

Mentoroinnin vaikuttavuus

Kysely mentorointiin vuosina 2001-2016 osallistuneille

15.6.2016

"Mentorointi lisäsi itsevarmuuttani ja rohkeuttani. Se myöskin jollain tapaa selkeytti suuntaa. Tai vaikka en mentoroinnin jälkeen ehkä ollut täysin varma, mitä haluan uraltani, olin luottavaisempi, että suunta kyllä löytyy ja minulla on kyllä tarvittavat valmiudet luoda itseni näköinen ura."

Henri Annila, Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL ry
Johanna Hristov, Metsänhoitajaliitto ry
Heidi Hännikäinen, Agronomiliitto ry
Suvi Liikkanen, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL ry



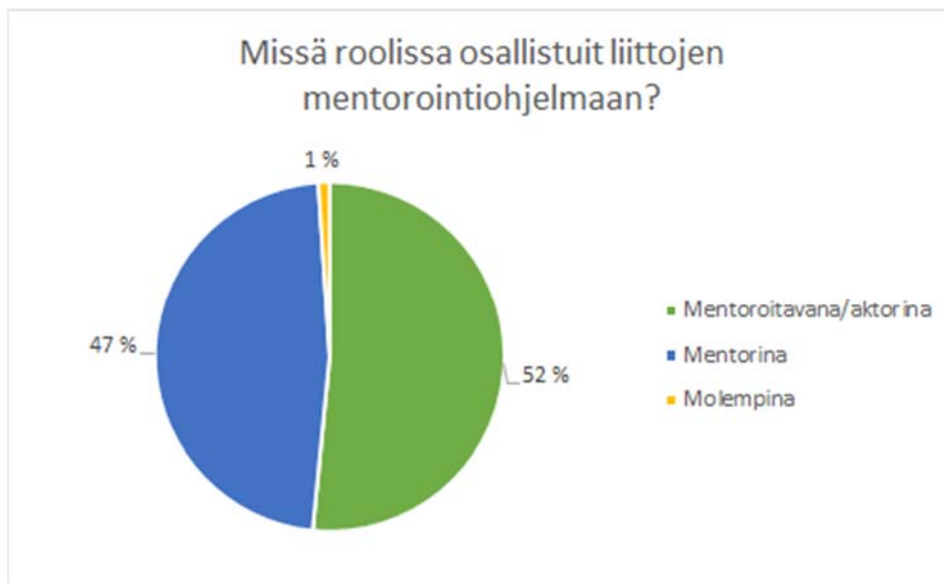
Ammattijärjestöt ovat tarjonneet mentorointia jo 15 vuotta

Agronomiliitto, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL, Metsänhoitajaliitto ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL ovat tarjonneet jäsenilleen mentorointia jo 15 vuoden ajan. Tämän ajanjakson aikana, vuosina 2001-2016, mentorointiin on osallistunut 861 liittojen jäsentä joko aktorina tai mentorina. Mentoroinnissa aktori tarkoittaa mentoroitavaa ja termillä halutaan korostaa hänen aktiivista rooliaan prosessin eteenpäin viejänä.

Liitot ovat keränneet mentoroinnista välitöntä palautetta jokaisen mentorointiryhmän päättyessä työnsä. Palaute on ollut varsin positiivista ja rohkaisevaa. Mentorointi on useimmissa tapauksissa koettu hyödylliseksi prosessiksi ja siksi juhlavuoden kunniaksi liitot halusivat selvittää miten mentoroinnin hyödyt koetaan pidemmällä aikavälillä.

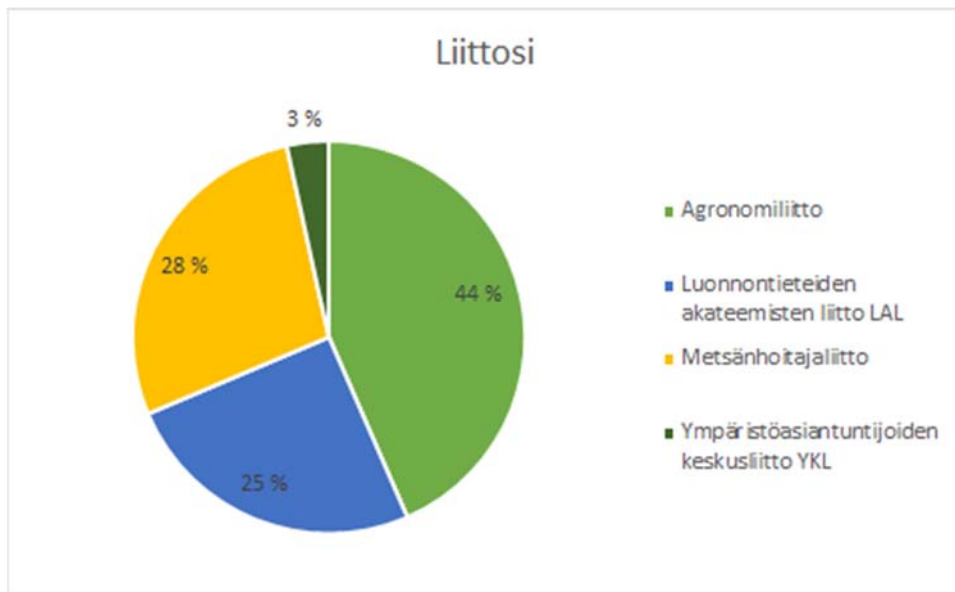
Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin toukokuussa 2016 verkkossa Surveypal-työkalua käyttäen. Kyselylomakkeessa oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Vastauslinkkiä jaettiin jokaisen liiton mentorointiin osallistuneille henkilöille sähköpostitse. Kysely lähetettiin yhteensä 861 mentorointiin osallistuneelle henkilölle ja siihen saatiin yhteensä 289 vastausta. Kyselyn vastausprosentti oli 33,6, joka on melko hyvä. Kuvasta 1. näemme, että vastaajista 52 prosenttia osallistui ohjelmaan aktorina/mentoroitavana, 47 prosenttia mentorina ja 1 prosentti molemmissa rooleissa.



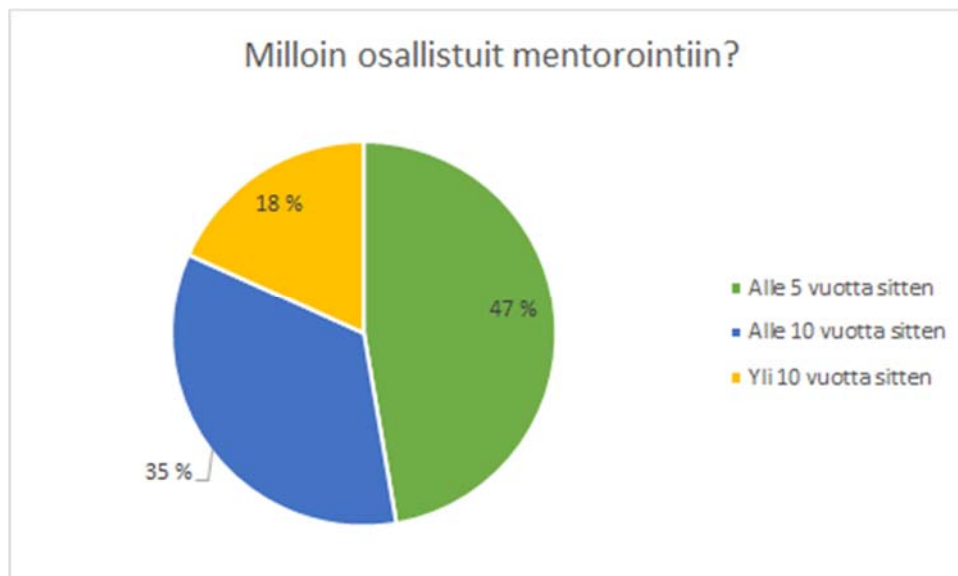
Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden roolit mentoroinnissa jakautuivat yllä olevan kuvan mukaisesti, N=289.

Mentorointiohjelmaan osallistuneiden määrä ja siten myös kyselyn kohdejoukon suuruus vaihteli liitoittain. Eniten osallistuneita oli Agronomiliitosta, sitten Metsänhoitajaliitosta, Luonnontieteiden Akateemisten Liitosta ja vähiten Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitosta. Kuvasta 2. huomataan, että myös kyselyn vastaajamäärät vaihtelivat samassa suhteessa ja eniten vastauksia saatiin Argonomiliiton jäseniltä. Kolmen ensin mainitun liiton vastauksia on mahdollista tarkastella itsenäisinä joukkoina ja vertailla keskenään, mutta YKL:n vastaajamäärä on liian pieni tilastolliseen tarkasteluun.



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen eri liittoihin, N=290.

Vastaajista lähes puolet on osallistunut mentorintiin alle viisi vuotta sitten (kuva 3.). Noin kolmasosa vastaajista oli mukana mentoroinnissa alle kymmenen vuotta sitten ja viidesosa vastaajista yli 10 vuotta sitten. Vastaajien suhteet olivat samanlaiset sekä aktoreiden että mentoreiden keskuudessa. Osallistumisajankohdan kautta tuloksia voidaan tarkastella itsenäisinä joukkoina ja vertailla niitä keskenään, kun pienimmässäkin ryhmässä on lähes 50 vastausta.



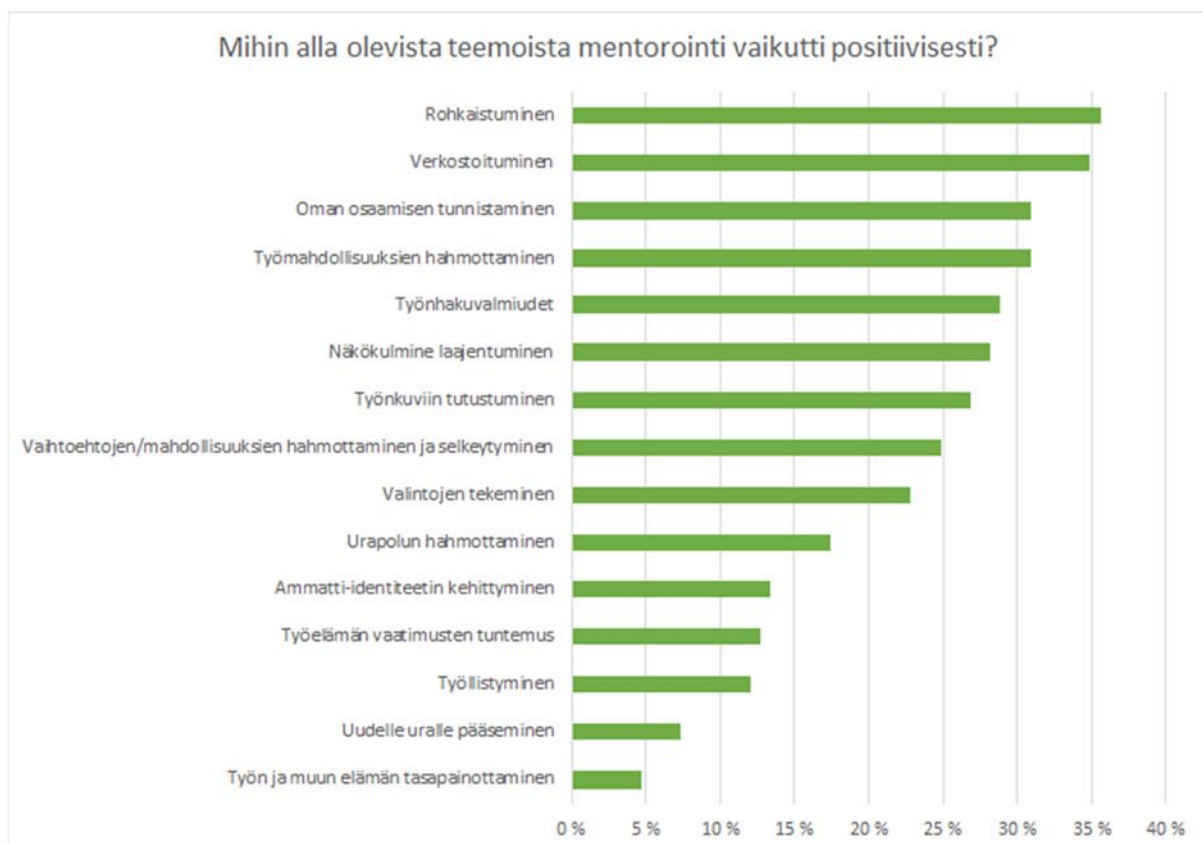
Kuva 3. Kyselyyn saatiin selkeästi eniten vastauksia viimeisen viiden vuoden aikana ohjelmaan osallistuneilta vastaajilta, N=284.

Kokonaisuudessaan vastaajajoukko oli hyvin kattava. Ainoat marginaaliryhmät olivat YKL:n jäsenet ja sekä aktorina että mentorina toimineet vastaajat. Kaikkien muiden vastaajaryhmien vastauksia voidaan tarkastella itsenäisesti ja vertailla keskenään.

Aktorit saivat mentoroinnista rohkaisua ja verkostoja omalle uralleen

Tässä osiossa avataan aktorina eli mentoroitavana ohjelmaan osallistuneiden vastaajien vastauksia (N=149). Monivalintakysymysten vastaukset on koottu kuvaajiksi ja avointen kysymysten vastaukset on kirjoitettu auki vastauksista esiin nousseiden teemojen perusteella.

Kun vastaajia pyydettiin valitsemaan kuvan 4. mukaisten vaihtoehtojen listasta enintään kolme tärkeintä teemaa, joihin mentoroinnista sai apua, nousi esiin parhaiten rohkaistuminen (39 %) ja verkostoituminen (38 %). Nämä kaksi teemaa nousivat hieman muita selkeämmin esiin vastausten joukosta. Muita esille nousseita teemoja olivat oman osaamisen tunnistaminen (31 %), työmahdollisuuksien hahmottaminen (31 %) ja työnhakuvalmiudet (29 %).



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden aktoreiden (N=149) näkemys siitä, mihin teemoihin mentorointi vaikutti positiivisesti. Kyselyssä vastaajat saivat valita enintään kolme vaihtoehtoa yllä olevasta listasta.

Kyselyyn vastanneita aktoreita pyydettiin monivalintakysymysten lisäksi kuvailemaan vapaasti avoimeen kenttään, millainen kokonaisvaikutus mentoroinnilla oli heihin sekä heidän ajattelumaailmaansa. Rohkaistuminen tuli näissä vastauksissa vielä edelläkin kuvattua selkeämmin esille: Se nousi esiin lähes kaksi kertaa useammin, kuin seuraavaksi yleisin teema vastauksissa.

"Keskustelut kokeneempien kollegoiden kanssa auttoi ymmärtämään, ettei valmistuessa tarvitse olla valmis. Kynnys siirtyä työelämään madaltui mentoroinnin myötä"

"Mentorointi lisäsi itsevarmuuttani ja rohkeuttani. Se myöskin jollain tapaa selkeytti suuntaa. Tai vaikka en mentoroinnin jälkeen ehkä ollut täysin varma, mitä haluan uraltani, olin luottavaisempi, että suunta kyllä löytyy ja minulla on kyllä tarvittavat valmiudet luoda itseni näköinen ura."

"Ymmärsin, että omista arvoista on pidettävä kiinni, eikä niitä kaikkia voi myydä urakehityksen ja työnantajan takia."

"Mentorointi auttoi hahmottamaan työelämän vaatimuksia ja antoi rohkeutta."

Toisen merkittävän teema muodostivat urapolun hahmottaminen, työmahdollisuuksiin tutustuminen, näkökulmien laajentuminen ja vaihtoehtojen tai omien uramahdollisuuksien hahmottaminen sekä selkeytyminen. Näitä teemoja oli hankala erotella vastauksista, koska niiden piirteitä esiintyi usein samoissa vastauksissa. Vastajaat kokivat usein mentoroinnin auttaneen heitä hahmottamaan työelämän tarjoamat mahdollisuudet paremmin, kuin ennen mentorointiohjelmaa.

"Antoi uusia näkökulmia siihen, että ensimmäiset työpaikat eivät suoraan määrää urapolkua."

"Mentorista oli apua työmahdollisuuksien näkemisessä ja oman tien löytämisessä."

"Pääsin näkemään sen ammatin, josta olin haaveillut. Lisäksi vielä ehti opiskella unelma-ammattiin tärkeitä asioita, joten tästä oli konkreettista hyötyä. Näin, että haaveeni oli mahdollista toteuttaa. Verkostoituminen oli tietysti plussaa!"

Hieman yllättäen avoimissa vastauksissa verkostoitumisen tärkeys ei korostunut määrällisesti yhtä voimakkaasti kuin monivalintavastauksissa. Sen sijaan lähes kaikki viittauksen verkostoitumiseen olivat erittäin positiivisia ja korostivat sen hyödyllisyyttä. Useissa vastauksissa kerrottiin, miten verkostojen tärkeys ja rooli on korostunut vasta työelämään siirtymisen jälkeen, ei niinkään opintojen tai mentoroinnin aikana.

"Mentorointi antoi ensimmäisen käsityksen siitä, kuinka tärkeää kaikenlainen verkostoituminen on."

"Oivalsin mentoroinnin kautta verkostojen merkityksen entistä vahvemmin."

"Mikä tärkeintä mentoroinista sain ensimmäisen käsityksen, kuinka tärkeää kaikenlainen verkostoituminen on työelämässä etenemisen kannalta. Se kuulostaa kyllä hassulta nyt, mutta silloin se oli hyvin silmiä avaavaa."

Vastauksista nousi esiin myös, etteivät mentoroinnin hyödyt konkretisoidu kaikille osallistujille heti. Samaan teemaan liittyen vastauksista huomattiin, että negatiiviset kokemukset mentoroinnista liittyivät usein huonoon henkilökemiaan aktorin ja mentorin välillä tai siihen, ettei mentoroinnissa mukana oleva henkilö sitoutunut ohjelmaan kunnolla. Myös heti ohjelman alussa sovitut tavoitteet olivat merkittävässä roolissa mentoroinnin onnistumiselle, jotta parin molemmat osapuolet tähtäävät samaan lopputulokseen. Liitot tarjoavat näissä asioissa toki tukea, mutta vastuu asioiden hoitamisesta on mentoriparilla ja erityisesti aktorilla.

"Vaikka mentoroinnin aikana ei tapahtunut kovin konkreettista, niin myöhemmin asiat lähtivät rullaamaan oikeaan suuntaan"

"Mentorointiin vaikuttaa vahvasti mentorin ja mentoroitavan keskinäinen suhde sekä se, kuinka paljon mentori pystyy mentorointiin satsaamaan"

Toinen avoin kysymys, joka aktoreille esitettiin, käsitteli mentoroinnista jääneitä pysyviä asioita, esimerkiksi oivalluksia tai toimitavan muutoksia. Tähän kysymykseen vastattiin selkeästi konkreettisemmin, kuin edellä purettuun avoimeen kysymykseen. Vastauksista esiin nousivat käytännön sovellukset ja oivallukset esimerkiksi verkostoihin, työnhakuun ja omaan ammattitaitoon liittyen. Lisäksi vastaajat korostivat myös tässä osiossa mentoroinnin lisänneen heidän itseluottamustaan ja rohkeuttaan sekä parantaneen oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista.

"Verkostoissa toimimisen merkittävyys: ei tarvitse pelätä jutella ihmisille, ihan rennosti vain."

"Ajatus siitä, että olemme kaikki keskeneräisiä, ja parhaansa yrittäminen ja omien virheiden myöntäminen kannattaa aina."

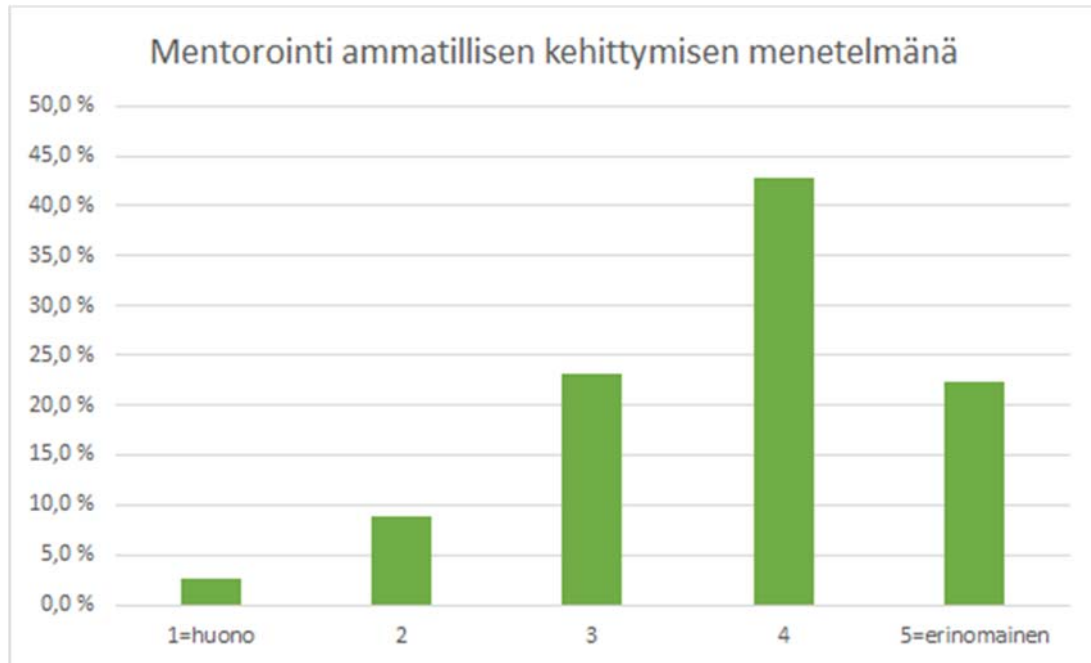
"Varo mistä unelmoit – se voi toteutua, ennemmin tai myöhemmin!"

"Rohkeus tarttua asioihin ja tavoitella omia päämääriä."

"Aina kannattaa keskustella toisen kanssa omista ajatuksistaan, koska silloin ne vasta selkiintyvät, tulevat esille ja saattavat vahvistua tai muuttaa suuntaa."

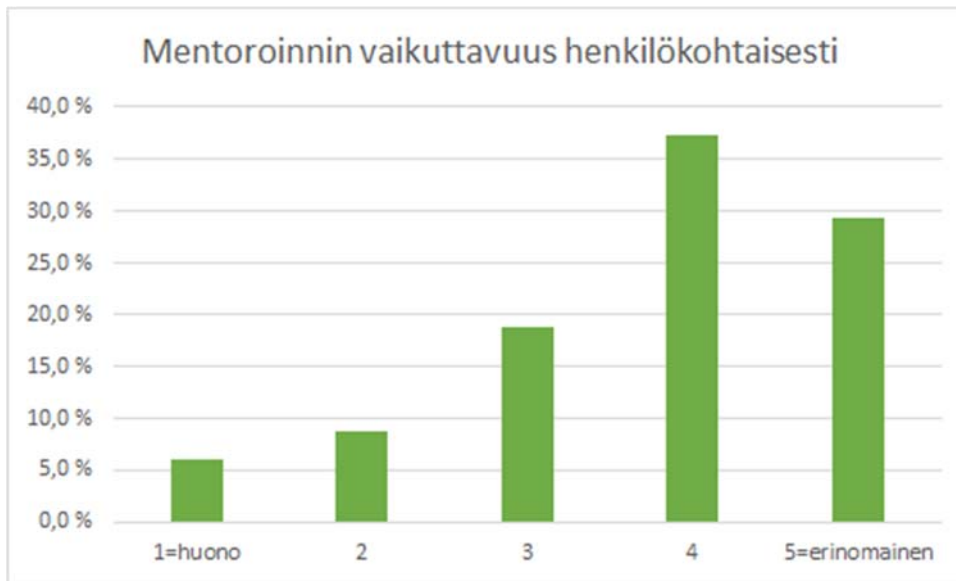
"Havahduin, että olen itse vastuussa urastani ja sen kehittämisestä."

Aktoreita pyydettiin arvioimaan mentoroinnin soveltuvuutta ammatillisen kehittymisen menetelmänä asteikolla 1-5 (1=huono, 5 erinomainen). Kuvan 5 mukaisesti aktoreiden mielestä mentorointi toimii hyvin ammatillisen kehittymisen menetelmänä. Vastausten keskiarvo oli 3,73 ja selkeästi suurin osa vastaajista antoi mentoroinnille arvosanan neljä.



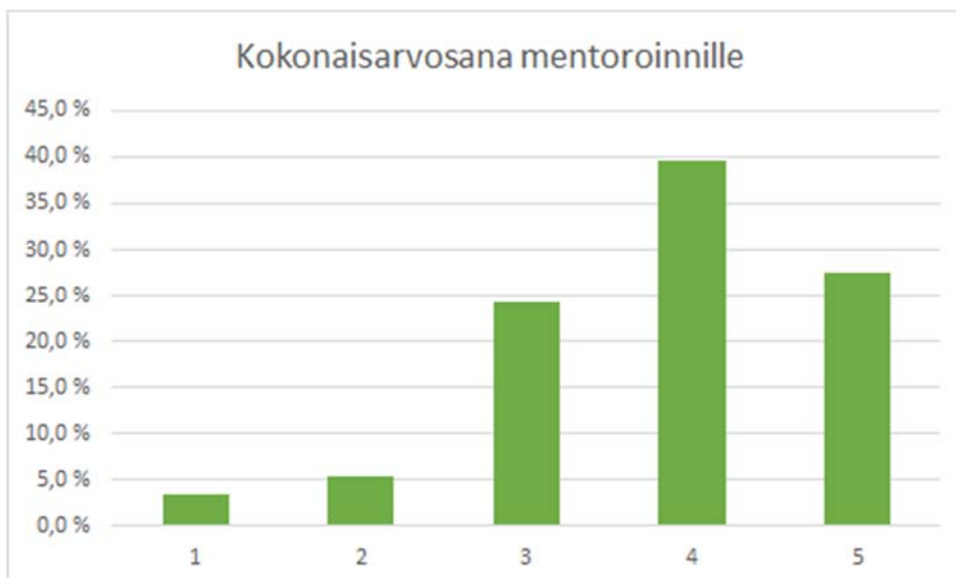
Kuva 5. Aktoreiden näkemys mentoroinnista ammatillisen kehittymisen menetelmänä (N=147).

Aktorit arvoivat myös mentoroinnin henkilökohtaista vaikuttavuutta asteikolla 1-5 (1=huono, 5=erinomainen). Tähänkin kysymykseen vastaukset (kuva 6) olivat selkeästi positiivisia ja vastausten keskiarvo oli 3,75. Suurin vastaajajoukko antoi henkilökohtaiselle vaikuttavuudelle arvosanan neljä, mutta lähes kolmannes vastaajista antoi vaikuttavuudelle arvosanaksi viisi.

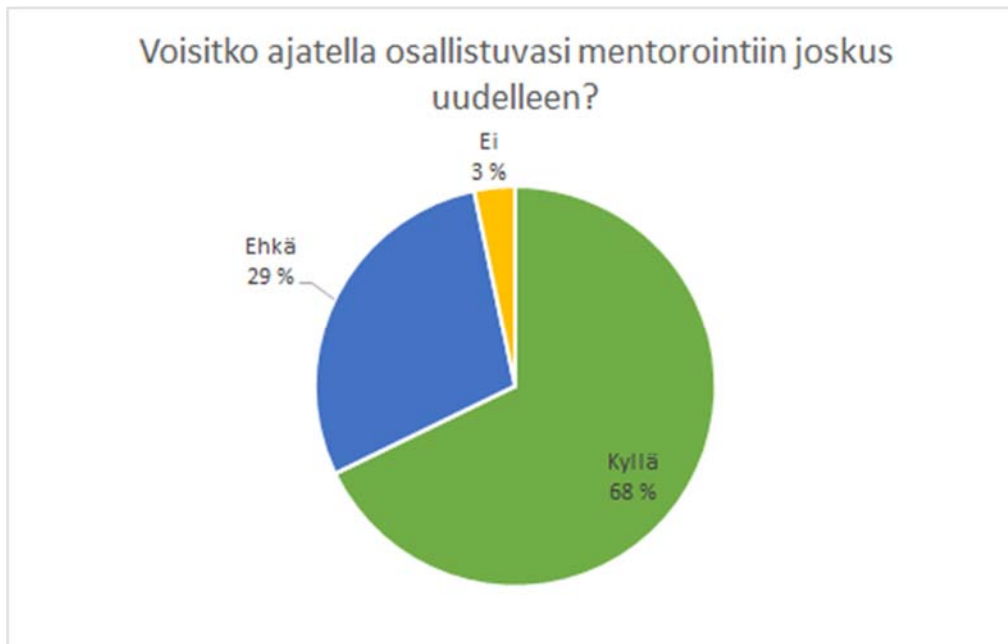


Kuva 6. Aktoreiden näkemys mentoroinnin henkilökohtaisesta vaikuttavuudesta (N=150).

Kuvista 4 ja 5 huomataan, että aktorit ovat selkeästi jälkikäteen tyytyväisiä mentorointiohjelmaan. Heidän antamiensa kokonaisarvosanojen keskiarvo asteikolla 1-5 (1=huono, 5=erinomainen) oli 3,83 ja heistä yli kaksi kolmasosaa voisi ajatella osallistuvansa mentorointiin uudestaan.



Kuva 7. Aktoreiden antama kokonaisarvosana mentoroinnille (N=149).



Kuva 8. Suurin osa aktoreista voisi osallistua mentorointiin uudelleen tulevaisuudessa (N=152).

Kyselylomakkeen lopussa oli mahdollisuus jakaa muita mentorointiin liittyviä havaintoja. Useat aktorit nostivat vielä tässä kohdassa esiin aktorin oman roolin tärkeyden aktiivisissa reflektoinnissa tavoitteiden asettamiseen ja itsensä tutkiskeluun liittyen. Myös henkilökemioiden kohtaamista korostettiin ja siihen liittyen mainittiin myös, että ohjelman onnistumisen kannalta on hyvä, jos vastuu mentorin hankkimisesta on pääasiassa aktorilla. Liiton roolin ja tuen tarve mentorin hankinnassa mainittiin kuitenkin useissa vastauksissa.

"Koen saaneeni mentoroinnista niin paljon irti vain, koska asetin selkeitä, konkreettisia tavoitteita, enkä lipsunut suunnitelmasta."

"Paljon on mentoroitavasta kiinni, mihin suuntaan mentorointia viedään. Alusta alkaen kannattaa syvällisesti pohtia, miten mentoroinnista saa juuri sen irti mitä haluaa."

"Keskustelkaa jo ensimmäisellä kerralla mitä kumpikin osapuoli odottaa mentoroinnilta. Tällä vältytään pettymyksiltä ja siltä, ettei mentorointi vastaa millään lailla odotuksia."

Osa vastaajista totesi, että tapaamisten jatkuminen ohjelman päätyttyä olisi hyvä parannus ohjelmaan ja he kaipasivat tähän liitoilta tukea. Tosin osa vastaajista oli pitänyt itsenäisesti yhteyttä mentoriinsa mentoroinnin päätyttyä, joten jatkumo on kiinni myös aktorin ja mentorin omasta aktiivisuudesta.

Myös vapaamuotoisen ja rönsyilevän keskustelun arvoa korostettiin. Kaikki oivallukset eivät tapahdu ohjattujen tapaamisten ja harjoitusten puitteissa!

"Epämääräiseltä tuntuvat keskustelut voivat ja todennäköisesti ovatkin ajatusten herättäjiä ja sinällää arvokkaita, eikä niitä tule katsoa liian analyttisesti ja kriittisesti."

Yhteenvetona voidaan todeta, että aktoreiden näkökulmasta mentoroinnin kolme selkeää hyötyä ovat:

- 1) Rohkaistuminen eri muodoissa: Keskusteluiden pohjalta uskalletaan tehdä suunnanmuutoksia, tarjota osaamistaan työnantajille, saattaa asioita loppuun ja olla oma itsensä myös työnhakutilanteissa ja työelämässä.
- 2) Omien mahdollisuuksien tunnistaminen: Opittiin hahmottamaan mihin omalla osaamisella voi suuntautua, missä kaikkialla oman opiskelualan ihmiset ovat töissä, kuinka urapolku kehittyi ja ennen kaikkea laajentamaan omaa näkökulmaa.
- 3) Verkostojen hyödyntämisen konkretisoiminen: Useiden aktoreiden vastauksista kävi ilmi, että mentorointiohjelman jälkeen verkostojen toiminta realisoitui heille käytännössä mm. Yhteydenpitokanavien ja työllistymisen kautta.

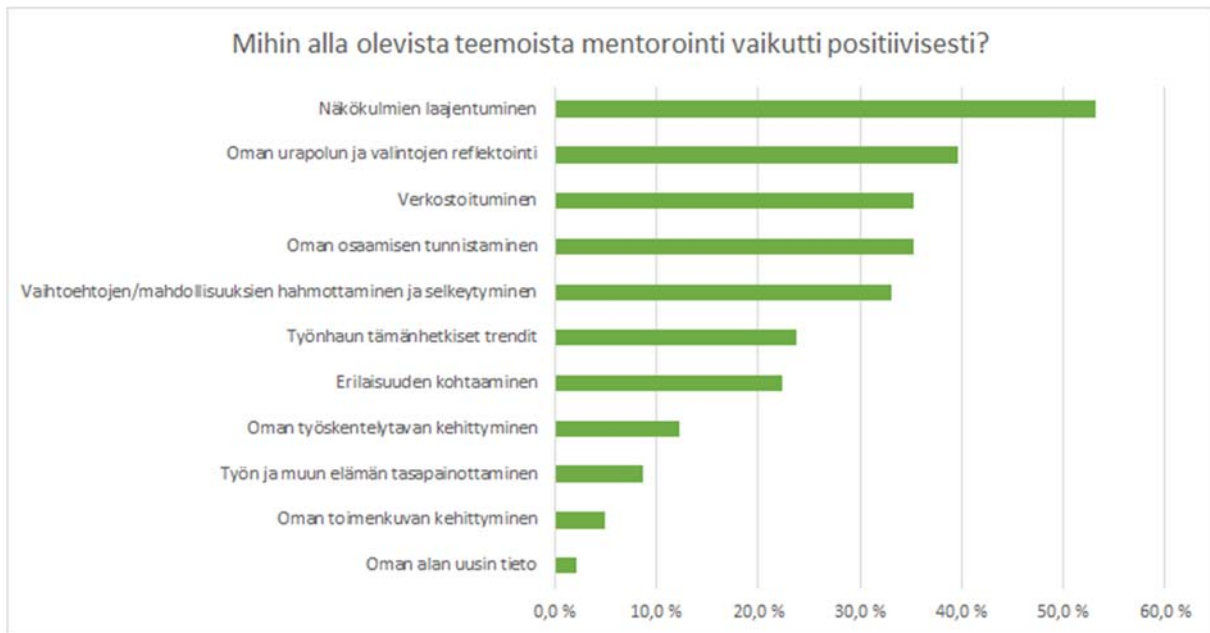
Selkeä viesti vastaajilta oli myös se, että onnistunut mentorointi vaatii sitoutumista sekä aktorilta että mentorilta. Hyväksi käytännöksi todettiin se, että aktori hankkii itse oman mentorinsa oman liittonsa avulla. Yhteiset tavoitteet kannattaa myös sopia heti ohjelman alussa, jotta molemmat osapuolet ovat liikkeellä samoilla oletuksilla ja samoihin päämääriin tähdäten.

Mentorina toiminen on palkitsevaa ja antaa uusia näkökulmia oman työn tekemiseen

Raportin seuraavassa osassa käsitellään mentoreina toimineiden vastaajien (N=137) tuloksia edellisen kappaleen rakenteen mukaisessa järjestyksessä. Monivalintakysymysten vastaukset on koottu kuvaajiksi ja avointen kysymysten vastaukset on kirjoitettu auki esiin vastauksista esille nousseiden teemojen mukaisesti.

Mentorina toimineille vastaajille esitettiin osittain samoja kysymyksiä sisältänyt kysymyssarja monivalintakysymyksiä, kuin aktoreina toimineille. Kyselyyn vastanneiden mentoreiden keskuudessa näkökulmien laajentuminen oli selkeästi yleisin (53,2 %) mentoroinnilla saavutettu positiivinen vaikutus (kuva 9.). Sen jälkeen hyödyllisimmiksi aihepiireiksi nousivat oman urapolun ja valintojen reflektointi (39,6 %), verkostoituminen (35,3 %), oman osaamisen tunnistaminen (35,3 %) sekä vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien hahmottaminen sekä selkeytyminen (33,1 %).

Aktoreiden ja mentoreiden vastaukset tukevat siis sitä, että osallistujan roolista riippumatta mentorointi tukee parhaiten verkostoitumista ja oman osaamisen tunnistamista. Nämä molemmat vaihtoehdot nousivat viiden kärkeen teemoissa, joihin mentorointi on vaikuttanut positiivisesti.



Kuva 9. Kyselyyn vastanneiden mentoreiden (N=139) näkemys siitä, mihin teemoihin mentorointi vaikutti positiivisesti. Kyselyssä vastaajat saivat valita enintään kolme vaihtoehtoa yllä olevasta listasta.

Kyselyyn vastanneita mentoreita pyydettiin, aktoreiden tapaan, kuvailemaan myös avoimella vastauksella sitä, millainen kokonaisvaikutus mentoroinnilla oli heihin sekä heidän ajattelumaailmaansa. Näkökulmien laajentuminen oli selkeästi yleisin teema myös tähän kysymykseen liittyen: se mainittiin noin kolme kertaa useammin kuin mikään muu teema.

Monet vastaajat olivat sitä mieltä, että nuorien ja opiskelijoiden tilanteeseen tutustuminen ja sen mieleen palauttaminen oli todella hedelmällistä myös oman työn ja itsetuntemuksen kannalta.

"Keskustelujen kautta sai muistutuksen siitä, että ihmisten elämäntilanteet ja valintatilanteet ovat hyvin erilaisia kuin myös se mitä kukin pitää tärkeänä. Toiminta lisäsi oman katsantokannan laajentumista ja ymmärrystä siitä miten eriltavalla asioista voi ajatella."

"Kun mentoroi, joutuu ajattelemaan tavallista tarkemmin myös omaa itseään ja toimintaansa."

"Laajempi näkökulma oman osaamisen hyödyntämiseen"

"Oma työidentiteetti vahvistui. Mentorina toimiminen lisäsi myös työmotivaatiota, avasi käsitystä oman alan työmahdollisuuksista ja tutustutti uusiin ihmisiin."

Näkökulmien laajentumisen lisäksi esiin nousivat oman urapolun, valintojen ja osaamisen reflektointi sekä maininnat siitä, että onnistuneen mentorointiohjelman perustana on aktorin sitoutuminen ohjelmaan ja tavoitteiden suunnitteluun.

Mentorit kokivat, että mentorina toimiessaan he joutuivat ja pääsivät refleктоimaan omaa urapolkuaan, valintojaan ja osaamistaan. Uusi rooli, tilanne ja edellä esitellyt näkökulmat saivat aikaan uusia oivalluksia tuttuihin aiheisiin ja asioihin. Monet mentorit kiittelivät ohjelmaa myös siitä, että sitä kautta näiden asioiden pohtimiselle järjestyi aikaa muiden velvoitteiden keskelle.

"Mentorointi "pakotti" pysähtymään ja ajattelemaan eteen tulevia kysymyksiä mentoroitavan näkökulmasta. Kiireellisessä työssä ei aina tule riittävästi otettua huomioon eri näkökulmia. On mahdollista, että tämä kokemus on osaltaan "hidastanut" kiivasta tahtia pohtivampaan suuntaan.

"Tajusin osaavani enemmän kuin olin ajatellut.

"Kiireessäkin aika löytyy, kun sen ottaa."

"Pystyin miettimään myös omaa uraani samalla, kun autoin tosita omissa pohdinnoissaan. Huomasin, miten paljon kokemusta ja annettavaa minulla on toisille."

"Mentorointi mahdollisti oman työuran reflektionin ja omien valintojen pohtimisen uudesta näkökulmasta."

"Esimiestyössäni olen toiminut usein mentorin tapaisesti. Erillinen mentor ohjelma sanoitti tätä ja selvensi itsellenikin työskentelytapaa ja antoi valmiuksia hyödyntää menetelmää määrätietoisemmin."

"Mentorina toimiminen avasi minulle ihmisenä sen, että oman haavoittuvuuden ja tietämättömyyden näyttäminen ei ole katastrofi, vaan aidon ja hyvän vuorovaikutuksen pohja. Siitä on ollut minulle esimiestyössä paljon hyötyä."

Mentorit korostivat vastauksissaan myös sitä, että onnistuneen mentorointiohjelman ja –suhteen taustalla on aktorin aktiivisuus muun muassa tavoitteiden määrittelyssä. Myös henkilökemioiden kohtaaminen vaikutti suuresti kokemuksiin. Mentorit siirtävät mielellään hiljaista tietoa nuorille osaajille, kertovat omia näkemyksiään ja avaavat urapolkujaan, mutta aktorin on toimittava myös aktiivisena osapuolena. Useat mentorit kokivat mentoroinnin todella hedelmälliseksi ja useat mentorit saivat paljon positiivisia kokemuksia, kun he pääsivät auttamaan aktoriaan. Parhaimmillaan mentoriparin yhteydenpito jatkuu omatoimisesti ohjelman päätyttyä.

"Olen pyrkinyt tukemaan ihmisiä enemmän mentorina toimimisen jälkeen. En pidä enää asioita itsestään selvinä."

"Elämässä ei pääse eteenpäin, ellei itse siihen pyri."

"Upea nähdä, miten suuri vaikutus sillä on uraansa aloittelevalla, kun vain sanallistaa osaamistaan ja taitoa, jonka näkee edessään."

Mentoroinnin pysyviä toimitavan muutoksia ja oivalluksia kysyttäessä esiin nousi monipuolisesti erilaisia seikkoja. Esimerkiksi työelämään siirtymisen tuoma suuri muutos palautui mieleen. Samoin konkretisoitui se, ettei sujuva työelämään siirtyminen ole nykypäivänä itsestäänselvyys. Moni vastaaja totesi myös, että mentoroinnin kautta he aktivoituivat ammatillisessa mielessä myös sosiaalisessa mediassa. Omien ajattelutapojen ja arvojen reflektointi ja muuttaminen oli yksi selkeä teema, joka nousi esiin useissa vastauksissa. Moni mentori on osallistunut mentorointiin useamman kerran, ja osa on vienyt käytännön omaan työyhteisöönsä tavalla tai toisella.

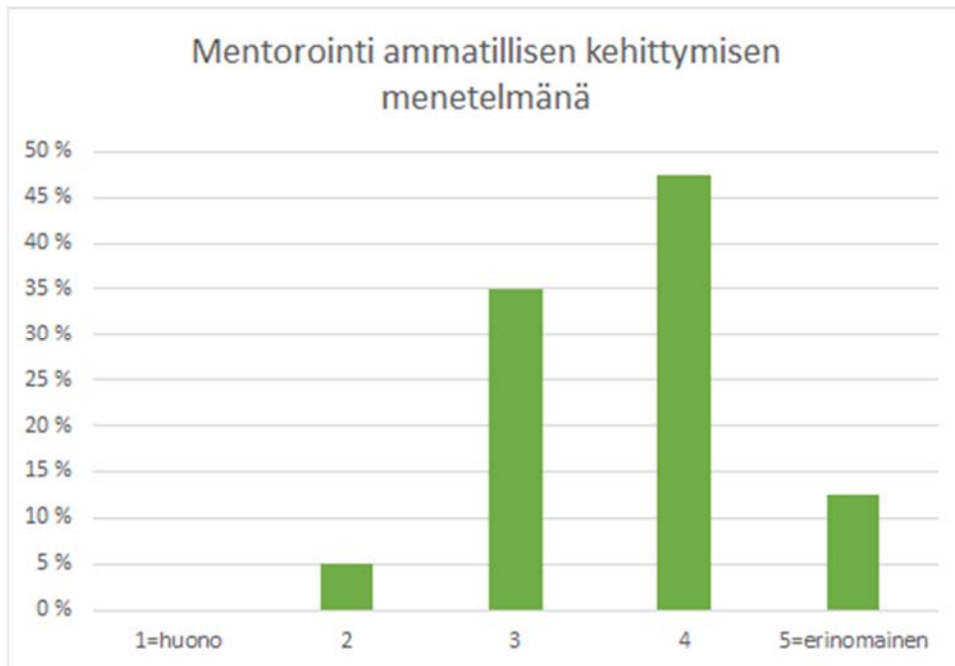
"Opin erilaisuudesta ja ehkä myös opin kyseenalaistamaan omia, kovin vankkumattomia arvojani."

"Se että CV:tä ja LinkedIniä kannattaa päivittää säännöllisesti, verkostoitumisen merkitys ja että on hyvä tarkastella omaa osaamista sekä suuntaa kerran vuodessa."

"Itse asiassa pysyvä vaikutus ei ole niinkään minulle kuin työyksikköni yliopistolla. Täällä aloitettiin opiskelijoiden mentorointiohjelma ja kokemuksiani hyödynnettiin sen suunnittelussa ja toteutuksessa."

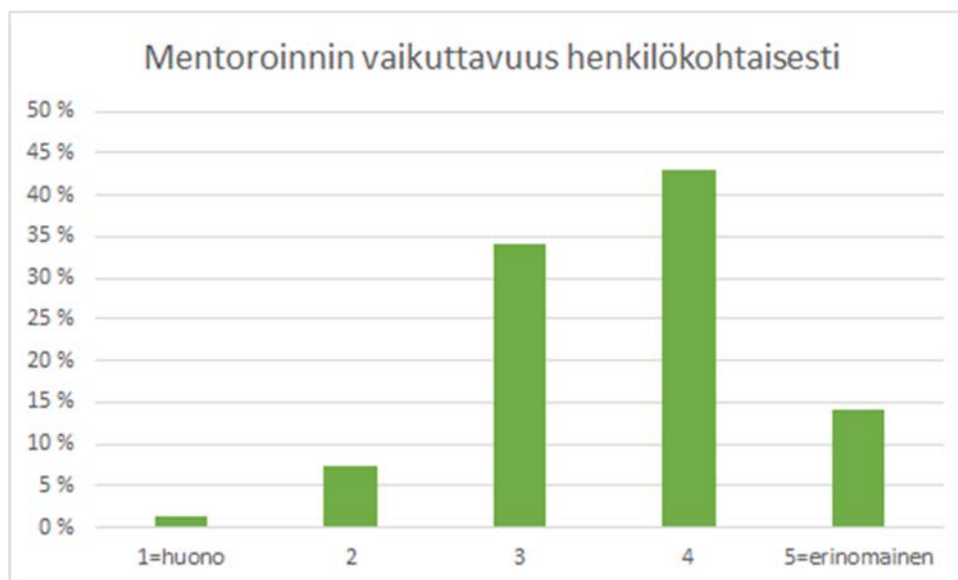
"Kynnys keskustella ura-asioista myös omien nuorten työtoverien kanssa laski. Esimiehenäkin on mahdollista pohtia neutraalisti alaisten kanssa eri vaihtoehtoja ilman, että se koetaan kritiikiksi."

Mentoreita pyydettiin arvioimaan mentoroinnin soveltuvuutta ammatillisen kehittymisen menetelmänä asteikolla 1-5 (1=huono, 5 erinomainen). Kuvan 10 mukaisesti mentoreiden mielestä mentorointi toimii hyvin ammatillisen kehittymisen menetelmänä. Vastausten keskiarvo oli 3,67 ja selkeästi suurin osa vastaajista antoi mentoroinnille arvosanan neljä. Mentoreiden ja aktoreiden näkemys (KA 3,73) mentoroinnin soveltumisesta ammatilliseen kehittymiseen olivat hyvin linjassa keskenään.



Kuva 10. Mentoreiden näkemys mentoroinnista ammatillisen kehittymisen menetelmänä (N=137).

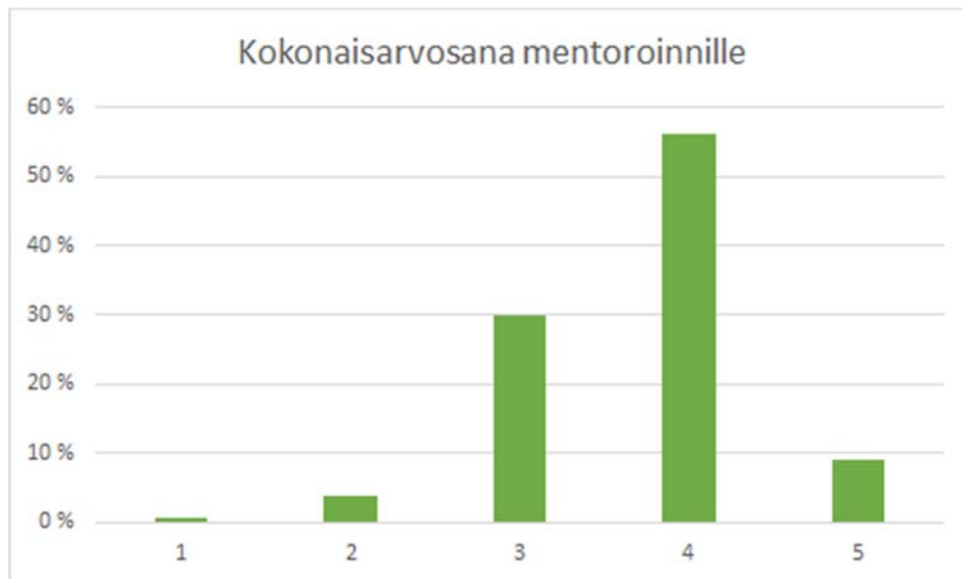
Mentorit arvoivat myös mentoroinnin henkilökohtaista vaikuttavuutta asteikolla 1-5 (1=huono, 5=erinomainen). Tähänkin kysymykseen vastaukset (kuva 11) olivat selkeästi positiivisia ja vastausten keskiarvo oli 3,61. Suurin vastaajajoukko antoi henkilökohtaiselle vaikuttavuudelle arvosanan neljä. Kun tulosta vertaillaan aktoreiden antamiin arvosanoihin (KA 3,75) huomataan, että myös henkilökohtainen vaikuttavuus koettiin samanlaiseksi.



Kuva 11. Mentoreiden näkemys mentoroinnin henkilökohtaisesta vaikuttavuudesta (N=135).

Kuvista 12 ja 13 huomataan, että aktoreiden tapaan myös mentorit ovat selkeästi jälkikäteen tyytyväisiä mentorointiohjelmaan. Heidän antamiensa kokonaisarvosanojen keskiarvo asteikolla 1-5 (1=huono, 5=erinomainen) oli 3,69 ja heistä puolet voisi ajatella osallistuvansa mentorointiin

uudestaan. Halukkuus osallistua uudelleen oli hieman alhaisempi mentorien keskuudessa, kuin aktoreiden keskuudessa.



Kuva 12. Mentoreiden antama kokonaisarvosana mentoroinnille (N=130).



Kuva 13. Puolet mentoreista voisi ajatella osallistuvansa mentorointiin uudelleen (N=140).

Mentoreiden vastaukset kyselyyn voidaan tiivistää kolmeen teemaan, jotka olleet mentoreiden mielestä mentorointiohjelman suurimpia anteja. Nämä teemat ovat:

1) Näkökulmien laajentuminen: erityisesti nuorten tilanteeseen perehtyminen avasi mentoreille uusia näkökulmia työelämään. Monet mentorit totesivat, että heillä itsellään olisi ollut tarvetta vastaavalle tuelle nuorempana.

2) Oman urapolun, valintojen ja osaamisen reflektointi: moni mentori joutui selkeästi pysähtymään ja pohtimaan omia valintojaan, kokemuksiaan ja osaamistaan, jotta pystyi siirtämään niitä aktorilleen. Tästä "pysähtymään pakottamisesta" moni mentori oli erittäin kiitollinen.

3) Halu tukea ja auttaa uran käännekohdassa olevia oman alan osaajia: mentorina toimineilla oli selkeä halu auttaa nuoria ja uran käännekohdassa olevia. He eivät kuitenkaan halunneet myydä omia ajatuksiaan totuuksina tai kantaa kaikkea tietoa aktorille hopealautasella. Hyvä mentorointisuhde perustuu vastausten perusteella molemminpuoliseen luottamukselliseen ja aktiiviseen otteeseen.

Mentorointi hyödyttää sekä aktoreita että mentoreita

Monivalintakysymysten ja avointen vastausten sekä vastaajien antamien kokonaisarvosanojen perusteella voidaan todeta, että liittojen mentorointiohjelman pyörittäminen kannattaa. Osallistujat ovat saaneet läpi vuosien positiivisia kokemuksia, uusia oivalluksia, kontakteja ja eväitä työelämään.

Aktoreiden osalta suurin hyöty on liittynyt itsetunnon kohentumiseen, verkostojen luomiseen ja oman osaamisen hahmottamiseen ja konkretisoimiseen. Mentorit ovat puolestaan saaneet eniten hyötyjä omien näkökulmien laajentumisen kautta. Myös oman osaamisen, urapolun ja valintojen reflektointi koettiin mentoroinnin hyväksi ominaisuudeksi. Moni vastaaja totesi, että ohjelmaan osallistuminen pakotti ottamaan oman uran ja tulevaisuuden, mutta myös tehtyjen valintojen pohdiskelulle aikaa, kun siihen ei muuten kiireisessä arjessa tule kiinnitettyä huomioita.

Liitot saivat vastauksista myös hyviä kehitysehdotuksia ohjelman tulevia ryhmiä varten. Esimerkiksi ryhmän koordinoitu tapaaminen joitakin vuosia ohjelman päättymisen jälkeen voisi tuoda lisää hyötyjä mentorointiin. Oli myös positiivista huomata, että mentorohjelmaa on kehitetty oikeaan suuntaan. Varsinkin yli 5 vuotta sitten mukana olleiden palautteissa mainittuja kehityskohteita on jo muokattu paremmin toimiviksi.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että mentoroinnilla päästään hyviin tuloksiin, kun ohjelmaan osallistuvat henkilöt jaksavat ja haluavat sitoutua ohjelmaan riittävän hyvin. Näiden tulosten valossa liitot haluavat jatkossakin tarjota uran käännekohdassa oleville jäsenilleen tukea ja ideoita ammatilliseen kasvuun.