

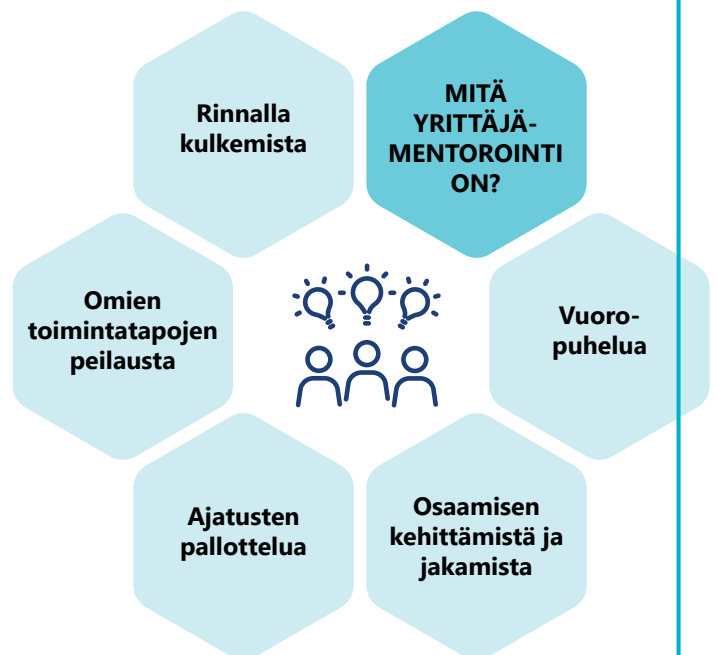
INNOSTAVA JA ANTOISA YRITTÄJÄMENTOROINTI

Mentorointi on vuorovaikutuksellinen yhteistyösuhde, jonka keskeisenä tavoitteena on edistää kunkin osallistujan oppimista ja osaamista sekä tukea ammatillista kasvua. Onnistunut mentorointi kasvaa luottamuksesta, sitoutumisesta ja avoimuudesta.

Mentorointi liitetään usein parimentorointiin, jossa konkari eli mentori ja alalla aloitteleva eli aktori tapaavat 4–6 viikon välein keskustelun merkeissä. Yrittäjien vertaismentoroinnissa ei ole selkeästi aktoreita ja mentoreita, vaan jokainen voi olla aktori tai mentori kokemuksensa ja osaamisensa mukaan. Mentorointi voi tapahtua myös ryhmässä ja lähitapaamisten sijaan etänä.

Vertaisryhmämentoroinnissa korostuu nimensä mukaisesti vertaistuki ja tasavertaisuus. Onnistumisen edellytys on se, että jokainen on valmis sekä antamaan että saamaan.

Mentoroinnin tavoitteet laaditaan yhteistyössä kaikkia kuunnellen. Keskustelun teemat muotoutuvat näiden tavoitteiden pohjalta. Teemat voivat käsitellä liiketoimintaa tai sen jotain osa-aluetta, yrittäjyyttä, työn ja arjen yhteensovittamista tai vaikkapa omaa hyvinvointia ja jaksamista.



**MENTOROINTI ON MAHDOLLISUUS
TARKASTELLA ERILAISIA NÄKÖKULMIA,
KYSYÄ NEUVOA JA JAKAA OSAAMISTA.**



ASKEL 1

Aluksi tutustutaan ja asetetaan tavoitteet

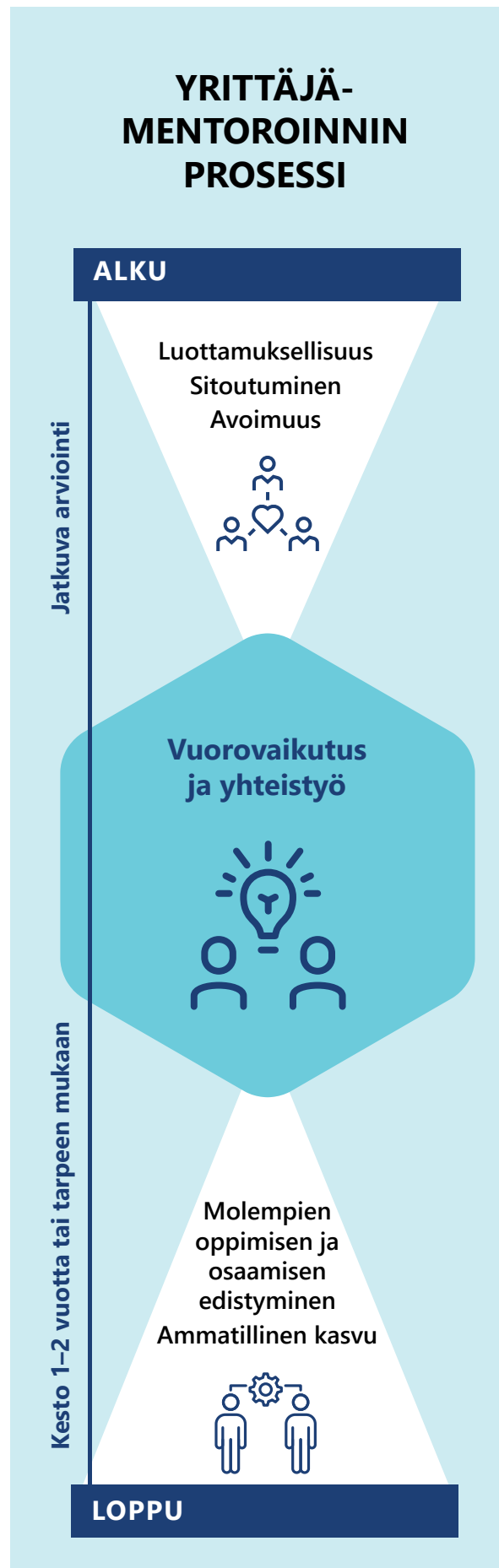
Mentoroinnin aluksi on tärkeä käyttää aikaa tutustumiseen ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen.

Ensimmäisessä tapaamisessa on hyvä pysähtyä rauhasa miettimään sitä, mitä mentoroinnilta halutaan. Tavoitteet kannattaa kirjata muistiin. Mentoroinnin edetessä tavoitteita voidaan tarkentaa ja niiden saavuttamista arvioida.

Mentorointi on henkilökohtainen prosessi, vaikka matkaa taitetaan yhdessä. Tavoitteena ei ole saada aikaan yhteistä tuotosta tai päästä asioissa yhteisymmärrykseen.

POHTIKAA JA PÄÄTTÄKÄÄ!

- Mitä tavoitteita minulla on mentoroinnille?
- Mihin olen valmis sitoutumaan?
- Mikä on mentorointiprosessin kesto?
- Mikä on tapaamisten aikataulu ja pituus?
- Missä tapaamme? Jonkun työpaikalla, kävelyretkellä tai lounaalla? Miten jaamme kustannukset, jos käymme esim. lounaalla?
- Mitkä ovat tapaamisten teemat? Sovitaanko aikataulu vai päätetäänkö seuraavan kerran teemasta aina tapaamisen päätteeksi?
- Millainen rakenne tapaamisissa on?
- Millä tavalla arvioimme prosessin etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista mentorointiprosessin aikana?
- Pidämmekö mentorointitapahtumien välillä yhteyttä? Jos pidämme, mitkä ovat pelisäännöt?
- Haluammeko tapaamisten välille tehtäviä, jotka auttavat perehtymään tai valmistautumaan käsiteltävään teemaan?
- Pidämmekö oppimispäiväkirjaa? Miten hyödynnämme sitä mentoroinnissa?



ASKEL 2



Miten minä voin parantaa vuorovaikutusta?

Mentorointi on vuorovaikutusta. Mitä paremmin vuorovaikutus toimii osallistujien kesken, sitä antoisampaa mentorointi on.

- Kuuntele, mitä toinen haluaa kertoa.
- Jokainen meistä kommunikoi omalla tavallaan – anna tilaa ja rauhaa toiselle ilmaista itseään.
- Muista, että keskustelijoiden ei tarvitse olla samaa mieltä asioista.

Juuri teidän näköisenne prosessi

Mentorointi on usein pitkäkestoinen prosessi. Siihen voi ajan kuluessa liittyä monenlaisia tunteita ja ajatuksia. Näistäkin on hyvä keskustella mentorointitapaamisissa. Keskustelujen pohjalta voi tarvittaessa tehdä muutoksia vaikkapa tapaamisten rakenteeseen tai miettiä yhdessä vuorovaikutuksen laatua parantavia tekijöitä, mikäli nämä asiat nousevat esiin keskusteluissa.

Pitkän prosessin aikana myös henkilökohtainen elämäntilanne tai työtilanne voi muuttua. Muutosten vaikutuksesta mentorointiprosessiin on hyvä keskustella yhdessä ja miettiä, pitäisikö myös mentoroinnin tavoitteita muuttaa.

On tärkeä muistaa, että jokainen mentorointiprosessi on omanlaisensa. Valmista sapluunaa ei ole, vaan osallistujat muokkaavat prosessin itselleen mahdollisimman hyödylliseksi.

MIETTIKÄÄ JA KESKUSTELKAA!

- Missä olemme tavoitteiden suhteen?
- Mitä on vielä tehtävää?
- Miten mentorointi on jo hyödyttänyt minua?
- Mitä oivalluksiani olen vienyt käytännön toimintaan? Miten ne näkyvät arjessani?
- Tukeeko keskustelumme tavoitteiden saavuttamista?
- Onko joku tarpeellinen teema jäänyt kokonaan käsittelemättä?
- Onko tämä mentoroinnin tapa ja rakenne ollut toimiva vai pitäisikö jotain muuttaa?
- Miten yhteistyömme sujuu?
- Millainen tunnelma tapaamisissamme on?
- Mitä erityisen hyvää tapaamisissamme on?
- Mitä toivoisin meidän muuttavan tapaamisissamme?
- Missä teemoissa välitehtävät ja oppimispäiväkirja ovat olleet hyödyllisiä?



Miten yhteinen matkanne sujui?

Mentorointia voidaan kuvata mentorin ja aktorin yhteisenä matkana. Matkalle lähdetään yhdessä ja määränpäähän saavutaan yhteisesti sovittun aikataulun mukaisesti.

On tärkeä pysähtyä miettimään, millainen tämä yhteinen matka on ollut eli arvioida matkan kulua: koko mentorointiprosessia, tavoitteiden saavuttamista ja odotusten täyttymistä.

ARVIOIKAA JA MIETTIKÄÄ!

- Mistä matkamme alkoi?
Mistä lähdimme liikkeelle?
- Mitä uutta opin matkamme aikana?
- Mikä erityisesti herätti minut ajattelemaan?
- Miten toimintani tai ajatukseni on muuttunut matkamme aikana?
- Mikä on muuttunut konkreettisesti?
- Mitä vien mukani tulevaisuuteen?
- Miten matka vastasi odotuksiasi?
- Mikä matkassamme on ollut erityisen arvokasta?
- Mistä haluan kiittää kanssakulkijoitani?
- Miten tästä eteenpäin?
- Miten yhteydenpito jatkuu?

**ANTOISAA JA
IDEARIKASTA
MENTOROINTIMATKAA!**



Lue lisää:

- Minna-Rosa Kanninen, Jaana Nylund ja Päivi Kupias: Mentoroinnin työkirja
https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf
- Merja Isotalo: Mentorointiopas
<https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Yrittäjänaisen kasvukirja: www.ttl.fi/yrittajanaisen-kasvukirja
- Mentorin käsikirja: www.mentoritas.fi/mentorin-kasikirja
- Työkykyä sosiaali- ja terveysalan yrittäjän arkeen – keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan -hanke: www.ttl.fi/tyokyky-sote