

MASTEROPPGAVE
Læring i komplekse systemer
juni 2019

Undersøkelse av utfordringene ved tverrsektoriell kommunikasjon:
Sosial nettverksanalyse av informasjonsflyten ved A-krimsentret i
Oslo og Akershus



Ayse Gull Tufan

OSLOMET

OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for helsevitenskap
Institutt for atferdsvitenskap

Forord

Innleveringen er sluttet på min deltakelse i masterprogrammet, Læring i komplekse systemer ved Storbyuniversitetet OsloMet. Å samkjøre fulltidsjobb og masterprosjektet har vært omfattende, men også veldig gøy! Ferdigstillingen av oppgaven har blitt utsatt utallige ganger. Jeg har til og med besluttet å ikke levere. Jeg manglet et tema som vekket forskeren i meg. Ved oppstart i ny jobb, på A-krimsentret i Oslo og Akershus, åpnet dørene seg. Min nye arbeidsplass hadde organisatoriske utfordringer som var av særlig interesse. Min interesse for organisasjonsendring, kombinert med atferdsanalytiske tilnærminger, utgjorde et perfekt utgangspunkt for å komme i gang med sluttproduktet av masterprogrammet.

Jeg ønsker i første omgang å rette en stor takk til OsloMet for at jeg fikk utsatt innleveringen av masteroppgaven. Videre vil jeg takke alle som tok seg tid til å besvare spørreskjema og stille til intervju. Min veileder Fabio Bento, fortjener en stor takk for sine nyttige bidrag i form av veiledning, tilbakemeldinger og diskusjoner.

Til slutt ønsker jeg å bøye meg i støvet for min kjære, Osman, som hele veien har motivert og støttet meg på veien mot ferdigstilling av sluttproduktet, takk!

Ayse Gull Tufan
12.06.2019
Oslo

Sammendrag

Regjeringen satser på arbeidet mot bekjempelse av arbeidslivskriminalitet. Dette er et samfunnsproblem, og berører ansvarsområdene til flere departementer og underliggende etater. Regjeringen hevder at god og styrket informasjonsflyt på tvers av ulike offentlige etater skal og vil føre til en fullgod bekjempelse av arbeidslivskriminalitet (Departementene, 2019).

Studien er bestående av to artikler. Artikkelen I er en teoretisk artikkel, og gir bilde av det historiske perspektivet til nettverksanalysen. Artikkelen II er en empirisk studie, hvor A-krimcenteret i Oslo og Akershus har vært forskningsfelt.

Målet med denne studien er å undersøke om den tverretatlige sammensetningen på A-krimcenteret i Oslo og Akershus benyttes i form av uformell informasjonsdeling.

Den sosiale nettverksanalysen gjør det mulig å vise relasjonsmønstre mellom de ansatte. Mønstrene vil kunne gi et bilde av hvordan informasjonen beveger seg i nettverket (Haythornthwaite, 1996, s. 338).

Studien har til hensikt å bidra til organisasjonsutviklingen av A-krimcenteret gjennom besvarelse av følgende problemstilling: Hva er utfordringene ved informasjonsdelingen mellom etatene i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet på A-krimcenteret i Oslo og Akershus?

Studien er i utgangspunktet en kvantitativ analyse, kombinert med kvalitative tilnærminger. Sosial nettverksanalyse er benyttet for å se på hvordan informasjonen beveger seg i nettverket

på A-krimssenteret, mens de kvalitative intervjuene er benyttet for å få et dypere innblikk i hvordan samarbeidet oppleves og om det eksisterer kommunikasjonsbarrierer.

Funnene fra studien viser at det er mye kommunikasjon på tvers av de ulike etatene. Samtidig viser resultatene at det er svakheter knyttet til investering i den sosiale kapitalen. De fleste etatene har et godt samarbeid på tvers av etatene i organisasjonen. Selv om det er klynger innad i etatene, er det også en tendens til at klyngene oppretter kontakt med de andre klyngene i de andre etatene.

Abstract

The government has increased its focus on its efforts to defeat workcrime. Crime is a community problem and affects the responsibilities of several ministries and underlying agencies. The government claims that good and strengthened information flow across various government agencies will, without a doubt, lead to a satisfactory fight against workcrime (Departementene, 2019).

The aim of this study is to investigate whether the cross-sectoral composition of the A-krimcenteret in Oslo and Akershus is using or benefitting of informal information sharing. The social network analysis used in this study makes it possible to show relationship patterns between the employees of the various agencies gathered at A-krimcenteret. These patterns will give a picture of how the information flows and moves in the network (Haythornthwaite, 1996, s. 338). This study has the aim to contribute to the organizational development of the A-krimcenteret by answering the following question: What are the challenges of the information sharing between agencies in the cross-sectoral cooperation against workcrimes at A-krimcenteret in Oslo and Akershus? This study is a quantitative analysis, combined with several qualitative approaches. Social network analysis is used to look at how the information moves in the network at A-krimcenteret, while the qualitative interviews have been used to gain a deeper insight into how the collaboration is perceived/experienced and whether there are communication barriers.

The findings from the study show that there is a lot of communication across the various agencies. At the same time, the results of the study show that there are weaknesses associated with investment in social capital. Most agencies have good cooperation with each other. Even

if clusters are formed among the agencies, there is also a tendency for the clusters to establish contact with other clusters.

Oversikt over tabeller og figurer

Artikkel 1

Tabell nr.	Side	Innhold
Tabell 1	38	Illustrasjon av et sosialt nettverk i billedform (Schiefløe, 2015).

Artikkel 2

Tabell nr.	Side	Innhold
Tabell 2	81	Tabell som viser hva arbeidstakere på a-krimssenteret i Oslo regionen synes om kommunikasjonen med de samtlige deltakerne i samarbeidet i tidligere forskning (Neby, et al., 2016, s. 68).
Figur 3	82	Resultatene fra nettverksanalysen billedlig fremstilt i sosiogram utarbeidet i Ucinet (uredigert).
Figur 4	83	Resultatene fra spørreskjema presentert i et sosiogram via Software programmet Ucinet (redigert versjon).
Tabell 5	84	Resultatene fra nettverksanalysen fremstilt via variabler.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
Abstract	5
Oversikt over tabeller og figurer	7
<i>Artikkel 1</i>	7
<i>Artikkel 2</i>	7
Artikkel I	10
Sammendrag	11
<i>Formålet med artikkelen</i>	12
<i>Kompleksitet</i>	13
<i>Informasjonsflyt i organisasjoner fra et nettverksanalytisk perspektiv</i>	15
<i>Organisasjon</i>	15
<i>Komplekse systemer</i>	18
<i>Nettverk</i>	19
<i>Analyse av nettverk</i>	23
Nettverksanalyse og teori	25
<i>Sosiale støttesystemer</i>	26
<i>Community of practice</i>	26
<i>Interorganisatorisk relasjon</i>	28
<i>Sosial kapital</i>	29
<i>Konklusjon</i>	34
Bibliografi	36
Figur 1	38
Artikkel II	39
Sammendrag	40
Introduksjon	41
<i>Forskningsspørsmål</i>	42
<i>Hva ønsker studien å belyse?</i>	44
Metode	52
<i>Avgrensning</i>	53
<i>Etiske overveielser</i>	53

<i>Hvorfor sosial nettverksanalyse?</i>	54
<i>Prosesen i forskningen</i>	56
Kvantitativ	59
Kvalitativ	61
Validitet	63
Generaliserbarhet	63
Funnene	64
Spørreskjema	64
Intervjuene	67
Opplevelsen av samarbeidet	68
Opplevelsen av barrierer	70
Diskusjon	71
Konklusjon	75
Bibliografi	77
Tabell 2	81
Figur 3	82
Figur 4	83
Tabell 5	84
Vedlegg 1	85
Vedlegg 2	87
Vedlegg 3	89
Vedlegg 4	91
Vedlegg 5	94
Vedlegg 6	95

Artikkel I

Sosial nettverksanalyse av komplekse organisasjoner



Ayse Gull Tufan

OSLOMET

OsloMet – storbyuniversitetet

**Fakultet for helsevitenskap
Institutt for atferdsvitenskap**

Sammendrag

Artikkelen er en review-artikkel, hvor formålet med artikkelen har vært å gi et bilde av det historiske perspektivet til nettverksanalysen samt se hvordan bruken av nettverksanalysen kan benyttes og komme til nytte i komplekse organisasjoner.

Økende kompleksitet i samfunnet fører med seg behovet for organisasjoner som endrer seg i takt med omgivelsene. Det er selvfølgelig utallige aspekter ved endringer i samfunnet. I det store bildet vil artikkelen fokusere på det sosiale nettverket blant medarbeidere i komplekse organisasjoner. Det sosiale nettverket vil forsøkes å forstås i lys av sosial nettverksanalyse (SNA).

Det er særlig 2 årsaker som bemerker seg når det gjelder viktigheten av å rette oppmerksomheten mot nettverk i organisasjoner. Det er forståelse for hvordan organisasjonen fungerer, og hvordan nettverkets ulike sider har avgjørende betydning for yteevne, læring og innovasjon (Cross, Parker og Cross 2004, s. 10).

Jeg har benyttet meg av begrepet organisasjon jf. Jacobsen og Thorsvik (2013, s. 18) sin definisjon av organisasjoner. Forståelsen for organiseringen av det aktuelle nettverket er også sentralt. Det er særlig tre begrep som benyttes for å få en økt forståelse av sosiale nettverk; sosialt nettverk, sosial kapital og sosiale støttesystemer (Fyrand, 2016, s. 31). Sosiale nettverk viser til samhandling og kontakt mellom mennesker. Den sosiale nettverksanalysen kan avdekke om nettverksstrukturene i ett gitt nettverk er åpne eller lukkede. Den sosiale kapitalen kan i lys av en nettverksanalyse gi indikasjoner på hvor lett eller vanskelig det er å oppsøke og opprette kontakt (Schiefloe, 2015, s. 221).

Nettverksanalysen kan analysere hva innholdet i de sosiale støttesystemene er. Det kan bidra

med kunnskap om innholdet i kommunikasjonen, og gi informasjon om kommunikasjonen er av den instrumentelle typen, hvor blant annet praktisk hjelp kan være tema, ifølge Suurmeijer referert i (Fyrand, 2016, s.32).

Teorien, community of practice er relevant i forståelsen av sosiale nettverk ved bruk av sosial nettverksanalyse, hvor målet er å forbedre komplekse organisasjoner. Når nettverksanalysen har gitt et bilde av hvordan informasjonsflyten er i et nettverk, vil det kunne gi en pekepinn for å forbedre community of practice, slik at beste praksis overføres til organisasjonens medarbeidere (Cross, Parker, & Cross, 2004, s. 10).

Formålet med artikkelen

Formålet med artikkelen er å se på de ulike teoriene som er blitt brukt for å analysere ulike nettverk, da særlig i lys av sosial kapital.

Gjennom det siste århundret har det nærmest vært en eksplosjon av interesse for nettverksbygging på tvers av ulike fagområder. For forskere innen sosiale fag har teoriene om nettverk vært av særlig interesse og bidragsgivende for å få forklaringer om sosiale fenomen i et bredt spekter av fag (Fyrand, 2016, ss. 24-28).

Nettverksanalyse har og blir ofte brukt i forbindelse med rådgivning av ledere i sammenheng med kunnskapshåndtering. Dette kan for eksempel være at en organisasjon har som mål å utnytte kunnskapen og kapasiteten som medlemmene i nettverket besitter på en bedre måte (Schiefløe, 2015, s. 220). Ett av fagområdene som nettverksanalysen særlig har vært benyttet i, er nasjonalt sikkerhetsarbeid. I arbeidet mot organisert kriminalitet har bruken av nettverksperspektiv stått sentralt. En måte å jobbe med nettverk på har vært å tegne kart på

veggene i rommet, og deretter skissert koblinger mellom «personer av interesse». Denne strategien sies blant annet å ha bidratt til å fange Saddam Hussein i sin tid (Borgatti et al. 2009, s. 893).

Kompleksitet

I et samfunn og arbeidsliv preget av økende kompleksitet er evnen til å analysere atferd i systemer som stadig er under endring av stor betydning (Sandaker, 2010, s. 471).

Systemene som styrer samfunnet er nødt til å endre seg i takt med samfunnet for å holde systemene i sjakk samt tilfredsstille kravene til etterspørselen. Et resultat av dette, blir det som kalles et komplekst adaptivt system, et system som endrer sin oppførsel som reaksjon på omgivelsene (Sandaker, 2010, s. 479).

I en verden hvor mange ulike deltakere tilpasser hverandre, er det ekstremt vanskelig å forutse hvilke handlinger en vil gjennomføre. I slike komplekse adaptive systemer er det ofte mange deltakere, og muligens mange ulike deltakere. Når disse mange og ulike deltakerne i systemet samhandler, og samhandler på innviklede måter, kan det føre til at systemet kontinuerlig fører til omforming av deltakernes kollektive fremtid. Kompleksiteten kan stamme fra grunnleggende årsaker som ikke alltid kan fjernes. Selv om ansvar ofte oppfattes som en forpliktelse, kan det faktisk være en ressurs. Axelrod og Cohen (2000, ss.12-13) sier som en fortsettelse av dette at kompleksiteten ikke skal fjernes, men at man heller bør undersøke hvordan dynamikken i et komplekst adaptivt system kan brukes til å produsere produktive slutninger. Hvis en økende forekomst av en viss kriminalitet i samfunnet kan forutsees, vil systemet ha muligheten til å reagere og dermed tilpasse bekjempelsen av den i forhold til forekomsten. Dette vil bidra til å opprettholde bekjempelsen på et nivå som svarer til økningen av den gitte kriminaliteten. Selv om problemet med den kriminalitetsformen er

forutsett, vil det ikke nødvendigvis gjøre det mulig for systemet å etterkomme miljøets krav. Et slikt scenario vil kunne føre til manglende trygghet hos befolkningen i forhold til systemet som de skulle støtte seg på.

Som en konsekvens av at arbeidslivet, som i løpet av de fire siste tiårene synes å ha gått fra en stor grad av institusjonell avhengighet til en mer funksjonell avhengighet og kompleksitet, vil det også medføre endringer i de rollene aktørene har i dagens arbeidsmarked. Eksempelvis som arbeidstaker i velferdsetaten vil det være nødvendig med et tett samarbeid mellom kommunen, fylket og staten (Sandaker, 2010, ss. 480-481).

Når det skal kontrolleres om velferdsetaten holder mål i forhold til tjenesteyting vil det ikke være holdbart med kun kartlegging av saksbehandlers yrkesutøvelse. Her vil det være flere aktører som er med på å definere om det ytes tjenester som bidrar til at brukeren føler seg trygg og ivaretatt. Ved en slik undersøkelse vil det ikke være én institusjon som blir undersøkt, men et system som fungerer via flere aktører (Sandaker, 2010, s. 481). Det finnes ulike måter å utnytte kompleksiteten på. En måte kan være at et av medlemmene i et arbeidsteam setter opp en arbeidsmåte, hvor hver arbeidstaker får informasjon om hvordan hver enkelt arbeidstaker bidrar i systemet (Axelrod & Cohen, 2000, s. 13). Det er viktig at alle aktørene som er med på å danne det helhetlige bildet er med i kartleggingen/kontrollen for å kunne tilby en fullgod løsning for kundegruppen. I et komplekst system hvor både brukerne og de ansatte i systemet er trygge på at avgjørelsene som blir tatt er i samsvar med omgivelsenes endrede forventinger vil ha større sjanser for å overleve.

Hva skjer dersom systemet ikke klarer å forutse og kontrollere konsekvensene av den økende kompleksiteten i samfunnet? Sandaker (2010, s. 482) skriver at ethvert system som ikke kan møte sine omgivelers grad av kompleksitet, har små sjanser for å overleve.

Informasjonsflyt i organisasjoner fra et nettverksanalytisk perspektiv

Hovedfokuset i oppgaven vil være å se på de emergente prosessene, som er prosesser hvor det er samspill mellom enkle strukturer eller atferder som danner et komplekst mønster (Axelrod & Cohen, 2000, s. 15). I de emergente prosessene er forståelsen av nettverkskultur og det som inngår i definisjonen av nettverkskultur viktig, da den vil bidra med en presisering av viktigheten rundt blant annet ens plass/posisjon i nettverket. (Whelan, 2015, s. 584).

Jeg vil gå nærmere inn på hvordan man kan se på informasjonsflyt gjennom et nettverksanalytisk perspektiv i organisasjoner. Men, før jeg går nærmere inn på detaljnivået i nettverksanalysen, vil jeg komme med en nærmere forklaring av begrepene organisasjon, kompleksitet og nettverk.

Organisasjon

Utgangspunktet for om en gruppe blir definert som en organisasjon eller ikke, har å gjøre med om deltakerne i gruppen har felles oppgaver og mål som knytter dem sammen, samt om det foreligger retningslinjer og prosedyrer som samordner arbeidet til medlemmene/deltakerne i organisasjonen. På det teoretiske planet definerer Jacobsen og Thorsvik (2013, s. 18) organisasjon som et sosialt system hvor strukturen bevisst er lagt opp for å løse gitte oppgaver og realisere bestemte mål. I den teoretiske definisjonen nevnes begrepene *sosialt* og *system*. System refererer til et avhengighetsforhold av ressurser fra omgivelsene for å opprettholde

virksomheten. Begrepet sosialt viser at organisasjoner er bestående av samhandlende mennesker (2013, 18).

I arbeidet med å se på nettverk i organisasjoner kommer Mintzberg referert i Jacobsen og Thorsvik (2013, ss. 94-95) sin forklaring av de fem hoveddelene i en organisasjon godt med. Det gir et bilde av hvordan arbeidsfordelingen i den gitte organisasjonen kan være. De ulike delene har ulike oppgaver:

1. Operativ kjerne: I denne delen av organisasjonen jobber de som er i arbeidet med å realisere organisasjonens overordnede mål. I den operative delen vil produksjonsrelaterte oppgaver som for eksempel saksbehandling eller tjenesteyting stå sentralt.
2. Videreformidling av informasjon fra operativ del oppover i systemet, og vice versa. Mellomledelsen har også hovedansvar for å koordinere og ha kontroll over produksjonen.
3. Toppleidelse: I for eksempel et departement, ville toppleidelsen vært bestående av departementsråden. Ledelsen på topp er de med det øverste administrative ansvaret for organisasjonen.
4. Teknostruktur: Personene som inngår som en del av teknostruktur vil påvirke organisasjonens produksjon gjennom det å utforme planer, ha kontroll over økonomien, gjennomføre opplæring samt utforme planer og rutiner.
5. Støttestruktur: Her kommer ulike funksjoner som sentralbord, rengjøring, kantinedrift og lønnsutbetaling inn. Selv om ikke noen av støttestrukturene har noe med produksjon å gjøre, er de nødvendige for at organisasjonen skal fungere

De første tre punktene defineres som linjeorganisasjonen, som er betegnelsen på det formelle hierarkiet av beslutningsmyndighet. I dette ligger det at den som sitter over en annen i linjen formelt sett kan bestemme over den under seg. De to siste defineres som stabsfunksjonen. Stabsfunksjonen skal bistå ledelsen med ledelse og styring av organisasjonen samt utførelse av fellesfunksjoner. I begrepet fellesfunksjon inngår altså det å hjelpe og bistå den operative delen av organisasjonen (2013, ss. 90-91).

Det å rette oppmerksomheten mot nettverk i formelle organisasjoner, vil kunne gi oss informasjon om det uformelle samspill- og atferdsmønsteret i organisasjonen. Videre vil det også kunne gi oss innsikt i de ansattes uformelle posisjoner og roller (Fyrand 2016, s. 353).

Formelle strukturer i komplekse organisasjoner regenerer interaksjonene blant medlemmene i nettverket. Dette hjelper deltakerne i nettverket med å beslutte hvilke interaksjoner som bør beholdes eller forkastes (Clement & Phanish , 2017, s. 3879). De formelle strukturene påvirker dannelsen av de sosiale interaksjonene ved å forme nettverksdeltakernes representasjon av hverandres attraktivitet som samspillspartnere (2017, s.3883).

Det har i organisasjonsteorien vært et tema vedrørende det å skille mellom private og offentlige organisasjoner. Det største skillet kan sies å være at offentlige organisasjoner eies av det offentlige; herunder statlige eller lokale myndigheter og styres av valgte politikere. Private organisasjoner derimot styres og eies av private investorer. Kort fortalt kan offentlige organisasjoners oppgaver i et overordnet blick være å ivareta sentrale demokratiske verdier; herunder flertallsstyre, vern av permanente minoriteter og representativitet. Videre er effektiv drift av produksjon av varer og tjenester, samt ivaretagelse av, sentrale rettsstatsverdier hvorav likebehandling, forutsigbarhet og offentlighet står sentralt. Den siste særegenskapen til

en offentlig organisasjon som nevnes er at de ikke opererer i et marked med salg av varer og tjenester. Offentlige organisasjoner har komplekse mål og en kultur preget av mindre risiko. (2013, ss.29-30).

I arbeidet med å forstå det sosiale samspillet gjennom et nettverksanalytisk perspektiv i organisasjoner vil det være de formelle prosessene som vil være i fokus. Axelrod og Cohen (2000, s. 15) ser ikke på kompleksitet bare som mange bevegelige deler. Kompleksitet for dem er et system bestående av deler som interagerer på måter som påvirker sannsynligheten for senere hendelser. Resultatet av kompleksitet kan ofte være emergente egenskaper. Disse egenskapene fremstår ikke alene i hver enkelt del, men kun i samspill med de andre delene. Et eksempel er at en nervecelle alene ikke har bevissthet, men menneskehjernen har bevissthet som en emergent egenskap (Axelrod & Cohen, 2000, s. 15).

Komplekse systemer

Elvenes, (2005) skriver i sitt innlegg på magma.no, at begrepet kompleksitet kan defineres ved å si at det er en funksjon av antall elementer og relasjoner i et system. Sandaker (2010, s. 482) skriver at graden av kompleksitet defineres ut ifra tiden det tar å beskrive kompleksiteten. I et samfunn og arbeidsliv preget av økende kompleksitet er evnen til å analysere atferd i systemer som stadig er under endring av stor betydning. Systemene som styrer samfunnet er nødt til å endre seg i takt med samfunnet for å holde systemene i sjakk, samt tilfredsstille kravene til etterspørselen (Sandaker, 2010, s. 471).

I et komplekst system hvor både brukerne og de ansatte i systemet er trygge på at avgjørelsene som blir tatt, er i samsvar med omgivelsenes endrede forventinger, vil ha større sjanser for å overleve (Sandaker, 2010, s. 481).

Nettverk

I forordene til Schiefloe (2015) skriver han at sosiale nettverk for første gang ble nevnt i faglitteraturen på 50-tallet. Begrepet ble brukt i beskrivelse av koblinger i uformelle sosiale relasjoner i lokalmiljøer. Ganske raskt ble det oppdaget og benyttet som et hjelpemiddel i analyse av enkeltmenneskers situasjon.

Nettverksbegrepet blir benyttet innen ulike fagområder. Noen ser på nettverk som en generell tilnærming for å se på sammenheng og avhengighet mellom og innenfor organisasjoner, mens andre bruker nettverk til å belyse strukturer og mønstre rundt sosiale medier og digitale verktøy (Schiefloe, 2015, s. 44). Innenfor det store spekteret av ulike nettverk, vil jeg gå nærmere inn på det som defineres som sosiale nettverk. Et sosialt nettverk er et faguttrykk for samhandling og kontakt mellom mennesker. Når det er relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker, kan det ifølge Schiefloe (2015, s.42) sies å være et sosialt nettverk. Se figur 1 for et sosialt nettverk illustrert i billedform.

De tre hovedformene av sosiale nettverk som det skilles analytisk og praktisk mellom er; individnettverk, kontekstuelle og partielle nettverk. I partielle nettverk vil personer med for eksempel interesse for samme fag være knyttet sammen. Individnettverk, også omtalt som egosentriske nettverk, tar utgangspunkt i en bestemt person som tegnes i midten. Det tredje nettverket, kontekstuet, er nettverk hvor uformelle relasjoner oppstår innenfor en avgrenset organisasjon. Figur 1, kan illustrere alle de tre nevnte nettverkstypene, det kommer an på hva nettverkets innhold er. Hvis figuren for eksempel viser samarbeidsrelasjoner blant ulike offentlige aktører med interesse for et felles fag, er det et partielt nettverk. Kontekstuelle eller partielle nettverk kan ha en form for lukningsfunksjon. Lukningsfunksjonen viser til barrierer mot nytenkning og erfaringsinnhenting utenfra. I motsetning til nettverk med

lukningsfunksjon, kan nettverksstrukturene være åpne. Dette innebærer at det er åpninger i nettverket som tillater å hente inn impulser utenfra, og for å knytte inn nye deltakere (Schiefløe, 2015, s. 14).

Begrepet sosialt nettverk ble først brukt av den britiske antropologen John Barnes (1954) (Fyrand, 2016, s. 27). Klausen referert i Schiefløe (2015, s. 42) påpeker at Barnes brukte begrepet for å beskrive den uformelle strukturen i kystsamfunnet Bremnes som ligger i Bømlo kommune. Inspirasjon til begrepet oppstod da Barnes tittet på et fiskegarn som hang til tork. Fiskegarnet ble brukt som en metafor der knutene illustrerte personer og trådene illustrerte relasjoner. Viktige sosiale prosesser som for eksempel tilgang til jobber og politisk deltakelse, ble forklart ved å forstå den sosiale strukturen som et nettverk. Sosial nettverksteori er kun beskrivende eller bare en metode. Mulig den eldste kritikken av sosial nettverksforskning handler om at fagområdet mangler en naturlig teoretisk forståelse ifølge artikkelen til Borgatti et al. (2009, s. 894).

Historien bak nettverksanalysen innen sosial forskning beskrevet av Borgatti et al. (2009, s.892) starter med flukten til elevene fra Hudson School for Girls høsten 1932. I løpet av én til to ukers periode hadde skolen en fluktrate som tilsvarte 30 ganger høyere enn normalen. Psykiateren Jacob Moreno referert i (Borgatti et al. 2009, s. 892) hadde en teori om at fluktårsaken ikke hadde særlig med individuelle faktorer å gjøre. Han knyttet heller masseflukten til et underliggende sosialt nettverk.

Arbeid innen sosiale nettverk ble brukt i flere avanserte felt i perioden 1940 til 1950. Anvendelsen av sosiale nettverk kom til nytte i bruken av algebramatriser og grafteori. Dette var for å formalisere fundamentale sosiale-psykologiske konsepter. Slik bruk gjorde det mulig

å objektivt avdekke emergente grupper innen nettverksdata. Rundt 1950-årene skrev matematikeren Kochen og den politiske forskeren de Sola Pool en artikkel som senere ble publisert i 1978, referert i (Borgatti et al. 2009, s.892). Hovedtemaet i publikasjonen var «small world»-problemet, som kort fortalt handler om hva sannsynligheten for at to tilfeldige respondenter fra en tilfeldig populasjon kjenner hverandre. I den nevnte perioden ble også nettverksanalysen brukt av sosiologer som analyserte endringer i de sosiale strukturene i forskjellige byer (2009, s.892).

I 1980 ble sosial nettverksanalyse etablert som et fag innen den sosiale forskningen. 1990 var året hvor nettverksanalysen utstrålte innen ulike fag, som eksempelvis fysikk og biologi. Blant alle felt som nettverksanalysen er anvendt i, kommer nasjonal sikkerhet som en arena hvor nettverksanalyse særlig har blitt omfavnet (2009, s.892).

I analysen av sosiale nettverk, hvor det sosiale nettverket betraktes som et system, vil det være nødvendig med oversikt over deltakerne, relasjonene mellom deltakerne, interaksjonen (bytte og samarbeid) og ikke minst oversikt over hvordan det overordnede mønsteret ser ut. Det å utføre sosial nettverksanalyse forkortes til *SNA* (Schiefløe, 2015, s. 32).

Under omtalen om sosial nettverksteori mener Borgatti et al. (2009, s. 895) at vi må huske på viktigheten av struktur. For eksempel kan team med lik sammensetning av ferdigheter utrette veldig ulikt avhengig av mønsteret på relasjonene mellom deltakerne. Det nivået den individuelle noden befinner seg på, utfallet til noden og fremtidige egenskaper er delvis avhengig av dens posisjon i nettverksstrukturen.

Historisk sett vil tradisjonell samfunnsforskning forklare et individs konsekvenser som et resultat av andre egenskaper ved samme person. Det kan for eksempel være at inntekt vises å være et resultat av utdanning og kjønn. Mens i forskningen av sosiale nettverk ser man på individets sosiale miljø for å finne forklaringer. Dette kan være gjennom påvirkningsprosesser som for eksempel individer som følger sine venners yrkesvalg eller via innflytelsesprosesser (2009, s. 894).

Når vi står ovenfor en form for organisasjonsutvikling, er det viktig og nyttig å kartlegge og analysere nettverk. Forståelse for hvordan de uformelle sosiale nettverkene er bygget opp og fungerer kan særlig være til nytte når en har som mål å bedre samarbeidet (Schiefløe, 2015, s. 218).

Følgende variabler er særlig relevante å operasjonalisere ved gjennomføring av en sosial nettverksanalyse:

Density: Refererer til antallet av reelle forbindelser sett i forhold til antallet mulige forbindelser (Parise, 2007, ss. 367-368).

Cluster coefficient: Er et mål som skal vise i hvilken grad hvilke noder pleier å være i klynger. Årsaken til dette er at i de fleste sosiale nettverk er det en tendens av noder til grupper i klynger eller sub-nettverk (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 180).

Average distance: Kan for eksempel være at nodene i nettverket har varierende direkte forbindelser med andre noder, og at det egentlig i det store bildet ikke finnes direkte forbindelse med det store flertallet av noder i nettverket. Formålet med dette målet er å finne avstanden mellom to noder i et nettverk, eller gjennomsnittlig minste antall av noder mellom hver node i nettverket (Parise, 2007, s. 368).

Homophily: Viser eller indikerer hvilke noder som har en tendens til å etablere forbindelser med andre noder som de deler felles egenskaper med (Borgatti et al., 2018, s. 6).

Variablene vil kunne si noe om hvor lett eller vanskelig det er for medarbeiderne å komme i kontakt med andre i organisasjonen. Kontakten kan for eksempel omhandle rådføring eller behov for å dele erfaringer. Variablene kan også gi oss informasjon om kommunikasjonen som foregår og informasjonsutvekslingen (Schiefloer, 2015, s. 221).

Det grunnleggende målet vil være å få en forståelse av hvordan medarbeiderne i en organisasjon er i kontakt med hverandre og hvordan kontakten påvirker deres arbeid. Ettersom det er en organisasjon som vil analyseres, kan organisatorisk nettverksanalyse (ONA) benyttes som en underkategori av SNA. Organisasjoner bruker ulike nettverksanalyser for å kunne kartlegge egenskaper som kan ha betydning for blant annet yteevne (Schiefloer, 2015, s. 218).

Ifølge Cross & Thomas (2009) referert i Schiefloe (2015, s.218) vil ONA komme til særlig nytte i prosesser med organisasjonsutvikling som fokus. Organisatoriske nettverksanalyser kan blant annet brukes for å avdekke svakheter i måten en organisasjon fungerer på.

Analyse av nettverk

Viktigheten av analyseverktøyet en skal benytte seg av ved analyse av ulike nettverk står sentralt. Når organisasjoner står i fokus, og samhandlingen blant nettverksmedlemmene i en gitt organisasjon er av interesse, kan sosial kapital være riktig innsynsvinkel. Leana og Buren (1999) referert i Schiefloe (2015, s. 210) viser til 2 komponenter som en del av sosial kapital i organisasjoner. En av disse er «*associability*». Begrepet viser til deltakernes evne og vilje til å

sette kollektive mål og handlinger som første prioritet, i stedet for prioritering av individuelle mål. Den andre komponenten er *tillit*. Varig og robust tillit er en forutsetning i organisasjoner. Det er her snakk om generalisert tillit, som betyr at en har tiltro til andre og deres intensjoner ettersom de tilhører det samme fellesskapet i følge Leana & van Buren, 1999, referert i (Schiefløe 2015, s. 224). All forskning om sosial kapital på de ulike nivåene fokuserer på tillit som en nødvendig forutsetning. Tilliten knyttes til sårbarhet og risiko. Samtidig innebærer også tillit muligheter for oppnåelse av gevinst (Schiefløe, 2015). Dette kommer jeg nærmere inn på litt senere.

De ulike nivåene det vises til i forskningen av sosial kapital er meso- og makronivå.

Mesonivået viser til forholdet mellom mennesker som kjenner hverandre, når bekjentskapet gir en tillit knyttet til fag eller forretning omtales det som kognitiv tillit. Tillit på *makronivået* handler om samfunnsnivået, som da innebærer i hvilken grad innbyggerne har tillit til statlige institusjoner som rettssystemet, offentlige administrasjoner, politikere/regjering og politiet (Schiefløe, 2015, ss. 26-27).

Ved analyse av organisasjoner er relasjonen mellom kolleger vesentlig å se på. Sett i lys av tillit vil relasjoner mellom kolleger være et eksempel på det som omtales som partikulær sammenbindende tillit. Partikulær tillit handler om tilliten vi har til andre mennesker vi har et personlig forhold til og erfaringer med. Sammenbindende tillit oppstår mellom mennesker som har noen felles sentrale kjennetegn, som eksempelvis religion, språk eller etnisitet (2015, s. 224).

Når svarene fra en nettverksanalyse foreligger, vil det kunne fortelle oss om hvor lett eller vanskelig det er for de ansatte i organisasjonen å opprette kontakt med hverandre. Videre vil

også funnene fra en slik analyse danne et bilde av hvordan informasjonsutvekslingen og kommunikasjonen foregår (Schiefløe, 2015, s. 221). Totalt sett vil dette også gi oss et bilde av den enkeltes sosiale kapital.

Algan, Pierre & Sangnier (2014) har forsket på betydningen av tillit knyttet til skattemoral og holdningene til statlige velferdsytelser i de skandinaviske landene. Forutsetningen for støtten til velferdsordningene og folks ønske om å bidra i skattekassen er avhengig av et høyt nivå av tillit i samfunnet. Forskningen viser at folk stoler på at flesteparten i samfunnet bidrar i skattekassen. Tilliten til at offentlige myndigheter følger reglene er også tilstede. Funnene indikerer altså en sammenheng mellom generelt tillitsnivå og oppslutningen om et godt velferdssystem (gevinst). I europeiske land med lavere tillitsnivå på generell basis, ytres det ønske om gode velferdsordninger. Til tross for at det er tilstede et ønske om gode ordninger, mangler viljen til å betale skatt som skal finansiere disse. Landene med de nevnte holdningene har også en befolkning som gjennomgående har liten tillit til offentlige myndigheter og politikere. Dette kan delvis forklare årsaken til at det er vanskelig å gjennomføre endringer i europeiske land som sliter med kombinasjonen av kostbare velferdsytelser og svak finansiering av staten (Algan, Cahuc, & Sangnier, 2014, s. 14).

Nettverksanalyse og teori

Ved studier av organisasjoner er det bekreftet at nettverk er en naturlig del av organisasjoners liv. Viktige kvaliteter ved nettverkene i organisasjoner er nettverkens utstrekning, form og innhold. Disse sidene har blant annet betydning for samarbeid og kommunikasjon. Nohria (1992) referert i Schiefloer (2015, s. 210) peker på tre årsaker som har bidratt til å gjøre nettverk interessant i sammenheng med studier av organisasjoner. Blant hovedårsakene nevnes organisasjoner hvor organisasjonsmodellene er preget av koblinger på tvers og mellom bedrifter.

Cross, Parker og Cross (2004, s.10) nevner to hovedårsaker ved viktigheten av å rette oppmerksomheten mot nettverk i organisasjoner. Den ene årsaken er for å forstå hvordan en organisasjon faktisk fungerer, og den andre er at de ulike sidene ved nettverkene vil være av avgjørende betydning for yteevne, læring og innovasjon.

Sosiale støttesystemer

Sosiale støttesystemer er et perspektiv hvor vi legger til grunn at det utveksles og byttes ulike former for hjelp, det er det sosial støtte-perspektivet handler om. Det sosiale nettverket vi er en del av består av relasjoner som kan bidra med ressurser som kan være til hjelp slik at nettverksmedlemmene kan møte og mestre utfordringer i livet på en konstruktiv måte (Fyrand, 2016, s. 32).

Thoits (1982) referert i Fryrand (2016, s. 32) presiserer at sosial støtte både er person- og situasjonsbestemt. Gjennom et nettverksanalytisk perspektiv vil fokus på de sosiale støttesystemene gi informasjon om innholdet i samhandlingen mellom de ulike relasjonene i nettverket. Suurmeijer mfl. (1995) referert i Fyrand (2016, s.32) viser til to typer av sosial støtte, hvorav det ene er sosialemosjonelle og den andre er instrumentelle. I det sosialemosjonelle inngår ulike typer følelsesmessig støtte og sosialt samvær. Den instrumentelle typen viser til ulike typer praktisk hjelp, rådgivning og økonomisk bistand.

Community of practice

Det sies at community practice er kjernen i det sosiale arbeidet og nødvendig for sosialarbeidere. Community practice sammenlignes med et program som gir øvelser/rutiner for å endre atferdsmønsteret i ulike fellesskap, som for eksempel grupper, organisasjoner eller

institusjoner. Organiseringen av gruppene og strategiene for utviklingen av de respektive fellesskapene vil være en del av øvelsene som vil hjelpe en gruppe eller et fellesskap med felles interesser til å bli mer effektive, virkningsfulle, og støttende til det sosiale fellesskapet (Gray, Midgley & Webb , 2012, ss. 9-10).

Community kan forstås på to måter, hvorav den ene forståelsen peker på opplevd fellesskap mellom mennesker generelt og den andre på den spesielle typen fellesskap hvor opphavet har sine røtter fra geografisk tilhørighet, også kalt local community (Schiefløe, 2015, s. 38).

Uansett hvordan community defineres vil definisjonen inneholde 3 sammenfallende elementer hvorav disse er:

1. Avgrenset geografisk bosted.
2. Mellommenneskelige relasjoner som knytter sammen folk og,
3. felles aktiviteter og opplevelser av fellesskap eller tilhørighet.

(Schiefløe, 2015, s. 38).

Wenger & Snyder (2000, s. 141) nevner fire årsaker til at community practice bør anvendes. Det første er at det bidrar til å løse problemer raskt. Medlemmer av en community of practice vet hvem som bør kontaktes når det oppstår et problem. Medlemmene vet også hvordan spørsmålet skal formuleres eller legges frem for at den man henvender seg til, innen kort tid kan fokusere på kjernen i problemstillingen og dermed innen rimelig tid respondere (Wenger & Snyder, 2000, s. 141). På samme måte som community of practice viser til at medlemmene i det gitte samfunnet vet hvor de skal henvende seg ved et oppstått problem, viser den sosiale nettverksanalysen at det å rette oppmerksomheten mot nettverk i organisasjoner vil bidra til å få en forståelse for hvordan organisasjonen fungerer.

Sosial nettverksanalyse benyttes for å se på hvordan informasjonen beveger seg i nettverket (Cross, Parker, & Cross, 2004, s. 10). Når et bilde av informasjonsflyten foreligger kan det bidra til å forbedre community of practise, slik at beste praksis overføres. I dette ligger det at community of practice er et perfekt forum for å dele og spre informasjon om den beste måten å jobbe på i den gitte organisasjonen (Wenger & Snyder, 2000, s. 141). Tidligere ble nettverksanalysen brukt for å rådgi ledere i forbindelse med kunnskapshåndtering (Schiefløe, 2015, s. 220). Denne rådgivningsfunksjonen kan brukes av medlemmene i community of practice, hvor alle i organisasjonen kan bidra med håndteringen av kunnskapen.

Å rette et nettverksanalytisk blikk mot organisasjoner kan vise hvordan nettverkets ulike sider har avgjørende betydning for yteevne, læring og innovasjon. Å tilegne seg denne kunnskapen kan bidra til å utvikle det tredje punktet innen community practice nevnt av Wenger og Snyder(2000), som viser til utvikling av profesjonelle ferdigheter. Dette argumentet er basert på at studier har vist at lærlinger lærer like mye fra en som arbeider som nyutdannet, enn hva han/hun ville lært fra en med håndverker med lang fartstid innen yrket. Det virker klart at effektiv læring er avhengig av tilgjengeligheten av jevnaldrende og deres ønske eller vilje til å lære bort, og fungere som mentorer. Det siste punktet viser til at community of practice hjelper selskaper med å rekruttere og beholde talenter. Amerikanske styringssystem har funnet ut at communities of practice kan være et redskap for selskapene som bidrar til å vinne kampen om å kapre talenter (Wenger & Snyder, 2000, s. 141).

Interorganisatorisk relasjon

Jacobsen og Thorsvik (2013) skriver om *interorganisatoriske* relasjoner. En slik relasjon fremkommer når et samarbeid etableres mellom organisasjoner. Den viktigste grunnen for å

starte et slikt samarbeid, er ressurstilgangen dette åpner for. Blant de tre typene av interorganisatoriske relasjonene, er nettverk én av dem. For å kunne definere hva slags type nettverk dette er, må tre mål vurderes:

- 1- Type sammensetning,
- 2- nettverkets tetthet,
- 3- indirekte eller direkte kobling

Sammensetningen av samarbeidet mellom organisasjonene kan sees på som en bytterelasjon, hvor informasjonsdelingen mellom de ulike aktørene er «varen» som byttes.

Aktørene som inngår i en slik relasjon er koblet sammen for å dra nytte av hverandres ressurser. La oss se på luftfartsalliansen Star Alliance som et eksempel. I luftfartsalliansen vil et medlem kunne dra nytte av informasjonen som finnes i nettverket, og vice versa. Det å kun ha en fot innenfor alliansen åpner for et spekter av informasjon fra alle medlemmene. Informasjonen flyselskapene har tilgang til, vil for eksempel gi dem muligheten til å planlegge og utarbeide et tilbud til publikum som luftfartsalliansen viser at mangler på markedet. Etatene som er med, vil dra nytte av informasjonen som kommer inn, og de andre nettverksmedlemmene vil dra nytte av hverandres kunnskap (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 224).

Sosial kapital

I 2017 skrev Lin at sosial kapital innen de to siste tiårene har blitt til et av de mest fremtredende begrepene innen samfunnsvitenskapen. Han hevder at teori om sosial kapital må baseres på den grunnleggende forståelsen om at sosial kapital er bestående av ressurser i det sosiale nettverket (Lin, 2017, s. 1). Det grunnleggende i kapital, om det gjelder sosial eller økonomisk, er at det i forståelsen av begrepet ligger merverdi, og at det representerer en investering med forventet avkastning (2017, s. 2). De fire elementene, informasjon,

innflytelse, sosiale referanser og forsterkning kan forklare hvorfor den sosiale kapital får telling på områder som ellers ikke ville fått telling. Dette kan eksempelvis være innen de ulike formene av personlig kapital, som økonomisk- og menneskelig kapital (2017, s. 2).

I arbeidet med å se på sosial kapital har forskningsrådet (2005) utarbeidet en rapport hvor behovet for mer forskning rundt sosial kapital tilnærming understrekes. I rapporten, stilles blant annet spørsmålet om det er bestemte aktiviteter eller typer av kontakt som fremmer tillit og samarbeid. Sosial kapital gir en ny innfallsvinkel til spørsmålet som er stilt over, og blir sett på som et bidrag for å fremme samarbeid og oppnåelse av viktige mål (Norges Forskningsråd, 2005, s. 15). Under punkt tre, *hva mener vi med sosial kapital*, nevnes de fire forskere som gjør seg særlig bemerket i omtalen av sosial kapital. Forskerne Bourdieu, Loury, Coleman og Putnam kan sies å ha æren for å ha utviklet forståelsen av sosial kapital. De fire forskerne har delte meninger om hva sosial kapital innebærer. Bourdieu referert i Norges forskningsråd (2005, s.93) oppfatter sosial kapital som noe som bygges av enkeltpersoner, og som enkeltpersonen selv bruker for å fremme egne interesser. De tre andre, Loury, Coleman og Putnam derimot betrakter sosial kapital som en utilsiktet følge av personers investering av tid, oppmerksomhet og krefter. De mener videre at sosial kapital er en offentlig gode som andre kan dra nytte av (Norges Forskningsråd, 2005, ss. 19-24).

Studien av sosial kapital viser dens betydning på flere nivåer, herunder organisasjonsnivå. Uansett hvilket nivå den sosiale kapitalen befinner seg på, vil den kunne utgjøre en ressurs. For at den skal kunne bli værende en ressurs må den bygges opp, vedlikeholdes og fornyes (Fyrand, 2016, s. 33). Organisasjoner med uformelle kommunikasjonskanaler vil kunne øke evnen til læring og handlingsrommet til organisasjoner (Schiefløe, 2015, s. 98).

Putnam (2000) tydeliggjør i boken, *Bowling Alone*'s kapittel 22 at sosial kapital har en bakside. Bourdieu referert i Norges forskningsråd(2005, s.11) påpeker at elitens beholdning av sosiale kapital er til ulempe for den svakere delen av samfunnet. Det har også vært rettet en felles kritikk mot omtalen av sosial kapital. Kritikken har vært mot alle de sentrale bidragsyterne bak utviklingen av sosial kapital- tilnærmingen og har blant annet handlet om manglende undersøkelser knyttet til temaet kjønn. Foreligger det ulikheter ved menn og kvinners opparbeidelse og vedlikehold av sosial kapital? Videre vises det til undersøkelser som at høyt utdannede har mer tilgang til sosial kapital sammenlignet med personer med mindre utdanning. Bourdieu som det refereres til angir som et supplement til dette at elitens sosiale kapital er til ulempe for den svake delen av samfunnet (Norges Forskningsråd, 2005, s. 11).

Håkon Lorentzen skriver i sitt notat til Norges forskningsråd, 29.07.2004 at det var Robert D. Putnams bok, «*Making Democracy work*» som utløste den internasjonale interessen for sosial kapital i 1990-årene. Begrepet sosial kapital sies å være et begrep som er utviklet for å få en bedre forståelse av hvordan sosiale nettverk kan utgjøre en ressurs og for å studere hvordan den aktuelle typen sosiale nettverk fungerer. Når forståelsen er på plass vil det bidra til å sikre individuell og kollektiv velferd (Norges Forskningsråd, 2005, s. 55).

Fyrand (2016, s. 33) snakker om sosial kapital som en del av sosial nettverksanalyse. Sosial kapital kan både være på individ- og systemnivå. I denne delen vil jeg skrive om sosial kapital som en systemegenskap. Den generelle forståelsen av kapital handler om ressurser som kan konverteres, anvendelse av kapitalen for å oppnå noe annet (Fyrand 2016, s. 32).

Sosiale kvaliteter som oppstår i samhandlingen mellom individer som opplever å være medlem av og forpliktet ut fra et sosialt fellesskap, vil da handle om sosial kapital som en systemegenskap. Kvalitetene som nevnes vil kunne gi utslag på følgende to måter:

- At medlemmene føler ansvar overfor fellesskapet, samt at de er motivert for å bidra til utvikling og vedlikehold av fellesskapet.
- At medlemmene har en vilje til å bidra overfor de andre deltakerne.

Med høyt nivå av nevnte egenskaper, altså høy grad av sosial kapital i en virksomhet, kan det på sikt bli et kulturelt forankret og varig fenomen (Schiefløe, 2015, s. 223).

Beholdningen av sosial kapital er høy i Norge. Sammenlignet med andre land, har nordmenn høy tillit til andre mennesker. Selv om undersøkelser viser at nordmenn har høy grad av sosial kapital, finnes det også ulikheter blant den norske befolkningen (Norges Forskningsråd, 2005, s. 10).

Det er 3 ulike dimensjoner av sosial kapital i organisasjoner:

- Strukturelle egenskaper.
- Relasjonelle egenskaper.
- Kognitive dimensjoner.

Disse dimensjonene vil kunne bidra til å beskrive den sosiale kapital i en virksomhet i følge Tsai og Ghoshal, (1998) referert i Schiefloer (2015, s. 224). De strukturelle egenskapene beskriver nettverksmønstrene i organisasjonen. Det vil kunne variere hvordan de ulike nettverksmønstrene beskrives, ut ifra organisasjonens størrelse. De vil for eksempel i store organisasjoner registrere relasjonene i en matrise, noe som vil gjøre det mulig å analysere med statistiske metoder. I mindre organisasjoner derimot kan nettverksmønstrene billedlig fremstilles. Den neste dimensjonen er den som tar for seg de relasjonelle egenskapene, det vil

si, egenskapene og kvalitetene ved relasjonene i nettverket. Som en del av dette punktet kommer utveksling av informasjon som et viktig mål. Det tredje punktet er kognitive dimensjoner. Det har å gjøre med deltakernes opplevelse og erkjennelse av at de er deltakere i et forpliktende fellesskap (Schiefløe 2015, s. 224).

Det er ingen tvil om at sosial kapital kan være gunstig for organisasjoner. Leana og Buren (1999) referert i Schiefloer (2015, s.224) nevner fire måter sosial kapital kan være av betydning for organisasjoner:

- 1 Gjøre det rasjonelt for den enkelte ansatte å sette mål.
- 2 Fleksibilitet og tilpasningsevne i arbeidsorganisasjon vil øke.
- 3 Høy grad av sosial kapital vil kunne bidra til mindre tids- og ressurskrevende byråkratiske prosedyrer.
- 4 Sosial kapital vil gi en lett tilgang på informasjon og føre til få eller færre barrierer for deling og kombinerings av kunnskap.

Putnam (2000) skriver at det sosiale samspillet som enkeltindivider opplever i hverdagen også har effekter på samfunnsnivå. Sosial kapital er et begrep som benyttes for å få en bedre forståelse av hvordan enkeltindividenes sosiale kapital kan utgjøre en ressurs for det aktuelle nettverket, som for eksempel en organisasjon bestående av ulike aktører med ulike mandat. Kjerneideen bak teorien, sosial kapital er at sosiale nettverk har verdi. Akkurat som en skrutrekker eller en høyskoleutdanning kan øke produktiviteten til enkeltpersoner og grupper, kan sosial kapital utgjøre en ressurs på organisasjonsnivå. Den sosiale kapital kan være en privat gode, men vil også kunne gi utslag som en offentlig gode. Uansett hvordan ens sosiale kapital gir utslag, makro- eller mikronivå, vil den være et resultat av et sosialt nettverk med gjensidig forpliktelser (Putnam, 2000, s. 22).

Konklusjon

Arbeidslivet preges av økende kompleksitet, det samarbeides på tvers og analyse av atferd i systemer er av stor betydning (Sandaker, 2010, s. 471). Uttrykkene sosialt nettverk, sosiale støttesystemer, og sosial kapital kan brukes for å analysere atferden gjennom et nettverkanalytisk perspektiv (Fyrand, 2016, s. 31). Systemene bestående av mange ulike deltakere som tilpasser seg hverandre, gjør det ekstremt viktig å ha en forståelse for hvordan det uformelle samspill- og atferdsmønsteret i organisasjonen er. Å bedre samarbeidet i organisasjoner kan få gevinst på områder som yteevne, læring og innovasjon. Forståelse for hvordan de uformelle sosiale nettverkene er bygget opp og fungerer er derfor viktig når en har organisasjonsutvikling som mål (Schiefløe, 2015, s. 218).

Om organisasjonen som studeres viser seg å fylle kriteriene for å komme inn under definisjonen av community of practice, vil det være mulig å benytte innfallsvinkelen for å endre atferdsmønsteret i en gitt organisasjon. De fire argumentene til Wenger og Snyder (2000, s.141) viser viktigheten av implementeringen av community of practice.

Organisasjoner som er bestående av tverretatlige samarbeid, hvor ulike etater jobber på tvers mot et og samme mål, kan ressurstilgangen til den ansatte i et slikt samarbeid muligens hindre overlappende arbeid. Det kan være at en etat jobber med en sak uten at det er kommunisert til de andre i organisasjonen gjennom en felles kanal. En kort prat ved siden av kaffemaskinen kan hindre at det blir gjort unødig dobbeltarbeid, dette fremmer viktigheten av interorganisatoriske relasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 224). Sosial kapital, vil i en nettverksanalyse kunne tydeliggjøre betydningen av færre barrierer i et samarbeid på tvers av etater. Den sosiale kapital vil gi en lett tilgang på informasjon og føre til få eller færre

barrierer for deling og kombinerings av kunnskap. Sosial kapital blir sett på som et bidrag for å fremme samarbeid og oppnåelse av viktige mål (Norges Forskningsråd, 2005, s. 15).

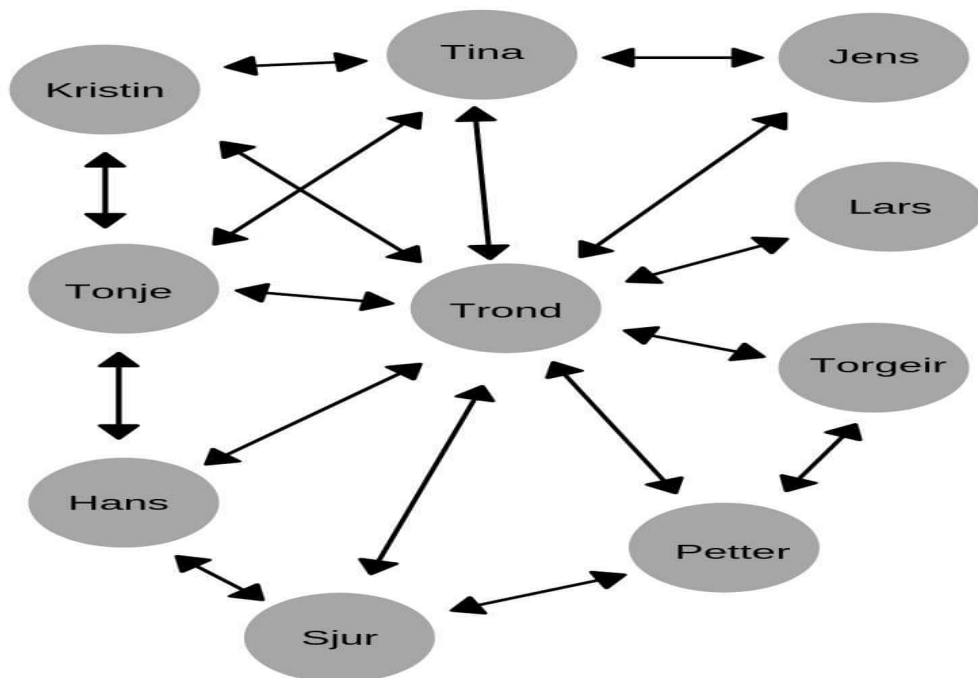
Bibliografi

- Algan, Y., Pierre, C., & Sangnier, M. (2014). Trust and the Welfare State: The Twin Peaks Curve. *CEPR Discussion Paper No. DP10061*, 1-37.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2018). *Analyzing Social Networks*. London: SAGE.
- Borgatti, S. P., Mehra, A., Brass, D. J., & Labianca, G. (2009, Februar 13). Network analysis in the Social sciences. *Science AAAS*, 323(5916), 892-895.
- Choen, M. D., & Axelrod, R. (2000). *Harnessing complexity: organizational implications of a scientific frontier*. Simon and Schuster.
- Clement, J., & Phanish, P. (2017, Februar 28). Searching for Structure: Formal Organization Design as a Guide to Network Evolution. *Management Science*, 64(8), 3879-3895.
- Cross, R. L., Parker, A., & Cross, R. (2004). *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Harvard Business Review Press.
- Fyrand, L. (2016). *Sosialt nettverk*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Gray, M., Midgley, J., & Webb, S. A. (2012, Juli 6). Community Practice. *The SAGE Handbook of Social Work*, ss. 279-294.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lin, N. (2017). *Building a network theory of social capital (ss.3-28)*. South Carolina: Routledge.
- Norges Forskningsråd. (2005). *Sosial kapital*. Oslo: Norges forskningsråd.

- Parise, S. (2007). An application in social network analysis methods. *Knowledge management and human resource development*, 9(3), 359-383.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon & Schuster.
- Sandaker, I. (2010). Et seleksjonsperspektiv på atferdsendring og læring i systemer. I F. S. Svein Eikseth, *Anvendt Atferdsanalyse: Teori og praksis* (ss. 470-485). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Schiefloe, P. M. (2015). *Sosiale landskap og sosial kapital*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Wenger, E. C., & Snyder, W. M. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 78(1), 139-146.

Figur 1

Figuren viser 10 aktører og 17 relasjoner i et nettverk.



Figur 1. sosialt nettverk. Fra *Sosiale landskap og skapital*. (s.13), av P. M. Chiefloe, 2015, Oslo: Universitetsforlaget AS.

Artikkel II

Sosial nettverksanalyse av A-krimssenteret i Oslo og Akershus



Ayse Gull Tufan

OSLOMET

OsloMet – storbyuniversitetet

**Fakultet for helsevitenskap
Institutt for atferdsvitenskap**

Sammendrag

År 2015 var åpningen av det første senteret som samlet arbeidstakere på tvers av etater for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Studien belyser faktorer ved den uformelle informasjonsdelingen på A-krimsentret i Oslo og Akershus. Departementene (2019, s. 3) påstår på lik linje med mange andre at informasjonsdeling er ett av de viktigste premissene for å oppnå et effektivt tverretatlig samarbeid.

Forståelse for mønstre av relasjoner mellom aktører, og tilgjengeligheten av ressurser og ressursutviklingen mellom aktører i et nettverk vil kunne oppnås gjennom sosial nettverksanalyse (SNA) (Haythornthwaite, 1996, s. 323).

Det har ikke tidligere vært gjennomført studier av det sosiale nettverket på A-krimsentret i Oslo og Akershus, noe som naturlig nok fører med seg manglende studier å sammenligne denne studien med.

Det har vært essensielt å få en forståelse av hvordan det uformelle sosiale nettverket er oppbygd og fungerer. Det ble sendt ut spørreskjema for å få et bilde av hvordan informasjonen beveger seg i nettverket, samt gjennomført intervjuer for å få mer detaljert informasjon om hva de enkelte tenker om informasjonsdelingen i samarbeidet.

Funnene fra analysen av nettverket viser at det er mye kommunikasjon på tvers av de ulike etatene. Samtidig viser resultatene at det er noen svakheter knyttet til det sosiale nettverket og den uformelle informasjonsdelingen. De fleste etatene har et godt samarbeid på tvers av etatene. Selv om det er klynger innad i etatene, er det også en tendens til at klyngene oppretter kontakt med de andre klyngene i de andre etatene.

Den kvalitative intervjuene gav informasjon om hvordan samarbeidet oppleves av de enkelte samt hvor kommunikasjonsbarrierene hadde potensialet for å oppstå.

Introduksjon

Limesaken er omtalt som norgeshistoriens største menneskehandelssak. Tirsdag 9. september 2014 aksjonerte flere offentlige etater, herunder NAV, skattemyndighetene og politiet mot et tyvetalls av Lime-kjedens butikker i Oslo, Bærum og Romerike. Til sammen stod 13 personer tiltalt for menneskehandel, organisert kriminalitet og flere brudd på arbeidsmiljøloven, utlendingsloven og ligningsloven. Flere etaters samarbeid resulterte i at retten måtte ta stilling til mellom 800-1000 straffbare forhold. Samfunnsøkonomisk-analyse.no skriver på sine nettsider at effekten av etatenes ulike virkemidler totalt sett vil øke ved en felles innsats (Samfunnsøkonomisk analyse, 2018).

I forbindelse med etterforskningen i Limesaken, ble det leid et lokale hvor de ulike etatene satt samlet under et tak, sammen med lederen for Lime-prosjektet. Medarbeidere fra de ulike etatene ble frigjort fra sine daglige gjøremål for å kun jobbe med oppgaver knyttet til akkurat denne saken, ifølge introduksjonen i artikkelen: 'It's about using the full sanction catalogue': on boundary negotiations in a multi-agency organised crime investigation, av Bjelland & Vestby (2017).

Det første senteret som samlet arbeidstakere på tvers av etater for å bekjempe arbeidslivskriminalitet ble åpnet i Oslo i 2015 i følge (Pileberg, 2017). Senteret fikk navnet A-krimssenteret. På A-krimssentrene, som nå finnes sju steder i Norge, jobber flere etater sammen mot kriminelle i arbeidslivet. Samarbeidet skal styrke bekjempelsen av trygdesvindler, så vel

som brudd på lover om lønns- og arbeidsforhold, skatter, avgifter eller annen type kriminalitet som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende (Njarga, 2017).

Forskningsspørsmål

Forskningsspørsmålet for studien er:

I hvilken grad benytter de ansatte ved A-krimsentret i Oslo og Akershus seg av den tverretatlige sammensetningen?

Studien vil se på hvordan den uformelle sosiale kommunikasjonen foregår på tvers av etatene i det tverrsektorielle samarbeidet mot bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet i Oslo og Akershus. Er det mulig å sette fingeren på ulike faktorer i nettverket de ansatte ved A-krimsentret befinner seg i, og som spiller en rolle i medarbeiderens deling av informasjon på tvers av etatene de egentlig samarbeider med?

Jeg begynte å jobbe ved A-krimsentret i Oslo og Akershus, september 2018. Opprinnelig er jeg ansatt i NAV-kontroll, men er en del av linjens supplement inn i a-krimssamarbeidet. Fra jeg ble en del av den tverretatlige a-krimssatsningen og samarbeidet, har samtalen om begrensningene ved informasjonsdelingen vært et hett tema. Et samarbeid kan defineres på mange ulike måter, Audy et al. (2011, s. 45) definerer samarbeid som når to eller flere enheter danner et «lag» hvor hensikten er å utveksle og/eller dele ressurser, for å kunne skape fordeler. Fordelene som skapes gjennom dette laget eller koalisjonen, ville man ikke klart å fremprovosere enkeltvis. Informasjonsdeling i denne sammenhengen handler om fag- og jobbrelatert informasjon. Økokrim har utarbeidet en nasjonal veileder for informasjonsdeling mellom kontrolletatene, politiet og private for å bekjempe kriminalitet. Deling av informasjon

kan skje skriftlig og muntlig, gjennom innsyn i etatenes registerinformasjon og/eller via utlevering av informasjon fra konkrete saker (Økokrim, 2015, s. 9). Informasjonen som deles kan både være objektiv i form av en planlagt aksjon og opplysningene knyttet til det, eller subjektiv, hvor det er samtaler rundt den praktiske organiseringen og/eller personlige synspunkter rundt aksjonen og kontrollobjektet. Enkel informasjon kan effektivt deles gjennom et tett koblet nettverk. Kompleks informasjon som skal deles krever at det både er klynger og nettverksbruer i nettverket. Den komplekse informasjonen vil eksempelvis kunne omhandle atferdsendring og innovasjon (Centola, 2015, s. 1315).

Mens samtalene om begrensningene rundt taushetsplikten pågikk, både i linjen hos NAV-kontroll og på A-krimcenteret, bemerket jeg meg at deltakerne i samarbeidet ikke snakket så mye fag utenom ulike foraer som for eksempel på morgenmøtene. Taushetsplikten handler slik det kommer frem av ordet om å være taus. Man skal rett og slett hindre at andre får innsyn i enkelte opplysninger, for eksempel sensitive helseopplysninger som NAV har innsyn i (Økokrim, 2015, s. 9).

Det er mye de ulike etatene kan dele og snakke med hverandre om, hvilket gjelder fag og som ikke er omfattet av taushetsbegrensningene. Til tross for at det er et hav av muligheter for deling av informasjon, bemerket jeg at mulighetene for å dele og motta informasjon ikke blir maksimalt utnyttet. Nettopp dette fikk meg til å ønske å se nærmere på temaet og de uformelle relasjonene i det samlokaliserte tverretatlige samarbeidet.

Viktigheten av informasjonsdeling presiseres så å si i alle dokumenter hvor a-krim samarbeidet er et tema. Nesheim og Neby (2017) nevner i sin artikkel som de har gitt navnet «kompleks problem som kan håndteres, men neppe løses» at informasjonsutveksling

er viktig og utfordrende. Problemene som kan oppstå henger sammen med begrensninger i regelverket, organisasjonskultur og hver enkelt etats arbeidspraksis

Hva ønsker studien å belyse?

Studien om A-krimsentret i Oslo og Akershus, faller inn under kategorien «informasjonsflyt i organisasjoner».

Det er ønskelig å få svar på følgende problemstilling:

Sett i et nettverksanalytisk perspektiv, hva er utfordringene ved informasjonsdelingen mellom etatene i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet på A-krimsentret i Oslo og Akershus?

Økende kriminalitet i arbeidslivet er en utfordring som fører med seg alvorlige konsekvenser for arbeidstakere som berøres, samfunnet og virksomheter for øvrig. For å ha et godt arbeidsliv i Norge, forutsettes det at arbeidslivets spilleregler følges. Bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet er derfor essensielt for å opprettholde det seriøse arbeidslivet.

I den reviderte strategien skrevet februar 2019 utarbeidet av Regjeringen mot arbeidslivskriminalitet, presiseres det at informasjonsdelingen er ett av de viktigste premissene for å oppnå et effektivt tverretatlig samarbeid mot arbeidslivskriminalitet. Dette er da både gjeldende på strategisk og operativt nivå (Departementene, 2019, s. 25).

«Når du bygger et nytt hus, så skal du gjøre et rekkverk om taket, for at du ikke skal føre blodskyld over ditt hus om noen faller ned derfra. 5. Mosebok 22:8» (Bibelsite, 2019).

Tatt fra den reviderte rapporten om Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2019) defineres arbeidslivskriminalitet som:

«Handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen» (Departementene, 2019 s. 5).

Romanen *Tante Ulrikkes vei* skrevet av Zeshan, vant den prestisjefylte Tarjei Vesaas' debutantprisen. Utdraget av boken under, viser hvordan en ung gutt blir dratt med i kummerlige arbeidsforhold og utnyttet. Svart arbeid, skatteunndragelse og brudd på arbeidsmiljøloven nevnes. Dette lille eksemplet viser viktigheten av å kommunisere på tvers av etatene, får å kunne møte kriminaliteten i den fasongen den oppstår, altså samlet.

Ja ass, hustler som faen. Har ordna meg jobb, mann! Jeg skal begynne om litt. En albaner på oppgangen min som hooka meg opp med en han kjenner. På sånn bilsted. Dem fikser biler der, og vasker dem. Nede ved Rommen, liksom ved Motorsenteret, men ikke så langt. Så jeg kan bare trække dit. Dem skal gi meg femti spenn timen, mann. Og jeg kan jobbe der hver dag hvis jeg vil. Så hvis jeg jobber seks timer hver dag, fem ganger, da blir det sånn, jeg veit ikke, det blir flus, mann. Og dem folka der, dem chillern med skatt ass, kompis. Han sa det til meg, sjefen. Albaner, han også. Liten kar med barn og sånn. Ser helt sånn mafia ut, skjønner du? Han bare «du får penger cash en gang på måneden.» Jeg bare: «Fett.» Liksom. Hva gjør staten for meg liksom? Ikke en dritt. Gir ikke moren min skikkelig uføretrygd engang (Shakar 2017, s. 113).

Regjeringen la i 2015 første gang frem sin strategi mot arbeidslivskriminalitet.

5 år senere er temaet fortsatt på dagsorden (Departementene, 2019, s. 3).

Det er viktig med tverretatlig samarbeid fordi kriminaliteten i arbeidslivet foregår på en slik måte, hvor flere statlige etater berøres. Når en sak avdekkes kan kommunikasjonen på tvers av etater vise at de som utfører gjerningen faktisk også gjør ulovligheter som berører forhold som ligger inn under flere etaters domene (Neby et al., 2016, s.25).

A-krimsentret i Oslo og Akershus består av to operative grupper. Den ene går under navnet forebygging og kontroll (FBK), og den andre kunnskapsbygging (KUB). Hver gruppe, FBK og KUB styres av hver sin koordinator. Koordinatorene til disse to operative gruppene er også bindeleddet opp mot koordinatoren ved A-krimsentret og den lokale koordineringsgruppen. Kort sagt kan det sies at KUB har hovedansvaret med å identifisere kriminelle aktører i arbeidslivet. Videre skal de analysere saker og nettverk knyttet til de kriminelle aktørene de på et tidligere stadium har identifisert. KUB skal også ved behov bestille innhenting av etterretning fra FBK. FBK skal fore KUB og etatslinjene med informasjon. De skal gjennomføre kontroller og aksjoner der kriminaliteten antas å være (Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, skatteetaten, 2018, s. 3).

Hvis vi for eksempel ser for oss en byggeplasskontroll bestående av de ulike etatene, kan følgende være et reelt scenario: Politiet vil se etter ulovlige arbeidstakere, arbeidstilsynet vil muligens se om stillasene er satt opp etter boken, NAV vil ha fokus på arbeid kombinert med velferdsytelser og skatteetaten vil se om kravene som stilles for betaling av skatt etter deres lovverk er opprettholdt.

Det er utarbeidet en felles handlingsplan for det tverretatlige samarbeidet for perioden 2017-2019. Handlingsplanen er gjeldende og retningsgivende for samarbeidet mot bekjempelsen av

kriminalitet i arbeidslivet mellom NAV, politiet, og skatteetaten. Handlingsplanen skal brukes på alle nivå, noe som i praksis betyr, direktoratsnivå, regionalt nivå og lokalt nivå.

Skatteoppkreverne og tolletaten er ikke en del av felles handlingsplan for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet, men har allikevel faste plasser på A-krimsentret i Oslo og Akershus. Det er ønskelig at tolletaten og skatteoppkrever angir ressursinnsats, aktiviteter og resultater til samarbeidspartene på A-krimsentret (Arbeidstilsynet, NAV, politiet, skatteetaten, 2018).

Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) skrev i sine forord til analysen de publiserte i 2017, at tverretatlig kunnskapsdeling om arbeidslivskriminalitet er et viktig virkemiddel for å bekjempe kriminalitet effektivt og i fellesskap. Formålet med NTAES er å styrke samarbeidet om å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Styrket samarbeid vil legge til rette for at kontrolletatene bedre kan utnytte etatenes samlede analyse-og etterretningsinformasjon. NTAES fastslår at en felles situasjonsbeskrivelse gjør samarbeidet enklere og mer effektivt mot kriminelle og useriøse aktører. Jørgen Steen, leder for NTAES, uttalte i 2017 at kunnskapsdeling er blant punktene som blir enda viktigere i arbeidet mot de kriminelle fremover (NTAES, 2017).

Det er mye tilgjengelig informasjon om A-krimsentret. Særlig skiller rapporten fra Rokkansenteret seg ut. Rapporten ble utarbeidet på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet, og hadde til hensikt å kartlegge hvordan det lokale samarbeidet mellom de statlige etatene fungerer. Tabellen på side 68 i rapporten viser oss at det i tidligere forskning har vist seg at de ansatte er enige eller uenige rundt ulike påstander om hvor godt samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet fungerer. Tabellen viser blant annet at 83 % enten er enige eller helt enige i påstanden om at kommunikasjonen er god mellom deltakerne i

samarbeidet. Det blir spennende å se om dette har endret seg fra 2015/2016 til 2019 (Neby, et al., 2016, s. 68). Se tabell 2 for bilde av tabellen med resultatene.

Litteraturreview

Nettverksbegrepet blir benyttet innen ulike fagområder. Noen ser på nettverk som en generell tilnærming for å se på sammenheng og avhengighet mellom og innenfor organisasjoner, mens andre bruker nettverk til å belyse strukturer og mønstre rundt sosiale medier og digitale verktøy. Innenfor det store spekteret av ulike nettverk, vil jeg gå nærmere inn på det som defineres som sosiale nettverk.

Når vi står ovenfor en form for organisasjonsutvikling, er det viktig og nyttig å kartlegge og analysere nettverk. Forståelse for hvordan de uformelle sosiale nettverkene er bygget opp og fungerer kan særlig være til nytte når en har som mål å bedre samarbeidet (Schiefloe, 2015, s. 210).

Hefferon (1989) referert i Willem og Buelens (2007, s. 584) fokuserer på at offentlige organisasjoner er ulike. Han peker på ulikhetene ved designen til de ulike organisasjonene. Akkordsenteret utgjør flere ulike organisasjoner, og drar naturligvis med seg spørsmålet om hvilket design en skal benytte seg av ved utforming av organisasjonen. Når ulike etater skal samarbeide, vil et samspill oppstå. Et samspill mellom enkle strukturer og atferder vil kunne danne et komplekst mønster. Dannelsen av det komplekse mønsteret defineres som emergente prosesser (Axelrod & Cohen, 2000, s. 15). Hovedfokuset i oppgaven vil være å se på de emergente prosessene.

Oppgavens teoretiske rammeverk vil blant annet være å se på nettverket i lys av de ansattes sosiale kapital. Putnam (2000, s.22) skriver i sin forklaring av sosial kapital at mer nøyaktig sosial kapital vil lette på informasjonsstrømmer, samt fremme nye samarbeid.

Begrepet sosial kapital sies å være et begrep som er utviklet for å få en bedre forståelse av hvordan sosiale nettverk kan utgjøre en ressurs og for å studere hvordan den aktuelle typen sosialt nettverk fungerer. Når forståelsen er på plass vil det bidra til å sikre individuell og kollektiv velferd. For at den sosiale kapitalen skal kunne bli værende som en ressurs må den bygges opp, vedlikeholdes og fornyes (Norges Forskningsråd, 2005, s. 15). Szreter og Woolcock (2004) referert i Fyrand (2016, ss. 32-32) deler den strukturelle kapitalen inn i to undergrupper, sammenbindende (bonding) og brobyggende (bridging). Bonding viser til at nære og sterke bånd samt relasjoner er et sluttprodukt av tillit og gjensidighet. Den sammenbindende gruppen bygges opp over tid, og er som regel bestående av familie og nære venner. Brobyggende relasjonene innebefatter svakere og fjernere relasjoner som fritidsaktiviteter og kollegaer (Fyrand, 2016, ss. 32-33).

Ved oppbyggingen av den sosiale kapitalen kan vi benytte oss av *community practice*. Det sies at *community practice* er kjernen i det sosiale arbeidet. *Community practice* sammenlignes med et program som gir øvelser/rutiner for å endre atferdsmønsteret i ulike fellesskap som for eksempel grupper, organisasjoner eller institusjoner. Organiseringen av gruppene og strategiene for utviklingen av de respektive fellesskapene, vil være en del av øvelsene som vil hjelpe en gruppe eller et fellesskap med felles interesser til å bli mer effektive, virkningsfulle og støttende til det sosiale fellesskapet (Hardcastle & Powers, 2004, ss. 3-4). I denne studien vil det være flere *community of practice* som er i fokus. På A-krimcenteret har vi NAV, Arbeidstilsynet, politiet, tolletaten, skatteetaten og skatteoppkreveren. Alle disse ulike etatene kan ha sitt eget arbeidsspråk, spesielle lovhjemler

som brukes i arbeidet, bekjentskap til kolleger fra egen etat og en særegen arbeidskultur. Til tross for at etatene har sin egen praksis, er de nødt til å kommunisere på tvers og med de andre etatene i samarbeidet.

Cross, Parker & Cross (2004, s.10) nevner 2 hovedårsaker ved viktigheten av å rette oppmerksomheten mot nettverk i organisasjoner. Den ene årsaken er rett og slett for å forstå hvordan en organisasjon faktisk fungerer, og den andre er at de ulike sidene ved nettverkene vil være av avgjørende betydning for yteevne, læring og innovasjon.

I organisasjoner som A-krimsentret kan ulike nettverk dannes. Dette kan være kontekstuelle eller partielle nettverk som har en form for lukningsfunksjon. Lukningsfunksjonen som nevnes, viser blant annet til barrierer mot nytenkning og erfaringsinnhenting utenfra (Schiefløe, 2015, s. 14). Å dele informasjon kan skje på ulike måter. Det kan være muntlig, skriftlig, gjennom innsyn i registerinformasjon eller via utlevering av informasjon fra saker. Informasjonsdelingen begrenses veldig av taushetsreglementene til de ulike etatene. Hvis taushetsplikten sees på som en barriere vil det også sies at den er med på å opprettholde lukningsfunksjonen som nevnt i avsnittet over (Økokrim, 2015, s. 9). Videre i den nasjonale veilederen presiseres viktigheten av informasjonsdelingen. Kriminaliteten er stadig mer sammensatt, og det kreves derfor en tverretatlig tilnærming for å kunne bekjempe den (Økokrim, 2015, s. 8). Det er viktig med tverretatlig samarbeid fordi kriminaliteten i arbeidslivet foregår på en slik måte, hvor flere statlige etater berøres. Når en sak avdekkes kan kommunikasjonen på tvers av etater vise at de som utfører gjerningen faktisk også gjør ulovligheter som berører forhold som ligger inn under flere etaters domene (Neby et al., 2016, s.25).

I motsetning til nettverk med lukningsfunksjon, kan nettverksstrukturene være åpne. Dette innebærer at det er åpninger i nettverket som tillater å hente inn impulser utenfra, og for å knytte inn nye deltakere. Kriminaliteten blir stadig mer kompleks, og åpne nettverksstrukturer kan bidra med viktige kvaliteter fordi organisasjonene stadig er i endring og fordi kunnskapsfronten kontinuerlig utvikles (Schiefløe, 2015, s. 217).

Neby et al. (2016, s.26) gjennomførte en evaluering av hvordan det tverretatlige statlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet fungerer. I rapporten presiseres utfordringene i det tverretatlige samarbeidet, med punkter som blant annet; den hierarkiske organiseringen av forvaltningen, de enkelte etatenes arbeidsmetoder, organisering og informasjons- og kommunikasjonsutfordringer. Men, på den andre siden blir blant annet det at det er en gjensidig avhengighet mellom de aktuelle etatene nevnt, noe som fører med seg økt potensial for et tverretatlig samarbeidstiltak. Et tett samarbeid med andre etater kan være nytt og uvant, noe som naturlig nok fører med seg ulike utfordringer. Samarbeidet kan handle om deling av informasjon om pågående saker hvor blant annet informasjonen om aktører og problemer kommer frem (Neby et al. 2016, s. 26).

I samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet presiseres særlig de praktiske aspektene ved informasjonsdeling og kommunikasjon som utfordrende. For at utfordringene skal minske eller forsvinne sees det som nødvendig med etablering av konkrete plattformer og systemer, samt redusering eller fjerning av eksisterende barrierer (Neby et al., 2016, s. 27).

Informasjon som jeg viser til er knyttet til det objektive. I dette inngår saker de ulike ansatte og etatene jobber med. Det kan være ulike kriminelle nettverk som de ansatte i KUB jobber

med, eller det kan være saker personer i gruppen for FBK har informasjon rundt. Centola (2015) nevner i sin artikkel at informasjon også kan handle om mer kompleks sosial atferd som for eksempel kulturelle normer, felles tro og kollektiv handling. Det vil også i denne oppgaven undersøkes hvordan den objektive informasjonen som styrer dannelsen av det sosiale nettverket påvirker de ansatte i organisasjonen til å bli en del av en mer kompleks sosial atferd (Centola, 2015, s. 1298).

Metode

I analysen av sosiale nettverk, hvor det sosiale nettverket betraktes som et system, vil det være nødvendig med oversikt over deltakerne, relasjonene mellom deltakerne, interaksjonen (bytte og samarbeid) og ikke minst oversikt over hvordan det overordnede mønsteret ser ut (Schiefløe, 2015, s. 242). Det å drive sosial nettverksanalyse forkortes til SNA.

Forskningsstudien er en kvantitativ studie, kombinert med pragmatiske kvalitative tilnærminger. Når vi gjør forskning i en organisasjon er det ikke enkelt å utelukke variabler slik som det gjøres på en lab. Det vil i løpet av prosessen oppstå forslag for praksis og tilnærminger. De kvalitative intervjuene vil muligens gi ulike variabler som særlig bemerk seg, sett i lys av informasjonsdelingen på A-krimcenteret. Metodevalget er særlig egnet for mitt forskningsfelt ettersom det står sentralt å undersøke det sosiale samspillet på A-krimcenteret, herunder informasjonsdelingen som foregår på tvers mellom representantene fra de ulike etatene. En praktisk tilnærming til intervjuene via pragmatisk kvalitativ metode er svært hensiktsmessig. A-krim samarbeidet er relativt nytt, og det vil være en kontinuerlig læringsprosess i takt med gjennomføringen av oppgaven (Savin-Baden & Major, 2013, s. 171).

Avgrensning

Nettverksanalyse som metode vil brukes som en overordnet metode for å besvare problemstillingen. Studien vil dreie seg om den uformelle informasjonsdelingen ved A-krimssenteret i Oslo og Akershus. Det finnes totalt syv A-krimssentre i Norge. Min oppgave vil kun se på informasjonsdelingen ved senteret i Oslo og Akershus. Utvalget begrenses. Dette har å gjøre med oppgavens størrelse og tiden jeg har til rådighet. Oppgaven vil ikke detalj fokusere på de ulike etatenes mandat på A-krimssenteret. Videre vil det heller ikke være av interesse i denne studien å belyse aspekter som geografisk plassering, teknologi, økonomi og ledelse.

Etiske overveielser

Før en går i gang med å analysere er etikk og etiske overveielser svært viktig. Det er innen all forskning viktig å ta høyde for etiske dilemmaer som kan oppstå. Særlig innen forskning av et helt nettverk, kalt whole-network research designs, slik som det er i denne studien. Når et helt nettverk skal analyseres er det umulig å innhente dataene anonymt. Grunnet alle praktiske formål trenger whole-network-design at respondenten identifiserer seg selv. Forskeren kan derfor ikke opptre anonymt, men kun konfidensielt (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 46). Det er også viktig å nevne at jeg som studieansvarlig, selv også jobber på A-krimssenteret i Oslo, noe som kanskje kan ha påvirket svarene til respondentene, uten at jeg har noen holdepunkter for å si at det faktisk har det.

Ettersom organisasjonen studien har basert seg på ikke er anonymisert, har det vært sentralt å få godkjenning av senterledelsen for å gjennomføre en slik studie. Tilbakemeldingene har vært positive, og ingen restriksjoner knyttet til benevnelsen av A-krimssenteret i Oslo og Akershus som forskningsfelt er kommet. Tvert imot har det vært positivt for senteret at en slik studie blir gjennomført.

Det vil på ingen måte i studien bli publisert informasjon som kan skade deltakerne eller organisasjonen. Studiet har også blitt godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), se vedlegg 1. Behandlingen av personopplysninger i prosjektet er i samsvar med personvernlovgivningen.

Forskningsetiske retningslinjer er også fulgt, jf. Etikkom.no (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2016).

Hvorfor sosial nettverksanalyse?

Sosial nettverksanalyse gjør det mulig å få informasjon om mønstre av relasjoner mellom aktører, og tilgjengeligheten av ressurser og ressursutvekslingen mellom aktører i et nettverk. Den sosiale nettverksanalysen gjør det mulig å vise relasjonsmønstre mellom de ansatte ved A-krimssenteret. Mønstrene vil også være med på å gi et bilde av hvordan informasjonen beveger seg i nettverket (Haythornthwaite, 1996, s. 338).

Formålet med min kvantitative analyse er å finne ut om de ansatte ved A-krimssenteret bruker den tverretatlige sammensetningen på en fornuftig måte. Det er ikke gjort noe forskning på det sosiale tverretatlige samarbeidet ved A-krimssenteret i Oslo og Akershus. Den kvalitative delen vil kunne gi noe mer detaljert informasjon om hva de ansatte tenker rundt kommunikasjonen ved samarbeidet som de er en del av. Analyse av de innsamlede kvalitative dataene skal systematisk gjennomgås for å kunne identifisere informasjon som er av relevans for besvarelse av studiens forskningsspørsmål. Kategoriene som vil fremstilles nærmere, er et resultat av en systematisk gjennomgang av det transkriberte materialet. Det ble gjort for å identifisere elementer i intervjuene som gir informasjon om det som faktisk er hovedtemaet i

studien, herunder utfordringer ved informasjonsdelingen på A-krimssenteret. Videre er det nødvendig å kategorisere. Å kategorisere betyr å lage en oversikt over de viktige temaene i intervjuene (Johannessen, Christoffersen & Tufte 2011, s. 208).

Følgende variabler er særlig relevante å operasjonalisere ved gjennomføring av en sosial nettverksanalyse:

- Density, som ved oversettelse til norsk blir tetthet og er en måleenhet som referer til antallet av reelle forbindelser sett i forhold til antallet mulige forbindelser i for eksempel en organisasjon. Summen av kantene i nettverket, delt på antall mulige kanter, utgjør density (Parise, 2007, ss. 367-368). Måleenheten skal kunne gi oss kunnskap om blant annet hvor raskt informasjonen beveger seg mellom nodene i nettverket. Respondentene som inngår i analysen, betegnes som noder (Schieffloe, 2015, s. 252). Ved målingen av density har vi en graf på 0 til 1, hvor 1 indikerer at alle i nettverket har bånd til hverandre, mens 0 er et resultat av ingen bånd mellom noen i nettverket.
- Cluster coefficient, er et mål som skal vise i hvilken grad hvilke av nodene i en organisasjon pleier å være i klynger. Årsaken til dette er at i de fleste sosiale nettverk er det en tendens til at nodene opererer i grupper, klynger eller sub-nettverk. Ved målingen av cluster coefficienten går spennet fra 0 til 1. 1 viser at nettverket ikke er delt eller bestående av klynger, mens 0 vil vise til at det kun er klynger i nettverket (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 180).
- Average distance, er et mål som viser at nodene i nettverket har varierende direkte forbindelser med andre noder, og at det egentlig i det store bildet ikke finnes direkte

forbindelser med det store flertallet av nodene i nettverket. Formålet med dette målet er å finne avstanden mellom to noder i et nettverk, eller gjennomsnittlig minste antall av noder mellom hver node i nettverket (Parise, 2007, s. 368).

- Homophily, viser eller indikerer hvilke noder som har en tendens til å etablere forbindelser med andre noder som de deler felles egenskaper med (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 6). Ordet er opprinnelig gresk, hvor en direkte oversettelse blir «kjærlighet til den som ligner». Uttrykket ble i 1954 introdusert i sosiologien av Lazarsfeld og Merton. Begrepet har til hensikt å poengtere at like barn leker best (Schiefløe, 2015, s. 63). Det er ifølge Lazarsfeld og Merton referert i Schiefløe, (2015, s. 63) ulike sett av likhets dimensjoner, «*status homophily*» og «*value homophily*». Status homophily, handler om ytre kjennetegn ved en person. Det gjelder både tilskrevne egenskaper som alder, kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn og etnisitet. Value homophily, viser til kulturelle likheter, herunder tro, kunnskap, språk, væremåter og verdier. Kadushin (2012) og Prell (2012) referert i Schiefløe (2015, s. 63) påpeker at det fortrinnsvis utvikles relasjoner mellom aktører når viktige sosiale og kulturelle kjennetegn deles. Når de sosiale og kulturelle avstandene er små, så øker den sannsynlige sonen for etablering av relasjoner. Homophily kan utgjøre en barriere for uformell sosial kontakt. Når en barriere oppstår i nettverket, og skillet går mellom majoritetsbefolkningen og minoritetsgruppene, fører dette med seg utfordringer knyttet til sosial integrering av den eller de det gjelder (Schiefløe, 2015, s. 65).

Proessen i forskningen

I forskning er det som regel en standard oppgavelinje som følges. Hovedpunktene er forberedelse, datainnsamling, dataanalyse og rapportering.

Forberedelse:

Forberedelsesfasen omfatter tankene rundt det man ønsker å undersøke nærmere. Dette er som regel et resultat av nysgjerrighet. Man må i denne fasen reflektere rundt hva oppgavens formål er. Hva vil undersøkelsens resultater bidra med? Til slutt er det selvfølgelig essensielt å begrunne hvorfor man ønsker å gjennomføre en slik undersøkelse (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 36).

Min oppfattelse av at ressursutnyttelsen ikke var maksimal ved A-krimsentret i Oslo og Akershus, fikk meg til å ønske å se nærmere på temaet. Hensikten med å sitte samlokalisert er at man skal utnytte hverandres kunnskap og kompetanse og at det skal være lett tilgjengelig å få tak i denne informasjonen. Viktigheten av informasjonsdeling presiseres så å si i alle dokumenter hvor A-krimssamarbeidet er tema.

Studiens formål er å se om kommunikasjon går på kryss og tvers av etatene i samarbeidet slik som det er tenkt, eller om det er barrierer som ikke blir sett eller satt på dagsorden.

Det er ønskelig og ikke minst viktig å gjennomføre en slik studie for å se om organisasjonen kan få en pekepinn vedrørende forbedringspunkter i kommunikasjonsmønsteret.

Datainnsamling:

Dette punktet handler om at man i en forskningsprosess er nødt til å samle inn data eller dokumentasjon som gjenspeiler virkeligheten man undersøker. Det er hensiktsmessig å ta stilling til utvalgsstørrelse, utvalgsstrategi og rekruttering (Johannessen et al., 2011, s.37).

Utvalget, altså beslutningen om hvilke deltakere det var hensiktsmessig å inkludere i studien var enkel. Det var ønskelig å se på hele A-krimssenteret i Oslo og Akershus, noe som resulterte i at alle med fast kontor plass på senteret var aktuelle respondenter til spørreundersøkelsen og til intervjuene.

Det ble utarbeidet et informasjonsskriv med påfølgende samtykkeerklæring som måtte signeres før intervjuet kunne gjennomføres. Dette er regler utarbeidet av Norsk senter for forskningsdata (NSD), som har ansvaret for å vurdere om personvernlovgivningens krav er oppfylt i prosjekter som behandler personopplysninger (Norsk senter for forskningsdata, 2019). Testintervjuet ble gjennomført for å få teste om spørsmålene ble oppfattet slik de var tenkt. Intervjuene ble gjennomført på et stillerom på min arbeidsplass, med lydopptak via mobiltelefon.

Dataanalyse:

Analyse av data er ulikt innen kvalitativ og kvantitativ forskning. Etersom oppgaven er en kombinasjon av begge disse, var både bearbeiding av tekst innen den kvalitative delen nødvendig og opptelling av de kvantitative data. Den kvantitative og kvalitative forskningen har til felles at det handler om å tolke data (Johannessen et al., 2011, s.37).

Bearbeide data:

Når dataene fra analysen skal samles inn er det ulike måter dette kan gjøres på. De ulike fremgangsmåtene har til felles at det i første omgang er viktig å formatere dataene for import til et nettverksanalyse Software program. Uavhengig av hvordan dataene er innsamlet, må de samles i en elektronisk fil, som for eksempel Excel. Ucinet er programmet som vil benyttes for å analysere dataene fra den kvantitative spørreundersøkelsen. Når Ucinet blir benyttet som

formateringsprogram, kan Excel filer importeres direkte, eller via enkle klipp- og lim funksjoner til DL (data language) editoren (Borgatti et al., 2018, sidetall, s.72).

Analyseverktøyet som vil benyttes heter Ucinet, men nettverksteori vil brukes som et teoretisk rammeverk.

Kvantitativ

Prosessen med å få sendt ut spørreundersøkelsen var første steg ut i forskningsprosessen. I samarbeid med min veileder kom vi frem til utformingen av spørreskjemaet. Det var viktig at det var så enkelt som mulig, samtidig som det skulle gi oss svar på det vi var ute etter. Ved innsamling av de kvantitative data, har man som regel faste spørsmål og oppgitte svaralternativer. I prosessen med å gjennomføre undersøkelser under den kvantitative paraplyen, vil de som undersøkes betegnes som enheter, mens det som undersøkes kalt variabler. Dersom enhetene som for eksempel får tilsendt en spørreundersøkelse besvarer undersøkelsen, vil de defineres som respondenter. Enhetene i denne studien er de ansatte ved A-krimssenteret i Oslo og Akershus. Etersom oppgaven har til hensikt å besvare en problemstilling knyttet til A-krimssenteret, vil dette senteret defineres som populasjonen man ønsker å se nærmere på (Johannessen et al., 2011, ss. 257-258).

Bruk av spørreskjemaet vil gjøre det mulig å se hvem som kommunisere med hvem, og hvem som kommuniserer med hverandre på A-krimssenteret. Det er ikke gitt at data fra spørreskjemaene regnes som pålitelige og objektive. Det er mulig respondentene tolker spørsmålene ulikt. Man kan derimot være sikker på at navn og organisasjonen man jobber for er fylt ut korrekt (Johannessen et al., 2011, s. 279).

Det er viktig å utarbeide et spørreskjema slik at det belyser det man er ute etter. I min studie benyttet jeg meg av prekodet spørreskjema, et skjema med forhåndsgitte svaralternativer. Et slikt oppsett vil legge til rette for respondenten, samtidig som prosessen med registreringen av svarene forenkles. Ulempene derimot med slike spørreskjemaer er at de forhåndsgitte svaralternativene kan oppleves som tvang for respondenten. Respondenten kan føle seg tvunget til å tilpasse seg de oppgitte svaralternativene. En annen ulempe ved prekodete skjemaer er manglende rom for å fange opp informasjon utover de oppgitte spørsmålene og svaralternativene (Johannessen et al., 2011, s. 279).

Spørreskjemaet ble utarbeidet via nettskjema.no som er et verktøy for gjennomføring av nettbaserte spørreundersøkelser. Løsningen er utviklet og driftes av senter for informasjonsteknologi ved-Universitetet i Oslo (Universitetet i Oslo, 2019).

Spørreundersøkelsen ble sendt via e-post til 34 mulige respondenter med fast kontorplass på A-krimsentret i Oslo. I e-posten med link til spørreskjema fulgte punktene som Johannessen et al. (2011) mener bør være med som informasjon i spørreundersøkelser hvor personen som svarer kan identifiseres. Disse punktene er: En kort introduksjon av hensikten med undersøkelsen, opplysninger om hvem som gjennomfører undersøkelsen, informasjon om (NSD), opplysninger om respondentens mulighet til å trekke seg, studieansvarlig sin kontaktinformasjon og at alle svar er underlagt taushetsplikt hvorav de også vil behandles konfidensielt. Se vedlegg 5.

Spørreskjemaet var kort og det ble i gjennomsnitt brukt rundt syv minutter på besvarelsene. Spørsmålene bestod av navn, stilling, opprinnelig etat man er ansatt i og benevnelse av inntil

ti personer man vanligvis kommuniserer med i arbeidet ved A-krimssenteret. 32 av 34 respondenter besvarte spørreskjemaet. Se vedlegg 6.

Kvalitativ

Min kvalitative tilnærming, er det Savin-Baden & Major (2013, s. 171) definerer som pragmatisk kvalitativ forskningsmetode. Dette er en tilnærming forskere benytter seg av for å svare på et bestemt forskningsspørsmål. Tilnærmingen benyttes spesielt i studier hvor situasjonen krever en mer praktisk tilnærming enn det tradisjonelle kvalitative forskningsmetoder byr på. Typiske eksempler på områder denne type tilnærming brukes, er profesjonelle arbeidsområder som næringsliv, helsevesenet og utdanningssektoren. I denne studien er kvalitative intervjuer særlig relevant for å få innsyn i agentenes(ansattes) perspektiv, noe jeg via spørreskjemaene ikke ville fått. Nettverksanalysen er ofte kritisert for å ikke se noder som agenter i systemene, derfor er kvalitative intervjuer av betydning i denne oppgaven (Borgatti, Brass, & Daniel , 2014, s. 9).

Det er mange fordeler og ulemper assosiert med pragmatisk kvalitativ forskning og det er i mange tilfeller de samme egenskapene som utgjør både en fordel og en ulempe. For eksempel gir pragmatisk kvalitativ metode en unik fleksibilitet for forskeren til å skreddersy studien sin til den gitte situasjonen, for så å oppnå en mer konkret beskrivelse og tolkning av realiteten. Samtidig fører dette til at studien blir utsatt for mer kritikk fordi den ikke følger en bevisbasert og akseptert tilnærming i forskermiljøet (Savin-Baden & Major, 2013, s. 176).

Til tross for at pragmatisk kvalitativ metode har fordommer og svakheter knyttet til seg, har jeg valgt å benytte meg av metodeformen. Studien min er en kvantitativ studie med kvalitative tilnærminger. Den kvalitative delen er et supplement og et forsøk på å dekke det

nettverksanalysen har blitt kritisert for. De kvalitative intervjuene vil gi muligheten til noen av respondentene av den kvantitative undersøkelsen til å utdype seg angående tema. I motsetningen til de kvantitative resultatene som vil uttrykkes i tabellform, vil de innsamlede kvalitative dataene beskrives i tekstform, hvor det fokuseres på innholdsmessig beskrivelse av fenomener. De kvalitative intervjuene vil gi informantene større frihet til å uttrykke seg, samt gjøre det mulig for forskeren å få et helhetlig bilde av informantens ståsted i forhold til det sosiale nettverket på A-krimsentret i Oslo.

Intervjuene ble gjennomført i det som defineres som en semistrukturert intervjuform. I dette ligger det at man har en intervjuguide, men at spørsmål, temaer og rekkefølge kan varieres. Intervjuformen gir rom for å bevege seg frem og tilbake i intervjuguiden (Johannessen et al., 2011, s. 145). Spørsmålene som ble stilt gikk ut på å forklare jobben, hvilken informasjon man trenger for å utføre arbeidet ved A-krimsentret, beskrivelse av samarbeidet ved A-krimsentret og om vedkommende opplever kommunikasjonsbarrierer ved A-krimsentret. Se vedlegg 4 for samtykkeerklæring i forbindelse med intervjuet.

Jeg valgte å intervjué én fra hver etat som er fast representert på senteret og som i forkant hadde besvart spørreskjemaet. Jeg valgte respondentene til intervjuene ved å spørre direkte på A-krimsentret. Noen takket nei. Det ble seks intervjuer med én representant fra skatteetaten, tolletaten, politiet, NAV, skatteoppkreveren og Arbeidstilsynet. Fordelingen blant respondentene til intervjuene fordelte seg på 50 % fra den operative gruppen kunnskapsbygging, og 50 % fra den andre operative gruppen, forebyggende kontroll.

Lydopptakene fra intervjuene ble skrevet over i dokumenter. Prosessen med å overføre data fra tale til skrift kalles transkripsjon (Svartdal, 2013, s. 82). Etter transkriberingen var det

viktig å finne meningsbærende elementer i materialet. Det betyr i praksis å gjennomføre en systematisk gjennomgang av materialet for å identifisere elementer i teksten som gir informasjon om det som faktisk er hovedtemaet i studien. Videre ble kodene klassifisert i kategorier. Det betyr at forskeren finner hvilke kategorier som kommer frem av intervjuene. Kategoriseringen vil kunne gi oversikt over de viktige temaene i intervjuene (Johannessen et al., 2011, s. 208).

Validitet

Ordet valid eller validitet kan også forstås som gyldig eller gyldighet. Begrepet bunner ut i at forskningsmessige påstander er velbegrunnede, dokumenterte og holdbare. Begrepet anses å være et kjernebegrep i vitenskapen. Validitetsbegrepet kan forekomme i ulike varianter, og er ikke noe som enkelt kan måles. Både observasjoner, slutninger om kausalitet, psykologiske begreper og teorier, tester av egenskaper og tester for å kunne forutsi prestasjon, krever at validiteten må dokumenteres gjennom forskning (Svartdal, 2013, s. 165). I analysen av nettverket på A-krimssenteret i Oslo er det vanskelig å fastslå om resultatene er valide eller ikke. Det kan fremstå som gyldig for den gitte perioden undersøkelsen ble gjennomført, men kan fort endre seg.

Generaliserbarhet

Generaliserbarhet handler om i hvilken grad forskningen som gjøres er gyldig i andre situasjoner enn den spesifikke situasjonen undersøkelsen gjennomføres i. Svartdal (2013, s. 163) nevner eksemplet med undersøkelse knyttet til hvilken behandlingsteknikk som har effekt på stamming, og stiller spørsmålet om dette må gjøres på en som stammer eller på en gruppe med personer som stammer. Videre dukker følgende spørsmål opp: Gjelder teknikken

når andre behandlere bruker den, gjelder teknikken på barn og ungdom, gjelder den for gutter til tross for at det bare er jenter som var i utvalget?

Generaliserbarheten av forskningsresultatene vurderes blant annet ut i fra om utvalget som er studert er representativt for populasjonen utvalget er hentet fra. I mitt tilfelle gjelder det da A-krimssenteret i Oslo og Akershus (utvalget) og alle i a-krimssamarbeidene rundt om i landets syv a-krimssentre (populasjon) (Svartdal, 2013, s. 164). Vil resultatene fra forskningen av A-krimssenteret i Oslo være gjeldene for for eksempel A-krimssenteret i Bodø? Da dette studiet omhandler A-krimssenteret i Oslo og Akershus, vil det ikke være nok til å gi et generaliserende resultat av de tverretatlige samarbeidene for de andre sentrene i landet.

Funnene

Spørreskjema

Tidligere i artikkelen ble begrepene homophily, density, cluster coefficient og average distance nevnt som viktige begreper som skal operasjonaliseres ved tolkningen av resultatene fra spørreundersøkelsen. Før resultatene presenteres, vil jeg vise til figur 4, som er et bilde av resultatene fra nettverksanalysen presentert i et sosiogram. Fargene i sosiogrammet viser at de tilhører samme etat.

Sosiogrammet ble utarbeidet på grunnlag av registrerte svar på nettskjema.no. Først ble svarene konvertert over til en Excel-fil, hvor de ulike etatene og respondentene ble kodet med ulike bokstaver og tall. Excel-filen ble overført til Software programmet ucinet, hvor dataene deretter ble analysert.

Det redigerte sosiogrammet i figur 4, viser at alle etatene har forbindelser med hverandre. Særlig den lilla etaten kan se ut til å være sentral i kommunikasjonen. Nodene i den gule etaten er knyttet godt til hverandre, samtidig som de også opprettholder kontakten med de øvrige etatene, særlig grønn og lilla etat har sentrale noder som det kommuniseres med fra alle kanter. Rød etat som er i kontakt med egen etat, har også kontakt med gul og lilla etat. Burgunder etat kommuniserer godt med lilla etat. Grønn etat er i god kontakt med representantene fra egen etat, samtidig som de også kommuniserer godt med gul etat. Mørkblå etat er nevnt av minst én person hos hver etat. Det kan tyde på at etaten er særlig sentral i kommunikasjonen. De ytterste nodene i nettverkskartet er eksterne aktører. Det er noen av de eksterne aktørene som er kommunikasjonspunkt for flere, men fra ulike etater. Det er viktig å bemerke seg i dette sosiogrammet, at noder innen spesielle etater som blir oppsøkt for kommunikasjon ikke viser samme interesse andre veien, men holder seg heller innenfor egen etat.

Homophily viser eller indikerer hvilke noder som har en tendens til å etablere forbindelser med andre noder som de deler felles egenskaper med. Felles egenskap vil i denne analysen være egen etat (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 6). E-I indeksen i ucinet måler nettverkets homophily. Tallet jeg fikk ved beregningen er 0.490. Verdien kan variere fra 1– -1, kant verdier ignoreres i beregningen (analytictech, 2019). Tallet 1 ville vist at nodene kun danner forbindelser med andre noder de deler felles egenskaper med. Tallet 0.490 viser derfor at det i over 50 % av all kommunikasjon er kontakt med andre noder hvor egen etat ikke er deres felles egenskap.

Resultatene viser eller indikerer at rød etat i gjennomsnitt av de nevnte 10 personene i spørreskjemaet nevner å snakke med 33.7 % fra egen etat. Respondentene fra den gule etaten

viser gjennomsnittlig 22.5 % kontakt med egen etat, blå etat viser 0 %, burgunder etat viser 10,44 %, mens grønn etat i gjennomsnitt viser til kontakt med egen etat i 56.3 % av tilfellene. Tallene vi ser her kan tyde på at alle etatene utenom grønn etat, kommuniserer med mer enn 50 % av de ansatte fra andre etater.

Density(tetthet) referer til antallet av reelle forbindelser sett i forhold til antallet mulige forbindelser (Parise, 2007, ss. 367-368). Resultatene kan ikke tolkes ut ifra normal målestokk som i utgangspunktet ville være fra 0-1. Spørreskjemaet hadde åpning for å nevne maksimalt 10 av 34 mulige personer de kommuniserer med i det daglige på A-krimssenteret. Målestokken for denne måleenheten vil gå fra 0-0.33, hvor det høyeste tallet indikerer at alle i nettverket har bånd til hverandre, mens 0 viser ingen bånd. Resultatet fra analysen viser en score på 0.186. Ved tolkningen av den gitte scoren ser vi at det verken er høy eller lav grad av density, men at det ligger midt på treet. Det betyr at de ansatte benytter seg av litt over halvparten av de mulige forbindelsene på A-krimssenteret. Dersom respondentene hadde hatt muligheten til å oppgi mer enn ti kunne density kanskje vært høyere, uten at jeg har noen holdepunkter for å si det.

Cluster coefficient skal vise i hvilken grad hvilke noder pleier å være i klynger (Borgatti, Everett, & Johnson, 2018, s. 180). Fyrand (2016, s. 127) skriver at klynger viser til tettheten mellom kollegaene i nettverket. Ikke heller her kan resultatene tolkes ut ifra normal målestokk som i utgangspunktet ville være fra 0-1. Ved målingen av cluster coefficienten går spennet fra 0 til 0.33. Det høyest tallet viser at nettverket ikke er delt eller bestående av klynger, mens 0 vil vise til at det kun er klynger i nettverket. Tallet 0.391 viser at det er et balansert nettverk med noen klynger og kommunikasjon blant disse klyngene. Det betyr at de som er en del av

klyngen, har en tettere forbindelse med de andre i samme klynge, enn hva de har med de andre i nettverket.

Den siste måleenheten er average distance. Her har man til hensikt å belyse hvor stor avstanden mellom nodene i nettverket er. Eksempelvis handler det om å se i hvilken grad direkte kontakt mellom nodene foreligger eller å finne ut avstanden målt i antall noder mellom hver node i nettverket (Parise, 2007, s. 368). Tallet vi får ved beregningen av average distance er, 2.029. Det betyr at det i snitt er to forbindelser mellom hver node i nettverket. Et scenario hvor slik informasjonsstrøm kan oppstå er eksempelvis at det under et møte i lokal koordineringsgruppe (LKG) blir avklart at videre fokus skal være rettet mot en spesiell bransje. Denne informasjonen blir formidlet til de ansatte i KUB og deretter får FBK informasjonen, LKG (1. node) —> KUB (2. node) —>FBK (mottaker).

Se tabell 5.

Intervjuene

Ut ifra de gjennomførte intervjuene, er det særlig to kategorier som jeg ønsker å se nærmere på. Det er kommunikasjonsbarrierer og opplevelsen av det samarbeidet man er en del av. Kategoriene, som vil fremstilles nærmere, er et resultat av en systematisk gjennomgang av det transkriberte materialet. Det ble gjort for å identifisere elementer i teksten som gir informasjon om det som faktisk er hovedtemaet i studien. Kategoriseringen vil kunne gi oversikt over de viktige temaene i intervjuene (Johannessen et al., 2011, s. 208).

Under intervjurunden ble jeg noe overrasket. På spørsmålet om hvordan de ansatte vil beskrive samarbeidet ved A-krimssenteret, kom det overraskende mange positive svar:

Informantene er kodet med bokstav for etat og tall for å markere at det er ulike respondenter fra samme etat. Den samme kodingen er brukt for den kvantitative og kvalitative delen.

Opplevelsen av samarbeidet

F6: jeg vil si at samarbeidet fungerer veldig fint. Men det krever at man er her ganske mye. Det merker jeg jo veldig. De periodene jeg har vært her mer, fungerer samarbeidet mye bedre enn når man ikke er så mye til stede.

A2: jeg føler det er god personkjemi på A-krimcenteret, fra min side så føler jeg at det er god kjemi. Men jeg ser for meg at det kanskje ikke er tilfelle for andre. Uten at jeg vet det. Det er jo en mulighet selvfølgelig; at personkjemien påvirker også litt hvordan man deler opplysninger. Så jeg tror nok at en bra personkjemi i en sånn tverretattlig gruppe er viktig for at samarbeidet skal bli bra.

D1: Veldig bra. Og vi har selvfølgelig en del skjær i sjøen, fordi at; Vi har jo hatt det evinnelige problemet med taushetsplikt og deling av informasjon. Men nå er jo vi i en situasjon hvor vi har samarbeidet over lengre tid, så vi er jo ganske flinke til å samarbeide. Så jeg vil si at det er veldig bra samarbeid i A-krim.

E4: Det er jo - på sånn personplan så er det ganske godt, fordi de menneskene som er her er sendt hit fordi de er den typen mennesker som er egnet for å drive med det som regel. Etaten har hatt litt gangsyn der, så det er ikke der utfordringen ligger. Viljen er tilstede, men rammevilkårene er ikke tilstede.

Til tross for at de fleste respondentene ser på samarbeidet som bra, er det også et men i de samtlige svarene. Tvilen hos noen av respondentene er knyttet til taushetsplikten:

F6: det er selvfølgelig barrierer på grunn av taushetsplikten, som stopper innimellom.

A2: det er ikke noe annet enn taushetsbegrensningene som legger hindringer for samarbeidet

Det er ikke alle som ser på taushetsbegrensningene som den største barrieren i det tverretatlige samarbeidet:

C2: Jeg opplever forså vidt ikke disse taushetsplikt-problemene som så veldig store begrensninger i det daglige. Det som er litt utfordrende, er at man kommer fra ulike yrkeskulturer, og har ulikt tempo og jobbe i. Noen har litt sånn motvilje mot å jobbe tverretatlig i det hele tatt.

Resultatene fra intervjuene viser at alle som stilte til intervju var positive til samarbeidet. Den ene respondenten oppsummerte gevinsten rundt samarbeidet slik:

A2: At man sitter rundt samme bord, mange etater, og ser på felles problemstillinger i stedet for at ting løses først hos skatteetaten, og så sendes det kanskje tips til NAV og arbeidstilsynet etter at de har jobbet med saken i et halvt år. Og så jobber vi med saken, og at vi jobber i samtid de ulike etatene, og at vi har politiet med på laget. Det er kjempehensiktsmessig.

Opplevelsen av barrierer

Nytten av et slikt samarbeid er ikke til å undervurdere. Det som derimot kan være utfordrende, er om noen av deltakerne i organisasjonen ikke på samme måte ønsker å jobbe så tett med hverandre, noe som kan oppleves som en kommunikasjonsbarriere:

E4: problemet er at det blir mye personlige samtaler mellom noen grupper, e-poster som ikke går dit de skal, eller ikke inkluderer de som burde hatt den. Det er litt lite presisjon, da. Jeg tror ikke det er - altså jeg velger i hvert fall å tro - hvis det går galt, så er det ikke av vond vilje. Det er ingen som velger bevisst å utholde informasjon, for det ville vært veldig katastrofalt i et sånn samarbeid.

På spørsmål om man opplever direkte barrierer ved kommunikasjonen, bemerket særlig følgende to svar seg:

B6: manglende kunnskap om grensene for taushetsplikt kan jeg si at er en barriere, slik jeg ser det.

C2: Manglende vilje til å jobbe på nye måter, og til å kanskje tenke litt i videre forstand da. Det er jo alltid sånn at noen folk har egne måltall og så videre, som du blir målt på, og som du må ta hensyn til. Men samtidig, når vi er samlet på dette senteret her, så må man også kunne bidra utover hva som egen etat umiddelbart har interesse for, da. Det er nå mitt ståsted, da.

Intervjuene viser at alle seks som stilte til intervju var positive til samarbeidet, og synes det fungerer godt. Kommunikasjonsbarrierene føles av de samtlige, men på ulikt vis.

Kan resultatene fra studiet sies å være valide? Det vil jeg påstå. Mine forskningsmessige påstander gikk ut på at den tverretatlige sammensetningen ikke utnyttet til det maksimale. Dette med tanke på informasjonsdelingen. Jeg vil påstå at jeg har målt det jeg ønsket å måle. Det er dokumentert gjennom resultatene fra den sosiale nettverksanalysen og gjennom intervjuene. Resultatene er også holdbare, inntil en ny nettverksanalyse av A-krimsentret i Oslo og Akershus gjennomføres. Men, det er viktig å bemerke seg at resultatene fra studien ikke er generaliserbar. Generaliserbarhet handler om i hvilken grad forskningen som gjøres er gyldig i andre situasjoner enn den spesifikke situasjonen den gjennomføres i. Det kan på ingen måte sies at resultatene fra studiet, verken den kvantitative nettverksanalysen, eller de kvalitative intervjuene er gjeldende for noen av de andre seks a-krimsentrene i Norge (Svartdal, 2013, s. 163). Intervjuene viser hvordan seks av deltakerne i a-krimssamarbeidet i Oslo og Akershus opplever samarbeidet. Svarene gir oss et innblikk som kan bidra med utviklingen av flere forskningsspørsmål.

Diskusjon

I denne delen vil vurderingen av den brukte metoden og de oppnådde resultatene vurderes. I første omgang ønsker jeg å vise at Regjeringens presiseringer av at bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet fortsatt er på dagsorden, både via henvisningen til Regjeringens rapport av (2019), og via arbeidet som foregår på de ulike a-krimsentrene rundt om i landet. Responsen på spørreskjemaene og intervjuene har vært imponerende. Spørreskjema ble sendt per e-post til 34 personer, hvorav 32 besvarelser ble mottatt. Det ble kun sendt puring én gang. Å få respondenter til intervjuene var dog heller ikke en utfordrende oppgave. Det var til og med, noen av de ansatte som spurte om de kunne stille til intervju, når runden av de seks som ble intervjuet var gjennomført.

Det kan rettes kritikk mot at dataene til denne studien ikke ble innsamlet anonymt. Det lot seg ikke gjøre, ettersom det var et helt nettverk som skulle studeres. Alle parter, herunder de ansatte og ledelsen ved A-krimssenteret er informert om at all informasjon vil behandles konfidensielt.

Det er ikke gjennomført sosial nettverksanalyse av verken A-krimssenteret i Oslo og Akershus, eller ved noen av de andre A-krimssentrene rundt om i landet. Det nærmeste vi kommer studier lignende min er en rapport utarbeidet av Rokkansenteret på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, om kartleggingen av det tverretatlige samarbeidet på de samtlige sentrene i Norge. I rapportens figur 04.10, gjengitt i denne studiens tabell 2 vises det til hvordan deltakerne opplever kommunikasjonen mellom hverandre i samarbeidet på A-krimssenteret i Oslo og Akershus (Neby et al., 2016, 68). Ettersom det tidligere ikke er gjennomført en slik studie, er det ikke mulig å sammenligne mine resultat med noe annet.

Forskningsspørsmålet som studien ønsket å få svar på, var i hvilken grad de ansatte ved A-krimssenteret i Oslo benyttet seg av den tverretatlige sammensetningen. Det kan se ut til at forskningsspørsmålet ble besvart gjennom spørreundersøkelsen. Resultatene av målenheten homophily, som har til hensikt å vise hvilke noder som har en tendens til å etablere forbindelser med andre noder de deler felles egenskaper med, viser delte resultater. Felles egenskaper betyr her egen etat. Det er veldig individuelt hvordan man tolker ulike spørsmål. Det er heller ikke i denne spørreundersøkelsen unntak. Det kan være at respondentene tolket spørsmålet om samarbeid annerledes, enn det som i utgangspunktet var tenkt. Noen fylte ikke ut de 10 mulige feltene, noe som også kan føre til skjevheter i resultatene. Uansett vil jeg påstå at resultatene fra spørreundersøkelsen gir oss en forståelse av hvordan de uformelle

sosiale nettverkene er oppbygd og fungerer. Schiefloe (2015, s. 218) mener slik kunnskap særlig kan være til nytte når en har som mål å bedre samarbeidet.

I et tverretatlig samarbeid er det viktig å ha muligheten til å undersøke innholdet i samhandlingen mellom deltakerne og de ulike relasjonene i deres sosiale nettverk. Under dette punktet kommer fagtermen, sosial kapital inn. Sosial kapital skal vise ens tilgang til ulike former for uformell hjelp, og sosial støtte (Schiefloe, 2015, s. 97). Det er i det tverretatlige samarbeidet mulighet for å skape seg en stor sosial kapital og det kan sies at rammevilkårene er tilstede, men utnyttelsen er lagt opp til hver og én. Det er mange ulike etater som sitter sammen og alle har kontakter ut. Det som derimot er utfordringen, er hvordan man skal benytte seg av denne ressursen. Resultatene viser at de ansatte bruker hverandre i det daglige arbeidet. Sosiogrammet i figur 4 viser at noen etater har stor inngang av oppsøkende kontakt, mens redusert utgang. Det er også tydeliggjort via sosiogrammet at etatene bruker hverandre hyppig i den daglige kommunikasjonen. Det varierer hvordan den tverretatlige sammensetningen benyttes. Noen av nodene oppgir kontakt med alle etatene av de 10 mulige de kunne fylle ut i spørreskjema, mens andre har valgt å fylle ut halvparten av antall mulige mulige felt. Det er mulig de som har fylt ut alle 10 mulige kunne fylt ut flere kollonner om det var mulig, og at de som ikke har nevnt 10 kommunikasjonspartnere kunne nevnt fler om spørsmålet var formulert annerledes. Argumentet er basert på tallet måleenheten density viste, som er et mål på reelle forbindelser sett i forhold til antallet mulige forbindelser. Det er selvfølgelig nytt for mange å jobbe på en slik måte som det gjøres på A-krimsentret. Det er mulig mange trår forsiktig, og at de ikke er komfortable med å snakke fag på tvers med andre etater. Den sosiale kapitalen kan assosieres med økonomisk kapital, det tar tid å bygge og må investeres i for å kunne opprettholde den. Putnam (2000, s. 22) skriver i sin forklaring av sosial kapital, at mer nøyaktig sosial kapital vil lette på informasjonsstrømmer, samt

fremme nye samarbeid. Om for eksempel en av representantene for NAV har et godt samarbeid med en av representantene fra politiet, kan dette gi NAV mulige kontakter i linjen hos politiet. Dette vil da føre til at ens sosiale kapital øker. For at den sosiale kapitalen skal kunne bli værende en ressurs, må den bygges opp, vedlikeholdes og fornyes (Fyrand, 2016, s. 33). Det holder altså ikke med at man får vite navnet til kontakten hos politiet som nevnt i eksemplet over, man må bruke kontakten for å pleie forholdet og for at den skal inngå i den sosiale kapitalen. På et overordnet plan kan det se ut til at alle etatene har forbindelser med hverandre. Når vi går i detalj på de ulike variablene får vi nærmere og mer detaljert informasjon enn hva vi ville fått ved kun å se på sosiogrammet. Homophily som beregnet E-I indeksen viser et tall som strider imot min mistanke om manglende utnyttelse av den tverrsektorielle sammensetningen. Det ser ut til at veldig mange er flinke til å kommunisere på tvers. Tettheten i nettverket gir de ansatte økt potensiale får å øke deres sosiale kapital. Det er i over halvparten av mulige kommunikasjonspunkt opprettet kontakt, dette anser jeg som svært positivt for den sosiale kapitalen, både på individ- og systemnivå. Det analyserte nettverket har klynger, men er ikke alene bestående av klynger. Om det var full score på variabelen cluster coefficient, kunne det i motsetning til å lette på informasjonsstrømmer, samt fremme nye samarbeid i lys av sosial kapital, heller ført til at nettverket lukket seg. Innpass av nye medlemmer hadde gjort seg vanskelig å få til. Variabelen average distance belyste avstanden mellom nodene. Det kan være tilfeller hvor informasjonsformidlingen foregår i ulike fora, hvor ikke alle medarbeiderne på A-krimsentret er tilstede. Noen kollegaer har større nytte og interesse av samhandling med bestemte personer, noe som igjen kan gi en høy verdi i målingen av average distance. Dette er ikke nødvendigvis negativt, og vil ikke hindre ens utvikling av den sosiale kapitalen.

A-krimssenteret er bestående av ulike etater, men alle har én ting til felles, og det er å forebygge og bekjempe kriminalitet i arbeidslivet. Alle etatene har sin særegne måte å jobbe på, samtidig som de har ulike fokusområder innen kriminaliteten som oppstår i arbeidslivet. Uavhengig av hva etatenes særinteresser er, er det viktig å benytte seg av community of practice. Community of practice kan sies å være et program som gir øvelser og rutiner for organiseringen av gruppen som jobber mot kriminalitet i arbeidslivet. Community of practice vil hjelpe gruppen eller nettverket til å bli mer effektive, virkningsfulle og støttende til det sosiale fellesskapet (Hardcastle & Powers, 2004, ss. 3-4). Det er lettere sagt enn gjort, men uansett bør en prosess iverksettes for å få på plass en felles organisasjon.

Kriminaliteten blir stadig mer kompleks og åpne nettverksstrukturer blir desto viktigere. Åpne nettverksstrukturer kan være av særlig nytte i komplekse systemer. I resultatene av nettverksanalysen kom det frem at det kun var nevnt fem eksterne kontakter, av totalt 32 respondenter. Åpne nettverksstrukturer vil innebære at det er åpninger i nettverket som tillater å hente impulser utenfra, og for å knytte inn nye deltakere. A-krimssenteret i Oslo og Akershus ser mer ut til å være et nettverk med lukningsfunksjon, noe som både kan hindre å hente impulser utenfra og som setter en stopper for utviklingen av ens sosiale kapital (Schieffloe, 2015, s. 217).

Konklusjon

Studien har på et overordnet plan gitt indikasjoner på at de ansatte med faste kontorplasser på A-krimssenteret i Oslo og Akershus benytter seg av den tverretatlige sammensetningen. Det er noe varierende innenfor de ulike etatene, men totalt sett foregår kommunikasjonen på tvers.

Resultatene ga tegn på hvor utfordringene i det sosiale nettverket kan ligge. Dette kan om ønskelig, fokuseres på i det videre arbeidet, og muligens forbedres ettersom bevisstheten rundt «utfordringene» øker. A-krimssenteret kan bruke denne studien som et utgangspunkt for å ta opp tema i plenum. Å løfte frem problemstillingen kan gjøre medarbeiderne mer bevisste, og muligens føre til konstruktive diskusjoner rundt tema. Eksempelvis kan økt bevissthet rundt måleenheten *average distance*, føre til at antall ledd minsker ved overføring av informasjon og kunnskap.

Styrken ved relasjonene i nettverket har potensialet for endring. Nettverkskartet er kun et øyeblikksbilde, og endringer kan imidlertid skje ved for eksempel karrieresprang (Schieffloe, 2015, s. 16).

Bibliografi

- Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, skatteetaten. (2018). *Felles årsrapport for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet*. Hentet fra elogit: https://elogit.no/sites/elogit/files/arkiv/a-krim_arsrapport.pdf
- Audy, J.-F., Lehoux, N., D'amours, S., & Rönqvist, M. (2011, Mai). Hvorfor samarbeide- Tre kasusstudier av logistikksamarbeid i skogbrukets verdikjede. *Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, ss. 44-52.
- Bibelsite. (2019, Mai 9). 5. Mosebok 22:8. Hentet fra Bibelsite: <https://no.bibelsite.com/deuteronomy/22-8.htm>
- Bjelland, H. F., & Vestby, A. (2017, Juni 8). 'It's about using the full sanction catalogue': on boundary negotiations in a multi-agency organised crime investigation. *Policing and society*, 27(6), 655-670.
- Borgatti, S. P., Brass, D. J., & Daniel, H. S. (2014). Social network research: Confusions, criticisms, and controversies. In *Contemporary perspectives on organizational social networks. Emerald insight*, ss. 1-29.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2018). *Analyzing Social Networks*. London: SAGE.
- Centola, D. (2015, Mars). The Social Origins of networks and diffusion. *American Journal of Sociology* 120, no. 5, ss. 1295-1338.
- Cross, R. L., Parker, A., & Cross, R. (2004). *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Harvard Business Review Press.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2016, April 27). *De nasjonale forskningsetiske komiteene*. Hentet fra De nasjonale forskningsetiske komiteene:

<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>

Departementene. (2019, juni 1). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*. Hentet fra regjeringen:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/7f4788717a724ef79921004f211350b5/no/pdfs/strategi-mot-arbedslivskriminalitet-2019.pdf>

Elvenes, E. (2005, april). *www.magma.no*. Hentet fra <http://www.magma.no/kompleksitet-i-prosjekter-forslag-til-tiltak-basert-paa-systemteori>

Fyrand, L. (2016). *Sosialt nettverk*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Hardcastle, D. A., & Powers, P. R. (2004). *Community Practice*. Stanley Wenocur: Oxford University Press.

Haythornthwaite, C. (1996). Social Network Analysis: An Approach and Technique for the study of Information Exchange. Volume 18, Issue 4. *Library & Information Science Research*, 18(4), 323-342.

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Neby, S., Torstein, N., Ryssevik, J., Rubecksen, K., Dahle, M., & Nordhagen, I. (2016). *Kartlegging og evaluering av hvordan det tverretatlige statlige samarbeidet fungerer*. Bergen : Uni Research Rokkansenteret.

Nesheim, T., & Neby, S. (2017). Arbeidslivskriminalitet. Komplekst problem som kan håndteres, men neppe løses. *Stat & Styring* .

Njarga, B. B. (2017, Oktober 4). *dinside.no*. Hentet fra avis: <http://www.dinside.no/a/68734732>

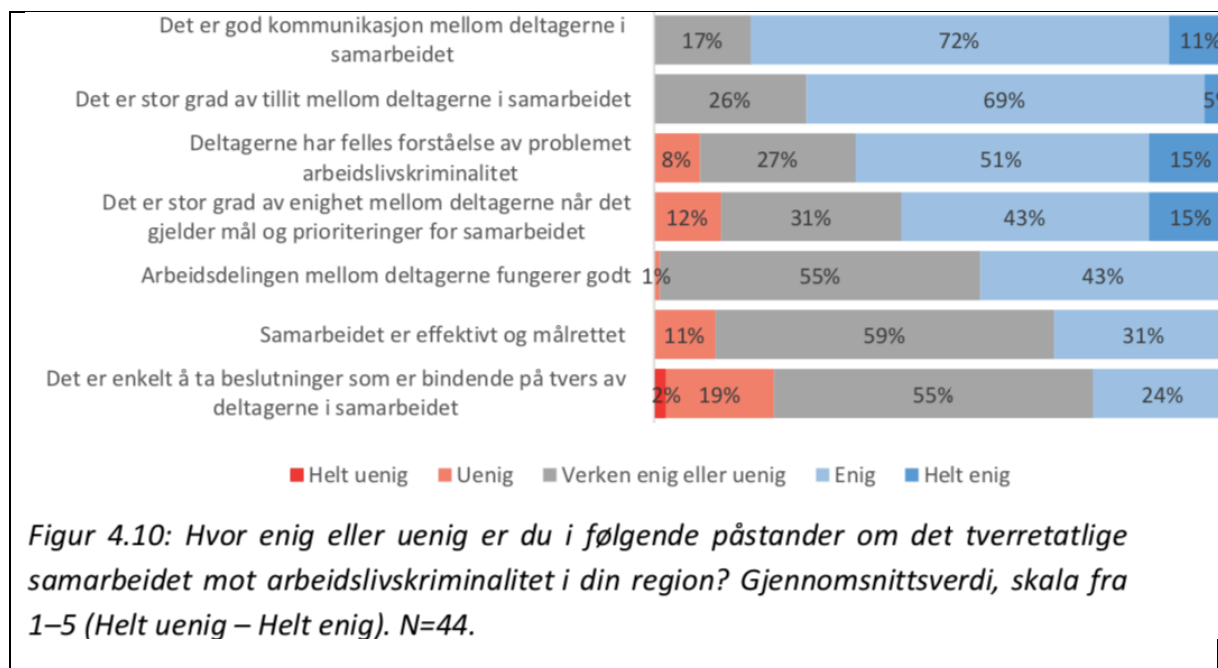
Norges Forskningsråd. (2005). *Sosial kapital*. Oslo: Norges forskningsråd.

- Norsk senter for forskningsdata. (2019, mai 7). *nsd*. Hentet fra Norsk senter for forskningsdata: <https://nsd.no>
- NTAES. (2017). *Slik jobber de kriminelle i det norske arbeidsmarkedet*. Politidirektoratet.
- Parise, S. (2007). An application in social network analysis methods. *Knowledge management and human resource development*, 9(3), 359-383.
- Pileberg, S. (2017, November 23). *Politiet løste ikke Lime-saken alene*. Hentet fra forskning.no: <https://forskning.no/kriminalitet-partner-politihogskolen/politiet-loste-ikke-lime-saken-alene/307903>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon & Schuster.
- Samfunnsøkonomisk analyse. (2018, November 4). *Analyse av former, omfang og utvikling av akrim*. Hentet fra samfunnsøkonomisk analyse: <http://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/nye-prosjekter/2017/8/17/analyse-av-former-omfang-og-utvikling-av-arbeidslivskriminalitet>
- Sandaker, I. (2010). Et seleksjonsperspektiv på atferdsendring og læring i systemer. I F. S. Svein Eikseth, *Anvendt Atferdsanalyse: Teori og praksis* (ss. 470-485). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Savin-Baden, M., & Major, C. H. (2013). *Qualitative research. The essential guide to theory and practice*. New York: Routledge.
- Schiefloe, P. M. (2015). *Sosiale landskap og sosial kapital*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Shakar, Z. (2017). *Tante Ulrikkes vei*. Gyldendal akademisk.
- Svartdal, F. (2013). Forskningsmetoder. I F. svartdal, & S. Eikseth, *Anvendt atferdsanalyse teori og praksis* (ss. 159-180). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Universitetet i Oslo. (2019, Mai 18). *uio*. Hentet fra universitetet i Oslo: <https://www.uio.no/tjenester/it/applikasjoner/nettskjema/mer-om/>

Økokrim. (2015). *politilederen*. Hentet fra Nasjonal veileder for informasjonsdeling mellom kontrolletatene, politiet og private, for å bekjempe kriminalitet:

<https://www.politilederen.no/dokumenter/POD/Nasjonal%20veileder%20for%20informasjonsdeling-OKOKRIM.pdf>

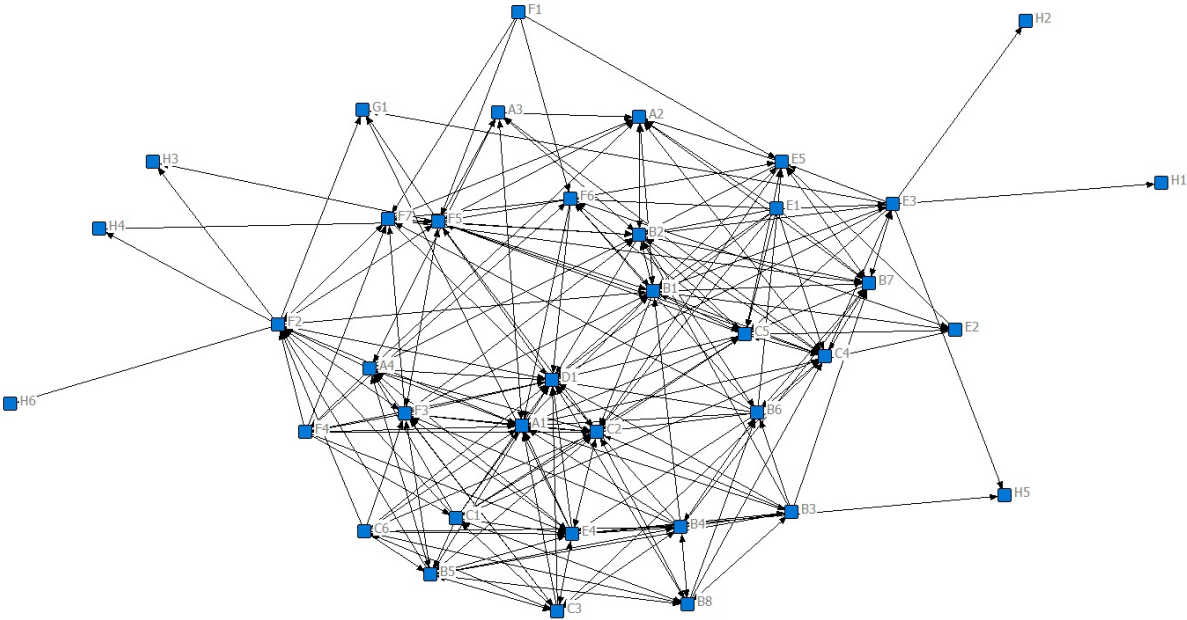
Tabell 2



(Neby, et al., 2016. Gjengitt med tillatelse)

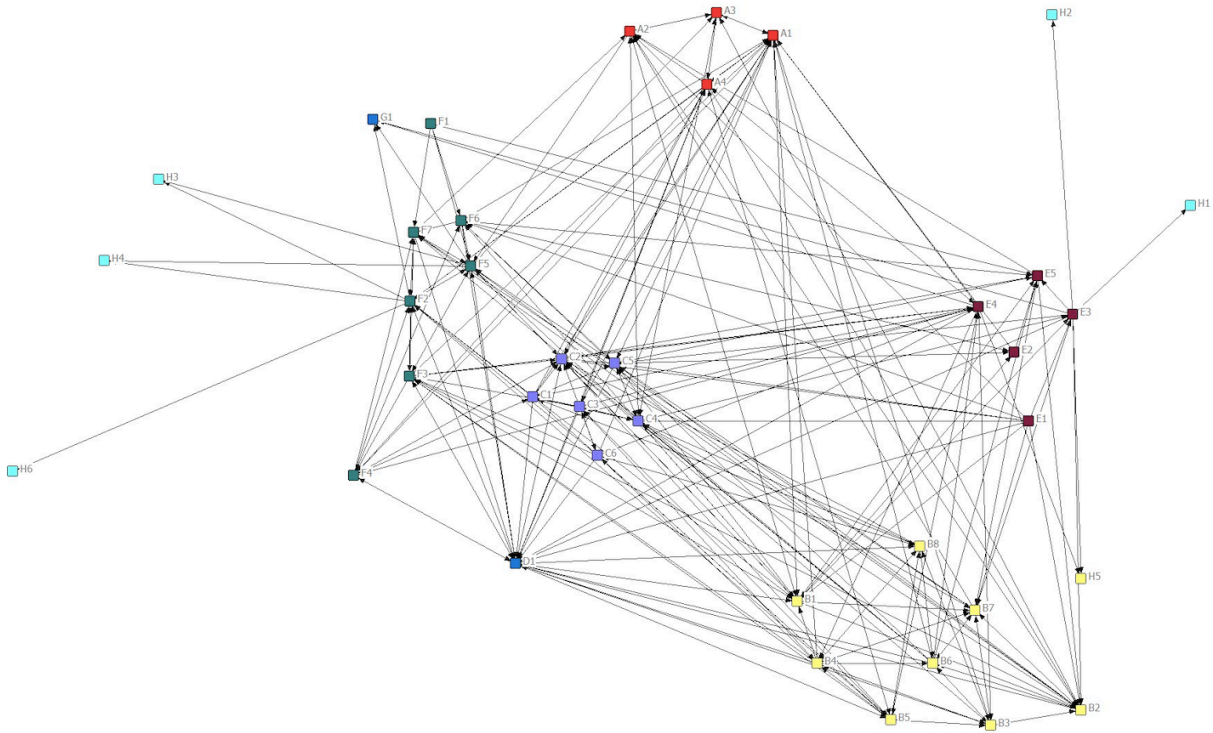
Figur 3

Uredigert sosiogram



Figur 4

Redigert sosiogram



Tabell 5

Oversikt over resultatene fra nettverksanalysen

Måleenhet	Mulige måltall	Oppnådd resultat
Cluster coefficient	0 til 0.33	0.391
Average distance	1 til 34	2.029
Homophily	1 til -1	0.490
Density	0 til 0.33	0.186

Vedlegg 1

Godkjenning av Norsk senter for forskningsdata

5.6.2019

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Nettverksanalyse av det tverretattlig samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet

Referansenummer

777970

Registrert

11.01.2019 av Ayse Gull Tufan - s147546@oslomet.no

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet - storbyuniversitetet / Fakultet for helsevitenskap / Institutt for atferdsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Fabio Bento, fabben@oslomet.no, tlf: 41276799

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ayse Gull Tufan, aysegull.tufan@gmail.com, tlf: 94871957

Prosjektperiode

01.02.2019 - 15.06.2019

Status

26.03.2019 - Vurdert

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32)..

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2

Informasjonsskriv til spørreskjema

TIL ALLE ANSATTE VED A-KRIMSENTERET I OSLO

Jeg er student ved masterprogrammet, Læring i komplekse systemer ved ~~OsloMet~~. I min masteravhandling skal jeg gjennomføre sosial nettverksanalyse av a-krimssenteret i Oslo.

Et sosialt nettverk er et faguttrykk for samhandling og kontakt mellom mennesker. Når det er relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker, sies det å være et sosialt nettverk.

Informasjonsdeling er en grunnmur i det tverretatlige samarbeidet. Det som inngår i dette er hvilken etat som kan dele informasjon med en annen etat, hva er betingelsene for delingen og hvordan lagres informasjonen. Problemene som kan oppstå henger sammen med begrensninger i regelverket, organisasjonskultur og hver enkelt etats arbeidspraksis. I mitt masterarbeid vil det være nyttig å kartlegge og analysere sosiale nettverk i et nettverksanalytisk perspektiv. A-krimssamarbeidet er relativt nytt, hvor potensiale for å få til et bedre samarbeid, mer erfaringsoverføring og læring vurderes som tilstedeværende. Økende kompleksitet i samfunnet fører med seg behovet for organisasjoner som endrer seg i takt med omgivelsene. Ved forskning av organisasjoner er det bekreftet at nettverk er en naturlig del av organisasjoners liv.

04 april vil dere få en spørreundersøkelse tilsendt på epost, som vi håper dere vil svare på.

Dette er grunnlaget for den sosiale nettverksanalysen som jeg vil gjennomføre for å bidra til organisasjonsutviklingen i a-krimssamarbeidet. Det er kun jeg som har tilgang til deres opplysninger, og alle opplysninger dere gir vil behandles konfidensielt.

Undersøkelsen vil ta dere ca. 10 minutter å fylle ut! Hovedspørsmålet er hvem dere samarbeider med i dag.

Forskningsstudiet vil være en kvantitativ studie, kombinert med kvalitative tilnærminger. Undersøkelsen vil antakelig gi en pekepinn på mulige utfordringer i det sosiale samspillet blant medarbeiderne på a-krimsenteret i Oslo. Det vil i tillegg til spørreskjemaene også gjennomføres intervjuer av utvalgte ledere og ansatte, slik at mer uttømmende svar knyttet til samarbeidet foreligger.

Ledelsen ved a-krimsenteret er informert om forskningen, og ser ikke problemer ved gjennomføringen.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, men vi håper at så mange som mulig deltar!

Myh,

Aysegull Tufan

Vennligst se vedlegg for mer detaljert informasjon.

Vedlagt informasjonsskriv til spørreundersøkelsen

Sosial nettverksanalyse av a-krimssenteret i Oslo

Formål

Med Limesaken som et springbrett, ble Norges første senter for å bekjempe arbeidslivskriminalitet åpnet i Oslo i 2015. Senteret fikk navnet a-krimssenteret. Det finnes i dag 7 a-krimssentre i hele Norge.

«Arbeidslivskriminalitet er:

Handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen»

Min overordnede problemstilling vil være:

«Sett i et nettverkanalytisk perspektiv, hva er utfordringene ved informasjonsdelingen mellom representantene fra de ulike etatene i a-krimssamarbeidet?»

Den innsamlede dokumentasjonen vil bli brukt i [mitt masterstudie](#) som ligger under institutt for atferdsvitenskap.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Oslomet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Alle deltakerne til studiet vil være personer med kontorplass på a-krimssenteret i Oslo. Henvendelsen om å delta vil sendes til alle som står registrert som en del av a-krimssenteret i Oslo.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 5 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om hvordan du i løpet av en arbeidsdag samhandler med dine kollegaer på a-krimssenteret. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Studenten er den eneste som vil ha tilgang til dine opplysninger.*
- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Dine opplysninger vil til enhver tid krypteres.*

Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2019. Personopplysninger og opptak vil slettes ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *OsloMet* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *OsloMet* ved *Aysegull Tufan*, 948 71 957.
- Vårt personvernombud Ingrid S. Jacobsen, 993 02 316
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.
- Veileder for masterstudiet, Fabio *Bento*, +47 67 23 66 54 / 412 76 799

Med vennlig hilsen

Aysegull Tufan
Prosjektansvarlig
Masterstudent

Vedlegg 4

Samtykkeerklæring for gjennomføring av intervju

Vil du delta i forskningsprosjektet "Nettverket på a-krimsenteret i Oslo"?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlette eventuelle utfordringer rundt informasjonsdelingen i det sosiale nettverket ved det tverretatlige samarbeidet på a-krimsenteret i Oslo.

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Med Limesaken som et springbrett, ble Norges første senter for å bekjempe arbeidslivskriminalitet åpnet i Oslo i 2015. Senteret fikk navnet a-krimsenteret. Det finnes i dag 7 a-krimsentre i hele Norge.

"Arbeidslivskriminalitet er:

Handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen"

Min overordnede problemstilling vil være:

«Sett i et nettverkanalytisk perspektiv, hva er utfordringene ved informasjonsdelingen mellom representantene fra de ulike etatene i a-krimsamarbeidet?»

Den innsamlede dokumentasjonen vil bli brukt i mitt masterstudie som ligger under institutt for atferdsvitenskap.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Oslomet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Alle deltakerne til studiet vil være personer med kontorplass på a-krimsenteret i Oslo. Henvendelsen om å delta vil sendes til alle som står registrert som en del av a-krimsenteret i Oslo.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Det vil ta deg ca. 30 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om hvordan du i løpet av en arbeidsdag samhandler med dine kollegaer på a-krimsenteret. Dine svar fra intervjuet blir tatt opp på mobilopptak og notert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake

uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli behandlet anonymt. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Studenten er den eneste som vil ha tilgang til dine opplysninger.*
- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Dine opplysninger vil til enhver tid krypteres.*

Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2019. Personopplysninger og opptak vil slettes ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *OsloMet* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *OsloMet* ved *Aysegull Tufan*, 948 71 957.
- Vårt personvernombud Ingrid S. Jacobsen, 993 02 316
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.
- Veileder for masterstudiet, Fabio Bento, +47 67 23 66 54 / 412 76 799

Med vennlig hilsen

Aysegull Tufan
Prosjektansvarlig
Masterstudent

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Nettverksanalyse*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

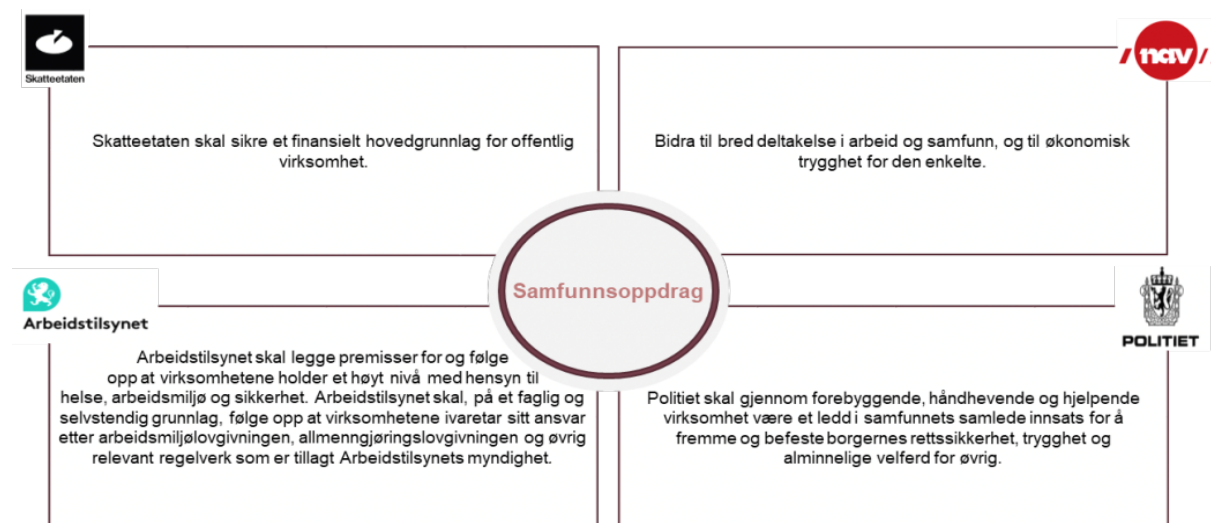
- å delta i *intervju*
- å delta ved å besvare spørreskjema

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. *15.06.2019*

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 5

Sammensetningen av A-krimssenteret i Oslo og Akershus



Vedlegg 6

Skjerm bilde av spørreundersøkelsen

Informasjonsdeling ved a-krimsentret i Oslo

Side 1

Hva heter du (fornavn og etternavn)

Hva er din nåværende stilling?

Hva er din nåværende enhet?

Vennligst huk av for den etaten du opprinnelig er ansatt hos

- Politiet
- NAV kontroll øst
- Arbeidstilsynet
- Skatteetaten
- Oslo kemnerkontor
- Tolletaten
- Andre

 Sideskift

Side 2

I denne delen av spørreundersøkelsen bes du om å oppgi inntil ti personer som du vanligvis kommuniserer med i arbeidet ditt ved a-krimsentret. Denne kommunikasjonen kan ha ulike formål. Det kan for eksempel vært folk som er viktige når det gjelder å gi deg informasjon for å gjøre arbeidet ditt, personer du samarbeider med eller personer du ber om råd.

Vennligst skriv inn fullt navn og velg enheten denne personen jobber i. Er personen utenfor organisasjonen, vennligst velg "ekstern".

Person 1