

## Nätverksanalys

### – att synliggöra och optimera osynliga nätverk i en organisation

Allt fler organisationer arbetar i en platt struktur och tillämpar lean-koncept i någon form. Produktivitet och effektivitet kräver effektivt samarbete inom- och mellan funktioner, avdelningar och hierarkier i en organisation. Chefer har ofta fokus på externa relationer och glömmer ibland att kartlägga och stötta kopplingen mellan medarbetare i den egna organisationen. Dess "osynliga" sociala nätverk syns inte på officiella organigram, men påverkar ändå i högsta grad prestationsförmågan och nytänkande. Frågan är – hur kan ledningen hantera vad den inte kan se? Det är inte säkert att mer e-post och fler möten är lösningen.

Forskning och tillämpning inom Social Network Analysis av bland andra Rob Cross, har lett fram till en beprövad metod som kan hjälpa chefer att upptäcka, analysera och stödja de sociala nätverk som är mest avgörande för företagets framgång.

Fokus ligger alltså här på relationerna i en organisation. Genom att kartlägga och tydliggöra osynliga nätverk kan man på ett medvetet och strukturerat sätt förstärka och effektivisera medarbetarnas samarbete.

Man kan välja olika fokus för att genomföra analysen. Det kan gälla enbart flödet av information i en organisation, eller en blandning av olika frågor omkring hur människor samarbetar, exempelvis;

- Vem går du till för att få information och hjälp i din organisation?
- Hur påverkas din energinivå av mötet med dessa människor?

En annan möjlighet kan vara att fokusera mer på informationsflödet på följande sätt. Alla medarbetare (minst 25 i gruppen) inbjuds och ombeds att:

Namnge upp till 20 personer som är viktiga i ditt arbete genom att de ger dig information eller hjälpa dig med komplexa frågeställningar.

Beroende på företagets situation och historik kan man välja olika aspekter att undersöka och fråga efter, som exempelvis att titta på hur nära de sitter – vart i organisationen de hör, hierarki och antal år personerna känt varandra.

En annan viktig frågeställning kan vara att försöka få fram om medarbetarna känner till varandras kompetens, och hur tillgängliga de upplevs vara för att dela med sig av information.

Nästa steg blir att arbeta med ett antal konkreta frågor. Varje medarbetare arbetar igenom sitt närmaste nätverk och anger för varje person;

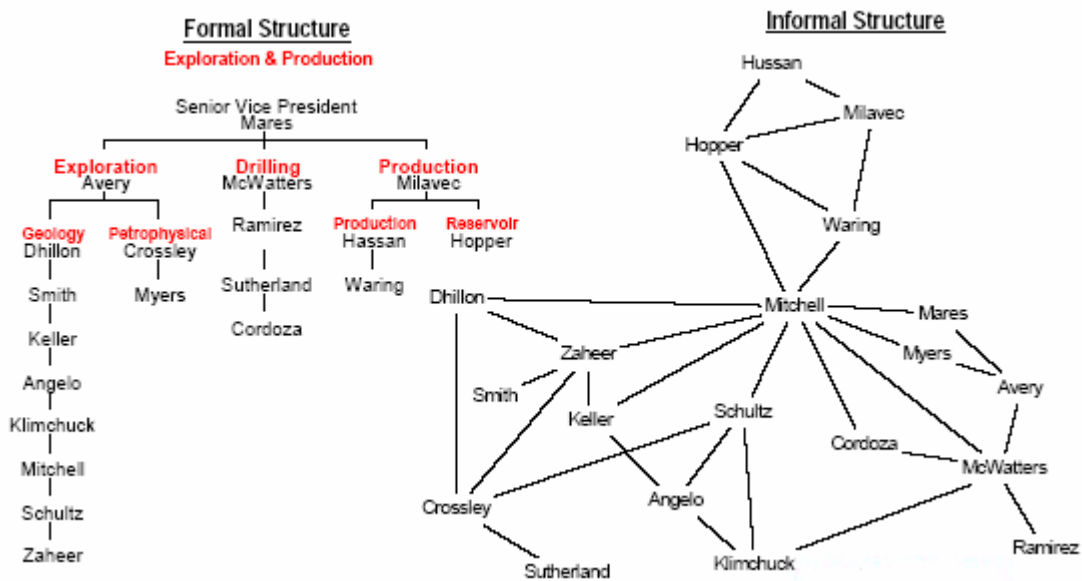
- Hur ofta vänder du dig till respektive person för att få arbetsrelaterad info? (0=Aldrig, 5=Väldigt ofta)
- Bedöm i vilken grad du känner till personens kunskaper och färdigheter. (0 - 5)
- Ange i vilken grad det skulle hjälpa dig om du hade möjlighet att kommunicera mer med respektive person (skala 0 - 5).

All insamlad information bearbetas i ett dataprogram och genererar bilder, grafer på hur informationen flödar i en organisation. Det tydliggör vilka personer som sitter i centrum, vilket kan betyda att de är viktiga nav, alternativt flaskhalsar som

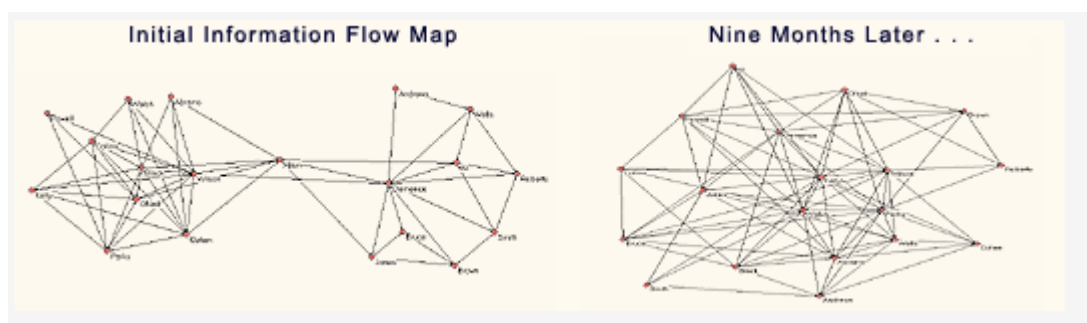
informationen måste ledas förbi, och vilka människor som kanske är isolerade eller underutnyttjade som resurser.

Nästa steg blir att tolka informationen och föreslå ett antal åtgärder för att rätta till eventuella missförhållanden i organisationens informationsflöde. Det finns ett antal beprövade insatser att välja bland för att uppnå att organisationen inte faller tillbaka i gamla, improduktiva kommunikationsmönster.

En tydlig skillnad mellan formellt organigram och det verkliga informationsflödet i en organisation tydliggörs av följande graf (Källa: Rob Cross, Round Table Network)



Ett exempel på hur det kan se ut i en organisation före och efter en nätverksanalys som följts av ett medvetet arbete med att förändra informationsflödet;



Kontakta mig för en förutsättningslös diskussion om hur en Nätverksanalys skulle kunna förbättra informationsflödet i er organisation.

Robert Gustafson  
070-7783344

*Källa: The Hidden Power of Social Networks, Cross, Parker, 2004*