

Yrittäjät

Mentorointiopus

A photograph showing two men in a workshop or office environment. The man on the left, who is bald and wearing a black t-shirt, is holding a tablet and looking at it. The man on the right, with short hair and wearing a grey t-shirt, is leaning in and looking at the tablet as well. The background shows wooden planks and a window with a view of a city.

Johdanto

Jokainen tarvitsee työelämässä välillä uusia näkökulmia, päivitystä osaamisensa tai perehdytystä uuteen. Joku voi miettiä, miten omasta intohimosta saisi kannattavaa liiketoimintaa tai miten uralla voisi tehdä käännöksen tai loikan. Yrittäjä on moniosaaja, jonka osaamisesta ja jaksamisesta on kiinni koko yrityksen toiminta. Mitä pienempi yritys, sitä tärkeämpää on yrittäjän tietojen ja taitojen päivittäminen.

Antiikin Kreikan mytologiassa Mentori vastasi Odysseuksen pojan neuvonnasta ja ohjauksesta, kun häntä kasvatettiin tulevaan asemaansa hallitsijana. Siitä siis nimi mentoroinnille.

- Käsiyöläisammateissa taidot ovat siirtyneet mestarilta kisällille, eli kokenemmalta nuoremmalle. Liikkeenjohdon parantamiseen sekä johdon ja esimiesten kouluttamiseen mentorointi levisi Japanista, Yhdysvaltojen kautta Eurooppaan 1970-luvulla.

- Suomessa mentoroinnista alettiin puhua 1980-luvulla, mutta se arkipäiväistyi 2000-luvulla, kun suuret ikäluokat alkoivat jäädä eläkkeelle ja yrityksissä nousi huoli hiljaisen tiedon katoamisesta eläköityvien mukana.
- Mentorointi on hiljaisen tiedon ja kulttuurisen tiedon siirtämistä. Siksi henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuva mentorointi sopii tyyliin hyvin.
- Yrityksen pyörittämisessä mentorointi voi tuoda yrittäjälle arvokkaita näkökulmia niin liiketoiminnan pyörittämiseen kuin omien voimavarojenkin säännöstelyyn.
- Maailma muuttuu harppauksin. Mentorointi on hyvä tapa pysyä kyydissä.

SISÄLLYSLUETTELO

s. 4	1 MITÄ MENTOROINTI ON		
	Hyvän mentorin ominaisuuksia	4	
	Hyvän aktorin ominaisuuksia	4	
s. 6	2 MITÄ MENTOROINTI EI OLE		
	Valmennus	6	
	Sparraus	6	
	Työnohjaus	6	
	Koulutus	7	
	Konsultointi	7	
	Terapia	7	
s. 8	3 MENTOROINTI KÄYTÄNNÖSSÄ		
	Suunnittelu		8
	Sopimus ja toimintaperiaatteet		8
	Loppukeskustelu, seuranta ja arviointi		9
s. 10	4 MENTORISI.FI-PALVELU		

TUTUSTU
SUOMEN YRITTÄJIEN

Mentorisi.fi

PALVELUUN!



1 Mitä mentorointi on

Mentorointi on hiljaisen tiedon siirtämistä ja uusien näkökulmien tuomista sekä osaamisen päivittämistä. Mentoroinnin kautta myös ammatillinen verkosto voi kasvaa arvokkailla kontakteilla.

- **Mentori** on neuvonantaja, tukipilari ja rohkaisija, mutta hän ei ole konsultti.
- **Aktori**, eli ohjausta vastaanottava osapuoli, on aktiivinen toimija. Yrittäjäaktori tekee itse yritystään koskevat päätökset.
- Mentorointi ei ole yksisuuntainen prosessi, vaan vuorovaikutusta kahden ihmisen välillä. Mentorin tehtävä on tukea aktoria kehittämään toimintaansa niin yrittäjänä, ihmisenä kuin johtajanakin sovitusta näkökulmasta riippuen. Näkökulma voi olla yksittäisen ominaisuuden tai taidon, kuten sosiaalisen median kanavan käytön omaksuminen. Näkökulma voi olla myös laajempi, kuten oman ajankäytön hallinta tai liiketoiminnallisen ajattelun kehittäminen.
- Perusteet mentoroinnille voivat olla hyvin erilaisia ja riippuvat mentoroinnin tavoitteista. Myös toteutustavat poikkeavat toisistaan.
- Osana mentorointia on myös kriittinen ja rakentava palaute.
- Mentoroinnin periaate on, että se perustuu vapaaehtoisuuteen, avoimuuteen, luottamuksellisuuteen sekä pitkäjänteiseen ja sitoutuneeseen yhteistyöhön.

- Mentorointi on maksutonta. Mikäli mentoroitava, eli aktori, kuitenkin pyytää sellaista apua, joka vaatii mentorilta huomattavasti aikaa ja tietopääomaa, on syytä keskustella siitä, onko kyseessä maksullinen palvelu.

Hyvän mentorin ominaisuuksia

Hyvän mentorin ei tarvitse olla superihminen. Mentori auttaa aktoria omien kokemustensa pohjalta. Hyvät vuorovaikutustaidot sekä pitkämielisyys omaa ja aktorin keskeneräisyyttä kohtaan auttavat pääsemään jo pitkälle.

- Yhteistyön onnistumista auttaa aito halu oppia tuntemaan aktori ihmisenä. Inhimillisyys toista ihmistä kohtaan antaa vastapuolelle tilaa jalostaa ajatuksiaan ja kehittää toimintaansa.
- Hyvä mentori tuntee vastuunsa ja tuo aktorille esimerkkejä ja tarinoita omasta kokemuksestaan. Mentorointi ei ole kuitenkaan yksipuolista tietojen ja kertomusten jakamista. Ongelmia syntyy myös, jos mentori panttaa tietojaan ja kokemuksiaan oman asemansa vahvistamiseksi.

Hyvän aktorin ominaisuuksia

Aktori on se, jonka tekemistä kehitetään, joten hänen kannattaa satsata tapaamiin ja mentorin kohtaamiseen. Mentori antaa aktorille aikaansa.

2 Mitä mentorointi ei ole

Yrityksissä on harjoittelujaksoja tai uraohjausta. Ne ovat erillisiä ohjelmia, joiden kautta voi tutustua toimialaan tai työpaikkaan.

Mentoroinnin kanssa samalla kentällä pyörivät myös valmennus, eli coaching, konsultointi ja sparraus. Ne ovat lähellä toisiaan ja voivat mennä rinnakkain, mutta kaikissa on periaatteellisia eroja suhteessa toisiinsa.

Mentorointi perustuu useimmiten vapaaehtoisuuteen ja on maksutonta. Mentorointia tarjotaan myös liiketoimintana, mutta silloin näkökulma on yleensä enemmän yrityksen kehittämisessä kuin yrittäjän ominaisuuksien tai taitojen jalostamisessa.

Valmennus, eli coaching

Valmennus ja mentorointi ovat hyvin lähellä toisiaan, mutta siinä, missä mentori tuo aktorille oman osaamisensa ja tietotaitonsa käyttöön, valmentaja pyrkii auttamaan aktoria löytämään vastaukset itse.

- Valmennuksessa ajatus on, että aktorilla on jo tietoa ja osaamista, mutta ulkopuolinen voi auttaa häntä löytämään ja muodostamaan vastauksen aktorin olemassa olevasta tiedosta.
- Mentori siis käyttää enemmän omaa kokemustaan ongelmien ratkaisemisessa ja on vapaampi neuvomaan sekä ideoimaan aktorin kanssa toimintaa.

Kiteytettynä ero on henkilökohtaisuuden asteessa.

- Coaching on myös yleensä maksullista ja kyseessä on selkeämmin asiakassuhde, kun taas mentoroinnissa on kyse vertaistuesta.

Sparraus

Mentorista puhutaan usein sparraajana, mikä onkin osa mentorointia. Sparrauksella on kuitenkin myös oma määritelmänsä. Termi tulee urheilusta, missä esimerkiksi sparraaja on harjoitusvastustaja.

- Mentorin ja aktorin ei tarvitse tulla samasta taustasta, vaan voi olla hyväkin, että näkökulmat vaihtelevat. Sparraajan tulee olla yhtä hyvä ja asiantunteva kuin sparrattavan.
- Sparraaja tuntee toimialan, työn, työtehtävät, olosuhteen ja ympäristön. Sparraaja haastaa ohjattavaa löytämään uusia innovatiivisia näkökulmia.

Työnohjaus

Työnohjauksessa tutkitaan työtä, arvioidaan ja kehitetään sitä koulutetun työnohjaajan ohjauksessa. Siinä keskitytään omaan työhön, työrooliin ja työyhteisöön. Painopiste on nykyhetken tarkastelussa.

Koulutus

Koulutus on uuden tiedon välittämistä ja tietojen päivittämistä. Koulutus voi olla vuorovaikutuksellista, mutta se voi olla myös omatoimista. Koulutus ei yleensä lähde yksilön tarvetta tai osaamistasoa, vaan koulutuskokonaisuus on yleisempi paketti uutta tietoa sellaiselle, jolla sitä ei vielä aiheesta ole.

Konsultointi

Konsultti tarjoaa yleensä asiantuntemustaan joko prosessiin tai substanssiin, eli asiasisältöön, liittyen. Palvelu on yleensä maksullista.

Terapia

Terapia on vamman tai sairauden hoitoa, joka vaatii terveydenhuollon ammattilaisen osaamista sekä lääninhallituksen lupaa.

3 Mentorointi käytännössä

Mentorointia voi toteuttaa monin eri tavoin. Tapaamiset voivat olla sisällöltään erittäin tarkasti mietittyjä tai vapaamuotoisempia. Mentorointi voi jatkua niin pitkään kuin mentori ja aktori keskenään sopivat. Minimiaikana pidetään neljää tuntia, mutta aika voi olla myös lyhyempi.

- Mentorointia voi tehdä myös pareittain, ryhmässä tai virtuaalisesti. Kaikki on oikeastaan kiinni toteuttajista, eli mentorista ja aktorista.
- On tärkeää tehdä suunnitelma ja asettaa tavoitteet mentoroinnille. Esimerkiksi nelikenttäanalyysi siitä, mikä on nykytila ja toisaalta tavoite, johon mentoroinnilla pyritään. Näin tekemisellä ja tapaamisilla on suunta, jota kohti tehdään töitä.

Joskus parinvalinnassa käytetään myös psykologisia testejä, sillä luonteenpiirteiden yhteensopivuus on mentoroinnissa tärkeää. Tärkeintä on kuitenkin rehellinen ja luottamuksellinen yhteistyö sekä avoimesti kerrotut toiveet ja odotukset yhteistyöltä, arvot ja osaaminen.

Suunnittelu

Yhteistyö ja sen pelisäännöt kannattaa miettiä tarkkaan. Mikä on kummankin osapuolen rooli ja tehtävät?

- Sekä mentori että aktori voivat olla kiireisiä ja usein tapaamisten järjestä-

minen kalenteriin voi olla haastavaa. Siksi aikatauluttaminen on oma huomionarvoinen osuutensa suunnittelussa.

- Mentori ja aktori voivat kirjata tärkeimmät teemat ja aiheet ylös yhteistyön aluksi. Myös aktorin henkilökohtainen kehityssuunnitelma on hyvä kirjata ylös, sillä mitä paremmin aktori pystyy kertomaan päämääristään, sitä helpompi mentorin on häntä auttaa. Sen voi jakaa neljään osa-alueeseen esimerkiksi seuraavasti:
 - yritystoiminnan suunnittelu
 - ammatillisen osaamisen kehittyminen
 - tämän hetken haasteet (esimerkiksi sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen, palvelun tuotteistaminen, verkostojen löytäminen ym.)
 - Oman ajan hallinta ja jaksamisesta huolehtiminen

Tavoitteiden toteutumista voi seurata esimerkiksi päiväkirjaa pitämällä.

Sopimus ja toimintaperiaatteet

Käytännöt ja tavoitteet on tapana kirjata sopimukseen. Sopimus on hyvä laatia, vaikka tilanne matkan varrella muuttuisi, eikä kaikkea osattaisi ennakoida.

4 Mentorisi.fi-palvelu

Suomen Yrittäjät tarjoaa [Mentorisi.fi](#)-palvelua, jossa voi ilmoittautua mentoriksi tai jäsen voi etsiä itselleen mentoria.

Mentoreiden ei tarvitse olla yrittäjiä. Riittää, että on vahvaa osaamista tietyllä osa-alueella.

VOIT LIITTYÄ
SUOMEN YRITTÄJIEN
JÄSENEKSI TÄÄLLÄ:

yrittajat.fi/liity



Yrittäjyyden puolesta.

Yrittäjät

KYLLIKINPORTTI 2, 00240 HELSINKI

PL 999, 00101 HELSINKI

(09) 229 221, TOIMISTO@YRITTAJAT.FI

WWW.YRITTAJAT.FI