

Aloittelevan mentorin mietteitä

[02/05](#)

Meissä HY:n mentorointiohjelmaan osallistujissa ei ole kahta samankaltaista tai edes -tapaista mentori-aktori-paria. Tästä olen aika vakuuttunut yhteistapaamistemme perusteella. Näitä yhteistapaamisia on ollut useammanlaisia. Olemme kokoontuneet kerran koko porukka, niin mentorit kuin aktoritkin, ja kohta kokoonnumme näin taas. Lisäksi me mentorit olemme tavanneet keskenämme sekä vetäjien johdolla koko porukalla, että kahdessa pienemmässä ryhmässä. Viimeksi mainitut kokoontumiset, joita on vetänyt työyhteisökehittäjä Leena Voutilainen, ovat olleet eräänlaisia työnohjaustapaamisia.



Mentorointiin liittyvät keskustelut, niin mentori-aktori tapaamisissa kuin mentorien keskinäisissä tapaamisakin käydyt, ovat luottamuksellisia. Näin ollen ei ole mahdollista selostaa kovinkaan yksityiskohtaisesti, mitä kaikkea istunnoissamme on tapahtunut. Seuraavassa käsittelemkin paljolti omia vaikutelmiani mentorina, ennen kaikkea sitä, mitä kaikkea mentorointi on saanut meidät mentorit pohtimaan uudella tavalla.

Itse emmin aika kauan mentorointiohjelmaan mukaan lähtemistä, koska tunsin olevani jonkinmoinen jokapaikan-höylä, en varsinaisesti minkään alueen erityisosaaja. Vaikka useimmilla mukana olevista mentoreista on jokin erityisen vahva osaamisalue, ihan oudoksi linnuksi en ole itseäni kokenut, sillä olen tunnistanut mentorien joukosta useampiakin monessa mukana olleita kollegoja. Kaiken lisäksi mentorointi on saanut minut ajattelemaan, että kenties voisin pitää omiana vahvuutenani pitkäaikaista kokemustani ja tuntumaani erilaisista yhteistyökuvioista. Kaikeksi onnekseni myös aktorini on hyvin yhteistyösuuntautunut. Kuvaavaa on, että olimme toisillemme tuttuja ennen mentori-aktori-pariksi joutumistamme juuri muutamista yhteistyökuvioista, mm. uusien opiskelijoiden HELKA-opetustalkoista ja HY:n NELLI-tiedotusryhmästä.

Mentorointi näyttää saaneen yhden jos toisenkin meistä mentoreista huomaamaan, kuinka toimenkuvamme ovat vuosien saatossa räätälöityneet meidän taitojemme, aktiivisuuksiemme ja vähän persooniemmekin mukaisiksi. Ei ole välttämättä oikein ajateltavissa, että virkaamme meidän eläkkeelle lähtömme jälkeen mahdollisesti valittu henkilö perisi myös toimenkuvamme ainakaan ihan sellaisenaan. Ne, jotka ovat lähempänä eläkeikää kuin minä ja jotka mentoroivat 'omassa' kirjastossaan työskenteleviä aktoreita, siis mahdollisia seuraajiaan, ovat joutuneet miettimään tätä aika konkreettisesti. Minut, jonka aktori työskentelee toisessa kirjastossa kuin minä, tähän liittyvät

keskustelut ovat saaneet miettimään, kuinka kummallinen ja sattumanvarainen on loppujen lopuksi se tehtävävalikoima, jonka olen kirjastojen tehtävissä ja toimintaympäristössä viime aikoina tapahtuneiden nopeiden muutosten vyöryssä tullut kontolleni ottaneeksi.



Mentorointiohjelman aloitustilaisuus pidettiin marraskuussa. Kuvassa vasemmalta oikealle: Virve Similä-Parkkinen, Nicola Nykopp, Eeva Peltonen, Eeva-Liisa Lehtonen.

Jonkin verran olemme mentorien yhteisissä tapaamisissa keskustelleet myös roolistamme tai rooleistamme omissa työyhteisöissämme. Jotkut näistä rooleista tuntuvat olevan aika vahvasti työtehtävistä juontuvia. On esimerkiksi tehtäviä, joissa joutuu huolehtimaan siitä, että asiat tulevat asianmukaisesti ja ajallaan hoidetuksi. Tällaisissa tehtävissä oleva henkilö saa helposti yleisemminkin eräänlaisen kurinpitäjän tai kontrollantin roolin, vaikkei kokisi sen oikein itselleen luontuvankaan. Toisaalta näyttäisi olevan myös enemmän persoonallisista ominaisuuksista ja suuntautumisista kuin työtehtävistä juontuvia rooleja. Jotkut meistä ovat vain tulleet ryhtyneeksi konfliktien välittäjiksi ja/tai työyhteisön yhteishengen rakentajiksi. Toiset taas ovat huomanneet joutuvansa aina vain henkilöstön edustajan rooliin suhteissa pomoihinsa, vaikka mielisivät tästä roolista irti. Erityisesti monet näistä rooleista ovat sellaisia, joita ei oikein voi eikä kaikkia ehkä olisi aihettakaan yrittää siirtää kenellekään.



Paitsi omia työtehtäviä ja omaa roolia työyhteisössä, on mentorointi saanut arvioimaan myös 'oman' kirjaston toimintakulttuuria ja käytäntöjä uudella tavalla. Tutustuimme oman aktorini kanssa hyvin perusteellisesti toistemme työympäristöön jopa kiertelemällä kummankin kirjaston tiloissa. Omasta tutusta työympäristöstä ja sen toimintatavoista oppi yhtä ja toista, kun tuli tarkastelleeksi niitä 'toisin silmin'.

Nekin mentorit, joiden aktorit ovat nuorempia työntekijöitä samasta työyhteisöstä, ovat kertoneet kokeneensa vähän vastaavaa.

Samassa kirjastossa työskentelevien mentorien ja aktorien tapaamiset näyttäisivät olevan paljon muutakin kuin työhön perehdyttämistä, vaikka

tällaistaikin varmasti näissä tilanteissa tapahtuu. Mentorointiorientaatio ja siihen liittyvä vuorovaikutteisuuden ja luottamuksellisuuden ilmapiiri tuntuisi tuovan keskusteluun asioita, joita ei ehkä tavanomaisissa työhön perehdyttämistilanteissa tulisi puheeksi. Uusi tulokas rohkenee kenties tällaisissa kahdenkeskisissä tilanteissa helpommin ihmetellä tiettyjä piintyneitä käytäntöjä, joista voisi olla ihan raikasta ja aiheellista luopua, kuin esimerkiksi henkilökunnan kokouksissa tai kahvitelutapaamisissa, joissa on enemmän porukkaa paikalla. Jos aktorin kummastelemat käytännöt kuuluvat mentorin mielestä säilyttämisen arvoisiin parhaisiin perinteisiin, hän saa tilaisuuden perustella niitä ja tulee ehkä samalla punninneeksi niitä itsekin vähän uudella tavalla.



Mentorin ja aktorin suhde on kuin kumppanuus, mistä molemmat hyötyvät.

Omiin mielikuviini mentoroinnista on liittynyt vahvasti käsitys siitä, että mentorin olisi kyettävä edistämään mentoroitavan uraa ja kannustamaan tätä uran rakentamisyrittämissä. Osaksi tästäkin syytä epäröin mentoriksi ryhtymistä. Itse en nimittäin katso tehneeni mitenkään huiketta kirjastouraa, kun en ole kovinkaan ahkerasti virkoja tai edes sijaisuuksia tai projektihommia tullut hakeneeksi. Minulla on ollut omat perusteeni 'laiskuudelleni' tässä suhteessa. Näistä perusteista olen tullut yhä vahvemmin tietoisiksi keskustellessani melko vaatimattomasta urakehityksestäni aktorini kanssa. Olemme näissä keskusteluissa pohtineet yhdessä sitä, millaissa tehtävissä viihdyimme ja koemme pääsevämme jotakuinkin oikeuksiimme. Omanlaistaan urasuunnittelukeskustelua kai se on tällainenkin. Näin minun on ollut pakko ajatella, kun minusta ei oikein ole ketään uraputkeen tuuppimaan.

HY:n kirjastojen mentorointiohjelmassa meitä on kannustettu räätälöimään mentorointimme aina kunkin parin mukaiseksi. Tämä sopii minulle erinomaisesti. Aktorini on monessakin asiassa minua osaavampi. Tiedollisesti ja taidollisesti vaihtomme on siis molemminpuolista. Tuntumaa tästä viime vuosina varsin suurista mullistuksista kokeneesta alasta minulla tietenkin on pidemmältä ajalta, olenhan ollut kirjastohommissa kolmisen vuosikymmentä. En kuitenkaan oikein osaa nähdä itseäni 'hiljaisen tiedon' välittäjänä, olenhan suulas ja kovaääninen myös muistelllessani hellän sarkastisessa sävyssä vanhoja aikoja, jotka eivät olleet kaikissa suhteissa kovinkaan hyviä ja auvoisia. Mitä kaikkea mentorointiin osallistuessani pystyn antamaan ja mitä

kaikkea se itselleni antaa - sitä en pysty ennakoimaan, olemmehan vasta aika lailla alkutaipaleella, kun vasta viime vuoden [marraskuussa aloitimme](#).

*Eeva Peltonen
kirjastonhoitaja
Valtiotieteellisen tiedekunnan kirjasto
puh. 191 22553
eeva.peltonen at helsinki.f*