

Vankka annos esimerkkejä ja kokemuksia mentoroinnista

Tuulikki Juusela – Tuula Lillia – Jari Rinne (2000). Mentoroinnin monet kasvot.
YRITYSKIRJATRY

Tällä kirjalla on hyvä nimi. Hyvä se on siksi, että viime aikoina vahvasti eräänä henkilöstön kehittämismuotona esiinnoussut mento- rointi sisältää monia erilaisia sovellusmahdollisuuksia. Mikä tahansa kahden ihmisen säännöllinen keskustelu – jollai- sesta mentoroinnista on kysy- mys – ei silti ole mahdutetta- vissa yleisnimikkeen alle. Se ei ole perehdyttämistä, työn- opastusta, valmentamista eikä työnohjausta. Tämä tuodaan kirjassa selkeästi ja hyvin esille.

Mentoroinnin moni- kasvoisuutta esitellään kirjan teoriaosassa monipuolisesti. Monet käytännön esimerkit tarjoavat hyödyntämismahdol- lisuuksia niille kohderyhmille ja henkilöille, joille kirja so- veltuu:

- Osaamispääoman pysy- vyydestä huolta kantavil- le yritysten ja organisaat- ioiden esimiehille, hen- kilöstöjohto mukaan luet- tuna.
- Mentorin rooliin suostu- valle kokeneelle, kom- munikointikykyiselle ja avoimelle henkilölle.
- Aktorin (oppijan) ase- maan pyrkivälle, omasta henkisestä ja ammatilli- sestä kasvustaan kiinnos- tuneelle. Kirjoittajat itse käyttävät usein sanaa

”mentoroitava”, joka tuo ensisijaisesti mieleen tai- kinan alustamisen. Siitä- hän ei kuitenkaan saisi olla kysymys, koska akto- rin oma-aloitteisuus ei tule selvästi esille. Kirjassa myönnetäänkin termin heikkous ja haastetaan lukijat keksimään tilalle parempi suomenkielinen sana.

- Liian usein ohjelmissa unohdetulle aktorin esi- miehelle, jota luonnolli- sesti kuitenkin kiinnos- taa alaisensa kehittyminen. Mentori ei korvaa esimiestä tai ota vastuuta alaisen suorituksesta.

Teoriaosa tarjoaa ylen- palttisesti neuvoja ja ohjeita kaikille mentoroinnista kiin- nostuneille, josta esimerkkinä muistilista aktoreille:

- Tee henkilökohtainen kehitymis- ja oppimis- suunnitelma
- Ota esiin ongelmia (rat- kaisut sinun on kuitenkin löydettävä itse!)
- Tartu heikkouksiisi
- Älä pelkää virheitä; ”ne ovat oppimisen paikkoja”
- Tarkastele elämääsi pitkäl- lä aikavälillä
- Esitä myös hulluja ideoita

Nämä ovat käyttö- kelpoinen lähtökohta kah- denkeskiselle, aidolle ja luot- tamukselliselle, joustavalle sekä molemminpuolista sitou- tumista edellyttävälle vuoro- vaikutukselle. On tietysti muistettava, että mento- rointi

on ainutkertainen tapahtuma- sarja, johon sisällön luovat kaksi erilaista, samaan päämää- rään pyrkivää henkilöä vah- vuuksineen ja heikkouksi- neen.

On tärkeää, että – usein jo seniori-ikäinen – mentori- kin tuntee saavansa itselleen uutta ja voivansa kokea iloa aktorin kehittymisestä. Se, miten syvällisesti keskustellaan työelämän ulkopuolisista asi- oista, riippuu täysin keskinäi- sestä luottamuksesta ja avoi- muudesta. ”Hyvä mentori on valmis jakamaan osaamistaan ja elämäkokemustaan ja saa vahvistusta siihen, että maail- ma on hyvissä käsissä hänen jälkeensäkin”.

Kirjassa on runsaasti esi- merkkejä ja kokemuksia suo- malaisessa työelämässä toteu- tetuista ohjelmista, mentori- kokemuksista ja mentori-ak- tori-parityöskentelystä. Tun- netuimpia näistä yrityksistä ovat Merita-Nordbanken ja Suomen Posti, joissa mento- rointi on otettu laajasti käyt- töön jo muutamia vuosia sit- ten. Heidän ohjelmansa ovat tuottaneet hyviä tuloksia ja ovat pysyvä osa henkilöstön kehittämistä. Tieto Enatorin sovellus on hyvä kuvaus uu- den systeemyömallin sisään- ajosta, jossa mento- rointia on käytetty vaikeassa muutosti- lanteessa hyväksi. Espoon kau- punki on käynnistänyt erityi- sen seniorimallin, jonka pe- rusajatuksena on, että työyh- teisössä arvostetaan ikäänty- neen henkilöstön kokemusta,

työtaitoja ja laaja-alaisuutta, joka antaa mentoreina toimiville henkilöille mahdollisuuden uuden oppimiseen, koulutukseen ja työssä kehittymiseen. Teknokummit eli kokeineet liikkeenjohtajat toimivat uusien yritysten neuvoina ja sparraajina niiden kasvutilanteissa, kansainvälistymisprosesseissa ja liiketoiminnan solmutilanteissa. Myös muutamat henkilökohtaiset kokemukset (Tuulikki Petäjaniemi, Pirkko Saarikivi, Kalevi Liukkonen) ovat mielenkiintoista luettavaa niille, joilla on jo omia kokemuksia mentoroinnista tai jotka haluaisivat ryhtyä mentoreiksi. Aina voi toisten kokemuksista oppia jotain

uutta.

Mentoroinnin

soveltaminen yrityksissä, järjestöissä, yliopistoissa ja korkeakouluissa sekä julkishallinnossa on usein alkanut kokeiluohjelmalla, josta hankitaan tietoa ja kokemusta ennen kuin sitä toteutetaan laajemmin. Useimmat kokemukset ovat positiivisia, joten mentoroinnista on tullut Suomeen eräs pysyvä ja monia mahdollisuuksia tarjoava henkilöstön kehittämismuoto, nuorten urakehityksen vauhdittaja ja uusien yrittäjien ohjauseino.

Kirja tarjoaa riittävästi teoreettista tietoa mentoroin-

nista, monia erilaisia esimerkkejä ja kokemuksia mentoroinnin aloittamiseen ja soveltamiseen. Kokeneet ja mentoroinnissa mukana toimivat henkilöt saavat enemmän irti kirjan opeista ja sovelluksista kuin esimiehet ja ne, jotka eivät vielä ole asiaan perehtyneet. Kirjan anti olisi ollut parempi lukijan kannalta, jos kirjassa olisi tiivis yhteenveto teoriaosasta ja mukaan olisi valittu vain parhaat mentorointiesimerkit ja kokemukset.

*Reijo Maunula ja
Veikko Sipola*