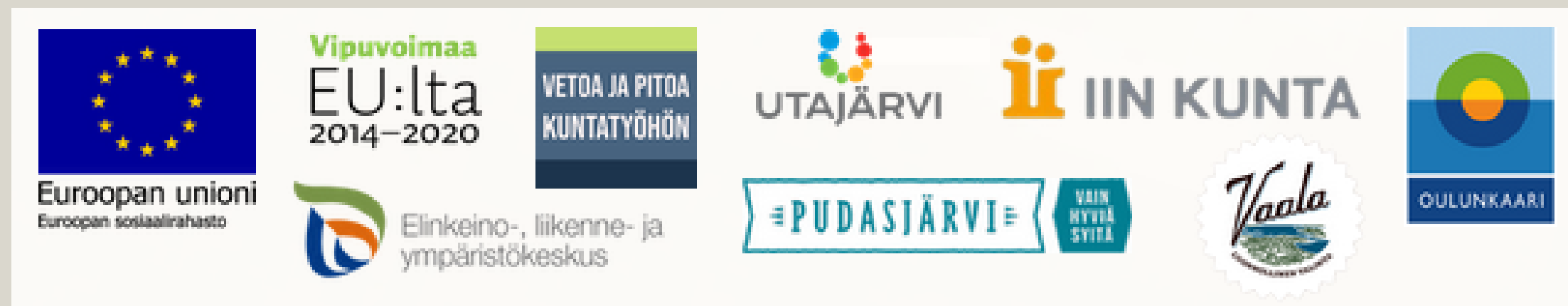


# HANKKEESSA LUOTU MENTOROINTIMALLI

pähkinänkuoressa



# MITÄ KUKIN TEKEE?

## Mentori

- Kuuntelee ja kannustaa
- Ohjaa ja opastaa
- Oivalluttaa ja rohkaisee
- Haastaa
- Antaa välitehtäviä kehityksen tueksi
- Tietyissä tilanteissa neuvoo ja perehdyttää
- Oppii itsekin

## Aktori

- Ottaa vastuuta
- Oppii ja oivaltaa
- Haluaa kehittyä
- Haluaa haastaa ja tulla haastetuksi
- Kykenee refleктоimaan
- Tavoite on kunnianhimoinen ja realistinen

## Esihenkilö

- Tietää tarpeeksi prosessista ja tavoitteista
- On sopivan etäällä
- Ei puutu, ei kadehdi
- Keskustelee mentoriparin kanssa
- Järjestää aikaa
- Keskustelee johdettavansa kanssa
- Mahdollistaa ja tukee prosessia

## Organisaatio/HR

- Organisoii mentorointiohjelman
- Määrittelee organisaation tavoitteet ja asettaa raamit ohjelmalle
- Tukee mentorointiohjelmää
- Tekee tulokset näkyviksi
- Toimii muutosagenttina
- Toimii mentoreiden tukena ja järjestää työpajoja

# MALLI KÄYTÄNNÖSSÄ

- Henkilöstöä perehdytetään aiheeseen
- Vanhat mentorit kouluttavat uusia oppaan avulla non-stop -periaatteella, koulutuksessa apuna kalvopaketti
- Uudelle työntekijälle suositellaan mentorointia 3-6 kk aloittamisesta perehdytyksen tueksi, mentorointia mainostetaan jo rekrytoinnissa
- Mentorointia tarjotaan myös pitkiltä poissaoloilta palanneille (äitiys- ja sairauslomat jne.)
- HR koordinoi
- Mentorointisuhde 3-12 kk, tapaamiset 2 viikon välein
- Tapaamiset sovitaan heti vähintään 3 kk päähän, 6 kk päähän pidemmissä prosesseissa



# PROSESSI

- Mentorointisopimus
- Yhteisten tavoitteiden sopiminen
- Keskustelut esihenkilöiden kanssa

- Mentorointiprosessi 6-12 tapaamiskertaa
- Tapaamisten välillä välitehtävät
- Ensimmäisillä tapaamisilla luottamuksen rakentuminen
- Tavoitteiden selkiyttäminen

ALOITUS

KEHITTYMINEN

**Selkeä alku ja loppu ovat tärkeitä kehitykselle ja prosessille.**

- Luottamus syventyy, vuorovaikutussuhde kehittyy
- Tavoitteet ja välitavoitteet selkeät
- Välitehtävät tapaamisten tueksi
- Väliarvioinnit

- Loppukeskustelu
- Arviointi
- Jatkosuunnitelma

*KEHITTYMINEN*

**LOPETUS**

# TAPAAMISTEN KULKU

Aloitus



Ajankohtainen  
asia



Teema



Arviointi ja  
välitehtävä

- Mitä kuuluu? Mitä on tapahtunut edellisen kerran jälkeen?
- Tämän tapaamisen tavoitteet
- Tarvittaessa akuutin teema käsittely
- Aikaisemmin valitun teeman käsittely
- Mitä tapaamisesta jäi erityisesti mieleen?
- Mitä opin ja oivalsin?
- Mitä aktori tekee asian suhteen ennen seuraavaa tapaamista?

# Miksi mentorointi joskus epäonnistuu tai malli ei juurru työyhteisöön?

- Jäykkä johtamistyyli
- Esihenkilöiden asenne
- Epäsopivat mentoriparit
- Kateus ja väärinkäsitykset
- Johdon tuki puuttuu
- Aktoreiden epärealistiset odotukset
- Mentoreiden turhautuminen
- Ajankäytön vaikeudet



Sitä paremmin mentorointi onnistuu,  
mitä tukevammin koko työyhteisö seisoo sen takana!



## Minustako mentori?

**Haluaisitko alkaa mentoriksi, mutta omat kyvyt siihen mietityttävät? Tämä pieni testi voi auttaa valottamaan, olisiko sinusta siihen.**

Rastita ne väittämät, jotka mielestäsi pitävät paikkaansa.

- Minulla on hyvä itsetuntemus; ymmärrän hyvin itseäni.
- Olen positiivinen persoona.
- Nautin siitä, että saan auttaa muita.
- Minulla on hyvät vuorovaikutustaidot; osaan keskustella.
- Olen empaattinen; osaan samaistua toisten haasteisiin.
- Minulla on monipuolista osaamista ja halua jakaa sitä muille.
- Tiedän, miten oma organisaatio / yksikkö toimii, ja mihin suuntaan se on menossa.
- Minulla on riittävästi aikaa mentorointisuhteelle.
- Minuun pystyy luottamaan.
- Minulla on oma kontakti- / suhdeverkosto.
- Olen innokas oppimaan.
- Osaan motivoida muita.

Mitä enemmän kohtia rastitit, sitä paremmin voit sopia mentoriksi. Jos kuitenkin rastitit edes jonkun kohdan ja haluat mentoriksi, anna mennä! Mentoriksi voi oppia, eikä kukaan ole seppä syntyessään.

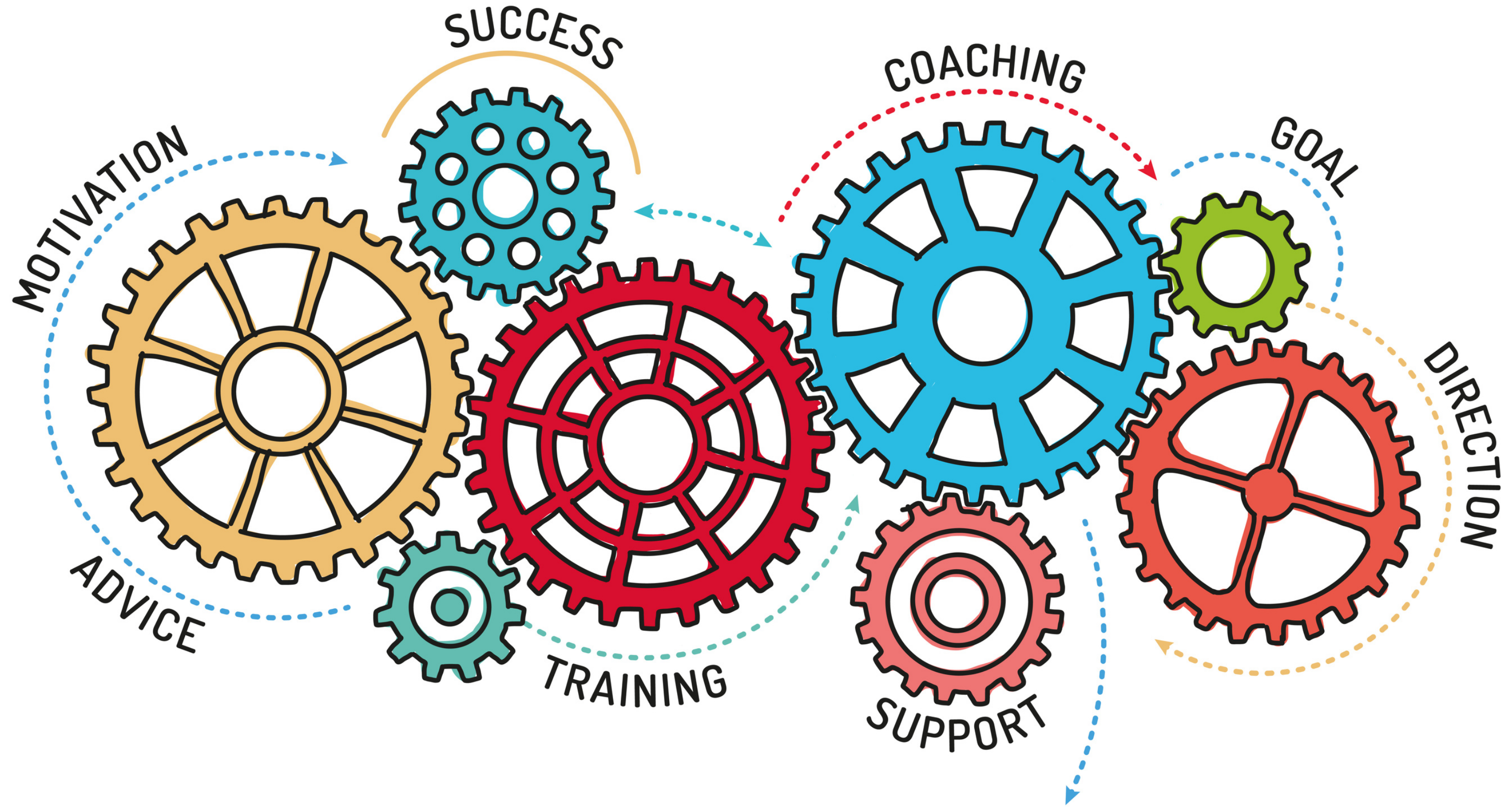
## Minustako aktori?

**Haluaisitko alkaa aktoriksi, mutta et ole varma, oletko siihen soveltuva ja onko mentorointi sinua varten? Tämän pienen testin avulla voit saada siihen lisävarmuutta.**

- Minulla on realistinen tavoite ja kunnianhimoa ja sen saavuttamiseen.
- Pystyn sitoutumaan mentorointiprosessiin koko sen ajaksi.
- Minulla on rohkeutta puhua henkilökohtaisistakin asioista luottamuksellisesti.
- Minulla on valmiuksia ottaa vastuuta käytännön järjestelyistä.
- Pystyn varaamaan riittävästi aikaa mentorointisuhteelle.
- Minulla on käsitys mentorointiprosessin tarkoituksesta.
- Minulla on halua haastaa ja tulla haastetuksi.
- Olen innokas oppimaan.
- Minulla on tarvittavaa huumorintajua ja avoimuutta.
- Minulla on tietoisuus siitä, mitä velvollisuuksia mentorointi asettaa esim. esihenkilön suhteen.
- Osaan reflektoida eli jälkeenpäin tarkastella omaa toimintaani ja valintojani.
- Haluan kehittää itseäni.
- Koen tarvitsevani mentorointia.
- Haluan aktoriksi.

Mitä useamman kohdan rastitit, sitä enemmän valmiuksia sinulla on aktoriksi. Jos kuitenkin rastitit vähintään yhden kohdan, hakeudu rohkeasti mentorointiprosessiin! Mentoroinnissa toimitaan aina aktorin ehdoilla.





# Mentoring