UNIVERSITY OF HELSINKI

https://helda.helsinki.fi

Mentoroinnista on moneksi

Kesti, Eija; Mäkäräinen, Hanna; Kaila, Minna

2020
Suomen lääkäriliitto
http://hdl.handle.net/10138/319968
Kesti, E, Mäkäräinen, H & Kaila, M 2020, 'Mentoroinnista on moneksi', Suomen lääkärilehti, Vuosikerta. 75, Nro 4, Sivut 174-175. < https://www.laakarilehti.fi/pdf/2020/SLL42020-174.pdf >

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository. https://helda.helsinki.fi
This is an electronic reprint of the original article.
This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.
Please cite the original version.

EIJA KESTI
senior mentor
Turun yliopisto, TSExe

HANNA MÄKÄRÄINEN
dosentti, eMBA, HHJ

MINNA KAILA
professori, terveydenhuolto, Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta ja HUS yhtymähallinto

Mentoroinnista on moneksi

Ennen mentori jakoi tietoa ja oli auktoriteetti. Nykyisin kyse on uutta luovan ja reflektoivan keskustelusuhteen toisesta osapuolesta; molemmat ovat oppimassa.

Mentoroinnissa osaamista ja kokemuksia jaetaan luottamuksellisessa keskustelusuhteessa (1,2). Mentorointi on hyvä jatkuvan ammatillisen kehittymisen lisä, ja se voi olla spontaania tai organisoitua.

Suomessa mentorointi rantautui yritysmaailmaan kolmisenkymmentä vuotta sitten, jolloin myös mentoroinnin eurooppalainen oppi-isä, David Clutterbuck, julkaisi kirjan Everyone Needs a Mentor. Kirjasta on ilmestynyt tuore suomennos (3). Yhteenveto suomalaisista sovelluksista ja kokemuksista ilmestyi vuosituhannen vaihteessa, jolloin kirjoittajat halusivat rohkaista lukijaa miettimään oman elämänsä mentoreita ja ryhtymistä mentoriksi (4).

Työelämä on muuttunut ja niin näyttää käyneen mentoroinnillekin.

Kupias ja Salo kuvasivat kirjassaan Mentorointi 4.0 kehityksessä neljä sukupolvea (5).

Ensimmäisen polven mentori siirsi osaamista ja tietoa aktorille. Toisen polven eli opastava mentori mahdollistaa aktorin oppimista, jolloin aktori esimerkiksi oppii ymmärtämään jotain työhönsä liittyvää ilmiötä. Kolmannen polven eli valmentava mentori on aktorin oppimisprosessin ohjaaja ja auttaa häntä oppimaan ja oivaltamaan jotain itsestään. Kun tavoitteeksi otetaan vielä se, että molemmat oppivat tai luovat uutta yhdessä, niin kyseessä on neljännen polven ns. dialoginen mentorointi.

MENTOROINTIA JA MUUTA OHJAUSTA

Mentoroinnin yleistyttyä termikin on yleistynyt, myös kuvaamaan tilanteita, joissa kysymys on muista kehittämisen ja kehittymisen keinosta (taulukko). Yhdistävä tekijä on toimijoiden välinen luottamuksellinen suhde.

Esimiehen on vaikeaa toimia alaistensa mentorina, sillä hänen työtehtäväänsä kuuluu ohjata kaikkia alaisiaan jokseenkin tasapuolisesti organisaation tavoitteiden ja tulosten saavuttamisessa. Mentori ei ole perehdyttäjä, jonka avulla tulokas tutustuu uuteen työyhteisöönsä. Mentori ei ole pelkkä roolimalli, eikä tietoa sellaisenaan siirtävä opettaja.

Työnohjaus on prosessi, jonka tavoitteita ovat ohjattavan työssä kehittyminen ja jaksaminen. Mentori ei siis ole työnohjaaja, joka ennen kaikkea auttaa ongelmien selvittämisessä. Työnohjaus puolestaan tarjoaa laajemmat kehykset

KIRJALLISUUTTA
1 Reho T. Mentorointi osaksi professiota. Suom Lääkäril 2018;73:2029.
2 Aalto K. Mentori suojaksi asiattomuuksilta. Suom Lääkäril 2018;73:895.
3 Ristikangas V, Clutterback D, Manner J. Jokainen tarvitsee mentorin. Helsingin seudun kauppakamari, 2014.
4 Juusela T, Lillia T, Tinne J. Mentoroinnin monet kasvot. Gummerus, Helsinki 2000.
5 Kupias P, Salo M. Mentorointi 4.0. Talentum Media Oy, Helsinki 2014.
6 Eronen S, Savolainen J, Patja K. Integratiivinen lähestymistapa työnohjauksessa. Suom Lääkäril 2014;69:1153–7.
7 Mentorointi. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/
8 Kashiwagi DT, Varkey P, Cook DA. Mentoring programs for physicians in academic medicine: a systematic review. Acad Med 2013;88:1029–37.
9 Raevuori A. Mindfulnessin terveysvaikutukset – mitä lääkärin on hyvä tietää? Duodecim 2016;132:1890–7.

Työelämän opastus- ja ohjausmuotoja, toimijoiden rooli ja tehtävät (4,5)

Opastus- tai ohjausmuoto	Rooli ja tehtävät
Asiantuntijakouluttaja	Opastaa ryhmää omalla asiantuntemuksellaan saavuttamaan koulutuksen tavoitteet
Fasilitaattori	Tukee ryhmän työskentelyä kohti tavoitetta ottamatta kantaa itse sisältöön
Mentori	Jakaa omaa osaamistaan ja tukee aktorin (kollegan) kehittymistä (esimiestyössä), ”luotettava neuvonantaja, uskottu”
Perehdyttäjä	Tukee organisaatioon tulijaa jakamalla osaamistaan, ymmärrystään ja hiljaista tietoaan juuri tämän organisaation toimintatavoista
Tuutori	Tukee opiskelijan ammatillista ja henkilökohtaista kasvua, oppimisen ohjausta tutkinnon suorittamiseksi, ”luotettava tai lempeä peräänkatsoja”
Työnohjaaja	Auttaa ohjattavaa tutkimaan omaa työtään, työroolejaan ja kehittymishaasteitaan sekä ratkomaan ristiriitoja ja ongelmia
Valmentaja	Auttaa valmennettavaa tunnistamaan ja saavuttamaan omia tavoitteitaan

SIDONNAISUUDET
Eija Kesti, Hanna Mäkäräinen: Ei sidonnaisuuksia.
Minna Kaila: Muut yhteydet (Laajasti mukana lääkäri- ja hammaslääkärikoulutuksessa).

ohjattavan itsetuntemuksen ja vuorovaikutuksen kehitykselle kuin valmennus, jossa prosessi on selvemmin rajattu liiketoiminnallisiin asiakokonaisuuksiin (6).

Perinteisten seniorista ja juniorista muodostuneiden mentori-aktori-parien lisäksi mentorointia tapahtuu nykyisin ryhmissä. Yhä useammin järjestetään pienryhmämentorointia, jolloin yhdellä mentorilla voi olla useampi aktori (7). Ryhmämentoroinnissa mahdollistuu vertaistuki ja -oppiminen, ja toisaalta luottamuksellisuuden varmistamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Mentorointi – tai ainakin siitä keskustelu – on yleistymässä erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa.

Myös vertaismentoroinnit ovat yleistyneet, jolloin mentorin ja aktorin roolit voivat vaihdellakin. Samassa tilassa tapahtuvan mentorointitapaamisen lisäksi kokeillaan etämentorointia internetin yli.

MENTOREITA TERVEYDENHUOLTOONKIN?

Medline-tietokannassa hakusanalla mentor* löytyy katsauksia ja systemaattisiksi luokiteltuja katsauksia, joista pääosa keskittyy mentorointiin tietyn potilasryhmän hoidossa, tietyn erikoisalan sisällä tai esimerkiksi hoitajien pysyvyyden edistämisessä.

Systemaattinen katsaus vuodelta 2013 käsitteli lääketieteen akateemista maailmaa, jossa mentoroinnilla todettiin olevan positiivisia vaikutuksia (8). Tutkimusten laadussa olisi kirjoittajien mukaan ollut parannettavaa.

Mentorointi – tai ainakin siitä keskustelu – on yleistymässä erilaisissa terveydenhuollon organisaatioissa. Mentorin tai uravalmentajan voi myös itse etsiä itselleen ilman suoranaista työnantajan tukea tai vaikutusta, sillä kaikissa opiskelu- tai työpaikoissa ei mentorointia tai muuta ole tarjolla. Itse tai työnantajan tuella työhön sopeutumista tai jopa työpaikan parempaa sietämistä voi edistää myös esimerkiksi mindfulness -harjoitteilla (9).

Organisaatioiden mentorointiohjelmia käynnistettäessä on tarpeen määrittää, mitä käsitteellä tarkoitetaan ja mitä ollaan tekemässä.

Kokemusperäisesti mentorointi on vaativaa ja vie aikaa. Mentorointitapaamiset ovat kuitenkin parhaimmillaan mukavia ja miellyttäviä hetkiä pohdittaessa nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Tähän tarvitaan pätevä ja kehittymishaluinen mentori sekä aktori, joka osaa käyttää mentoria oman kehittymisensä tukena. ●



Adobe/AOP