrisen

Den pågældende analyse er dog lavet før finanskrisen, men vores egne tal viser, at netværk er lige vigtige, uanset om der er finanskrisen som nu eller mangel på arbejdskraft, som der var i store dele af 2008.

En af årsagerne er, at da der var mangel på arbejdskraft, skulle arbejdsgiverne bruge alle mulige tænkelige kanaler for at skaffe arbejdskraft. I en tid med større ledighed kan store mængder af ansøgninger være meget tidskrævende, og derfor kan det til tider være en fordel med en formidler, der så at sige selv står for screeningen.

På baggrund af denne viden må en anbefaling være til dem i arbejde, såvel som dem der er ledige, at de skal "dyrke" deres netværk. Gør de ikke det, så afstår de sig fra en vigtig viden om en stor del af de jobåbninger, der ikke slås op i avisen. på jobportaler m.m.

Af Michel Klos
Chefkonsulent i IAK
Cand. Scient. Adm.

Kilder:

Arbejdskraftundersøgelsen 4. Kvartal 2006, nr. 75 21. februar 2006.

Christian Albrekt Larsen og Jacob j. Pedersen, Ledighedsparadokset, 2009 udgivet på Frydenlund Academic.