


Koulutusohjelma nuorten työntekijöiden mentoreille  
ja henkilöstöjohtajille

---

Oppijan käsikirja  
Osa 2 – Itsenäinen verkko-opiskelu



**UNWIND**



Reducing Workplace Stress for Young People by  
Building Career Management Skills

## SISÄLTÖ

Johdanto .....	3
Osa 1 – Elokuvienv mentorit .....	3
Osa 2 – Mitä mentoroinnilla tarkoitetaan? .....	5
Osa 3 - UNWIND-projektin 12 ensimmäisen videon hyödyntäminen mentoroinnissa .....	7
Osa 4 – Mentoroinnin hyödyt .....	8
Osa 5 - UNWIND-projektin 12 seuraavan videon hyödyntäminen mentoroinnissa .....	10
Osa 6 – Hyvän mentorin ominaisuudet .....	11
Osa 7 - UNWIND-projektin 12 viimeisen videon hyödyntäminen mentoroinnissa .....	14
Osa 8 - Mentorointiprosessi .....	15



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Hanke on rahoitettu Euroopan komission tuella. Tästä julkaisusta (tiedotteesta) vastaa ainoastaan sen laatija, eikä komissio ole vastuussa siihen sisältyvien tietojen mahdollisesta käytöstä.

## Johdanto

Koulutuksen itsenäisen verkko-opiskelun osa seuraa luokkahuoneopetusta. Tämä osa sisältää noin 21 tuntia itsenäistä opiskelua. Voit hallita omaa opiskeluasi ja valita itse tarvitsemasi opiskeltavat aiheet ja osiot.

Koko koulutusohjelma koostuu kahdesta osasta: lähiopetuksesta (21h) ja itsenäisestä opiskelusta (21h). Tämä koulutusohjelma on suunnattu heille, jotka tukevat nuoria heidän uransa alussa, ts. henkilöstöhallinnon työntekijöille, johtajille, mentoreille, mutta myös kouluttajille ja opettajille, jotka työskentelevät nuorten työntekijöiden kanssa.

Suoritettuasi tämän koulutuksen:

1. hallitset nuoren työntekijän mentoroijan roolin yrityksessä tai organisaatiossa
2. osaat auttaa uutta työntekijää selviytymään koeajastaan ja sopeutumaan uuteen työhönsä.
3. osaat auttaa empaattisesti ja tehokkaasti nuorta työntekijää, jolla on erityinen ongelma työpaikalla
4. osaat laatia ja johtaa pitkäaikaista mentorointiohjelmaa uusien työntekijöiden tukemiseksi, jotta he voivat kehittää tarvittavia ja käytännön taitojaan ja parantaa omaa toimintaansa yrityksessä tai organisaatiossa
5. osaat hyödyntää UNWIND -projektin 36 teemallista videoesitystä nuorten työntekijöiden kanssa keskustelemisessa, aiheen analysoinnissa, ongelman tunnistamisessa ja uusien taitojen hankinnassa.
6. osaat luoda esityksen mistä tahansa mentoroinnissa tarvittavasta temasta

## Osa 1 – Elokvien mentorit

### Osan tavoitteet

- Pitää hauskaa katsomalla elokuvaa, jossa mentorointi on tärkeässä asemassa
- Saada parempi käsitys mentorin roolista elämässä

## ↓ HARJOITUS 1 ↓

Jokaisen elokuvamaku on erilainen, joten valittavanasi on neljä elokuvavaihtoehtoa. Valitse alla olevista vaihtoehdoista 1-2 elokuvaa. Katso sitten valittu elokuva ja:

- keskity mentorin rooliin elokuvassa ja sen merkitykseen aktorille (mentoritavalle).
- tarkkaile mentorin ja aktorin välistä suhdetta.

- 1) **Will Hunting** (eng. **Good Will Hunting**) on vuonna 1997 ilmestynyt draamaelokuva, jonka on ohjannut Gus Van Sant, ja sen pääosaissa ovat Robin Williams, Matt Damon, Ben Affleck, Minnie Driver ja Stellan Skarsgård. Elokuva kertoo 20-vuotiaasta talonmiehestä Will Huntingista, tunnistamattomasta nerosta, joka välttääkseen syytteet poliisin kohdistuneesta hyökkäyksestä aloittaa terapian ja opiskelee syventävää matematiikkaa tunnetun professorin johdolla. Näiden terapiaistuntojen aikana Will arvioi uudelleen suhteensa parhaaseen ystäväänsä, tyttöystäväänsä ja itseensä, ja kohtaa menneisyytensä ja ajattelee tulevaisuuttaan.
- 2) **Kung Fu Panda** on vuonna 2008 ilmestynyt amerikkalainen tietokoneanimoitu wuxia-komediaelokuva, jonka on tuottanut DreamWorks Animation. Elokuvan on ohjannut John Stevenson ja Mark Osborne ja ääninäyttelijöinä ovat Jack Black, Dustin Hoffman, Angelina Jolie, Ian McShane, Seth Rogen, Lucy Liu, David Cross, Randall Duk Kim, James Hong, Dan Fogler, Michael Clarke Duncan ja Jackie Chan. Elokuva sijoittuu muinaiseen Kiinaan, jota asuttavat antropomorfiset, puhuvat eläimet, ja se kertoo kömpelöstä, kun fu:ta harrastavasta pandasta nimeltä Po. Kun paha kun fu -soturi Tai Lung pakenee vankilasta, Po nimetään hänen tahtomattaan Lohikäärmesoturiksi, jonka on tarkoitus voittaa hänet.
- 3) **Harjoittelija (The Intern)** on vuonna 2015 ilmestynyt amerikkalainen komediaelokuva, jonka on ohjannut, kirjoittanut ja tuottanut Nancy Meyers. Elokuvan pääosissa on Robert De Niro, Anne Hathaway ja Rene Russo, sekä Anders Holm, Andrew Rannells, Adam DeVine ja Zack Pearlman. Juoni seuraa 70-vuotiasta leskeä, josta tulee muotiverkkokaupan harjoittelija.
- 4) **Matrix** on vuonna 1999 ilmestynyt tieteiselokuva, jonka ohjasivat ja käsikirjoittivat Wachowskin sisarukset. Elokuvan päähenkilöinä ovat Keanu Reeves, Laurence Fishburne, Carrie-Anne Moss, Hugo Weaving ja Joe Pantoliano ja se on Matrix-elokuvien ensimmäinen osa. Elokuva kuvaa dystopista tulevaisuutta, jossa ihmiskunta on tietämättään jäänyt loukkuun simuloidun todellisuuden, Matrixin, sisälle, jonka älykkäät koneet ovat luoneet kiinnittääkseen ihmisten huomion, ja samalla käyttäen heidän kehojaan energianlähteinä. Kun tietokoneohjelmoija Thomas Anderson, joka tunnetaan nimellä "Neo", saa selville totuuden, hän joutuu mukaan kapinaan koneita vastaan yhdessä muiden ihmisten kanssa, jotka on vapautettu Matrixista.

Mentorin tarinan juuret ovat Homeroksen Odysseiasta. Kun Odysseus, Ithanan kuningas, lähtee taistelemaan Troijan sotaan, hän antaa kotitaloutensa hoidon Mentorille, Odysseuksen pojan opettajalla ja valvojalla. Sodan jälkeen Odysseus vaelta 10 vuotta yrittäessään palata kotiin. Poika, joka on kasvanut Mentorin seurassa, menee etsimään isäänsä. Lopulta isä ja poika löytävät toisensa ja he hallitsevat yhdessä kaaten monet, jotka pyrkivät Odysseuksen valtaistuimelle. Tutustumme mentorointiin tarkemmin osassa 2.

## Osa 2 – Mitä mentoroinnilla tarkoitetaan?

### Osan tavoitteet

- Tutustua mentoroinnin määritelmään
- Ymmärtää, mitä mentorin rooli sisältää
- Saada tietoa mentoroinnin eri tyypeistä

### ↓ HARJOITUS 2 ↓

#### Mitä on mentorointi?

Uralla menestyminen edellyttää jatkuvaa itsensä kehittämistä. Matkan varrella on tavallista tuntea olevansa eksyksissä, epävarma tai liian vaikeiden tehtävien edessä. Siksi mentorointi on niin tärkeää. On tärkeää voida kääntyä jonkun neutraalin henkilön puoleen ja vaihtaa ideoita, sillä se voi antaa meille itsevarmuutta toteuttaa todellista potentiaaliaamme.

Mentorointi on muodollinen tai epämuodollinen suhde, joka syntyy kokeneen, osaavan työntekijän ja kokemattoman tai uuden työntekijän välille. Se on ennen kaikkea ammatillista kehittymistä tukeva muoto. Mentoroinnissa keskitytään auttamaan yksilöä uran hallinnassa ja taitojen kehittämisessä. Mentorointi on inhimillinen prosessi ja se tarjoaa aktorille mahdollisuuden luottamukselliseen suhteeseen mentorin kanssa.

Mentoroinnin keskeisiä piirteitä;

- Se on jatkuva suhde, joka voi kestää pitkään ja voi olla muodollinen tai epämuodollinen järjestely
- Mentorit tarjoavat turvallisen ympäristön, jossa työntekijät voivat havainnoida itseään ilman tuomitsemista. Mentorointisuhde perustuu luottamukseen ja arvoihin.
- Mentori välittää kokemustaan aktorille ja on yleensä organisaatiossa kokeneempi.
- Tapaamisia voidaan toteuttaa silloin kun aktori tarvitsee ohjausta ja /tai tukea.
- Aktori asettaa aikataulun mentorin tarjotessa tukea ja opastusta heidän valmistautuessaan tuleviin rooleihinsa.
- Fokus on urassa ja henkilökohtaisessa kehittämisessä
- Mentorit antavat suoraa palautetta neuvojen sijaan
- Mentorit kuuntelevat, tekevät yhteistyötä, haastavat ja etsivät tapoja, joiden avulla työntekijä voivat tulla itseohjautuviksi.
- Mentorointi tulisi nähdä vastavuoroisena järjestelynä, jossa molemmat osapuolet kehittyvät.

Mentorointi tulisi nähdä olennaisena osana yksilön kehitystä. Hyvän mentorin myönteistä vaikutusta ei tulisi aliarvioida, ja sillä voi olla suuri vaikutus mentoroitavien uravalintoihin ja itseluottamukseen. Mentoroitavien näkökulmasta tämä suhde antaa heille mahdollisuuden saada runsaasti tietoa ja

asiantuntemusta, ja tarjoaa mahdollisuuden keskustella heidän kehityksestään, edistymisestään ja tulevaisuuden tavoitteistaan.

### **Kuka voi olla mentori?**

Mentorit ovat tyypillisesti vanhempia työntekijöitä, joilla on riittävästi kokemusta ja asiantuntemusta tarjota luotettavia neuvoja ja näkemyksiä vähemmän kokeneille kollegoilleen. Mentori on yleensä (mutta ei välttämättä aina) vanhempi kuin aktori, koska kokemusta on kertynyt enemmän pidemmän työuran aikana. Mentorin tärkein ominaisuus on, että hän on halukas ja innostunut ottamaan vastuuta jonkun toisen ohjaamisesta. Mentorin on oltava omistautunut roolilleen varmistaakseen, että ohjattava voi luottaa ja tukeutua häneen tarvittaessa.

Osassa 6 käsitellään tarkemmin tehokkaan mentorin taidoista ja ominaisuuksista.

### **Mitä mentori tekee?**

Mentorin vastuulla on tarjota tukeva suhde kollegalleen. Pää tavoitteena on, että mentori antaa aktorille ammatillista apua, joka tukee hänen kehitystään niin ammatillisesti, kuin henkilökohtaisesti. Aktorin tulisi tuntea olonsa tarpeeksi mukavaksi lähestyäkseen mentoriaan kaikilla kysymyksillä ja mieltä askarruttavilla asioilla, joita he yrittävät ratkaista itse.

Mentori voi toimia myös kaikupohjana uuden työntekijän sisäistäessä uutta työpaikkaansa. Mentori voi auttaa työntekijää tulemaan tietoisemmaksi ja tehokkaammaksi roolissaan. Hän voi auttaa työntekijöitä saavuttamaan paremman tietotason ja urakehityksen. Mentorintisuhte voi olla luonteeltaan myös arvioiva, jossa voidaan arvioida, kuinka uusi työntekijä on omaksunut roolinsa ja yrityksen työskentelytavat.

Mentorointi auttaa työntekijää navigoimaan oppimispolulla, joka on luontaista mille tahansa uudelle roolille, organisaatioille tai suhteelle ja sitä voidaan tarjota uuden työntekijän terehdyttämisohjelman lisäksi.

### **Millä tavoin mentorointi voidaan toteuttaa?**

Mentorointi voi tapahtua organisaatiossa monissa eri muodoissa. Jos toimit mentorintiohjelmassa organisaatiossasi, sinun on yritettävä valita työntekijöillesi, mentoroitaville ja mentoreille sopivin toteutusmuoto.

#### Perinteinen henkilökohtainen mentorointi

- Mentori ja aktori aloittavat tapaamiset, joko mentorintiohjelman kautta tai itsenäisesti. Mentori ja aktori osallistuvat toimintaan itse määrittelemillään tai mentorintiohjelman määrittelemissä rajoissa ja aikataulussa.

#### Etämentorointi

- Mentorintisuhte, jossa osapuolet (tai ryhmä) ovat eri paikoissa. Joskus tätä kutsutaan myös virtuaaliseksi mentoroinniksi ja sitä voidaan käyttää suuremmissa monikansallisissa organisaatioissa.

## Ryhmämentorointi

- Yksi mentori ohjaa mentoroitavien ryhmää. Ohjelmassa on oma ohjelmansa, mutta mentori voi ohjata etenemistä, vauhtia ja aktiviteetteja.

### ↑ HARJOITUS 2 LOPPUU ↑

#### Osa 3 - UNWIND-projektin 12 ensimmäisen videon hyödyntäminen mentoroinnissa

##### Osan tavoitteet

- Katsoa ja opiskella UNWIND-projektin ensimmäisen ryhmän videoesityksiä.
- Valmistautua UNWIND -videoesitysten hyödyntämiseen omassa mentoroinnissa

### ↓ HARJOITUS 3 ↓

Lähiopetusosiossa sinulla oli mahdollisuus työskennellä vain muutamien UNWIND-projektin videoesitysten parissa. Nyt voit katsoa loput videoesityksistä ja opiskella niitä syvällisemmin. Videot löytyvät projektin verkkosivuilta.

Projektin verkkosivut löytyvät osoitteesta <https://www.unwind.work/>

UNWIND-projektin ensimmäiset 12 videoesitystä ovat nimeltään URANHALLINNAN TYÖKALUPAKKI, eli videot käsittelevät uranhallinnan taitoja.

Videoesitykset käsittelevät seuraavia aiheita:

1. Muutoksenhallinta
2. Ongelmanratkaisu
3. Tunneäly
4. Positiivinen minäkuva
5. Yhteisymmärryksen rakentaminen
6. Assertiivinen viestintä
7. Sopeutuminen organisaation muutokseen
8. Teknologian hyödyntäminen sosiaalisessa verkostoitumisessa
9. Itsetuntemus ja Joharin ikkuna
10. Miellekartta
11. Riskienhallinta
12. Tehokkaat viestintätaidot

Voit pelkästään katsella videot läpi, mutta voit myös valmistautua samalla käyttämään näitä suoraan mentoroinnissa. Se tarkoittaa, että tutustut tarkemmin videoiden sisältöön ja valmistelet mahdollisia kysymyksiä aktorille. Heti kun aktori kiinnostuu aiheesta, lähetä heille linkki esitykseen ja kysymykset,

joihin he voivat valmistautua ennen mentorointitapaamista. Tämä menettely säästää paljon aikaa. On suuri etu, että ohjattavalla on tietoa aiheesta etukäteen. Katsotaan seuraavaksi esimerkki siitä, miltä tiettyyn aiheeseen liittyvät kysymykset voisivat näyttää.

Oletetaan, että aktorillasi oli iso konflikti työpaikalla. Hän huusi kollegalleen, jonka kanssa hänellä oli riitaa. Sinä mentorina ja aktori olette sopineet keskustelevanne tilanteesta ja sen syistä seuraavassa mentorointitapaamisessa. Lähetä hänelle linkki videoesitykseen, jonka nimi on Assertiivinen viestintä. Pyydä häntä katsomaan video läpi ja miettimään seuraavia kysymyksiä:

- Mikä oli konfliktin syy?
- Mitkä olivat tarpeesi ja intressisi, joita puolustit konfliktin aikana?
- Mitä intressejä tai tarpeita toinen osapuoli puolusti?
- Miksi konflikti mielestäsi kärjistyi?
- Kuinka ilmaisit tunteitasi ja tarpeitasi konfliktin aikana?
- Kuinka usein käytät passiivista, aggressiivista ja assertiivista viestintätäylyä?
- Mitä mieltä olet assertiivisuudesta?
- Tiedätkö joitakin assertiivisen viestinnän tekniikoita?
- Osaatko sanoa "Ei" toisen ihmisen pyyntöön?
- Mitä teet, jos joku loukkaa oikeuksiasi?
- Kuinka usein käytät lauseita "Ei se haittaa" tai "En minä välitä"?

Tällä tavoin voit työskennellä myös muiden UNWIND -videoesitysten kanssa. Voit valmistautua moniin työpaikalla tapahtuviin tyyppisiin tilanteisiin, tai valmistautua aiheisiin, joista keskustellaan usein mentorointitapaamisissa. Ohjattavat arvostavat varmasti sitä, että he voivat perhetyä aiheeseen videon ja siihen liittyvien kysymysten avulla etukäteen. Seuraava mentorointitapaaminen on paljon tehokkaampi.

### ↑ HARJOITUS 3 LOPPUU ↑

## Osa 4 – Mentoroinnin hyödyt

### Osan tavoitteet

- Ymmärtää mentoroinnin hyödyt kaikkien osapuolten kannalta

### ↓ HARJOITUS 4 ↓

### Mitkä ovat työpaikalla tapahtuvan mentoroinnin hyödyt?

Mentorointi tuo arvoa monilla tasoilla mentoroitaville, mentorille, esimiehille ja organisaatiolle, jossa he työskentelevät. Mentoroitavilla on mahdollisuus saada käytännön tietoja ja näkemyksiä kokeneelta työntekijältä, joka on saavuttanut haluamansa asiantuntemustason. Mentorilla on mahdollisuus



laajentaa ammatillisia tietojaan ja taitojaan toisia ohjaamalla. Organisaatiolla on mahdollisuus kehittää ja levittää edelleen työntekijöiden kykyjä, taitoja ja tietämystä.

Tutustutaan tarkemmin hyötyihin, joita toimiva mentorointiohjelma voi tuoda kaikille osapuolille.

#### **Hyödyt organisaatioille;**

- Merkittävä vaikutus henkilöstön rekrytointiin ja pitämiseen organisaatiossa
- Tehokas seuraajasuunnittelu tiimien sisällä
- Tekee organisaatioista mukautuvia muutoksiin tai odottamattomiin olosuhteisiin
- Lisää tuottavuutta parantamalla sitoutumista ja työtyytyväisyyttä
- Helpottaa potentiaalisten johtajien kasvua ja kehitystä
- Osoittaa näkyvän sitoutumisen henkilöstön kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen
- Siirtää ja ylläpitää institutionaalista tietoa
- Edistää osallistavaa, monimuotoista ja yhteistyöhön perustuvaa ympäristöä
- Esimiehet ja henkilöstöhallinto hyötyvät myös paremmasta työntekijöiden keskittymisestä ja sitoutumisesta.

#### **Hyödyt aktorille;**

- Tunnistaa kehitykselliset tulokset, joihin sisältyy tietoa, teknisiä ja käyttäytymiseen liittyviä parannuksia
- Uratavoitteiden parempi hallinta
- Kehittää laajempaa vaikutusverkostoa organisaatiossa
- Lisääntynyt itseluottamus ja itsetuntemus, jotka auttavat rakentamaan suorituskykyä ja osallistumista
- Saa ohjausta ja tukea arvostetulta kollegalta
- Ammatilliset kehitysmahdollisuudet
- Lisääntynyt institutionaalinen tieto ja ymmärrys organisaation toiminnasta
- Parempi tietoisuus muista lähestymistavoista työhön
- Rakentaa kollegoiden verkostoa ja laajentaa tietoa organisaation eri osa-alueista
- Tarjoaa luottamuksellisen kaikupohjan ideoille ja haasteille

#### **Hyödyt mentorille;**

- Tarjoaa mahdollisuuden auttaa muita ja myötävaikuttaa työtovereiden ja organisaation kehitykseen
- Hyötyvät työtovereiden tyytyväisyydestä ja tiedon, taitojen ja asiantuntemuksen siirtämisestä
- Laajentaa kollegaverkostoa ja rakentaa yhteisöllisyyttä
- Tukee kasvuun johtavien avaintaitojen käyttöä ja kehittämistä
- Kannustaa tutkimaan työtapoja ja vaihtehtoisia mahdollisuuksia
- Rohkaisee uudistamaan ideoita ja näkökulmia johtajuuteen

Seuraava lyhyt video selittää tehokkaan työpaikalla tapahtuvan mentoroinnin hyötyjä - <https://www.youtube.com/watch?v=JGvC0eshPQM>

## ↑ HARJOITUS 4 LOPPUU ↑

## Osa 5 - UNWIND-projektin 12 seuraavan videon hyödyntäminen mentoroinnissa

**Osan tavoitteet**

- Katsoa ja opiskella UNWIND-projektin seuraavan ryhmän videoesityksiä.
- Valmistautua UNWIND -videoesitysten hyödyntämiseen omassa mentoroinnissa

## ↓ HARJOITUS 5 ↓

Lähiopetusosiossa sinulla oli mahdollisuus työskennellä vain muutamien UNWIND-projektin videoesitysten parissa. Nyt voit katsoa loput videoesityksistä ja opiskella niitä syvällisemmin. Videot löytyvät projektin verkkosivuilta.

Projektin verkkosivut löytyvät osoitteesta <https://www.unwind.work/>

UNWIND-projektin 12 seuraavaa videoesitystä ovat nimeltään TAITOJEN KEHITTÄMISEN TYÖKALUPAKKI, eli toisen ryhmän videoiden yhdistävänä teemana on arvokkaat taidot.

Videoesitykset käsittelevät seuraavia aiheita:

1. Aktiivinen kuunteleminen
2. Kuinka johtaa tiimikokouksia
3. Rakentava kritiikki
4. Small talk
5. Delegoinnin viisi tasoa
6. Tehtävien delegointi
7. Kriisinhallinta
8. Tehokas tiimityöskentely
9. Konfliktien ratkaiseminen
10. Päätöksenteko ongelmien ratkaisemiseksi
11. Tiimin jäsenten valinta
12. Ongelmien priorisointi

Voit pelkästään katsella videot läpi, mutta voit myös valmistautua samalla käyttämään näitä suoraan mentoroinnissa. Se tarkoittaa, että tutustut tarkemmin videoiden sisältöön ja valmistelet mahdollisia kysymyksiä aktorille. Heti kun aktori kiinnostuu aiheesta, lähetä heille linkki esitykseen ja kysymykset, joihin he voivat valmistautua ennen mentorointitapaamista. Tämä menettely säästää paljon aikaa. On suuri etu, että ohjattavalla on tietoa aiheesta etukäteen.

Tällä tavoin voit valmistautua moniin työpaikalla tapahtuviin tyypillisiin tilanteisiin, tai valmistautua aiheisiin, joista keskustellaan usein mentorointitapaamisissa. Ohjattavat arvostavat varmasti sitä, että he voivat perhetyä aiheeseen videon ja siihen liittyvien kysymysten avulla etukäteen. Seuraava mentorointitapaaminen on paljon tehokkaampi.

↑ HARJOITUS 5 LOPPUU ↑

Osa 6 – Hyvän mentorin ominaisuudet

**Osan tavoitteet**

- Ymmärtää hyvän mentorin ominaisuudet
- Ymmärtää mentoroinnin hyödyt kaikkien osapuolten kannalt

↓ HARJOITUS 6 ↓

**Hyvän mentorin ominaisuudet ja taidot**

Tärkeä näkökulma mmentorointiin kaikissa koulutus- tai työympäristöissä on mentorointia toteuttavan henkilön sopivuus rooliinsa. Mentorointi voi olla haastava ja turhauttava prosessi, se vaatii tietyn tyyppisen luonteen ja tiettyjä taitoja ollakseen tehokasta.

Hyvän mentorin on oltava enemmän kuin vain menestynyt henkilö. Hyvällä mentorilla on oltava halu kehittää muita ihmisiä. Se vaatii halua pohtia ja jakaa omia kokemuksiaan, mukaan lukien omia epäonnistumisia.

Hyvän mentorin ominaisuuksia:

- Halu kehittää ja auttaa muita. Hyvä mentori on vilpittömästi kiinnostunut auttamaan toista ilman "virallista" palkkiota. Hyvä mentori haluaa toisen menestyvän.
- Kyky ja mahdollisuus sitoutua mentorointisuhteeseen. Hyvät aiomukset eivät riitä – mentorointi vie aikaa!
- Tietoa, asiantuntemusta ja/tai taitoja nykyisestä tai asiaankuuluvasta toimialasta. Parhaimmilla mentoreilla on syvä tuntemus alueesta, jota aktori haluaa kehittää.
- Halu jakaa epäonnistumisia ja henkilökohtaisia kokemuksia. Mentorien täytyy jakaa sekä heidän "kuinka tein oikein" että "kuinka tein väärin" tarinoita. Molemmat kokemukset tarjoavat arvokkaita mahdollisuuksia oppimiseen.
- Kasvun ajattelutapa ja oppimisasenne. Parhaat opettajat ovat aina olleet ja tulevat olemaan itse uteliaita oppimaan. Haluaisitko sinä ohjaajan, jonka mieli on suljettu, koska hän tietää kaiken vai henkilön, jonka mieli on avoin, koska he aina haluavat syventää tietämystään?

- Taito kehittää muita. Tähän sisältyy taitoja kuten: aktiivinen kuuntelu, avointen kysymysten esittäminen, itsereflektio, palautteen antaminen ja kyky jakaa henkilökohtaisia tarinoita, tapausesimerkkejä ja rehellisiä näkemyksiä.

Seuraavat kaaviot esittävät erilaisia taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia, jotka tehokkaalla mentorilla voi olla. Kaikki nämä eivät ole välttämättömiä, ja on epätodennäköistä, että jokaisella mentorilla olisi kaikki luetellut ominaisuudet. Monet tarvittavat ominaisuudet voivat kuitenkin riippua suhteen luonteesta. Useimmat mentorit kehittävät taitojaan, kun he saavat enemmän kokemusta erityyppisten tilanteiden käsittelystä.





Tämä keskustelu on syvälinen katsaus siihen, kuinka voit olla tehokas mentori työpaikalla - [https://www.youtube.com/watch?v=G3q8kEn\\_nsg](https://www.youtube.com/watch?v=G3q8kEn_nsg)

↑ HARJOITUS 6 LOPPUU ↑

## Osa 7 - UNWIND-projektin 12 viimeisen videon hyödyntäminen mentoroinnissa

### Osan tavoitteet

- Katsoa ja opiskella UNWIND-projektin seuraavan ryhmän videoesityksiä.
- Valmistautua UNWIND -videoesitysten hyödyntämiseen omassa mentoroinnissa

### ↓ HARJOITUS 7 ↓

Lähiopetusosiossa sinulla oli mahdollisuus työskennellä vain muutamien UNWIND-projektin videoesitysten parissa. Nyt voit katsoa loput videoesityksistä ja opiskella niitä syvällisemmin. Videot löytyvät projektin verkkosivuilta.

Projektin verkkosivut löytyvät osoitteesta <https://www.unwind.work/>

UNWIND-projektin ensimmäiset 12 videoesitystä ovat nimeltään STRESSINHALLINNAN TYÖKALUPAKKI, eli videot käsittelevät stressinhallinnan taitoja.

Videoesitykset käsittelevät seuraavia aiheita:

1. Uni ja stressi
2. Viha ja sen hallinta
3. Stressi ja sen hallinta
4. Kuinka muut ihmiset muovaavat persoonallisuuttasi
5. Elämäsi tukiverkostot
6. Tuki uudessa ympäristössä
7. Stressinhallinnan 4 avainta
8. Aikalisän ottaminen
9. Ajanhallinta
10. Järjestele elämäsi
11. Viivyttely
12. Ajattelutyylit, jotka altistavat vihalle ja stressille

Voit pelkästään katsella videot läpi, mutta voit myös valmistautua samalla käyttämään näitä suoraan mentoroinnissa. Se tarkoittaa, että tutustut tarkemmin videoiden sisältöön ja valmistelet mahdollisia kysymyksiä aktorille. Heti kun aktori kiinnostuu aiheesta, lähetä heille linkki esitykseen ja kysymykset, joihin he voivat valmistautua ennen mentorointitapaamista. Tämä menettely säästää paljon aikaa. On suuri etu, että ohjattavalla on tietoa aiheesta etukäteen.

Tällä tavoin voit valmistautua moniin työpaikalla tapahtuviin tyypillisiin tilanteisiin, tai valmistautua aiheisiin, joista keskustellaan usein mentorointitapaamisissa. Ohjattavat arvostavat varmasti sitä, että

he voivat perehtyä aiheeseen videon ja siihen liittyvien kysymysten avulla etukäteen. Seuraava mentorointitapaaminen on paljon tehokkaampi.

↑ HARJOITUS 7 LOPPUU ↑

Osa 8 - Mentorointiprosessi

**Osan tavoitteet**

- Ymmärtää mentorointiprosessin vaiheet
- Ymmärtää mentorointiprosessi käytännössä

↓ HARJOITUS 8 ↓

**Mentoroinnin vaiheet**

Mentorointisuhteet ovat onnistuneimpia ja vaikuttavampia silloin kun mentorointi noudattaa tiettyä rakennetta. Mentoroinnin nelivaiheinen rakenne, voi näyttää tältä;

1. Mentoroinnin suunnittelu ja mentorin löytäminen: hyvän parin luominen
2. Aloitusvaiheen tapaamiset: suhteen rakentaminen ja mentorointisopimuksen kehittäminen
3. Keskivaiheen tapaamiset: kehitystavoitteet ja jatkuva menestys
4. Muodollisen suhteen lopettaminen: päättäminen ja arviointi

Nämä vaiheet tapahtuvat parhaiten tietyllä ajanjaksolla, joka kestää 6-12 kk tai tarvittaessa jopa pidempään. Kunkin vaiheen kesto aika riippuu sekä mentorin että aktorin tarpeista ja henkilökohtaisesta tyylistä. Valmista keskivaiheen tapaamisten aikana, että edistymiseen liittyvät analyysit ja tarkiostuksen on tehty.

**1. Mentoroinnin suunnittelu ja mentorin löytäminen: hyvän parin luominen**

Hyvän mentori-aktori parin luominen on elintärkeää. Jos aloitat organisaation laajuisen mentorointiohjelman, voi olla monimutkainen prosessi saada kaikille uusille henkilöstön jäsenille sopivat mentorit. Tämä prosessi tulisi suorittaa tapauskohtaisesti siten, että jokaisen aktorin persoonallisuus, ikä ja kokemustaso vastaavat heidän potentiaalista mentoriaan. Tämä suhde on elintärkeä uuden henkilöstön kehittämisen kannalta, joten sopivan parin löytäminen on keskeistä, jotta mentorointiprosessi olisi onnistunut kaikille osapuolille.

**2. Aloitusvaiheen tapaamiset: suhteen rakentaminen ja mentorointisopimuksen laatiminen**

Kun mentori ja aktori ovat löytäneet toisensa, on tärkeää sopia joitain keskeisiä tavoitteita osapuolten välisessä ensimmäisessä tapaamisessa;

- **Tutustuminen** – Viettäköö yhdessä aikaa tutustuen toisiinne, rakentakaa yhteisymmärrystä, kertokaa urahistoriastanne ja tutkitaan mitä teillä voi olla yhteistä. Tapaaminen rennommassa ja neutraalimmassa ympäristössä kuin toimistolla voi rohkaista keskusteluun.
- **Verbalisoi SINUN visiosi ja tavoitteesi mentoroinnille** – On tärkeää varmistaa, että sekä mentorin että aktorin henkilökohtaiset odotukset sopivat hyvin yhteen. Hyödyntäkää tämä tilaisuus tutustua syvemmin molempien motivaatioihin kuten: miksi halusit osallistua mentorointiprosessiin, mitä toivot saavasi suhteesta ja mitä toivot saavuttavasi pitkällä aikavälillä. Keskustelkaa oppimis- ja viestintätyylistäsi, jotta voitte työskennellä hyvin yhdessä. Aktorin tulisi kertoa uratavoitteistaan, vahvuuksistaan ja taidoistaan ja tunnistaa tapoja, joilla mentori voisi häntä tukea. Tarkastelkaa mentorin monia rooleja ja tunnistakaa mitkä niistä tukisi parhaiten teidän suhdettanne. On myös tärkeää kertoa mieltymyksistänne, esteistä ja rajoituksista, jotta saataisiin mahdollisimman paljon tietoa onnistumisen varmistamiseksi. Keskustelkaa tämän lisäksi luottamuksesta, mukaan lukien siitä mitä on ja mitä ei ole hyväksyttävää jakaa muiden kanssa.
- **Määrittele suhteen parametrit** – Tässä kohtaa keskustelette mentorointijärjestelyistä, mukaan lukien sopimukset tavoitteista, odotuksista, suhteen pituudesta, luottamuksellisuudesta, palautteesta ja tapaamisjärjestelyistä. Aktorin tulisi ottaa vastuu kokousten järjestämisestä ja johtamisesta. Sopikaa, onko tarkoituksenmukaista ottaa yhteyttä toiseen suunniteltujen tapaamisten ulkopuolella. Nämä perussäännöt tarjoavat tavoitteet mentorointisuhteen optimoinnille.
- **Mentorointisopimuksen laatiminen** – Tämä sopimus määrittelee odotukset ja tavoitteet sekä suhteen erityispiirteet. Sopimuksen tulisi sisältää yhteystiedot, tapaamisaikataulun, molempien osapuolten yksilöidyt tavoitteet, sovitut edistymisen seurantaan liittyvät päivämäärät sekä mentoroinnin lopettamisen päivämäärät. Kun nämä asiat on keskusteltu ja sovitettu, olette valmiita aloittamaan mentorointisuhteen.

### 3. Keskivaiheen tapaamiset: Kehitystavoitteet ja jatkuva menestys

Mentorointisuhteen päähaaste on aika, joka tarvitaan suhteeseen sitoutumiseen. Mentorointiprosessi on lisävastuu ammatillisen ja henkilökohtaisen aikataulun lisäksi. Mentorointisuhde vaatii aikaa, energiaa ja työtä menestyäkseen. Näiden näkökohtien tasapainottamiseksi hyvin jäsennellyt tapaamiset voivat minimoida hukkaan menevän ajan ja energian.

- **Kokousajan hyödyntäminen** – Tapaamisten säännöllisyys ja aikatauluttaminen on ensiarvoisen tärkeää. Sopikaa tapaamiset vähintään kolme kuukautta etukäteen. Aktorin tulisi jäsentää kokous ja hyödyntää niin paljon kuin mahdollista rajallista aikaa. Aktorin tulisi laatia tapaamiselle ennalta jaettu agenda sekä mahdolliset kysymykset ja ideat etukäteen. Mentorin tulisi olla valmistautunut agendassa esitettyihin aiheisiin.
- **Venytä oppimismahdollisuuksia** – Aktori voi osallistua mentorin ennalta suunniteltuihin tapaamisiin oppiakseen niistä. Keskustelu voi tapahtua kävelyllä kokouksesta takaisin tai epävirallisten keskustelujen aikana. Kehittäköö tehokasta viestintää myös sähköpostitse tai puhelimitse.



Mentorointitapaamisissa mentorin ja aktorin tulisi tunnistaa useita kehittämistoimia, joihin pyritään. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että aktori on selvittänyt henkilökohtaisen näkemyksensä ja ilmaissut mentorille erityiset tavoitteensa. Nämä kehitystavoitteet tulisi sisällyttää säännöllisesti tapaamisten ohjelmaan ja ne voivat sisältää;

- Keskustelua aiemmista kokemuksista, tavoitteista, suunnitelmista, taidoista, urapoluista, ongelmanratkaisustrategioista.
- Osallistumista kokouksiin, työpajoihin, konferensseihin ja muihin tapahtumiin, joita seuraa jatkokeskustelu
- Työskentely yhdessä tehtävän parissa tai jopa projektissa, joka antaa mentorille mahdollisuuden näyttää mallia taidoista ja tekniikoista projektinhallinnasta ja haastavista tilanteista.
- Jatkokeskustelu on elintärkeää oppimis- ja kehitysprosessille, ja molempien osapuolten on käytettävä niitä jokaisen mahdollisuuden yhteydessä.

Säännöllinen edistymisen seuranta on olennainen osa mentorointiprosessia ja silloin molemmilla osapuolilla on mahdollisuus arvioida suhteen onnistumista. Aikatauluta edistymisen seuranta säännöllisesti koko mentorointisuhteen aikajaksolle. Ne voidaan sisällyttää tavallisten mentorointitapaamisten yhteyteen. Jatkuvaan arviointiin osallistuu niin mentori kuin aktori esittäen itselleen seuraavat tärkeät kysymykset;

1. Mitä tavoitteita tai päämääriä yritämme parhaillaan saavuttaa?
2. Mitä tavoitteita tai päämääriä on jäljellä?
3. Miten olemme menestyneet tähän mennessä prosessin aikana?
4. Olemmeko menossa oikeaan suuntaan? Viekö alkuperäisen tavoitteemme saavuttaminen meidät sinne minne haluamme?
5. Mitä muutoksia tai mukautuksia alkuperäiseen suunnitelmaamme tarvitaan?
6. Olemmeko löytäneet aiemmin tuntemattoman tavoitteen tai päämäärän?

#### **4. Muodollisen suhteen lopettaminen: päättäminen ja arviointi**

Monet muodolliset mentorointisuhteet päättyvät jossain vaiheessa, varsinkin jos ne on perustettu osana uuden työntekijän perehdyttämisen prosessia. On tärkeää saada virallinen mentorointisuhte loppumaan jäsennellyllä ja tuottavalla tavalla. Tämä voidaan tehdä käyttämällä seuraavaa tarkistuslistaa;

1. Tarkastele aktorin tavoitteita ja edistymistä
2. Varmista, että mitään tärkeitä tavoitteita ei ole jätetty huomiotta
3. Keskustele kuinka suhde jatkuu muodollisen mentoroinnin loputtua
4. Valmistaudu loppukatsaukseen
5. Suorita loppukatsaus ja arviointi

Loppukatsaus on valine, jolla tunnistetaan, mitä on saavutettu ja mitä kumpikin osapuoli on saavuttanut. Tavoitteena on keskustella suhteen loppuunsaattamisesta, tunnistaa saavutukset mentori-aktori parina ja tutkia, mitä molemmat olette oppineet prosessin aikana.

### Mentorointiprosessin käytännöt

Mentorointiohjelmaa toteutettaessa on tärkeää ottaa huomioon mentorointiprosessin päivittäiset käytännöt ja miten mentorin/aktorin vuorovaikutus etenee. Tämä prosessi voidaan jakaa kolmeen päävaiheeseen, jokaisessa vaiheessa vastuut ovat sekä mentorille että aktorille;

1. tutkiminen – tutkia ongelmia/aiheita, jotka mentor tai aktori on tunnistanut
2. uuden ymmärryksen kehittäminen – mahdollisten kehittämisalueiden tunnistaminen
3. toimintasuunnitelma asian kehittämiseksi – saavutettavan ja realistisen toimintasuunnitelman luominen

Seuraavissa taulukoissa kuvataan strategiat ja menetelmät, jotka liittyvät jokaiseen kolmeen vaiheeseen.

Tutkiminen	
Strategiat	Menetelmät
Tilanteen johtaminen	Aktiivinen kuuntelu
Kiinnitä huomiota ja kehitä suhdettasi	Avointen kysymysten kysyminen
Selkeytä mentoroinnin tavoitteita	Aikataulusta keskustelu
Tue ja neuvo	

Uuden ymmärryksen kehittäminen	
Strategiat	Menetelmät
Tue ja neuvo	Kuuntele ja haasta
Anna rakentavaa palautetta	Kysy avoimia ja suljettuja kysymyksiä
Valmenna ja osoita taitoja	Huomaa vahvuudet ja heikkoudet
	Aseta prioriteetit
	Tunnista kehitystarpeet
	Anna tietoa ja neuvoja
	Jaa kokemuksia ja tarinoita

Toimintasuunnitelma asian kehittämiseksi	
Strategiat	Menetelmät
Tutki toiminnan vaihtoehtoja ja niiden seurauksia	Rohkaise ajattelemaan uudella ja luovalla tavalla
Osallistu mentorointiprosessiin ja suhteeseen	Auta tekemään päätöksiä ja ratkaisemaan ongelmia
Neuvottele toimintasuunnitelmasta	Noudata toimintasuunnitelmaa
	Seuraa edistymistä ja arvioi lopputuloksia

↑ HARJOITUS 8 loppuu ↑