



KOLUMNI

Jarmo Manner

BoMentis Oy

Johdon mentori, onnistumisten rakentaja

jarmo.manner@bomentis.fi

Kirjoittajan motto: "Aikaansaamiaisia kohtaamisten voimalla".

MENTORI- MONOLOGEISTA VALMENTAVAAN MENTOROINTIIN

Kaija on ollut Joukon mentoroitavana. Hän kertoo asiallisesti mentorinsa ammatillisesta osaamisesta sekä kaikesta, mitä on tältä kuullut. Samalla hän pohtii kokemustaan: "Onhan se mukava kuulla Joukon tarinoita, mutta jotain tästä puuttuu." Kaija myös tunnistaa harmitustaan siitä, että Jouko ei ole juuri lainkaan osoittanut kiinnostusta hänen ajattelustaan.

Suomalaisessa mentorointiperimästä löytyy paljon samanlaisia tarinoita. Kokeneet mentorit pitävät monologeja ja kuvittelevat siten siirtävänsä osaamistaan toiselle. Mentori näkee tällöin osaamisensa absoluuttisena, koska hän näkee tehtäväkseen kertoa omaa kokemustaan ja viisauttaan toiselle.

Perinteinen mentorointi ei vauhdita oppimista. Kehittyminen edellyttää pohtimista, kokeilua, tekemistä ja jäsentämistä. Yksisuuntainen mentorointiote kaipaa uudistusta!

Valmentavalla otteella tuloksia

Uuden aallon valmentava mentorointi kytketään laajemmin koko henkilöstön kehittämiseen. Valmentava mentorointi avaa ovia inhimilliselle, konkreettiselle ja tuottavalle kehittämisotteelle, koska siinä fokus on yksilöllisten kehitys- ja uramahdollisuuksien kasvussa. Kun valmentavaa mentorointia lähdetään järjestelmällisesti juurruttamaan organisaatioon, saadaan innostuneita ja yhteistyökyvykkäitä mentoripareja, jotka haluavat toteuttaa organisaation ydintehtävää sitoutuneesti. Mentorointi muuttuu tiedon jakamisesta uuden ymmärryksen ja käytäntöjen rakentamiseen sekä yksilöllisen kasvun tukemiseen. Kun ihmiset saavat vahvistusta omasta osaamisestaan ja yhdessäkehittämisen voimasta, tulokset parantuvat ja sitoutuminen organisaatioon vahvistuu. Kaiken kukkuraksi vielä syntynyt osaaminen jää organisaatioon.

Jokaisen organisaation ja erityisesti HR-vaikuttajan tavoitteena tulisi olla, että työyhteisön jäsenillä olisi mahdollisuus valmentavaan mentoriin, joka tukee ajattelun laajentamista, persoonallista kasvua ja uralla kehittymistä. Valmentavan mentoroinnin myötä valmentavasta työotteesta tulee osa organisaation johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämisen toimintatapa.

Vaikuttavuus edellyttää toimivan suhteen

Valmentavan mentori aktivoi mentoroitavan mielen ja käytäntöjen uusia ulottuvuuksia. Mentoroitava pääsee pohtimaan ja simuloimaan uusia vaihtoehtoja innostusta luovassa valmentavassa mentorointisuhteessa. Kyseessä on aito yhdessä oppimisen ja pohtimisen tila, jossa tavoitteena on sekä mentorin että mentoroitavan oppiminen. Valmentavassa mentoroinnissa yhteistyösuhte mahdollistaa molemmilla kehittymisen kohti autonomista ja kokonaisvaltaisesti ajattelevaa ammattilaista.

Kaija lähtee etsimään uutta mentoria ja löytää Riston, joka on loistava tekemään ajattelua laajentavia kysymyksiä. Risto osaa myös taitavasti jakaa omaa kokemustaan, varmistaen koko ajan sen, että Kaijan oma oppimisprosessi pysyy liikkeessä. Erityisen innostunut Kaija on Riston aidosta kiinnostuksesta häneen, joka näkyy Riston tavassa arvostaa Kaijan kokemuksia ja näkemyksiä. Kaija listaakin mentorointi-istunnon jälkeen Riston tekemiä loistavia kysymyksiä, jotka vieläkin saavat ajatukset liikkeelle:

- Mitä ammatillista osaamistasi voisit kehittää hyödyntäen tänään käytyjä esimerkkejä?
- Mitä sellaista hyväksyt toisille, mitä et hyväksy itsellesi?
- Miten kaltaisesi fiksu ihminen toimii tuossa tilanteessa niin oudosti?
- Miten sinussa oleva sinisilmäisyys keskustelee vainoharhaisuutesi kanssa?
- Miten ajattelutapasi vaikuttaa siihen, kuinka olet vuorovaikutuksessa?

Kaija on tyytyväinen. Hänellä on valmentava mentori!

Valmentavasta mentoroinnista julkaistaan marraskuussa kirja: *Jokainen tarvitsee mentorin* (Kauppakamarikustannus). Kirjan tekijöinä ovat mentoroinnin pioneeri David Clutterback sekä suomalaiset eturivin kehittäjät Vesa Ristikangas ja Jarmo Manner. ■