



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## **Kandidatuppsats**

### **Den yrkesverksamma trummisen**

---

---

**En studie om trummisars syn på sin yrkesverksamhet.**

Författare: Oliver Karlsson  
Handledare: Thomas Florén  
Examinator: Linda Portnoff  
Ämne/huvudområde: Ljud- och musikproduktion  
Kurskod: LP2005  
Poäng: 15 hp  
Examinationsdatum: 22-01-2015

Högskolan Dalarna  
791 88 Falun  
Sweden

## **Abstract**

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur trummisar får jobb idag och om nätverk påverkar detta. Studien har genomförts med en kvalitativ metod bestående av djupintervjuer med fem lämpliga representanter för yrket. Resultatet visar att trummisarna i huvudsak får jobb genom kontakter och personliga nätverk och att de förlitar sig till stor del på kontakter och nätverk för framtida jobb. Rykte har också visat sig vara en bidragande faktor för yrkesverksamheten. Studien visar även att det inte räcker med att endast vara en bra trummis för att bli anställd, utan att man även måste ha tillräckliga sociala färdigheter, då jobbet sällan går ut på att bara spela trummor utan även inkluderar sociala företeelser.

## **Keywords**

Nätverk, musiker, trummis, jobb, socialt kapital, arbete, kontakter, kontaktnät

# Innehållsförteckning

Inledning .....	1
<b>Syfte &amp; frågeställningar .....</b>	<b>1</b>
<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>2</b>
<b>Teori.....</b>	<b>4</b>
<b>Metod .....</b>	<b>5</b>
Resultat och analys .....	9
<b>Hur går det till när en trummis får jobb?.....</b>	<b>9</b>
<b>Vilken betydelse har tillgång nätverk för jobsökandet idag? .....</b>	<b>12</b>
Diskussion.....	14
Källförteckning .....	16

# Inledning

Idag är det vedertaget att nätverk gör skillnad när man söker jobb. Det framstår som ett oundgängligt verktyg och en essentiell del i jobbsökande-processen, menar Caroline Tovatt, (2013). Kontakter kan genom rekommendation hjälpa arbetssökanden att komma förbi första spärren i jobbsökande processen, och berätta hur arbetsplatsen fungerar (a.a). På senare tid har det även gjorts studier av nätverkets betydelse för musiker, där nätverken är av stor vikt för jobben och för yrkesverksamheten (Nilsson, 2014). Dock studerades inte enskilda eller specifika grupper av musiker, utan musiker allmänt som grupp. Det visade sig att det saknades forskning om jobbsökande och nätverk specifikt för trumslagare. Som trummis själv har jag alltid känt att trummisar som grupp varit annorlunda än andra grupper av musiker, t.ex. gitarrister. Trummisar har för mig alltid upplevts som en mindre grupp och detta är något som fångat mitt intresse. Hur fungerar det när en trummis får jobb idag? Hur ser trummisar själva på sin yrkesverksamhet? Denna uppsats kommer kretsa kring hur man som trummis får jobb idag, och om nätverkande spelar in i detta.

## Syfte & frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att ge en ökad kunskap och förståelse för hur det går till när en trumslagare får jobb på dagens arbetsmarknad, samt om nätverk spelar in i deras jobbsökande. Detta studerar jag genom en kvalitativ metod med djupintervjuer av lämpliga representanter för yrket.

Jag har tagit fram två primära frågeställningar jag vill studera:

1. Hur går det till när en trummis får jobb?
2. Vilken betydelse har tillgång till nätverk för jobbsökandet?

## Tidigare forskning

Det finns en del forskning på nätverk och dess betydelse för jobsökandet. Nätverk kan ses som en informell jobsökningsmetod och kan underlätta jobsökningen (Tovatt, 2013; Behtoui, 2008) och hjälpa till att komma förbi spärrar i jobsökningen (Tovatt, 2013). Arbetsförmedlingen (2014) skriver i sin årsrapport att Arbetsförmedlingen är den mest använda formella rekryteringskanalen i Sverige men skriver även att informella metoder, så som via nätverk och kontakter, är den vanligaste rekryteringsformen.

Något mer okänt är hur det fungerar för musikbranschen, och framför allt för specifika musikergrupper.

Jimi Nilsson undersöker i ”The Geographies of Swedish Musicians Work Practices” (2014) hur och var svenska musiker nätverkar och utför arbete. I licentiat-avhandlingen sammanfattar han olika typer av nätverk baserade på styrkan i kopplingarna mellan nätverkets medlemmar. Grabher & Ibert (2006) ställer upp tre olika sorters sociala nätverk, som Nilsson sammanfattar: Församlingsnätverk<sup>1</sup>, där nätverkets medlemmar har starka band, ofta bestående av familj och nära vänner. Vanligtvis är nätverkets medlemmar lokaliserade i samma närområde. I och med att nätverkets medlemmar har så starka band kan nätverket uppfattas som exklusivt och svårt att få tillträde till. Det resulterar i att informationsflödet inom nätverket begränsas. Vidare finns socialitetsnätverk<sup>2</sup>, som är mer karriärorienterade. Till skillnad från församlingsnätverk fokuserar dessa nätverk på jobb och informationsflöden snarare än på gemensam historia eller gemensamma erfarenheter. Dessa nätverk byggs och upprätthålls i informella sammanhang såsom på puben eller på ett café. Ett argument för detta är att i jobb- och karriärrelaterade situationer finns det ingen tid att knyta starka band, men även att delade värderingar och social samhörighet är mindre viktiga i jämförelse med tillfälle att få tillgång till flera nätverk och kontakter. Den tredje typen av nätverk som definieras, konnektivitetsnätverk<sup>3</sup>, består av svaga band mellan nätverkets medlemmar. Personliga band samt behovet att nätverka ansikte mot ansikte har ingen vikt i sammanhanget, utan kommunikationen kan ske t.ex. via olika medier online. Den här typen av nätverk tjänar på att

---

<sup>1</sup> Jag har översatt ’församlingsnätverk’ från engelskans ’commuality networks’.

<sup>2</sup> Jag har översatt ’socialitetsnätverk’ från engelskans ’sociality networks’.

<sup>3</sup> Jag har översatt ’connectivitynätverk’ från engelskans ’connectivity networks’.

det är ett stort antal medlemmar som kommunicerar information till nätverket. Gemensamt för dessa nätverk är att de definieras av styrkan i banden mellan dess medlemmar.

Nilsson (2014) understryker nätverkets betydelse på grund av möjligheterna att utbyta information om framför allt jobbtillfällen och hur nätverk hjälper musiker att bygga samt upprätthålla sina karriärer. För att göra det menar dock Nilsson att musiker måste delta i ”sorlet”<sup>4</sup> för att bygga förtroende och identifiera samarbetspartners.

”Sorlet” beskrivs som ett viktigt koncept och en av hörnstenarna för medlemskap i nätverk. I korthet beskrivs ”lokalt sorl” som information- och kunskapsflöden som hela tiden uppdateras och delas, bara genom att ”vara på plats”, i och med att sociala aktörer alltid omges av rykten, information, rekommendationer, yrkeshemligheter, med mera. Att delta i ”sorlet” kräver ingen investering på grund av att informations- och kunskapsflödet sker oavsiktligt. Klubbar, pubar, caféer och framför allt inspelningstudios är platser som beskrivs ha varit viktiga för att få tillgång till nätverk och ”sorlet”, men att teknisk utveckling och osäkra inkomster har förändrat nätverkandet och förutnämnda platser har blivit mindre viktiga. Istället har arbetet med nätverk flyttats till backstageområden där många musiker är samlade på samma yta och online-communityn där det inte finns några inträdesbarriärer för att komma in i nätverk.

Vidare tar Nilsson (2014) upp att det är viktigt att underhålla sina nätverk. Musiker som har varit i branschen länge och har många nätverk/kontakter behöver inte jobba lika hårt för att tillskansa sig nya kontakter eftersom det befintliga nätverket/nätverken sannolikt kommer förse hen med nya kontakter. Samtidigt understryker flera av musikerna i rapporten att det är viktigt att underhålla befintliga kontakter, detta styrks även av Caldeira och van der Does (2006). Att ha många kontakter kräver tid och underhåll och om nätverket inte sköts om och underhålls kan det leda till dåligt rykte och att man förlorar kontakter. Flertalet av informanterna i Nilssons undersökning (a.a) uppger att de aktivt nätverkar för att få jobb. Detta styrks och uppmuntras av Dobson (2005) som menar att nätverkande leder till nya vänner, utveckling av sin jobbsituation och sina yrkesmöjligheter.

---

<sup>4</sup> I Nilssons avhandling (2014) använder han ordet ”buzz” för att beskriva ett fenomen. Det har jag valt att översätta till ”sorl”.

# Teori

I föregående kapitel beskrevs hur nätverk kan vara betydande för anställning och jobb. Men hur skall nätverk förstås? Granovetter är en av de mest framträdande inom nätverksteori. Hans artikel "Strength of Weak Ties" (1973/2003) belyser nätverksteori och hur nätverk är uppbyggda. Granovetter argumenterar att nätverk är uppbyggda av relationer mellan människor och organisationer. Granovetter beskriver dessa som noder med olika styrka och gör distinktioner mellan starka och svaga relationer. Starka relationer beskriver Granovetter som nära vänner och familjeband medan svaga relationer är de som sammanbinder personers gemensamma vänner eller det som sammanbinder två grupper av vänner. Dessa svaga relationer mellan två vänners gemensamma vänner uppstår inte helt slumpartat utan det krävs att ursprungsvännerna ser potential i att sammankoppla sina kontakter (Granovetter, 2003; Jackson & Watts, 2002; Johannisson, 2005). Vidare har Drummond, Hill och McGowan (1999) presenterat en modell för entreprenörers personliga nätverk som delvis styrker Granovetters teori. I modellen ställs två cirklar upp, en inre och en yttre; den inre cirkeln består av personliga kontakter så som familj, vänner och grannar, medan den yttre cirkeln består av professionella, affärsmässiga kontakter (se fig. 1).

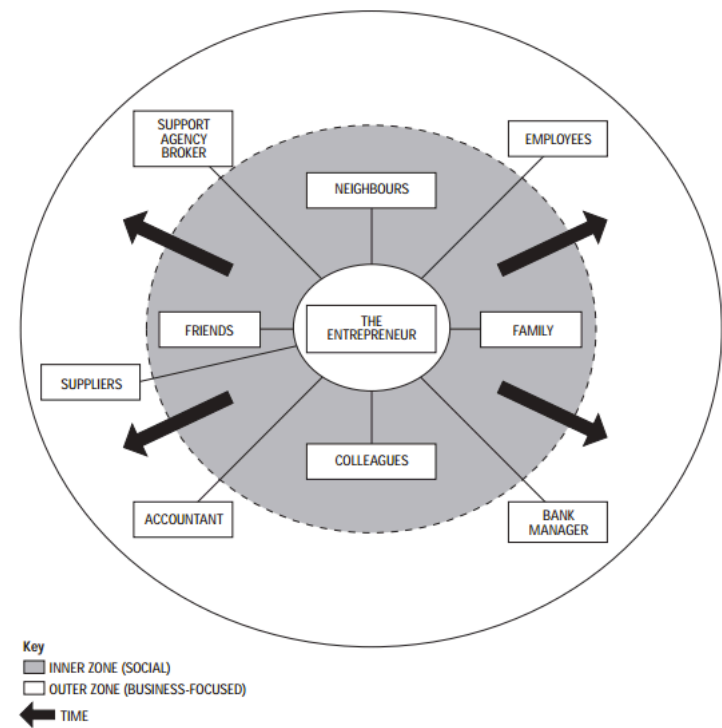


Fig. 1 (Drummond, Hill & McGowan, 1999)

Hite (2005) utvecklar teorierna. Han menar att två människors band kan utvecklas från ett personligt plan till ett affärsmässigt plan och därefter hjälpa varandra till nya samarbeten. Då utvecklas relationen till socialt kapital. Hite understryker även att denna utveckling kan ske i olika riktningar. Vidare menar han att för att dessa relationer och utvecklingar ska kunna uppstå måste man först etablera förtroenden. Detta innebär att när en relation introduceras till en tredje part måste den nya parten bidra med information och kunskap till ursprungsparterna för att på så sätt skapa social tillit (a.a).

Calderia och van der Does (2006) utvecklar nätverksteorin och menar att det är när människor interagerar, socialiserar och politiserar sinsemellan som nätverk byggs upp. DeSantis (2006) menar att nätverk finns överallt men att de till stor del är osynliga. Han argumenterar för att alla ingår i nätverk men att få inser den dolda inneboende styrkan i sina nätverk. Baron och Markman (2000) menar att nätverk är en del av en persons eller företags sociala kapital. De definierar socialt kapital som de faktiska och potentiella resurserna som kan tillskansas från bland annat nätverk och ett gott rykte. Vidare argumenterar de för att stort socialt kapital ger upphov till fördelar så som information och samarbeten. Detta styrks av författarna George, Khan och Wood (2001) som poängterar det kreativa värde ett nätverk kan frambringa så som kunskap, information och ökade möjligheter.

Medan information och kunskap inte sällan understryks som positiva effekter av medlemskap i ett nätverk, så har nätverket i sin natur en exklusiv karaktär. Tilly & Tilly (1994) tar nätverken till arbetsplatser och menar att arbetsgivare tenderar att anställa personer ur samma nätverk som de anställt pålitliga arbetstagare förut, för att undvika osäkerhet. Granovetter menar att medlemmar ur ett nätverk rekryterar medlemmar som liknar dem själva, vilket skapar ett mönster som diskriminerar de utan rätt kontakter.

## **Metod**

Jag har i min uppsats ämnat undersöka betydelsen av nätverk för trummisars yrkesverksamhet; hur dessa fem trummisar får jobb idag samt om och i så fall hur nätverk spelar in i jobbsökandet. Kvale (1997) skriver att genom samtal lär vi känna andra människor, vi får veta något om deras erfarenheter, känslor och förhoppningar om den värld de lever i. Detta överensstämmer med min ambition att undersöka trummisar, nätverk och dess eventuella samband och har lett mig till att välja en kvalitativ metod med intervjuer som



datainsamlingsverktyg. Jan Trost (2010) menar att kvalitativ metod lämpar sig särskilt bra om man vill få reda på nyanser, större förståelse av upplevelser och mönster i dessa upplevelser. Det är också viktigt att göra ett korrekt urval av intervjupersoner för studien. Trost (2010) menar att i de flesta fall av kvalitativa studier vill man att ens urval ska ha stor variation. Urvalet ska vara så heterogent som möjligt inom en homogen ram: Variation ska finnas med, men inte mer än att någon enstaka person tillåts vara ”extrem” (a.a). I den här studien använder jag samma typ av urval där jag har samlat personer som alla jobbar med att spela trummor professionellt, men där jobben kan skilja sig åt ganska mycket.

I mitt urval har jag ställt upp två kriterier för att få passande intervjupersoner. Personerna ska livnära<sup>5</sup> sig i dagsläget på att spela trummor eller ha livnärt sig vid någon tidpunkt i sitt liv på att spela trummor, samt så måste personen i huvudsak vara bosatt och yrkesverksam/ha varit yrkesverksam i Sverige. Det har även varit nödvändigt att göra vissa avgränsningar för att undersökningen skulle vara genomförbar inom ramarna för uppsatsen och resurserna. Jag har därför valt att endast undersöka svenska trummisar, då en undersökning på internationell eller global nivå skulle kräva allt för mycket resurser. Av ren slump har jag endast kommit i kontakt med män. Detta har fördelar och nackdelar: Dels bidrar det till ett homogent urval, samt för att det är vedertaget att verkligheten ser olika ut på arbetsmarknaden beroende på vilken könstillhörighet man tillskriver sig. Detta kan i sig också vara en nackdel, då man bara får reda på hur det går till för männen. Jag har även valt att inte göra distinktioner mellan typen av jobb intervjupersonerna uppehåller sig med utan alla jobb räknas så länge de innefattar att man i huvudsak spelar trummor. Jag har heller inte valt att göra distinktioner mellan huruvida trummisen jobbar med en eller flera orkestrar som fast medlem, kontra sessionsarbete. Dels för att det är hur trummisar får jobb som är i fokus, samt eftersom att det skulle sannolikt bli tidsmässigt kostsamt att söka upp tillräckligt många representanter för varje grupp för ett projekt av den här storleken.

När man utformar sin intervjuguide och sin datainamling måste man ta vissa saker i beaktning. Två termer som spelar in i kvalitativa intervjuer är standardisering och strukturering. Trost (2010) skriver att standardiseringsbegreppet kommer från laboratorieexperiment som länge fanns som exempel på hur forskning skulle bedrivas. Det innebär att

---

<sup>5</sup> Med ”livnära” menas med att merparten av inkomsten kommer från att spela trummor i olika sammanhang.

variablerna för experimentet skall vara så identiska som möjligt och på så vis får man en hög standardisering. Strukturering kan dock betyda två saker; att frågorna i en intervju har fasta svarsalternativ, alltså inte öppna frågor. I andra sammanhang argumenterar Trost för att termen vanligen används istället för standardisering, något som han själv motsätter sig. Han skriver att termen är kopplad till detaljerna i frågorna t.ex. eventuella svarsalternativ, samt till hela datainsamlingen i stort och att det är viktigt att man är klar vad man menar när man använder termen. Jag har arbetat fram en strukturerad intervju där jag tagit fram öppna frågor om ämnet där respondenten själv kan formulera sig (Trost, 2010).

Innan man börjar intervjuas finns det praktiska omständigheter att ta i beaktning. Trost (2010) menar att platsen för intervjun är en viktig del att ta ställning till och utvecklar vidare att det är viktigt att det är en plats där man kan prata ostört och där den intervjuade känner sig trygg. Den intervjuades hem är dock sällan rekommenderat även om det är en lugn och trygg plats. Detta för att den intervjuade lätt hamnar i underläge i hemmet. Vidare bör det vara en neutral plats som är fri från störningar i största mån. I mitt fall gav intervjupersonerna förslag på platser ganska direkt, ofta ställen där de själva kände sig trygga på så som en replokal eller en studio, eller en neutral miljö som ett café. De gånger alternativet gavs valde jag att göra de flesta intervjuer i personens studio eller replokal, under premissen att vi kunde vara ensamma och ostörda. Detta för att intervjupersonen skulle känna sig trygg, samt för att minska störningar som kan uppstå på caféer eller restauranger. Vid ett tillfälle gjordes intervjun på café. Detta medförde vissa störningar på inspelningen, men transkribering kunde ändå utföras utan problem.

Varje intervju tog ca 30-50 minuter och baserades på öppna, semistrukturerade frågor. Tanken var deltagaren skulle kunna svara fritt kring frågorna. Frågorna, i sin ursprungsform, såg ut som följande:

- ”- Kan du berätta lite om hur du blev intresserad att spela musik?*
- Vad var det som gjorde att du började fundera på att försöka livnära dig på att spela trummor?*
- Hade du strategier för hur du skulle lyckas?*
- När du började spela professionellt, hur gick det till när du fick jobben?*
- Funkar det på samma sätt fortfarande idag för dig eller får du jobb på andra sätt. Hur fick du ditt senaste jobb?”*

Första frågan var bestående ”Kan du berätta lite om hur du blev intresserad av att spela musik?” Efter det ställde jag olika följdfrågor baserat på vad respondenten svarade. Ibland hände det att respondenten svarade på andra frågor i samma svar och då var det nödvändigt att justera ordningen på de resterande frågorna. Detta är något som Trost (2010) styrker och skriver att frågorna skall komma som följer av svaret. Ibland var det även nödvändigt att uttrycka sig annorlunda och formulera frågor efter respondentens svar. Det var viktigt att inte använda ord som kunde påverka deras svar, syn eller uppfattning om sin yrkesverksamhet, i det här fallet ord som ”nätverk” ”kontaktnät” och ”kontakter”. Detta för att deltagaren skulle svara med sina egna ord.

Intervjuerna spelades in med hjälp av en portabel digital-inspelare, med tillåtelse av respondenterna. Detta för att förenkla transkriberingen och för att undvika att anteckna för mycket under intervjuens gång. Detta tillät mig att behålla fokus och ögonkontakt med den intervjuade. En annan fördel med att spela in samtalen är att saker som tonfall, skratt och ordval finns inspelade så att man efteråt kan höra ordagrant vad som sagts och menats (Trost, 2010). Under transkriberingen har jag valt att utesluta ”småord”, mindre tonfallsändringar och småskratt. Dessa berikar inte svaren tillräckligt för undersökningen i min mening då fokuset ligger på hur respondenterna fått/får jobb, deras yrkesverksamhet och hur de upprätthåller dessa. I övrigt är transkriberingen ordagrant utförd.

Trost (2010) sammanfattar Strauss & Corbins (1998) kodningsmöjligheter och menar att det finns tre olika sätt att koda sin kvalitativa data. Ett sätt är ord-för-ord/linje-för-linje, som innebär att man läser igenom intervjun och letar efter ord eller ordsammansättningar som upprepas och som kan bedömas som intressanta. Det andra sättet är att koda efter hela meningar och stycken, där det kan finnas längre formuleringar som är intressanta. Det tredje sättet består av att koda hela intervjun efter vad som sägs i helheten. I min kodning har jag valt att både koda efter enskilda ord som kan liknas vid eller jämnställas vid ord som förekommer i min teori så som ”nätverk”, ”kontakter”, ”kontaktnät”, ”rykte” med mera, men även efter hela meningar och stycken där jag kan hitta mönster och förklaringar på hur respondenterna får jobb, synen på eventuella kontakter och yrkesverksamhet, jobbstrategier, med mera. Analysen har skett främst utifrån mina tidigare presenterade avsnitt om forskning och teori. Med hjälp av teorigrunden har jag försökt förklara deras egna skildringar om hur de fått jobb, hur de får jobb och hur de ser på sin framtida yrkesverksamhet som uttrycks i intervjuerna, och hitta sätt att förstå det som sagts.

# Resultat och analys

I följande del kommer jag att presentera och analysera resultaten av min undersökning kopplade till studiens frågeställningar.

1. Hur går det till när en trummisar får jobb?
2. Vilken betydelse har tillgång till nätverk för jobbsökandet?

## Hur går det till när en trummis får jobb?

Alla trummisarna i undersökningen började jobba i slutet av tonåren och professionellt när de var i tjugooårs-åldern. Alla av de deltagande berättar att det började med att de fick jobb via någon annan; kontakter. Alla situationer var olika men samtliga hade fått jobb genom någon de kände, indirekt genom en mellanhand eller en direkt tillfrågning. En frilansmusiker beskriver:

*”Ja det är nog samma. Jag tror att det är mycket som är på, alltså, hur fan ska jag förklara. Man känner, man har gemensamma spelkompisar, nån behöver ha en trummis, ’Ah, men kolla med honom’, och så där, och nästa gång så ringer man själv. Det är ju kontaktnätet, tror jag.”*

En annan berättar:

*”Ofta så handlar det om, då får man det på rekommendation kanske sådär att man känner nån som ’Fan, kan inte du vikariera för mig? Jag är dubbelbokad/kan inte vara med på det här gigget. Kan inte du spela istället för mig’ Såna saker, att man får jobben genom någon annan pga att man känner nån.”*

’Kontakter’ och ’kontaktnät’ är ord som nämns i flera intervjuer och kontakterna förklarar de oftast som folk de lärt känna genom att spela. Fyra av fem redogör för ett slags snöbolls-scenario där de lär känna folk genom att spela och via de nya spelkontakterna får de nya speljobb och nya kontakter. Detta kan kopplas till Dobson (2005) som menar att nätverkande

leder till nya vänner och möjligheter. Detta kan även liknas vid ”sorlet” som förklaras i Nilssons avhandling (2014). Där menar Nilsson att man kan delta i ”sorlet” bara genom att vara på plats, och att det inte kräver någon investering, eftersom kunskap och information byts ut oavsiktligt. Respondenterna såg inte på sina speljobb som medvetet nätverkande, men i och med att de utifrån jobben fick nya kontakter och nya jobb så har de deltagit i sorlet oavsett, och utökat deras sociala kapital.

Det framkom även att jobberbjudanden kommit via ryktesvägen. I de fallen hade någon hört talas om dem och sedan följt upp och erbjudit jobb. Baron och Markman (2000) menar att ett gott rykte är en del av en persons sociala kapital. I det här fallet skulle jobbtillfällena vara en resurs som utvinns från sitt rykte, men eventuellt utökade nätverkskontakter också. Alla sade även att de fått jobb via en mellanhand, där någon de kände hade kontaktat dem för ett jobb som en utomstående tredje part efterfrågat. Detta kan förklaras med Granovetters (1973/2003) teori om starka och svaga band. De två som redan känner varandra kan beskrivas som starka noder, medan den tredje utomstående parten kan beskrivas som en svag nod. Granovetter skrev också att för att koppla ihop gemensamma vänner krävs också att de starka noderna ser en potential i att sammankoppla, i det här fallet är potentialen ett jobbtillfälle, men kanske över tid även ett tillskott till nätverket. En respondent uttryckte en egen syn på kontakter och menade att ”kontakter kan man se ganska brett, en kontakt är någon som vill spela med dig”. Han menade även att kontakter skapades varje gång någon hörde trummisen spela. Detta kan tolkas som svaga länkar skapas, och att alla som vill spela med trummisen ändå har ett band med trummisen då denne sett trummisen spela. En form av svag relation.

När de blev tillfrågade om de hade någon strategi för att lyckas få jobben svarade alla nej, men de kunde ändå redogöra för enklare grundidéer. Bland det mest nämnda var att öva för att bli duktig samt vara väl förberedd när jobben kommer och även när man fått jobben.

I samband med att bli duktig, framkom det även att branschen är ‘nojig’. Det räcker inte att bara vara duktig, utan man ska även fungera socialt med andra människor. Man litar inte på någon som man inte har omdömen om. Några av respondenterna menade att om man gör bra ifrån sig på jobben och trivs tillsammans så kommer de att höra av sig igen. En respondent uttrycker det såhär:

*” Man måste ha en positiv attityd, folk måste tycka om att vara tillsammans om det ska funka. Tidigare då kunde man spela, och sedan vara precis hur som helst, haha! ...och många var ju, många söp mycket och det accepterades pga att de kunde spela som fan. Men nu är det så många som kan spela som fan! Så det börjar bli en fråga om 'Jaha, är han snäll? Är han en cool person?' ”*

Detta är något som nämns av Hite (2005); för att en ny part ska kunna etableras i ett nätverk, professionellt eller inte, så måste man först skapa social tillit. I Hites argument menar han att man skapar tillit genom utbyte av information och kunskap, medan respondenterna menar att man måste kunna spela, men att man även måste bevisa sig socialt så att man fungerar med personen/gruppen man ska jobba med. Här kan man ta in Hites (a.a.) argument att utvecklingen kan ske i flera riktningar. En respondent förklarade att han hade fått en yrkesmässig relation till medlemmar av sin familj eller tidiga vänner. Vidare beskrev några av respondenterna att de kan vara “polare” eller vänner, men att de även jobbar tillsammans yrkesmässigt. Alltså en relation som har utvecklats från personlig till yrkesmässig. Vissa menar att det under perioder ofta är samma personer som erbjuder jobb, att man arbetar som i cykler. Detta kan indikera att nätverket, i viss mån, är exklusivt. Granovetter (1974) menar att nätverk tenderar att rekrytera personer som liknar nätverkets befintliga medlemmar och det leder till att nätverken blir exklusiva och svåråtkomliga för den som inte redan har kontakter. I en jobbrelaterad kontext kan man ta in Tilly & Tillys (1994) argument som bygger vidare och menar att arbetsgivare tenderar att anställa arbetstagare från samma nätverk för att undvika risker. Detta kan ha att göra med att de litar på musikerna i ett visst nätverk, och att de därför får anställning i samma kretsar. Återigen ett argument för att man måste skapa social tillit för att komma in i ett nätverk.

Vissa respondenter menar att den sociala förmågan inte sällan väger tyngre än den speltekniska förmågan. Detta motiverar de med att under exempelvis en turné spenderas merparten av tiden inte på scen spelandes utan det är många timmar utöver själva spelningen som bandet måste fungera också. En trummis uttrycker det så här:

*” Och jag tror att det är ganska mycket så, speciellt om man ska ut och turnéra, då vill folk att man ska, då vill folk känna varandra litegrann. Så att det sociala funkar.*

*Så det tror jag är ganska viktigt också, funkar man socialt så kan man få mera jobb än om man är superduktig och inte kan sitta i en turnébuss med andra människor. För då får man inga jobb, haha!”*

Alltså räcker det inte med att bara vara skicklig på det man gör, utan man måste även vara en person som går att lita på och som fungerar socialt.

## **Vilken betydelse har tillgång nätverk för jobsökandet idag?**

Fyra av fem respondenter menar att nätverken är av stor vikt för jobben, nutida som framtida. Alla beskriver att det är deras kontaktnät som fortfarande förser dem med jobb. När de ombads reflektera över om de tror att de är beroende av befintliga kontakter för framtida jobb svarade fyra av fem att det var fallet. Samtidigt kände ingen behovet av att aktivt söka jobb eller nya kontakter då de räknade med att det befintliga kontaktnätet skulle förse dem med antingen nya kontakter eller jobb. Detta var något som förvånade respondenterna och var något de inte tidigare reflekterat över. Detta kan förklaras med DeSantis (2006) argument som menade att få inser den inneboende styrkan i sina nätverk. Samtidigt kan det tyda på att det existerande nätverket håller respondenterna tillräckligt sysselsatta att en utökning av nätverket skulle vara överflödigt samt svårhanterlig. Några beskrev att när man håller på mycket med specifika jobb så faller det bort andra jobb. En respondent beskriver det så här:

*” Jag kanske alltid har upplevt det här när man fastnar för mycket i en grej, jag tycker det roligaste som finns egentligen är att spela med fasta band och konstellationer. När man gör det väldigt intensivt och blir det turné och man är borta en månad kanske två månader. Då tappar man lite mark på annat.*

*... så det gäller att veta lite vad man vill hålla på med och vad man vill lägga krut på. Det är svårt att hålla uppe allt, precis allting - haha!”*

Detta kan tolkas som att respondenten inte underhåller delar av sitt nätverk, om än inte helt oavsiktligt. Nilssons avhandling (2014) understryker att flertalet musiker vikten av att

underhålla sina nätverk för att inte förlora delar av det. Man måste upprätthålla kontakten med sitt befintliga nätverk för att kunna behålla det och för att inte skapa dåligt rykte.

Fyra av fem respondenter medgav i lätt förvåning att de förmodligen är beroende av sina nätverk för att få jobb och menade att det är bekymmersamt. De ansåg även de att det var nyttigt att ha en strategi för framtiden och att det absolut kan vara gynnsamt att aktivt leta jobb utöver att förlita sig på nätverken, även om det inte var något de själva höll på med. En av respondenterna berättade att han tagit jobb som var mindre tillfredsställande ekonomiskt sett och motiverade detta med att om jobbet utfördes på ett professionellt och tillfredsställande sätt så kunde det ge gynnsamma långsiktiga konsekvenser i form av jobbförutsättningar. Detta kan tolkas som en form av aktivt nätverkande då respondenten hoppades på goda långsiktiga förutsättningar för jobb som kunde komma av att arbeta. Genom att arbeta knyter man kontakter och jobbar på sitt rykte.

Här kommenterade även några att man ser efter varandra inom nätverket. De menar att man ibland kan underrätta sina kontakter att det ser dåligt ut med jobb under en period och hoppas att nätverket kan förse dem med jobb. Samtidigt kunde respondenterna ibland själva vara i behov av någon annan och ringa och höra sig för i det egna nätverket.

Som tidigare nämnts har alla respondenter uppgivit att det är kontakter som har gjort att de fått jobb, vissa nämner vänner också. Vissa nämner även att kontakter från förr kanske inte ger lika mycket jobb, men att det har utvecklats en vänskap där. I dagsläget får de jobbtillfällen främst från kontakter. Dessa kontakter kan enligt Granovetter tolkas som svaga band. Drummond, Hill och McGowan (1999) ställde upp sin modell med två cirklar och här kan kontakterna placeras i den yttre mer karriär- och jobborienterade cirkeln. Samtidigt uppger många att kontakter förser dem med jobb, men de ser inte på kontakterna endast som sådana, utan att det även ingår en vänskap i relationen. Detta skulle placera dem någonstans mittemellan Drummond, Hill och McGowans (1999) två cirklar och en förklaring till detta kan göras med hjälp av Hites (2005) argument att relationer kan utvecklas i två riktningar; från professionell – vänskaplig och vice versa.

Flera har även påpekat att branschen är uppdelad eller ”nischad”. Medan alla sade att det gällde att bli så duktig som möjligt, så betyder inte det att man kommer få mycket jobb. Flera uttryckte att de kunde spela många olika stilar med god kompetens men att de ändå bara blev erbjudna jobb för det de var bäst på. Detta skulle i praktiken kunna betyda att det potentiellt



finns fler jobb som respondenterna skulle klara av, men som de inte får eftersom någon annan är marginellt bättre. Respondenterna medgav även att de skickade vidare jobb inom nätverket. Om de blev tillfrågade att göra ett jobb som de visste inte låg inom deras spetskompetens, eller ”nisch”, så kunde de ringa någon som de visste eller trodde skulle utföra jobbet bättre.

## Diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att studera hur trummisar får jobb idag och om nätverk spelar in i detta. Studien visar hur trummisar som är/har varit yrkesverksamma ser på hur de själva får jobb och visar vilken roll nätverk har för deras yrkesverksamhet. Resultatet visar att nätverk har en stor betydelse för trummisarnas yrkesverksamhet; dels för hur de fick jobb när det började arbeta, dels för deras nuvarande arbetssituation samt för deras fortsatta yrkesverksamhet. Det framkom även att det inte räckte att trummisarna var speltekniskt duktiga, utan de var även tvungna att fungera socialt för att få jobb och på så sätt ta del av arbetstillfällen och nätverk. Ingen av trummisarna hade någon strategi för att få jobb, utan fokuserade på att bli duktiga musiker först och främst. Vidare uttryckte nästan ingen av dem att de aktivt nätverkar för att få jobb, men att de inte utesluter det som en metod att upprätthålla sin yrkesverksamhet.

Empirin har tagits fram genom en kvalitativ metod bestående av djupintervjuer. Den data som presenteras och analyseras har förkroppsligats med citat från transkriberingen för att tydliggöra att det som presenteras också har uttryckts av respondenterna i undersökningen. I urvalet har några kompromisser varit nödvändiga så som antalet respondenter, men även vilka respondenter. De fem trummisar som deltagit är eller har varit yrkesverksamma, men i olika genrer och olika typer av jobb. Detta påverkar generaliserbarheten positivt då trummisarna täcker ett brett spektrum. En annan aspekt som däremot kan påverka negativt är antalet trummisar, då de var begränsade till fem stycken. Visserligen pekade resultatet av varje intervju på samma sak, att nätverk och rykte spelar stor roll men man skulle i fortsatt forskning kunna utöka antalet respondenter, samt ta typen av jobb, genretillhörighet och huruvida de är yrkesverksamma nu eller förut i vidare beaktning. Genom att ha flera respondenter i varje grupp eller ”extrem” skulle man kanske kunna få fram mer nyanserade

resultat och större generaliserbarhet. På så sätt skulle man eventuellt få fram skillnader mellan olika typer av jobb, och skillnader mellan genrer. Vidare befann sig alla respondenter i Stockholm och var främst yrkesverksamma där, detta kan göra att generaliserbarheten främst omfattar trummisar i Stockholm.

Resultatet kan även ha påverkats av mig själv i egenskap av oerfaren intervjuare. Trots detta finner jag resultaten tillräckligt tillfredsställande för att vara relevanta för undersökningens syfte, då svaren belyser forskningsfrågornas områden. I fortsatt forskning föreslår jag att en pilotstudie genomförs innan den huvudsakliga studien.

En annan aspekt av studien är att endast män har deltagit i studien. Det var av slumpen som jag endast kom i kontakt med män och detta kan mycket väl peka på att män är överrepresenterade inom yrket. Jag upplever själv att det finns färre trummisar av andra kön än män. Det skulle därför vara intressant att undersöka dessa personer och deras upplevelser - om de eventuellt har andra problem med att få jobb såsom diskriminering eller fördomar. Det är allmänt vedertaget att män generellt sett har det lättare på arbetsmarknaden än personer med annat kön, därför skulle det i fortsatt forskning vara intressant att undersöka trummisar av andra kön och hur deras yrkesverksamhet ser ut och om där finns skillnader och/eller likheter. Vidare föreslår jag att man i fortsatt forskning kan utföra en större kvantitativ studie, för att visa om dessa trummisars erfarenheter stämmer överens med en större grupp trummisar, och inkludera fler kön i studien.

# Källförteckning

Baron, R.A., & Markman, G.D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of management executive* 14

Behtoui, A. (2008) Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34

Caldeira, S.J., & van der Does, L. (2006). Building relationships, networks key to industry leaders success. *Nation's Restaurant News* 40.

DeSantis, M. (2006). Purposeful networking. *Economic Development Journal* 5

Dobson, J.H. (2005). The Value of Networking. *Professional Safety* 50(8)

Drummond, P., Hill, J., & McGowan, P. (1999). The development and application of a qualitative approach to researching the marketing networks of small firm entrepreneurs. *Quality Market Research: An International Journal* 2

George, G., Khan, R., & Wood, D.R. (2001). Networking strategy of boards: implications for small and medium-sized enterprises. *Entrepreneurship & Regional Development* 13

Grabher, G., & Ibert, O. (2006). Bad company? The ambiguity of personal knowledge networks. *Journal of Economic Geography*, 6

Granovetter, Mark S. (2003). The strength of weak ties. *Foundations of social capital*. S. 85-105

Granovetter, Mark S (1974). *Getting a job : a study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard University Press

Hite, J.M. (2005). Evolutionary processes and paths of relationally embedded network ties in emerging entrepreneurial firms. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 29

- Jackson, M.O., & Watts, A. (2002). The Evolution of Social and Economic Networks. *Journal of Economic Theory* 106
- Johannisson, B. (2005). *Entreprenörskapets väsen*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, J. (2014). *The geographies of Swedish musicians' work practices: How, when and where Swedish musicians perform work and creativity in the contemporary popular music industry*. Uppsala: Uppsala Universitet
- Strauss, A.L & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research; Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Tovatt, C. (2013). Sociala nätverk viktiga för jobb. *Dagens Nyheter* 14/8 -13.
- Tilly, C. and Tilly, C. 1994. "Capitalist work and labor market". In *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.

## **Elektroniska källor**

Arbetsförmedlingen. (2014-05-05). Arbetsmarknadsrapport 2014. Hämtad 2015-01-05 från <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Rapporter/Arbetsmarknadsrapport/2014-05-05-Arbetsmarknadsrapport-2014.html>