
VIESTI RY:N MENTOROINTI- OPAS

viesti^{RY}

LÄMPIMÄSTI TERVETULOA MENTOROINNIN PARIIN!

Olemme Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry:ssä järjestäneet viestinnän osaajille mentoriohjelmia jo usean vuoden ajan. Pidämme mentorointia tärkeänä, sillä se antaa osallistujille oivalluksia, uutta virtaa ja mahtavia uusia tuttavuuksia.

Vuonna 2019 teimme uuden aluevaltauksen tarjoamalla opiskelijoille ja vastavalmistuneille oman mentoriohjelmansa.

Mentorointi on erityisen tärkeää elämän muutosvaiheissa, kuten opiskelujen päättämisessä ja työelämään siirtymisessä, perhevapaalta töihin palaamisessa tai vaikkapa alanvaihdossa. Viestin suositut mentoriohjelmat tarjoavat osallistujille oman mentoriparin lisäksi kaikkien ohjelmaan osallistuvien tuen ja verkoston, josta on hyötyä ja iloa uusien haasteiden edessä.

Tämän oppaan tarkoitus on auttaa mentoreita ja aktoreita saamaan omasta mentoriohjelmastaan mahdollisimman paljon irti. Ohjeita ja neuvoja ei tarvitse ottaa täysin kirjaimellisesti, vaan niitä kannattaa soveltaa. **Kehotankin teitä poimimaan oppaasta juuri teille sopivimmat vinkit ja tekemään mentoriohjelmasta itsenne näköisen!**

Antoisaa mentorointia!

Laura Piironen
Oppaan kirjoittaja
Viesti ry

viesti^{ry}

Sisällysluettelo

Mitä mentorointi on? 4

Miksi mentorointi kannattaa? 5

Mitä mentori tekee? 6

Mieti näitä ennen tapaamista 8

Mitä aktori tekee? 10

Hyvän tavoitteen anatomia 12

Mitä tapaamisissa tapahtuu? 14

Esimerkkejä keskustelunaiheiksi 16

Mentoroinnin haasteet 18

Tehtäviä mentoroinnin tueksi: 20

- Mentorointisopimus 20
- Henkilökohtainen SWOT 20
- Kutsumuskartta 22
- Arvotehtävä 23

MITÄ MENTOROINTI ON?

Mentorointi on vuorovaikutteinen prosessi, jonka avulla jaetaan tietoa ja kokemuksia mentorin ja aktorin välillä. Mentorointi sopiikin erityisen hyvin niin sanotun hiljaisen tiedon välittämiseen.

Mentoroinnin periaatteet

Sitoutuminen. Onnistuneen mentoroinnin edellytys on, että sekä aktori että mentori sitoutuvat mentorisuhteeseen koko ohjelman ajaksi. Muista, että mentoroinnin ei tarvitse olla vakavaa, mutta sitä ei myöskään kannata ottaa kevyesti.

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

Kunnioitus. Kummatkin osapuolet kunnioittavat toisiaan sitoutumalla sovittuihin asioihin. Aktori valmistautuu tapaamisiin huolellisesti. Mentori kunnioittaa aktorinsa tavoitteita eikä pyri ohjailemaan häntä.

Luottamuksellisuus. Aktorin ja mentorin välinen luottamus on mentoroinnin elinehto. Tavoitteena on jakaa tietoa ja kokemuksia, jotka voivat olla hyvin henkilökohtaisiakin. Luottamuksen rakentamiseen ja ylläpitämiseen kannattaa nähdä vaivaa. Sovi mentoriparisi kanssa siitä, että keskustelemanne asiat eivät leviä muiden tietoon.

Tavoitteellisuus. Jotta mentoroinnista saa mahdollisimman paljon hyötyä, kannattaa miettiä, mitä sen aikana haluaa saavuttaa. Tavoitteisiin on hyvä suhtautua kunnianhimoisesti mutta joustavasti: niitä voi muokata ohjelman edetessä.

Tasa-arvoisuus. Vaikka mentori onkin joissakin asioissa aktoria kokeneempi konkari, aktori ja mentori kohtelevat toisiaan tasa-arvoisina ammattilaisina, jotka voivat oppia toisiltaan uusia asioita.

MIKSI MENTOROINTI KANNATTAA?



Mentorointi kannustaa pohtimaan tarkasti sitä, mitä opinnoilta, uralta ja elämältä haluaa.

Tämä pohdinta kehittää itsetuntemusta ja vahvistaa ammatti-identiteettiä.

Mentoriparin kanssa keskustelu voi tehdä omien vahvuuksien ja kehityskohteiden sanoittamisesta helpompaa.

Mentorointi antaa rohkeutta ja välineitä unelmien tavoitteluun. Muista, että askelten ei tarvitse aina olla suuria: pienikin teko vie sinua lähemmäksi tavoitettasi.



Mentorointi kehittää ajattelua, empatiakykyä sekä vuoro-vaikutustaitoja.

Mentoroinnin kautta tapaa uusia, kiinnostavia ihmisiä, jolloin verkostot laajenevat.



Mentoroinnista saa hyviä ideoita ja neuvoja, jotka auttavat eteenpäin.

MITÄ MENTORI TEKEE?

Mentorin tärkein tehtävä on olla kuunteleva ja läsnä oleva sparrauskump-pani, joka tukee aktoriaan tämän uraan liittyvissä kysymyksissä. Mentorin ei tarvitse olla supersankari, vaan inhimillinen oma itsensä. Muista, että voit oppia paljon myös aktoriltasi. Millaista ammatillisia oivalluksia toivot itse saavasi mentoriohjelman aikana?

1

Tue ja kannusta aktoriasi. Innosta häntä työelämään. Jaa tietoa, taitoja ja kokemuksiasi. Olet ehkä itsekin painanut aktoriasi painavien kysymysten kanssa. Miten olet selvinnyt urasi haasteista?

2

Kuuntele enemmän kuin puhut. Sinulla on varmasti paljon kokemuksia jaettavana, mutta anna aktorisi olla tapaamisten pääosan esittäjä. Kuuntele häntä aktiivisesti ja kysy tarkentavia kysymyksiä. Näin pääset parhaiten jyvälle siitä, mitä aktorisi sinulta kaipaa.

3

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

4

Kyseenalaista rohkeasti, mutta lempeästi. Aktorisi kaipaa kannustuksen ja tuen lisäksi ajatusten herättelyä ja kyseenalaistamista. Kerro siis ajatuksistasi, vaikka ne eivät olisikaan yhteneviä aktorin näkemysten kanssa. Anna palautetta rohkeasti ja pyydä sitä myös itse.

5

Ole luottamuksen arvoinen. Pidä kiinni sovitusta asioista. Hyvä mentorin on rehellinen, pitää aktorilta kuulemansa asiat omana tietonaan ja osaa asettaa myös oman yksityisyytensä rajat.

6

Sinä riität omana itsenäsi. Mentorin ei tarvitse olla täydellinen esikuva. Mentorointiin ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan tärkeintä on tehdä mentoroinnista sinun ja aktorisi näköinen prosessi.

7

Kunnioita aktoria kolleganasi. Aktorisi saattaa olla sinua nuorempi tai kokemattomampi, mutta hänellä on todennäköisesti sellaisia tietoja tai taitoja, joista voi olla sinulle iloa. Mitä sinä voisit oppia aktoriltasi?

8

Pidä mielessäsi myönteisyys ja ratkaisukeskeisyys. Keskustelut voivat olla haastaviakin ja on tärkeää, että vaikeatkin tunteet käsitellään. Mentorointi ei kuitenkaan ole terapiaa. Muista, että voit ohjata aktorisi Viestin työpsykologin ja urasparraajien luo tarpeen vaatiessa.

9

Pyydä tarvittaessa apua. Mentorointi antaa paljon myös mentorille: se avartaa ajattelua ja tukee ammatillista kehittymistä. Mentorointi on kuitenkin luottamustehtävä, jonka hoitaminen 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 mentoriohjelma suhteen?

Mitä toivon itse saavani ohjelmasta?

Millaisesta tuesta olisin itse hyötynyt urani aiemmissa vaiheissa?

Miten voin ja haluan auttaa aktoriani?

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 työelämäältä?
Mikä on tavoitteeni mentoriohjelman ajalle?

Mikä estää minua saavuttamasta mitä haluan?

Mitä tarvitsen, jotta voin saavuttaa tavoitteeni?
Mitä minulla jo on?



Mistä asioista haluan keskustella mentorini kanssa?

Mistä asioista innostun ja motivoitun?



Toivonko mentoriltani lempeää tukea vai tiukkaa sparrausta?

MITÄ AKTORI TEKEE?

Aktori on mentoriohjelman ohjaksissa: hän ottaa vastuun tapaamisten sopimisesta ja puheenaiheiden ehdottamisesta. On tärkeää, että aktorilla on vähintäänkin alustavia ajatuksia siitä, mitä hän mentoriohjelmalta haluaa. Näin hän pystyy viemään mentoriohjelman tavoitteidensa kannalta mahdollisimman hyödylliseen suuntaan.

1

Ole aktiivinen. Mentoriohjelmassa pallo on aktorilla: olet vastuussa prosessin etenemisestä. Sovi tapaamiset mentorisi kanssa, ehdota keskustelunaiheita ja keksi tapoja, joilla voit edistää tavoitteitasi tapaamisten välillä.

2

Sitoudu omaan kehitykseen. Määrittele tavoitteita yhdessä mentorisi kanssa. Mieti konkreettisia askelia, joiden avulla saavutat tavoitteesi. Työskentele aktiivisesti päämääräsi eteen, mutta muista myös, että joustaminen on viisautta. Kukaan ei rokota sinua siitä, että muokkaat tavoitteitasi mentoriohjelman aikana. Mentoriohjelman ja elämä yleensäkin voivat johtaa hyvin erilaiseen suuntaan kuin miltä aluksi näyttää. Siksi onkin järkevää suhtautua tavoitteisiin lempeän joustavasti.

3

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 mentorointipäiväkirjaa ja reflektoida sen avulla omaa kehitystäsi. Päiväkirjan ja muistiinpanojen avulla voit myöhemmin palata oivalluksiesi pariin.

4

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

5

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 mento-roinnissa toimi, anna palautetta heti. Jos asiasta keskustellaan vasta ohjelman loppuksi, ongelmia ei ehdi enää korjata.

6

Mieti, miten sinä voisit olla avuksi mentorillesi. Pohdi, millaisia työhön liittyviä taitoja tai ominaisuuksia sinulla on, joista mentorisi voisi oppia? Voit kysyä mentoriltasi suoraan, miten hän haluaisi kehittyä ohjelman aikana.

HYVÄN TAVOITTEEN ANATOMIA

1

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

2

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

3

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

4

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

5

Henkilökohtaisuus. Onko tavoitteesi varmasti omasi, eikä kaverisi tai sukulaisesi? Onko se sinun arvojesi mukainen?

6

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

7

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

8

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

9

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

10

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?

Tapaamiset ovat mentoriohjelman ytimessä. Aktori ja mentori tekevät tapaamisista itsensä näköiset. Kiveen hakattuja sääntöjä ei ole, mutta näistä ohjeista voi olla hyötyä.

1

Hyvä kesto mentoritapaamiselle on noin 1-1,5 tuntia. Alle tunnissa ei yleensä ehdi syventyä käsiteltävään asiaan. Kaksi tuntia tai pidempään kestävä tapaaminen ei ole välttämättä kovinkaan tehokas.

2

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

3

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.

4

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

5

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 päätynyt 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

- Mitä tavoitteita aktorilla ja mentorilla on mentoriohjelman suhteen?
- On hyvä, että odotuksista ja tavoitteista keskustellaan ja ne pyritään sovittamaan yhteen alusta alkaen.

Mentorisopimus

- Mentorointisopimuksen tekeminen joko suullisesti tai kirjallisesti (ks. sivu 20)

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?

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
loppuunpalaminen?



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?

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 tilanteesta?

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. Avoin keskustelu ratkaisee useammat 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: Pyrkikää aikatauluttamaan kaikki tapaamiset heti ohjelman alussa. Pitäkää mentoritapaamisia yhtä tärkeinä kuin vaikkapa töihin liittyviä palavereja. Jos tämä ei luonnistu, keskustelkaa asiasta suoraan. Miksi sovitusta on vaikea pitää kiinni?



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 kokee 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
- Tapaamiset: 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 mentorsuhde on luottamuksellinen
- (Allekirjoitukset, jos sopimus tehdään kirjallisena)

Henkilökohtainen swot

SWOT- eli nelikenttäanalyysi voi olla ennestään tuttu: sitä käytetään useimmiten organisaatioiden mahdollisuuksien ja uhkien kartoittamiseen. 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 halua-massaan järjestyksessä.

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

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

VAHVUUDET

- Missä olen hyvä? Millaisia tietoja ja taitoja minulla on?
- Millaisia resursseja minulla on käytössä?
- Millaisten asioiden tekemisestä pidän?
- Mistä saavutuksista olen ylpein?

HEIKKOUEDET

- Missä asioissa en ole hyvä?
- Mitkä luonteenpiirteeni ovat mielestäni heikkouksiani?
- Mitä minun pitäisi itsessäni kehittää?
- Millaisten asioiden tekemistä välttelen?

MAHDOLLISUUDET

- Kuinka voin hyödyntää vahvuuksiani kompensoidak-
seni heikkouksiani?
- Millaisia mahdollisuuksia näen viestinnän alalla tulevai-
suudessa?

UHAT

- Mitkä asiat itsessäni tai ympäristössäni estävät halua-
maani muutosta?
- Millaisia haasteita voi tulla eteen?

Kutsumuskartta

(Lauri Järvilehto: Upeaa työtä)

1

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.

2

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

3

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.

4

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

Arvotehtävä

Arvotehtävän 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 hetkisessä työssäsi tai elämässäsi yleensä? Keskustele mentoriparisasi kanssa siitä, miten voisit elää valitsemiesi arvojen mukaista elämää.

muiden auttaminen	huumori ja leikkisyys
vaikuttaminen	oikeudenmukaisuus
itsensä ilmaiseminen	hyväntekeväisyys
visuaalisuus	konkreettisuus
asiantuntijuus	aitous
muiden kanssa työskentely	menestys
itsenäisyys ja vapaus	jännitys
raha	itsenäisyys
arvojen mukainen työ	tasapainoisuus
työpaikan sijainti	intohimo
jännittävyys	haastavuus
itsensä haastaminen	uteliaisuus
työtehtävien selkeys	julkisuus
muilta saatava arvostus	hauskuus
työn innostavuus	onnellisuus
kansainvälisyys	rehellisyys
pysyvyys ja varmuus	jatkuva oppiminen
vapaa-aika	merkityksellisyys
uuden luominen luovuus	avoimuus
vaihtelevuus	optimistisuus
vaikutusvalta	nautinnollisuus
yhteisöllisyys	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 työnhaun 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

Lauri Järvilehto: Upeaa työtä -sivusto

Suomen Ekonomit: Mentorointi vie sinua eteenpäin

Suomen Partiolaiset: Mentorointi

The Global Leadership Summit: Entä jos hankkisit mentorin