

VIESTI RY:N

MENTOROINTI-

OPAS

2019

Lämpimästi tervetuloa mentoroinnin pariin!

Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry on järjestänyt viestijöille jo usean vuoden ajan mentoriohjelmia, joista on saatu oivalluksia, virtaa uralle sekä mahtavia uusia tuttavuuksia.

Vuonna 2019 otamme askeleen eteenpäin ja alamme tarjota mentorointia myös opiskelijoille ja vastavalmistuville.

Mentorointi on erityisen tärkeää elämän muutosvaiheissa, joihin kuuluu esimerkiksi opiskeluista työelämään siirtyminen, vanhempainvapaalta töihin palaaminen ja vaikkapa kokonaan alan vaihtaminen. Viestin pidetyt mentoriohjelmat tarjoavat osallistujalle sekä oman mentoriparin että kaikkien ohjelmaan osallistuvien myötä tukea, josta on paljon hyötyä ja iloa uuden haasteen edessä.

Tämä oppaan tarkoitus on auttaa mentorisuhteen osapuolia eli mentoreita ja aktoreita saamaan omasta mentori-ohjelmastaan mahdollisimman paljon irti. Ohjeita ja neuvoja ei kuitenkaan tarvitse eikä ehkä kannatakaan ottaa täysin kirjaimellisesti, vaan niitä saa soveltaa itselle sopivin osin.

Kehotankin teitä poimimaan oppaasta juuri teille sopivimmat vinkit ja tekemään mentoriohjelmasta itsenne näköisen!

Antoisaa mentorointia!

Helsingissä 21.12.2018,
Laura Piironen
Viestintäkoordinaattori
Viesti ry

Sisällysluettelo

Mitä mentorointi on?	3
Mitä mentori tekee?	4
Mieti näitä ennen tapaamista	5
Mitä aktori tekee?	6
Hyvän tavoitteen anatomia	7
Mitä tapaamisissa tapahtuu?	8
Esimerkkejä keskustelunaiheiksi	11
Mentoroinnin haasteet	10
Tehtäviä mentoroinnin tueksi:	11
• Mentorointisopimus	11
• Kutsumuskartta	11
• Henkilökohtainen SWOT	12
• Arvotehtävä	13
Inspiraation lähteet	14

Mitä mentorointi on?

Mentorointi on tavoitteellinen, vuorovaikutteinen prosessi, jonka avulla tietoa ja kokemuksia jaetaan kokeneemman mentorin ja kokemattomamman aktorin välillä. Mentorointi sopii erityisesti hiljaisen tiedon välittämiseen.

Mentoroinnin periaatteet

Sitoutuminen. Sekä aktori että mentori sitoutuvat mentorisuhteeseen koko ohjelman ajaksi.

Vapaaehtoisuus. Mentorointi on tärkeä ja antoisa luottamustehtävä, joka perustuu täyteen vapaaehtoisuuteen. Siitä ei makseta palkkaa.

Kunnioitus. Aktori kunnioittaa mentoria ja hänen työpanostaan sitoutumalla sovittuihin asioihin ja valmistautumalla tapaamisiin huolellisesti. Mentori puolestaan kunnioittaa aktorinsa tavoitteita eikä pyri vaikuttamaan tähän, vaan ohjaamaan aktoria tavoitteita kohti.

Luottamuksellisuus. Mentoroinnin tarkoituksena on jakaa tietoa ja kokemuksia, jotka voivat olla hyvin henkilökohtaisia tai muuten salassa pidettäviä asioita. Luottamuksen rakentamiseen ja ylläpitämiseen kannattaa nähdä vaivaa. Ilman luottamusta ei ole avointa keskustelua eikä siten myöskään onnistunutta mentorointia.

Tavoitteellisuus. Ohjelman alussa asetetaan tavoitteet, joita kohti edetään ohjelman aikana. Tavoitteisiin suhtaudutaan kunnianhimoisesti mutta

joustavasti: niitä voi muokata ohjelman edetessä.

Tasa-arvoisuus. Vaikka mentori onkin aktoria kokeneempi konkari, aktori ja mentori ovat tasa-arvoisia ammattilaisia, jotka voivat oppia toisiltaan uusia asioita.

Miksi mentorointi kannattaa?

- Mentorointi kannustaa pohtimaan tarkasti sitä, mitä haluaa opinnoilta, työelämältä ja elämältä ylipäätään. Tämä kehittää itsetuntemusta ja vahvistaa ammatti-identiteettiä. Lisäksi näiden keskustelujen kautta omien vahvuuksien ja kehityskohteiden sanoittaminen on helpompaa.
- Mentorointi antaa rohkeutta tavoitella omia päämääriä. Kun tietää, mitä haluaa, on helpompi ottaa seuraava askel.
- Mentorointi kehittää ajattelua, empatiakykyä sekä vuorovaikutustaitoja.
- Mentoroinnin kautta tapaa uusia, kiinnostavia ihmisiä, jolloin verkostot laajenevat.
- Mentoroinnista saa hyviä ideoita ja neuvoja, jotka auttavat eteenpäin.

Mitä mentori tekee?

Hyvä mentori on oma itsensä. Sinun ei tarvitse olla täydellinen esikuva, vaan kuunteleva ja läsnä oleva sparrauskumppani. Muista, että voit oppia paljon myös aktoriltasi! Mitä toivot oppivasti aktoriltasi mentoriohjelman aikana?

Tue ja kannusta aktoriasi. Innosta häntä työelämään. Jaa tietoa, taitoja ja kokemuksiasi.

Kuuntele silti enemmän kuin puhut. Kuuntelemalla aktiivisesti ja kysymällä tarkentavia kysymyksiä voit auttaa aktoriasi tunnistamaan tämän osaamista ja auttaa häntä eteenpäin.

Anna aktorin oivaltaa itse. Ohjaa aktoria oivalluksen äärelle sen sijaan, että annat hänelle valmiita vastauksia.

Kyseenalaista rohkeasti, mutta lempeästi. Tavoitteena ei ole antaa vain kivaa palautetta. Suhtaudu aktoriisi ja hänen tavoitteisiinsa silti arvostavasti. Anna palautetta rohkeasti ja pyydä sitä myös itse.

Ole luottamuksen arvoinen. Pidä kiinni sovituista asioista. Hyvä mentori on rehellinen ja pitää aktorilta kuulemansa asiat omana tietonaan eikä myöskään jaa esimerkiksi liikesalaisuuksiaan aktorille.

Sinä riität omana itsenäsi. Mentorin ei tarvitse olla täydellinen esikuva.

Sinun ei tarvitse tietää kaikkea. Mentorointiin ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan tärkeintä on tehdä mentoroinnista sinun ja aktorisi näköinen prosessi.

Kunnioita aktoria kolleganasi. Mitä sinä voisit oppia aktoriltasi? Mieti, mitä tietoa tai taitoja aktorillasi on, joista sinulle voisi olla iloa.

Muista myönteisyys ja ratkaisukeskeisyys. Keskusteluissa voi nousta esiin haastaviakin aihepiirejä. On tärkeää, että vaikeatkin tunteet käsitellään, mutta mentorointi ei ole terapiaa. Muista, että voit ohjata aktorisi Viestin työpsykologin ja urasparraajien luo tarpeen vaatiessa.

Pyydä tarvittaessa apua. Mentorointi antaa paljon myös mentorille: se avartaa ajattelua ja tukee ammatillista kehittymistä. Mentorointi on kuitenkin luottamustehtävä, joka saattaa välillä olla rankkaakin. Siksi on tärkeää, että huolehdit omasta henkisestä ja fyysisestä jaksamisestasi. Tunnista omat rajasi ja pyydä tarvittaessa apua Viestin toimistolta.

Mentori, pohdi näitä kysymyksiä ennen ensimmäistä tapaamista aktorisi kanssa:

- Mitä tavoitteita minulla on mentoriohjelman suhteen?
- Mitä toivon itse saavani ohjelmasta?
- Millaisesta tuesta olisin itse hyötynyt urani aiemmissa vaiheissa?
- Miten voin ja haluan auttaa aktoriasi?
- Mitä haluaisin oppia aktoriltani?
- Miten paljon haluat jakaa itsestäni aktorin kanssa? Mihin vedän rajan?

Aktori, pohdi näitä kysymyksiä ennen ensimmäistä tapaamista mentorisi kanssa

- Missä tilanteessa olen nyt?
- Miksi halusin mukaan mentoriohjelmaan?
- Mitä toivon mentoriohjelmalta?
- Mitä haluan työelämältä? Mikä on tavoitteeni mentoriohjelman ajalle?
- Mikä estää minua saavuttamasta mitä haluan?
- Mitä tarvitsen, jotta voin saavuttaa tavoitteeni? Mitä minulla jo on?
- Mistä asioista innostun ja motivoidun?
- Mistä asioista haluan keskustella mentorini kanssa?
- Toivonko, että mentorini on lempeä tukija vai tiukka haastaja?

Mitä aktori tekee?

Aktori on mentorointisuhteen aktiivinen osapuoli, joka ottaa vastuun tapaamisten sopimisesta ja määrittää tapaamisten teemat. Ota tämä mahdollisuutena keskustella sinua itseäsi kiinnostavista asioista!

Ole aktiivinen. Mentoriohjelmassa pallo on sinulla ja olet vastuussa prosessin etenemisestä. Sovi tapaamiset mentorisi kanssa ja ehdota keskustelunaiheita.

Sitoudu omaan kehitykseen. Määrittele tavoitteita yhdessä mentorisi kanssa. Mieti konkreettisia askelia, joiden avulla saavutat tavoitteesi. Työskentele aktiivisesti päämäärtesi eteen, mutta muista myös joustaa. Mentoriohjelma ja elämä yleensäkin voi johtaa hyvin erilaiseen suuntaan kuin miltä aluksi näyttää.

Ota kaikki ilo irti. Valmistaudu tapaamisiin huolellisesti. Mistä teemoista haluat keskustella ja miten haluat aiheita käsiteltävän? Tee tapaamisista muistiinpanoja, jotta et unohda keskusteluista saatuja oivalluksia tai vinkkejä. Voit myös pitää mentorointi-

päiväkirjaa ja reflektoida sen avulla omaa kehitystäsi.

Kunnioita mentoriasi. Sitoudu sovittuihin aikatauluihin ja valmistaudu tapaamisiin huolellisesti. Kerro arvostavasi sitä, että hän haluaa käyttää aikaansa sinun hyväksesi.

Ole rohkea ja avoin. Käytä mentorisi aika hyödyksesi ja kerro avoimesti, mistä haluat keskustella. Tyhmiä kysymyksiä ei ole: mentorisi haluaa auttaa, ei arvostella sinua. Jos jokin ei mentoroinnissa toimi, anna palautetta heti. Jos asiasta keskustellaan vasta ohjelman loppuun, ongelmia ei ehdi enää korjata.

Mieti, miten sinä voisit olla avuksi mentorillesi. Mitä sellaista tiedät ja osaat, josta voisi olla iloa mentorillesi? Voit myös kysyä mentoriltasi suoraan, millaisista asioista hän on kiinnostunut.

Hyvän tavoitteen anatomia

Selkeys. Määrittele tavoitteesi niin selkeästi ja tarkasti, että tiedät varmasti, milloin olet saavuttanut tavoitteesi.

Realistisuus. Mieti, onko tavoitettasi mahdollista saavuttaa haluamassasi ajassa ja käytettävissä olevilla resursseilla.

Resurssit. Mitä tarvitset tavoitteidesi toteutumiseen? Mitä sinulla jo on? Miten hankit ne resurssit, jotka sinulta vielä puuttuvat?

Aikataulu. Millä aikavälillä haluat saavuttaa tavoitteesi? Voitko asettaa tarkan päivämäärätoiveen?

Henkilökohtaisuus. Onko tavoitteesi varmasti omasi, eikä kaverin tai sukulaisen toivomus? Onko se sinun arvojesi mukainen?

Haasteet. Millaisia kompastuskiviä tai vastustusta saatat joutua kohtaamaan tavoitellessasi päämäärääsi? Miten voit varautua niihin?

Palkitseminen. Miten haluat tai voit palkita itseäsi osatavoitteiden tai koko tavoitteen saavuttamisesta?

Yhteisön tuki. Voitko tai haluatko kertoa tavoitteestasi muillekin kuin mentoriparillesi? Miten muiden ihmisten tuki voi auttaa sinua saavuttamaan tavoitteesi?

Sitoutuminen. Miten saat pidettyä tavoitteesi mielessäsi joka päivä? Mikä saa sinut motivoitumaan sellaisinkin hetkinä, kun ei yhtään huvittaisi?

Joustavuus. Millaisia vaihtoehtoisia tapoja tavoitteen saavuttamiselle on? Mitä tapahtuu, jos tavoite osoittautuukin mahdottomaksi nykyisellä aikataululla tai resursseilla?

Kun olet määritellyt tavoitteesi, kerro siitä mentoriparillesi. Voitte käyttää yllä mainittuja osa-alueita keskustelun apuna.

Mitä tapaamisissa tapahtuu?

Aktori ja mentori tekevät tapaamisista juuri itselleen sopivat. Rajoituksia ei ole, mutta näistä ohjeista voi olla hyötyä.

Hyvä kesto mentoritapaamiselle on yhdestä kahteen tuntiin. Alle tunnissa ei ehdi päästä käsiteltävään asiaan kiinni. Yli kahden tunnin tapaaminen ei välttämättä ole enää tehokas.

Tapaamiset kannattaa sopia rauhalliseen paikkaan, jossa luottamuksellinen keskustelu on mahdollista.

Tapaamisen alussa voi käydä läpi kuulumiset ja summata se, mitä edellisessä tapaamisessa keskusteltiin. Tämän jälkeen päästään tapaamisen teeman kimppuun. Vaikka teema olisikin sovittu etukäteen, voi tapaamisessa puhua joustavasti mistä vain aiheesta, jota mentoripari pitää tärkeänä.

Lopuksi kannattaa kerrata lyhyesti ne tapaamisen keskeiset ajatukset ja oivallukset sekä keskustella seuraavan tapaamisen teemasta. Mentori voi halutessaan antaa aktorille tehtävän seuraavaa tapaamiskertaa varten.

Tapaamisen loppu on hyvä hetki lyhyelle palautteelle. Oliko keskustelu kummankin mielestä hyvää? Jos ei, mitä seuraavalla kerralla voidaan tehdä toisin?

Ensimmäinen tapaaminen

Tutustuminen

- Missä tilanteessa olet elämässäsi ja miten olet päätnyt siihen?
- Millainen olet ihmisenä? Miten vietät vapaa-aikaasi?
- Millaisia arvoja sinulla on? Mikä on sinulle tärkeää?
- Millaisia tavoitteita sinulla on elämässäsi?
- Kerro jostakin viimeaikaisesta onnistumisesta.

Odotusten ja tavoitteiden läpikäyminen

- Niin mentorilla kuin aktorillakin voi olla hyvin erilaisia odotuksia mentorointiohjelmaan liittyen. On tärkeää, että niistä keskustellaan ja ne pyritään sovittamaan yhteen alusta alkaen.
- Mitä tavoitteita aktorilla ja mentorilla on mentoriohjelman suhteen?

Mentorisopimus

- Mentorointisopimuksen tekeminen joko suullisesti tai kirjallisesti (ks. sivu 11)

Esimerkkejä keskustelunaiheiksi

- Miten olet päässyt siihen asemaan, jossa olet nyt?
- Milloin mokasit oikein kunnolla? Miten pääsit siitä yli?
- Oletko riskinottaja? Jos, niin oletko ollut aina sellainen vai oletko opetellut sitä tietoisesti? Miten?
- Millaisena näit urasi viisi vuotta sitten?
- Miten mielestäsi töissä oppii tekemään työtä?
- Millaista on olla esihenkilöasemassa? Mitkä ovat suurimmat haasteet? Mitkä taidot ovat tärkeimpiä?
- Onko sinulla koskaan ollut hankalaa pomoa tai työkaveria? Miten selvisit tilanteessa?
- Mikä on mielestäsi tärkein asia, jonka olet oppinut (työ)elämässä?
- Miten voisin tuoda omia taitojani paremmin esille? Miten sinä olet siinä onnistunut?
- Miten olet neuvotellut palkasta?
- Miten olet kehittänyt osaamistasi opiskelujen jälkeen?
- Mitkä ovat olleet suurimpia heikkouksiasi ja miten olet päässyt niiden kanssa eteenpäin?
- Kenen kanssa sinun mielestäsi kannattaa tällä alalla olla verkostoitunut?
- Mistä saavutuksestasi olet ylpein?
- Miten yhdistät työn ja vapaa-ajan? Mikä auttaa sinua jaksamaan? Miten välttää loppuun palaminen?

Viimeinen tapaaminen ja palautekeskustelu

- Mistä mentorointiohjelmassa lähdettiin liikkeelle?
- Mitä ohjelman aikana tapahtui?
- Vastasiko ohjelma odotuksia?
- Mitä itse sain ohjelmasta irti?
- Mikä oli tavoitteeni ohjelman alussa? Onko tavoite saavutettu?
- Mikä on seuraava askel uralla ohjelman jälkeen?

Mentoroinnin haasteet

Vaikka mentorointi onkin antoisaa, ei kaikki välttämättä mene aina ihan putkeen. Avoimen keskustelun avulla voi ratkaista useimmat ongelmat, mutta jos se ei auta, Viestin toimisto on tarvittaessa mentoriparin tukena.

Haaste: Jompikumpi tai molemmat haluavat jättää mentorointiohjelman kesken mentorisuhteessa ilmenevien ongelmien vuoksi.

Ratkaisuehdotus: Kun tiedostatte ongelmat, keskustelkaa ongelmista mahdollisimman pian ja avoimesti keskenänne. Jos tämä ei auta, olkaa yhteydessä Viestin toimistoon.

Haaste: Aktori tai mentori ei sitoudu tapaamisiin, vaan peruu ja siirtää niitä jatkuvasti.

Ratkaisuehdotus: Suhtautukaa mentori-tapaamisiin yhtä tärkeinä kuin vaikkapa työhön liittyviin tapaamisiin. Pyrkikää aikatauluttamaan kaikki ohjelman tapaamiset heti alussa.

Haaste: Aktorilla tai mentorilla on epärealistisia odotuksia mentoriohjelman suhteen.

Ratkaisuehdotus: Käykää heti ensimmäisen tapaamisen alussa läpi se, mitä toivotte ohjelmalta ja toisiltanne. Kertokaa rehellisesti se, mihin olette ohjelman puitteissa valmiita. Kunnioittakaa toistenne rajoja.

Miten ottaa hankala asia puheeksi?

Pohdi ensin näitä kysymyksiä:

- Mikä on ongelmana?
- Mitä tapahtuu, jos et ota asiaa puheeksi? Mikä taas on pahinta, mitä voi tapahtua, jos otat asian puheeksi?
- Miten haluaisit ratkaista tilanteen? Mitä olet itse valmis tekemään, jotta tilanne ratkeaisi?

Ota sitten asia puheeksi mentoriparisi kanssa ja anna hänelle palautetta arvostavasti:

- Pyydä lupa antaa palautetta. Näin annat toiselle mahdollisuuden valmistautua henkisesti.
- Kerro havaintosi, älä tulkintaasi. Anna täsmällisiä esimerkkejä ja vältä toisen tuomitsemista.
- Anna toiselle mahdollisuus kertoa ajatuksistaan ja tunteistaan ilman, että päätät jo etukäteen, millaisia ne ovat.
- Puhu suoraan ja vältä kiertoilmaisuja.
- Kerro, miltä sinusta tuntuu ja mitä havaitsemastasi toiminnasta seuraa.
- Kysy, miten hän koee kertomasi.
- Esitä ratkaisuehdotus. Ehdota konkreettisia tapoja muuttaa toimintaa mielestäsi paremmaksi.

Tehtäviä mentoroinnin tueksi

Mentorisopimus

Mentorisopimus tehdään mentoriohjelman alussa joko suullisesti tai kirjallisesti. Tärkeintä ei ole muoto vaan se, että sopimuksen sisältämät asiat käydään läpi, jotta sekä aktori että mentori tietävät vastuunsa ja roolinsa.

Sekä suullista että kirjallista mentorointisopimusta varten käydään läpi seuraavat asiat:

- mentoroinnin osapuolet
- mentoriohjelman kesto
- tapaamisten kesto, päivämäärät, paikat ja toimintaohjeet perumisten varalta
- missä kanavassa pidetään yhteyttä tapaamisten välillä
- aktorin toiveet mentorille
- mentorin toiveet aktorille
- mentoroinnin tavoitteet
- mitä tehdään, jotta mentorisuhde on luottamuksellinen
- (allekirjoitukset, jos sopimus tehdään kirjallisena)

Kutsumuskartta

Etsi rauhallinen paikka. Kirjoita A4-kokoiselle paperille kaikki asiat, joiden tekemisestä pidät. Niihin voi kuulua esimerkiksi lukeminen, valokuvaaminen, pörssikurssien seuraaminen, uuden oppiminen, tanssiminen ja niin edelleen. Listaa vain sellaisia asioita, joista nautit niiden itsensä vuoksi, ei palkan tai jonkun toisen kannustuksen tähden.

Käy lista läpi ja mieti, olisivatko nämä asiat sellaisia, joita voisit tehdä työssäsi.

Pisteytä jokainen asia antamalla sille arvosana yhdestä kolmeen. Numero kolme annetaan asioille, joita teet jo nyt sydämesi kyllyydestä. Numero kaksi annetaan niille, joita tekisit mieluiten enemmän, jos sinulla olisi enemmän rahaa tai aikaa. Numeron yksi saavat ne asiat, joita et jostakin syystä pysty tekemään tällä hetkellä tarpeeksi tai et ollenkaan.

Kutsumuskartan avulla hahmotat sitä, kuka olet ja mitä tekisit, jos mikään ei rajoittaisi sinua. Voit pohtia yhdessä mentoriparisi kanssa sitä, miten voisit saada elämääsi lisää ykköstason asioita.

Henkilökohtainen SWOT

SWOT- eli nelikenttäanalyysi voi olla ennestään tuttu: sillä kartoitetaan useimmiten organisaatioiden mahdollisuuksia ja uhkia. Työkalu sopii hyvin myös henkilökohtaisen tilanteen tarkasteluun.

Kartoituksen voi tehdä yksin tai yhdessä mentoriparin kanssa. Siinä käydään läpi vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia. Kartoituksen voi tehdä nopeasti tai perusteellisesti ja teemoihin voi syventyä haluamassaan järjestyksessä.

SWOTin tavoitteena on pohtia, miten henkilökohtaisilla vahvuuksilla ja mahdollisuuksilla voi kompensoida heikkouksia ja uhkia. Kun kartoitus on tehty, kannattaa muistaa, että se kuvaa ihmistä juuri kyseisellä hetkellä. Sitä ei pidä ajatella kiveen hakattuna, loppuelämää määrittävänä totuutena.

Ihmisillä on tapana korostaa heikkouksiaan vahvuuksiensa sijaan. Jos näin käy, mentori voi lempeästi ohjata aktoria keskittymään vahvuuksiinsa ja mahdollisuuksiinsa.

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none">• Missä olen hyvä? Millaisia tietoja ja taitoja minulla on?• Millaisia resursseja minulla on käytössä?• Millaisten asioiden tekemisestä pidän?• Mistä saavutuksista olen ylpein?	<ul style="list-style-type: none">• Missä asioissa en ole hyvä?• Mitkä luonteenpiirteeni ovat mielestäni heikkouksiani?• Mitä minun pitäisi itsessäni kehittää?• Millaisten asioiden tekemistä välttelen?
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none">• Kuinka voin hyödyntää vahvuksiani kompensoidakseni heikkouksiani?• Millaisia mahdollisuuksia näen viestinnän alalla tulevaisuudessa?	<ul style="list-style-type: none">• Mitkä asiat itsessäni tai ympäristössäni estävät haluamaani muutosta?• Millaisia haasteita voi tulla eteen?

Arvot tehtävä

Arvot tehtävän tarkoitus on selkeyttää sitä, mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä. Valitse listasta ensin 15 arvoa, jotka koet omiksesi. Sitten rajaa lista kymmeneen tärkeimpään ja sen jälkeen vielä viiteen tärkeimpään arvoon.

Mitä arvoja listallasi on nyt? Toteutuvatko ne tämän hetkessä työssäsi tai elämässäsi yleensä? Keskustele mentoriparisi kanssa siitä, miten voisit elää valitsemiesi arvojen mukaista elämää.

muiden auttaminen
vaikuttaminen
itsensä ilmaiseminen
visuaalisuus
asiantuntijuus
muiden kanssa työskentely
itsenäisyys ja vapaus
raha
arvojen mukainen työ
työpaikan sijainti
jännittävyys
itsensä haastaminen
työtehtävien selkeys
muilta saatava arvostus
työn innostavuus
kansainvälisyys
pysyvyys ja varmuus
vapaa-aika
uuden luominen
luovuus
vaihtelevuus
vaikutusvalta
yhteisöllisyys

huumori ja leikkisyys
oikeudenmukaisuus
hyväntekeväisyys
konkreettisuus
aitous
menestys
jännitys
itsenäisyys
tasapainoisuus
intohimo
haastavuus
uteliaisuus
julkisuus
hauskuus
onnellisuus
rehellisyys
jatkuva oppiminen
merkityksellisyys
avoimuus
optimistisuus
nautinnollisuus
vastuullisuus
tasa-arvoisuus

Jäikö jokin tärkeä arvo puuttumaan? Voit lisätä sen listalle.

Inspiraation lähteet

Cimo.fi: Mentorin opas

Duunimentori: Mentorointi on tiedon siirtoa, luottamusta ja asioiden jakamista

Duunitori: Nuori, etkö tunne omaa osaamistasi? Mentorointi auttaa avaamaan työhaun solmuja

Kanniainen, Nylund ja Kupias: Mentoroinnin työkirja

Kansalaisareena ry: Mentorointiopas

Keskuskauppakamari: Näin saat kaiken irti mentoroinnista

Kreab: Mitä opin mentoroinnista

Lakimiesliitto: Mentorointi kannattaa

Metropolia: Mentoriopas – opas mentorointikoordinaattoreille

Suomen Ekonomit: Mentorointi vie sinua eteenpäin

Suomen Partiolaiset: Mentorointi

The Global Leadership Summit: Entä jos hankkisit mentorin