

Tekemisen tapa - vertaismentorointi

Kuinka vertaismentorointia toteutettiin käytännössä?

Luottamus on edellytys avoimelle keskustelulle. Avoin keskustelu ja omien ajatusten jakaminen taas on edellytys onnistuneelle mentorointisuhteelle.



Mitä luottamuksen syntyminen sitten vaatii? Luottamuksen elementit voisi jakaa henkilökohtaiseen ja formaaliin osuuteen.

Henkilökohtainen luottamus vaatii aikaa ja kokemuksia toisesta henkilöstä. Pitää oppia tuntemaan toisen toimintatavat ja nähdä itse, että toiseen voi luottaa. Toisen persoona vaikuttaa siihen, miten luontevaksi keskustelu koetaan. Onkin syytä rehellisesti pohtia "tullaanko toimeen". Ja jos ei, niin miettiä, voiko suhde kehittyä riittävän luottavaiseksi.

Mentorointisuhteen formaali luottamus taas liittyy esim. sensitiivisten asioiden, kuten yrityksen tietojen, salassapitoon. Tiettyjä asioita ei voi kertoa, jos luottamussuhdetta ei ole virallisesti solmittu. Tämä saattaa olla kynnyskysymys vertaismentoroinnissa. Voinko puhua työstäni ja sen haasteista ulkopuoliselle? Vastaus on usein että ei, ellei ole jonkinlaista sopimussuhdetta tietojen käsittelystä ja salassapidosta. Tämän takia ammatillinen mentorointisuhde saattaa vaatia erillisen sopimuksen, jossa osapuolet käyvät läpi salassapidon ja sitoutuvat olemaan paljastamatta tietoja. Toimintatapa tulee silloin myös käytyä läpi esim. esihenkilön kanssa. Samalla tulee pohdiskeltua myös mentorin ja mentoroitavan välillä se, että mille tasolle keskustelua halutaan viedä.

Jatkuvuus ja rutiinit ovat varsin suhteellinen käsite. Ja jos käsitys osapuolten välillä eroaa paljon, voi odotuksissaan pettyä. Osapuolten on hyvä linjata selkeästi, miten prosessin on ajateltu kulkevan: kuinka usein tavataan, dokumentoidaanko keskustelut ja niin edelleen. Me sovimme aluksi kuukauden tapaamisvälin. Puolen päivän sessio joka kuun lopussa. Mielestäni se ainakin alussa oli hyvä frekvenssi ja puoli päivää antaa aikaa syventyä asioihin. Prosessin loppupuolella pidensimme tapaamisväliä niin, että tapasimme neljännesvuosittain. Tapaamisten välissä meillä oli tunnin checkpoint, jossa kävimme läpi sovittujen toimenpiteiden edistymisen ja pohdimme seuraavan tapaamisen agenda. Alussa tuo tiheämpi aikaväli oli mielestäni hyvä. Asiat eivät unohtuneet tapaamisten välillä ja meillä pysyi tietynlainen paine päällä kehittymiselle.

Kun aikaväli on pidempi, tapaamiset ovat enemmänkin irrallisia kohtaamisia, kuin jatkuva prosessi. Se toisaalta on sopinut meidän edistymiseemme hyvin, koska myöhemmissä kokouksissa olemme enemmän retrospektiivisesti analysoineet ja paketoineet matkan varrella käytyjä asiakokonaisuuksia. Muutosaskeleet on tapahtuneet pitkälti aiemmin, tiheämmän syklin aikana.

Tärkeänä omana kädenjälkenäni meidän projektissamme pidän sitä, miten ja missä olemme sessiomme pitäneet. Minulle kävely ja luonto ovat olleet erittäin tärkeässä roolissa viime vuosina. Pitkät kävelyt ovat toimineet minulle välineenä omien haasteideni käsittelyssä ja olen myös työssäni hyödyntänyt kävelypalavereita johtamisen apuvälineinä. Kävelypalaverit tulivat varsinkin korona-ajassa tutuiksi tiimiläisilleni.



Halusin itse saada meille sellaisen ympäristön mentorointikeskusteluillemme, jossa pääsisimme irti päivittäisestä toimistomiljööstä. Kävelyllä on myös hyödylliset terveysvaikutukset. Tutkimukset osoittavat, että luonto rauhoittaa meitä. Verenpaine ja stressihormonitasot laskevat.

Pyrimme pitämään kaikki sessiomme muussa kuin normaalissa ympäristössämme, lähtökohtaisesti maastossa. Pääasiassa vietimme mentorointiaikamme etelän kansallispuistossa: Nuuksiossa ja Sipoonkorvessa. Puistojen polut ja tulipaikat tarjoavat rauhallisen ympäristön keskusteluille ja pohdinnoilla. Olemme jälkeen päin huomanneet myös sen, että asioihin on helppo palata takaisin, kun muistaa missä olemme silloin olleet, kun olemme asiasta puhuneet: "siellä lammen rannalla Sipoonkorvessa". Keskustelun sisältö kytkeytyy muistijälkenä johonkin konkreettiseen paikkaan maastossa.



Aloitussessiomme oli Nuuksiassa. Oli sateinen päivä ja istuimme tulilla Haltian tiipiissä. Se loi täysin oman tunnelman koko keskustelulle. Tunnelma oli konstailematon ja rehellinen. Hörpimme kahvia, keskustelimme ja välillä tuijottelimme hiljaa tulta. Oli mahdollista nähdä, että tästä tulee hyvä juttu!

Aktorin sana: Suhtauduin mentoroinnin mahdollisuuteen positiivisesti, mutta ammattiluonteeni vuoksi myös sopivan skeptisesti. Mitä organisaation ulkopuolinen ja sitä tuntematon henkilö voisi tuoda lisää? Miten henkilökemiat kohtaavat, ja onko asioista mahdollista keskustella sillä tasolla, että niistä saisi irti myös konkreettisia toimia? Kaiken lähtökohta onnistumiselle on molemminpuolinen luottamus, jonka rakennuspalikoita mielestäni ovat avoimuus ja rehellisyys. Toin mainitut ajatukseni esiin jo alussa, jolloin olimme myös pakotettuja löytämään vastaukset niihin nopeasti. Sovimme lisäksi avoimesti siitä, että mikäli kumpi tahansa ei koe asioiden etenevän tavoitteiden mukaisesti, on vertaismentorointi mahdollista lopettaa hyvässä hengessä.

Jo ensimmäisistä hetkistä lähtien tunnistimme yhteisiä asioita, jotka liittyvät nimenomaan tarkastusjohtajan haasteisiin. Väitän, ettei asemaan kuuluvia mahdollisia haasteita ymmärretä tarpeeksi konkreettisella tavalla tarkastustyön ulkopuolella. Tämä vahvisti ajatusta siitä, että mentorin tulee olla saman alan ammattilainen.

Sovittu tapaamisfrekvenssi ja agendat loivat itselleni painetta sille, että konkreettisia toimia myös toteutetaan, eivätkä ne jäisi vain puheiden tasolle. Muistiinpanoja

keskusteluista on kertynyt lähes pienoisromaanin verran. Ajoittain palaan muistiinpanojen ääreen edelleen. Luontomiljöö mahdollisti avoimuutta keskustelulle paremmin kuin toimistoympäristössä - saati videoyhteyden kautta - olisi toteutunut.

Salassapitovelvollisuudet tuovat omat haasteensa vertaismentoroinnille, kuten myös tälle tekstisarjalle. Kuitenkin toivon, että näistä ajatuksista voisitte saada joitain ajatuksia ja mahdollisia käytännön toimia tekemiseen. Vähintäänkin rohkaisua vakiintuneiden toimintatapojen ja ajatusten kehittämiseksi.

Tästä tuli hyvä juttu!

Joonas Värtinen - mentori

Henrik Tikkanen - aktori