



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi
Psykologprogrammet

FOKUS NÄTVERK

EN FOKUSGRUPPSSTUDIE OM MENTORSKAP
OCH NÄTVERKSFORM

MARIE ERLANDSSON,
FRIDA TIVERMAN &
MATTIAS TRANBERG

2014

BAKGRUND

Tankens Trädgård startade som ett nätverk för kvinnor i området Bjäre år 2004 med Ingrid Thuresson som initiativtagare. Tankens Trädgård verkade som ett affärsnätverk och lokalt resurscentrum för kvinnor och skulle även fungera som en mötesplats för att finna inspiration för ett framgångsrikt företagande. Målet med Tankens Trädgård var att synliggöra och lyfta fram kvinnligt företagande, kvinnlig kompetens och att arbeta för en jämställd arbetsmarknad samt näringsliv. I nätverket genomfördes aktiviteter och kurser som exempelvis behandlade balans mellan privatliv och företagande. En rad projekt genomfördes i nätverkets regi tillsammans med aktörer som bland annat Lunds Universitet, Tillväxtverket och BMÖ. För att nämna några av dessa projekt var det KRAFT- projektet, Styrelseprojektet, Mentorskapsprojektet och Växthus Bjäre (Tankens Trädgård, u.å.). Våren 2014 avvecklades föreningen Tankens Trädgård och varunamnet överläts till Ingrid Thuresson.

Under hösten 2014 genomfördes samtal i fokusgrupper på uppdrag av Ingrid Thuresson, Bjäre PR Akademi. Syftet med fokusgrupperna var att samla in information om eventuell utveckling av varunamnet Tankens Trädgård där fokus låg på intresse samt behov av samarbete. Detta undersöktes med frågor kring hur ett sådant samarbete skulle se ut och kretsade kring samarbetsformer som nätverk, förening samt mentor- och adeptskap.

Fokusgrupp

Fokusgrupp som metod är ett sätt att undersöka åsikter och tankar kring på förhand bestämda teman med personer som har erfarenhet av det som dessa teman behandlar. Samtalen styrs av en eller flera samtalsledare, vilka utgår från en frågeguide.

En fördel med fokusgrupper är att de ger möjlighet till upptäckande. Man kan genom fokusgruppen få kunskap om ämnen som man annars inte hade fått. Deltagarna som medverkar i fokusgruppen upptäcker och utvecklar ämnen samt ger sina egna åsikter om vad som kommer upp i diskussionen.

Idag används fokusgrupper inom många olika områden som till exempel sociologi, pedagogik och marknadsföring. Inom näringslivet används denna metod för att förutse framtida behov, konkurrenser och så vidare. Metoden kan också användas för att utvärdera olika projekt. (Wibeck, 2000)

Mentorskap

När mentorskap fungerar som bäst kan det leda till mycket viktiga relationer som inspirerar till lärande och utveckling. Mentorskapsrelationer kan förändra individer, grupper och organisationer.

Traditionellt har man definierat mentorskap som en relation som är till för att utveckla adeptens karriär. Relationen är då mellan en äldre mentor, med mer erfarenhet, och en yngre adept, med mindre erfarenhet. Mentorn kan verka inom samma bransch, men detta är inte nödvändigt.

Det finns en egenskap som skiljer mentorskapsrelationer från andra typer av personliga relationer. En mentorskapsrelation är en utvecklande relation som finns inom karriärskontexten där det primära fokuset är utveckling och tillväxt av adeptens karriär.

Forskning visar på att det finns ett positivt samband mellan att ha en mentor och hur karriären utvecklas. Det har också visat sig att de som haft mentorer oftare blir befordrade och får högre lön än de som inte har haft en mentor. Adepterna rapporterade också högre tillfredsställelse och mer engagemang inom sina yrken.

Det är inte bara adepten som får ut något av mentorskapet. Mentorerna har rapporterat att mentorskapet ger dem ökad arbetsprestation, karriärsframgång och vitalisering. De rapporterade även en känsla av självförverkligande och tillfredsställelse (Ragins & Kram, 2009).

Nätverk

Johny Alm (1996) har i boken *Nätverksguiden* identifierat fem olika typer av nätverk; det personliga nätverket, det organiserade nätverket, organisationens nätverk, laterala nätverk och värdebaserade nätverk. En viktig skillnad mellan det organiserade nätverket och det personliga nätverket är basen för medlemskap som är informell för det personliga och formell för det organiserade. I det värdebaserade nätverket förenas medlemmarna på grund av gemensamma värderingar. Man är medlem för att man till exempel ingår i ett samhälle eller stad. En viktig egenskap hos nätverk är att det i regel inte existerar någon hierarki i den organisationsformen. Det är framförallt gemensamma intressen som förenar medlemmarna i ett nätverk.

Fokusgrupp 1

Denna grupp bestod av kvinnor som varit med i Tankens Trädgård från början eller i Växthus Bjäre. De hade gemensamt att de hade en positiv inställning till sina erfarenheter och de flesta kände varandra sedan tidigare. Före gruppsamtalet påbörjades presenterade Ingrid syftet med undersökningen; att utforska hur varumärket Tankens Trädgård skulle kunna fortleva och i vilken form, samt att ta reda på intresset för mentorskap från den “första generationen” medlemmar. Nedan redovisas de olika teman som gruppsamtalet behandlade.

Nätverk. Det fanns ett visst intresse av att vara del av ett nätverk under förutsättningen att det fanns någon annan som drev det, eftersom de själva inte hade tid. Generellt kan man säga att det fanns en attityd av att det var upp till den nya generationen företagare hur ett nätverk skulle se ut, men att de gärna bidrog med sina erfarenheter genom att hålla föredrag på olika teman eller svara på frågor som “adepterna” kunde ha via ett forum. Ett virtuellt nätverk vore det effektivaste eftersom tidsbrist skulle omöjliggöra att träffas fysiskt med någon större frekvens men det uttrycktes också ett behov att ha en viss kontakt för att kunna skapa en personlig relation och veta vem man kommunicerade med. Att träffas fysiskt ca två gånger per år som grupp ansågs vara rimligt och därför spelade den lokala förankringen inte lika stor roll. Motivation till att medverka i ett nätverk var bland annat att då få möjligheten att skapa mentor- adept dyader och att kunna få möjligheten att ge vidare till nästa generation. Tonvikten på mötena skulle vara socialt men det skulle också finnas ett tema utifrån adeptgruppens behov.

Angående frågan om vem som skulle få vara medlem i det nya nätverket fanns olika åsikter, från att det var viktigt med jämställdhet, till att det var lättare för kvinnor att blotta sig då det endast fanns andra kvinnor i nätverket. Några uttryckte att den nya generationen inte tänkte på samma sätt men slutligen enades gruppen om att det var upp till adeptgruppen att avgöra och att mentorerna skulle möta efterfrågan.

Mentorskap. Samtliga medlemmar i gruppen visade intresse för att vara mentorer för en yngre generation adepter. Viktiga aspekter som lyftes fram var:

- ♣ Avtalad tidsram för samarbetet.
- ♣ Konkret vad adepten vill uppnå.
- ♣ Adepten skulle göra jobbet och bestämma takten.
- ♣ Att det skulle finnas ett genuint intresse från båda parter.
- ♣ Relationen skulle bygga på förtroende och ärlighet, om mentorn inte besitter en specifik kunskap ska adepten kunna lita på att mentorn säger det och föreslår vart den ska vända sig.
- ♣ Mentorn delar med sig av sin livsvisdom och sina erfarenheter, kommer med råd och ställer frågor som adepten får svara på, inte ger lösningar. Hjälper till att utvärdera/ge feedback på affärsplan, inte att utveckla den.

Fokusgrupp 2

Gruppen bestod av kvinnor som träffats tidigare i en form av nätverk och benämnde sig själva som “en kreativ grupp för kvinnor”. Alla personer utom en hade träffats vid sex tillfällen tidigare och deras gemensamma forum för kommunikation bestod i en grupp på Facebook. Ingrid inledde detta gruppsamtal genom att berätta om Tankens Trädgårds historia och att vi under samtalet skulle utforska om det fanns ett intresse i gruppen för en framtid i det varunamnet samt för mentorskap och adeptskap. De teman som gruppsamtalet behandlade redovisas nedan.

Nätverk. Gruppens önskan om nätverk var i första hand att verka som ett forum där man kan lyfta, bolla och utbyta idéer med varandra, men inte endast i relation till yrkesmässiga mål utan även socialt och personligt. Det var även viktigt att vara med i bygden och engagera sig i samhällsfrågor. Gruppen tyckte det var viktigt att nätverket skulle vara organiskt i motsats betydelse till strukturerat och att den som kände sig hemma i nätverket skulle tillhöra det, men det uttalades också en önskan om att det i huvudsak skulle gälla kvinnor. I linje med den lösa strukturen fanns det ej heller något intresse av att driva en förening då det ej finns tid eller ork och då vardagen tar mycket

plats. Teman som kom upp som viktiga i ett nätverk var ärlighet, öppenhet och att inte bli bedömd. Gruppen tycker det vore bra att ses dubbla antal gånger i förhållande till idag, det vill säga tolv gånger på år, men det var ingen som ville ha ansvaret för att mötas. Kontakt ansåg gruppen kunde ske via gruppens Facebookgrupp, men vikten av att träffas fysiskt kunde inte underskattas. Genomgående kunde det märkas att gruppen hade ett behov av att låta nätverkets syfte och riktning få växa fram. Det fanns en tanke om att Tankens Trädgård kunde vara en plattform och grund att bygga vidare på.

Mentorskap. Gruppen har erfarenheter av mentorer i olika grad, en del har tagit del av mentorskap under utbildningen och en del i arbetslivet. En del av gruppmedlemmarna tänker att de idag kan känna ett behov av mentorskap och att det i första hand handlade om att ha en förebild som vill en väl, “kan få fram i mig vad jag vill”, “förstå vad jag håller på med” och “hitta mod att våga hoppa”. Angående mentorerna så hade en del av deltagarna bättre erfarenheter från män, andra tyckte ej att det spelade någon roll, andra tyckte att det var viktigt med att det var någon som hade samma erfarenheter som en själv som kvinna och andra tyckte att det viktigaste var att det fanns en kemi mellan mentor och adept. Det togs även upp av en deltagare att mentorskap kan ske i en annan form än en- till- en relation och pratade då om att det kunde vara en grupp mentorer eller adepter.

REFERENSER

Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2009). *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. Los Angeles: Sage Publications.

Nätverkskonsult. (1996). *Nätverk*. Hämtad 2014-12-05, från <http://www.nkja.se/s/nyb/ntips/ntips0003.htm>

Tankens Trädgård. (u.å.). *Tankens Trädgårds Historia*. Hämtad 2014-12-05, från <http://www.tankenstradgard.se/tankens-trädgårds-historia-22572952>