
Mentorointi tekniikan alalla

Asiantuntijasta päälliköksi tai asentajasta
työnjohtajaksi

Susa Hagner, Mari Kujala,
Sanna Lindgren, Meri Olenius,
Johanna Rastas-Tuominen,
Riitta Tempakka ja Marko Ylinen



Mentorointi tekniikan alalla

Asiantuntijasta päälliköksi tai asentajasta työnjohtajaksi

Susa Hagner, Mari Kujala,
Sanna Lindgren, Meri Olenius,
Johanna Rastas-Tuominen,
Riitta Tempakka ja Marko Ylinen

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori 2020

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 3/2020
ISSN 2323-8356 | 978-951-633-304-8 (verkkojulkaisu)

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
PL 1001, 28101 Pori
www.samk.fi

Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisut ladattavissa: theseus.fi.

Mentorointi tekniikan alalla

Lukijalle

Niin julkisissa kuin yritysten ja koulutusorganisaatioiden välisissä keskusteluissa on noussut usein esille uuden työvoiman saatavuus ja eläkkeelle jäävien, etenkin suurten ikäluokkien, osaamisen katoaminen. Tämä tarkoittaa haasteita osaamisen jatkuvuudessa ja saatavuudessa sekä erilaisten pätevyyksien, kuten esimerkiksi rakennusalalla työnjohtoon tai sähköalla tarvittavien pätevyyksien, tarpeita. Yritykset, etenkin teollisuusyritykset ja alihankkijat, tarvitsevat osaajia. Ennen kaikkea mikro- ja pienyritysten on vaikea itse kouluttaa ja ylläpitää osaamista. Mikäli teknologiateollisuuden osaavan työvoiman saantia halutaan pitää yllä ja vahvistaa, on erityisesti alueellisen kilpailukyvyyn ja kasvun takaamiseksi vahvistettava yrityksissä olevan osaamisen siirtoa arjessa.

Mentoroinnin suosio on kasvanut viime vuosina huomattavasti. Hiljaisen tiedon jakaminen on keskeinen osa mentorointia. Mentorointi on varteenotettava tapa opiskella uutta osaamista monimuotoisesti, ja samalla se on yksi jatkuvan oppimisen menetelmistä. Yrityksen tarpeet ovat mentoroinnin kehittämisen keskiössä.

Huolellisesti suunniteltu osaamisen ja hiljaisen tiedon ja taidon siirtäminen mestarilta (mentori) kisällille (aktori) motivoi opiskelijaa ja edistää ammattiin kasvamista. Samalla se lisää ammattitietoutta, avartaa opiskelijan näkemyksiä alasta sekä synnyttää oivaltamisen ja oppimisen iloa. Mentoroinnin suunnittelu ja toteuttaminen on haastavaa ja innostavaa. Aktorin osaaminen ja oppiminen tulee näkyväksi, ja mentorin pitää miettiä moni asia huolella ja mahdollisesti uudelleen. Molempien täytyy miettiä omaa oppimiskäsitystään, ja he joutuvat ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia.

Yrityksissä mentorointi toimii usein yrityksen sisällä ennen kaikkea henkilöstön valmennusohjelmana. Perusteet mentoroinnin kokeiluihin ja käyttöön ottoon ovat eri yrityksissä hyvin erilaiset riippuen muun muassa siitä, mille henkilöstöryhmille sitä tarjotaan. Mentorointimallin soveltaminen asettaa osaamisen kehittämiselle ja siirtämiselle omat vaatimuksensa: Mitä mentorointi pitää sisällään? Millaista osaamista yrityksestä tai tietyltä työntekijältä puuttuu? Mistä löytyy motivoitunut henkilö, joka haluaa kehittää omaa osaamistaan? Kuka yrityksen työntekijöistä ryhtyy mentoriksi, haluaa jakaa osaamistaan ja tukea ohjattavaa tämän ammatillisessa kehityksessä. Minkälainen mentorointisopimus tehdään? Millä tavoin mentorointiprosessia seurataan ja annetaan palautetta? Mitkä ovat mentoroinnin tulokset?

Mentorointi tekniikan alalla antaa vastauksia edellä esitettyihin kysymyksiin. Se pohjautuu Satakunnan alueen mikro- ja pk-sektorin yritysten ja Satakunnan ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden yhteistyönä toteuttamassa ESR-rahoitteisessa Arkimentori-hankkeessa saatuihin tuloksiin. Hanketoimijat kehittivät, pilotoivat ja mallinsivat lopullisen mentorointimallin. Tavoitteenamme on ollut dokumentoida hankkeessa tehtyjä toimenpiteitä ja saatuja kokemuksia. Olemme tämän lisäksi kirjoittaneet, etenkin mikro ja pk-yritysten käyttöön ja

mentoroinnin tueksi, käytännönläheisen oppaan, joka on kaikkien vapaasti saataville. Arkimentori – Arkioppiminen osaksi koulutusta -opasta on saatavissa sekä painettuna että [verkossa](#).

Riitta Tempakka,

Satakunnan AMK, Arkimentori-projektipäällikkö, riitta.tempakka@samk.fi

Sisältö

Lukijalle

Lähtökohtia	8
<i>Arkimentorihankkeen esittely.....</i>	8
<i>Mitä mentorointi on.....</i>	8
Yrityksen osaamistarpeiden kartoitus	12
Mentorointimalli	14
<i>Aktori ja mentori.....</i>	14
<i>Mentorointiprosessi.....</i>	18
Mentoroinnin mahdollisuuksia	20
<i>Mentoroinnin nykytila.....</i>	20
<i>Käänteinen mentorointi.....</i>	20
<i>Kohti mentoroinnin käyttöä – caseja</i>	21
Oman osaamisen kehittäminen – Teknologia työnä.....	25
<i>Rekrytapahtumat mentorointiprosessin tukena.....</i>	25
<i>CV ja työnhaku</i>	26
<i>Oma osaaminen esille</i>	28
<i>Akatemiat SAMKissa.....</i>	31

Lähteet

Liite: Arkimentori-hankkeen verkostoitumistilaisuudet

Arkimentorihankkeen esittely

Arkimentori-hankkeessa kehitettiin Satakunnan alueen mikro- ja pk-sektorin yritysten ja Satakunnan ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden yhteistyönä mentorointimalli. Kehitetty mentorointimalli mahdollistaa räätälöidyt, eri insinöörialojen rajat ylittävät ja yhtenäiset kriteerit täyttävät mentorointikäytännöt alan yritysten, asiantuntijoiden ja ammattilaisten käyttöön ilman työläitä suunnitteluprosesseja.

Kehitettäessä mentorointimallia keskiössä olivat yritysten tarpeet. Yrityksiltä kerättyjen osaamisen ylläpidon ja jatkuvuuden kipukohtien koonnissa keskityttiin suoraan työelämästä tuleviin ja kehittämiseen liittyviin tarpeisiin. Näin löydettiin oikeita osaamisia ja kehitettiin uusia, yhtenäisiä ja innovatiivisia mentoroinnin toteuttamistapoja ammatillisen insinööriosaamisen lisäämiseksi rakennemuutosaloilla. Mentorointimallin avulla saadaan siirrettyä osaamista yrityksen sisällä kokeneilta osajilta uusille henkilöille ja näin varmistetaan osaava ja oppiva työvoima suoraan yrityksen tarpeeseen.

Hankkeessa kartoitettiin aluksi mentoroinnin nykytilaa tekniikan alalla Suomessa. Tehdyssä selvityksessä tarkasteltiin mentoroinnin peruskäsitteitä, toteutustapoja sekä rooleja. Työssä selvitettiin myös mentorointiprosessin vaiheet, teemat, tavoitteet ja mahdolliset haasteet sekä mentoroinnin hyödyt eri osapuolille. Selvitystä käytettiin apuna mentorointimallin luomisessa. Luodun mentorointimallin soveltuvuutta pilotoitiin Satakunnassa mikro- ja pk-yrityksissä, jonka jälkeen kuvattiin lopullinen mentorointimalli. Uuden mentorointimallin avulla lisätään yritysten osaamisen siirtoa ja ammatillista insinööriosaamista.

Arkimentori-hankkeen tuloksena syntyi mentorointimalli eli yhtenäinen toimintamalli. Yhteistyö yritysverkoston ja korkeakoulun välillä lisääntyi ja samalla ammatillinen insinöörikoulutus pystyy jatkossa vastaamaan paremmin alan ja yritysten tarpeisiin ja kehitykseen. Hankkeen tulosten kautta rakentuva osaaminen ja mentorointimalli mahdollistavat kasvu- ja rakennemuutosaloille uudenlaisen osaamisen jatkuvuuden ja jakamisen sekä osaavan työvoiman saannin. Hankkeen tulokset ovat suoraan hyödynnettävissä yrityksissä ja insinöörikoulutuksessa. Jatkossa mentorointimallia voidaan hyödyntää eri alojen yrityksissä laajasti.

Mitä mentorointi on

Mentorointi on menetelmänä yksinkertainen. Se perustuu mentoroitavan eli aktorin ja mentorin väliseen vuorovaikutukseen. Mentorointi on yhteistyösuhde, jonka keskeisimpinä tavoitteina on edistää aktorin oppimista ja osaamista sekä tukea ammatillista kasvamista. Hiljaisen tiedon jakaminen on keskeinen osa mentorointia. Mentorointi on vapaaehtoista ja avointa ja se perustuu aina molemminpuoliseen sitoutumiseen, sopimukseen ja luottamukseen. Mentoroinnin tarkoituksena on tukea aktoria esimerkiksi uravalintoihin ja urasuunnitteluun liittyvissä kysymyksissä.

Mentorointia ja muita ohjausmuotoja verrattaessa voidaan todeta, että mentorointi on vahvemmin vuorovaikutuksellinen kuin ammatillinen suhde. Esimerkiksi mentorointisuhteessa voidaan nostaa esille enemmän henkilökohtaisia asioita kuin muissa työkäytänteissä. Mentorointi on mahdollista liittää työpaikalla osaksi perehdyttämistä, joka puolestaan on lakisääteistä toimintaa. Tilanteessa, jossa perehdyttäminen laajenee kohti mentorointia, siihen kuuluvat esimerkiksi keskustelut perehdytettävän (aktorin) henkilökohtaisista tavoitteista ja päämääristä sekä kyseisen organisaation arvoista, visioista ja yrityskulttuurista.

Mentoroinnin pääasiallisena tavoitteena on jakaa kokeneen ja vanhemman mentorin kokemusperäistä tietoa ja viisautta nuoremmalle, kokemattommalle ja kehittymishaluiselle aktorille. Samalla tavoitteena on edistää mentoroitavan työuran hallintaa ja ammatillista sekä henkistä kasvua. Mentoroinnin tavoitteet mietitään yhdessä osapuolten kanssa, jotta ne nivoutuvat sekä yrityksen että yksittäisen henkilön tarpeisiin. Suunnitelman tekemiseen kannattaa ottaa mukaan myös esimies ja yhdyshenkilö. Tavoitteiden määrittämisessä voidaan käyttää hyväksi SWOT-analyysia, kehityskeskusteluiden yhteenvetoa tai erilaisia osaamisen arvioinnin keinoja. Organisaatiosta riippuen mentorointi voi alkaa perehdytysmäisesti muotoutuen siitä henkilökohtaisemmaksi oman ammatillisen kasvun tukemiseksi. Mentoroinnin hyödyt eri osapuolille on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Mentoroinnin hyödyt eri osapuolille

Mentori, luotettava tukija

Mentori tarkoittaa ohjaajaa, opastajaa ja neuvonantajaa. Hän ei anna valmiita ratkaisuja, vaan neuvoo, kyseenalaistaa ja haastaa. Mentori auttaa kokemuksellaan saavuttamaan tavoitteita, ohjaa, kannustaa ja antaa puolueetonta sekä kriittistä palautetta. Mentori on usein oman alansa ammattilainen. Myös mentori voi kehittyä ja oppia uutta mentoroinnin aikana.

Mentorin tehtävänä on jakaa omaa kokemustaan ja tietoaan, ei päättää asioista aktorin puolesta tai ohjata häntä johonkin suuntaan. Luotettavan tukijan ei tulisi arvostella aktorin tekemiä valintoja, vaan mahdollisesti auttaa pohtimaan asiaa eri tavoin. Aktorin tulee itse ottaa vastuu omasta oppimisestaan ja siitä mitä saamallaan opeilla myöhemmässä vaiheessa tekee. Verkostoituminen on yksi tärkeimmistä mentoroinnin tavoitteista. Mentorilla on vapaus päättää siitä, kuinka paljon hän jakaa itse rakentamiaan verkostoja ja kontaktejaan mentoroitavansa kanssa.

Aktori, aktiivinen tekijä

Mentoroinnin ensisijainen tavoite on auttaa henkilöä kehittymään. Aktori on yleensä kokemattomampi kehitymis- ja oppimishaluinen henkilö. Aktorilta edellytetään ennen kaikkea hyviä vuorovaikutustaitoja ja sitoutuneisuutta mentoroinnin prosessiin sekä motivaatiota oppia uutta. Hyvällä aktorilla on realistiset odotukset ja selkeät tavoitteet mentorointisuhteesta. Aktorilla tulee olla rohkeutta nostaa esiin olennaisia keskustelun teemoja ja valmiutta jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään sekä kykyä ottaa vastuuta käytännön järjestelyistä. Mentorointisuhteen kannalta on tärkeää, että osapuolilla on käsitys prosessin tarkoituksesta. Mentoroivalta tulee löytyä halua haastaa mentoria ja tulla haastetuksi. Tärkeää on tiedostaa myös velvollisuudet muita osapuolia, esimerkiksi esimiestä kohtaan.

Aktorin on tärkeä tunnistaa sekä ilmaista omat tarpeensa ja tavoitteensa. Tällöin kaikki aika saadaan kohdennettua aktorin kehittymiseen. Kehittyvällä aktorilla on proaktiivisuutta eli sellaista aktiivista ja aloitteellista toimintaa, jossa yksilö ottaa vastuuta käyttäytymisestään. Tällöin aktorin valinnat ovat yksilön omien arvojen ja päätösten mukaisia, eivätkä vallitsevien tilanteiden tai muiden henkilöiden mielipiteiden sanelemia.

Yhdyshenkilö, mentoroinnin ammattilainen

Yhdyshenkilöä voidaan käyttää mentorointiprosessin organisointiin ja prosessointiin. Yhdyshenkilö eli mentoroinnin ulkoinen asiantuntija varmistaa prosessissa onnistumisen ottamalla huomioon sekä aktorin kehittymistavoitteet että yrityksen mentorointiprosessille asettamat tavoitteet. Pätevä yhdyshenkilö omaa hyvän kokonaisnäkemyksen liiketoiminnasta ja organisaatiosta sekä osaa kytkeä henkisten voimavarojen kehittämisen osaksi liiketoiminnan johtamista ja kehittämistä. Yhdyshenkilöllä on myös valmiuksia määrittää kehitystarpeet sekä yrityksen että yksilön näkökulmasta. Mentoroinnin ammattilaisella tulisi olla taito kytkeä mentorointi muun kehitysohjelman osaksi sekä tuoda esille sen hyödyt ja riskit ja niiden torjuntatavat kaikille osapuolille. Yhdyshenkilö voi vastata hyvin laaditussa mentorointiohjelmassa esimerkiksi mentoroitavien eli aktorien etsimisestä ja valitsemisesta, mentorien arvioimisesta ja valmentamisesta sekä mentoriparien luomisesta. Yhdyshenkilö toimii siis yrityksen mentorointiohjelman konsulttina ja luo kehityssuhteille otollista ilmapiiriä ja käytännön toimintamahdollisuuksia.

Hiljainen tieto

Hiljainen tieto on joukko henkilön uskomuksia, mielikuvia, kokemuksia, henkilökohtaisia näkemyksiä, hankittua koulutusta ja osaamista. Hiljainen tieto ilmenee tavassa tehdä asioita. Se on henkilökohtaista tilanteeseen tai tiettyyn asiaan sidonnaista osaamista, jota on haastava puhe sanoiksi. Hiljainen tieto tulee esiin niin ihmisten välisessä puheessa kuin heidän teoissaan. Kun tekee yhteistyötä ja keskustelelee toisen henkilön kanssa, pääsee osalliseksi hänen

kokemustiedostansa. Ennen työuran päättymistä, mentorina toimimista pidetään eläkkeelle lähtevän uran ja osaamisen arvostuksena.

Mentorointisopimus

Mentorointisopimus on mentoroinnin alussa laadittava sopimus. Se voi olla joko suullinen tai kirjallinen. Sopimukseen kirjataan osapuolien tavoitteet, velvollisuudet sekä roolit ja tehtävät. Myös mentorointisuhteen kesto ja toteutustapa sekä loppuarvioinnin muoto tulee merkitä sopimukseen. Sopimus on hyvä lähtökohta silloinkin, kun vaikka mentoroinnin kuluessa tilanteet muuttuisivat ja esille tulisi asioita, joita ei ole osattu ennakoita.

Mentorointisuunnitelma

Mentorointisuunnitelma on aktorin tekemä tai mentorin ja aktorin yhdessä laatima tarkempi suunnitelma mentoroinnin toteuttamisesta. Mentorointisuunnitelma liitetään sopimuksen liitteeksi. Suunnitelma voi sisältää esimerkiksi nelikenttäanalyysin (SWOT) sekä kuvauksen nykytilasta ja tavoitteista.

Ryhmämentorointi

Ryhmämentoroinnissa on tarkoitus jakaa hiljaista tietoa ja omaa kokemusta ryhmälle aktoreita. Ryhmällä voi olla tietty mentori tai kaksi ryhmää voivat toimia keskenään. Vertaismentoroinnissa ryhmä koostuu aktoreista ja yksi aktori toimii ryhmän vetäjänä ja vastaa toiminnan etenemisestä suunnitelman mukaan. Mentoripankki on puolestaan lista, johon on kerätty mentoriksi haluavia tai jo mentorina toimineita henkilöitä.

YRITYKSEN OSAAMISTARPEIDEN KARTOITUS

Osaaminen koostuu tavallisesti henkilöllä olevasta tiedosta (tietämyksestä), ja siitä mitä henkilö kykenee tekemään. Tieto muuttuu osaamiseksi tekemisen kautta. Laajempina kokonaisuutena osaaminen muodostuu monesta eri tekijästä koko ajan uudelleen. Osaaminen ilmenee varsinkin toiminnassa, eli se on kiinni käytännöissä. Piilevää tietoa on vaikea siirtää muuten kuin puheen välityksellä, siksi sosiaalinen vuorovaikutus, yhteistyö ja keskustelu ovat tärkeitä. Vuorovaikutus ympäristön ja toisten henkilöiden kanssa synnyttää uutta osaamista. Suurta osaa osaamisesta on lopulta hankala pukea sanoiksi, jolloin kuvaan astuu hiljainen tieto. Hiljainen tieto tulee henkilön kokemuksista ja tavasta havainnoida ja tulkita erilaisia tilanteita. Osaamistarve muodostuu nykyisen ja tarvittavan osaamisen erotuksesta.

Kyvykkyyttä, jolla toimitaan tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla, kutsutaan kompetenssiksi. Kompetenssin vastineena suomenkielessä voidaan pitää käsitteitä osaaminen, pätevyys ja valmius. Kompetenssi muodostuu tiedosta, taidosta, kyvykkyydestä sekä henkilön persoonallisista tekijöistä. Osaamista on aina mahdollisuus oppia ja kehittää, jolloin myös kompetenssiin kuuluu vahvasti mahdollisuus kehittymisestä. Substanssiosaaminen on henkilön perusosaamista.

Ensimmäiseksi mentoroinnin alussa on tunnistettava, mitä substanssi- tai kompetenssiosaamista yritys tai yrityksen henkilöstö tarvitsee. Tämä selvitetään osaamistarvekartoituksella. Substanssiosaamisella tarkoitetaan sitä mitä yritys tai henkilö osaa. Kompetenssiosaamisella taas yrityksen tai sen henkilöiden toimintatapaa. Edellä mainittujen osaamisten tulee palvella yrityksen asiakkaita ja olla lähtöisin asiakkaiden tarpeista. Mentorointiprosessin osaamistarpeiden kartoituksessa tulee nimenomaan tarkastella asiakkaista kumpuavia osaamistarpeita, joiden tunnistaminen voi lähteä yrityksen tai yrityksen yksilöön liittyvistä asiakaslähtöisistä tarpeista. Asiakaslähtöistä mentorointiprosessia voidaan kutsua myös asiakaslähtöiseksi liiketoiminnan kehittämiseksi. Osaamistarpeiden kartoitusta tulee aluksi käsitellä yrityksen näkökulmasta.

Substanssiosaamisen tunnistaminen on yleisesti luontevampaa, sillä siihen liittyvien asioiden kuvaaminen on helpompaa. Tyypillisiä substanssiosaamisia ovat muun muassa erilaiset tietokoneohjelmistojen hallinta, kielitaito, ohjelmointi tai valmistettu tuote. Yrityksen ja henkilöiden kompetenssiosaamisen eli toimintatapojen kuvaaminen on usein puolestaan haastavampaa. Jotta kompetensseja voidaan kuvata, pitää ne ensin tunnistaa. Substanssiosaamisena voidaan pitää pätevyksiä, joita esiintyy alakohtaisesti. Pätevyysvaatimukset on kuvattu yleensä hyvinkin selkeästi asetuksissa, laeissa ja standardeissa. Myös asiakkaat voivat esittää pätevyysvaatimuksia, jotka perustuvat muihin vapaaehtoisesti esitettyihin kompetenssi- tai substanssiosaamisiin. Yleisellä tasolla pätevyysiin on vaadittu koulutusta ja työkokemusta, sekä mahdollista pätevyden osoittamis- tai sertifiointitutkintoa.

Osaamistarpeiden kartoituksessa hyvänä tukena ovat yrityksen toimenkuvat, yrityksen prosessien kuvaukset sekä asiakaskartoitukset. Asiakaskartoituksesta on syytä tunnistaa ne tarpeet ja haasteet, jotka asiakkaat ovat jo tunnistaneet ja kokeneet. Seuraavassa vaiheessa on yrityksessä mietittävä, onko yrityksen mission eli yrityksen olemassaolon syyn ja tehtävän mukaista alkaa toteuttaa asiakaskartoituksesta esiin nousseita tarpeita. Jos asiakastarve ei ole

yrittäjän mission mukainen, ei välttämättä ole tarvetta aloittaa kehittämistä. Toisaalta tarpeet voivat tuoda esiin mission päivittämistarpeen. Samalla on tarkasteltava, onko haaste substanssia vai kompetenssia, jotta voidaan alkaa kehittämään oikeanlaista osaamista tarpeeseen oikealla tavalla.

MENTOROINTIMALLI

Aktori ja mentori

Mentorointi on vuorovaikutuksellinen suhde, jossa mentori auttaa mentoroitavaa eli aktoria ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehittämisessä. Aktori vastaa omasta oppimisestaan ja kehityksestään sekä määrittää suhteen suunnan. Mentoroinnista hyötyvät aina kaikki osapuolet. Kokeneempi eli mentori voi siirtää osaamistaan luontevasti aktorille ja samalla saa itse tuoreita näkökulmia. Organisaatiot kehittyvät, kun sen jäsenet kehittyvät. Samalla mentorointi vahvistaa henkilöstön sitoutumista ja vähentää vaihtuvuutta.

Jos kehittämistä halutaan tehdä yrityksen yhden työntekijän kohdalla, kehittäminen tehdään samalla tavalla asiakastarpeeseen perustuen. Työntekijän kohdalla tarkastellaan tarkemmin hänen työnkuvaansa ja peilataan toimenkuvaa asiakaskartoituksessa ilmeneviin kehitystarpeisiin. On hyvä tarkastella myös aktorin henkilökohtaiset kehittymistarpeet ja se, että ne ovat yrityksen mission mukaiset.

Aktorin ja mentorin tunnusmerkit

Mentorointi on ammatillisen kehittymisen menetelmä, jossa keskeistä on kokemuksesta oppiminen ja yksilön kehitys. Mentoroinnissa kokeneempi mentori ja kehittymishaluinen aktori eli mentoroitava ovat tavoitteellisessa ja luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Mentoroinnin tavoitteena on ohjata ja tehostaa aktorin oppimista ja kehittymistä yksilön tarpeiden mukaan. Mentorin ja aktorin yhteisenä tavoitteena on löytää mentoroitavan potentiaali, vahvuudet ja tietämys sekä kyky tehdä asioita.

Hyvä aktori on nimensä mukaisesti aktiivinen sekä motivoitunut ja sitoutunut mentorointiin. Yrity maailman kiireiden niin edellyttäessä aktorin tulisi olla joustava sekä tiedostaa omat velvollisuutensa muita osapuolia kohtaan. Oman kehittymisen ja oppimisen kannalta aktorin tulee sietää myös tervettä kritiikkiä ja palautetta sekä hänellä tulee olla kykyä kuunnella neuvoja.

Hyvällä aktorilla on realistiset odotukset ja selkeät tavoitteet mentorointisuhteesta. Hänellä tulee olla rohkeutta nostaa esiin olennaisia keskustelun teemoja sekä valmiutta ottaa vastuuta käytännön järjestelyistä. Mentorointisuhteen kannalta on tärkeää, että molemmilla osapuolilla on käsitys prosessin tarkoituksesta. Mentoroitavalta tulee löytyä halua haastaa mentoria ja tulla haastetuksi. Kehittyvällä aktorilla on proaktiivisuutta eli sellaista aktiivista ja aloitteellista toimintaa, jossa yksilö ottaa vastuuta käyttäytymisestään. Tällöin aktorin valinnat ovat yksilön omien arvojen ja päätösten mukaisia, eivätkä vallitsevien tilanteiden tai muiden henkilöiden mielipiteiden sanelema.

Hyvä mentori kuuntelee, rohkaisee, motivoi ja osoittaa olevansa kiinnostunut. Kiinnostuneisuus näkyy muun muassa kyvyssä auttaa aktoria tunnistamaan oman potentiaalinsa. Hyvällä mentorilla on halua nähdä muiden kehittyvän sekä riittävästi aikaa mentorointisuhteelle. Myös monipuolisen osaamisen hallinta ja kyky jakaa sitä muille ovat avainasemassa. (Kuva 2)



Kuva 2. Hyvän aktorin ja mentorin tunnusmerkit, jotka edesauttavat osapuolten yhteensopivuudessa

Mentorin ja aktorin valinta ja yhteensopivuus

Mentorointiprosessin osapuolien valintatapa vaihtelee sen mukaan, miten mentorointi on järjestetty. Kun mentorointi tapahtuu yrityksessä, sen osapuolet valitaan yrityksen sisäلتä. Tällöin tarve mentoroinnille voi kummuta aktorista tai jostain kehitettävästä osaamisalueesta. Jos taas mentorointi tapahtuu esimerkiksi mentorointiohjelmassa, valitaan osallistujat kiinnostuneiden, hakukriteerit täyttävien, hakijoiden joukosta. Mentorointiohjelmat tarjoavat osallistujilleen avuksi mentoroinnin ammattilaista (yhdyshenkilöä), joka hoitaa käytännön järjestelyt ja avustaa mentorointiprosessin osapuolien valinnassa sekä toimii tukena prosessissa. Kun mentorointi on osana koulutusta tai muutoin liittyy opiskeluun, voi yhdyshenkilö tulla esimerkiksi kyseisestä oppilaitoksesta. Tällöin yhdyshenkilö on kyseessä olevan alan ammattilainen.

Mentorointiparin yhteensopivuus on syytä varmistaa osapuolten henkilökohtaisella tapaamisella ennen mentorointiprosessiin ryhtymistä. Yhtenevä arvo- ja ajatusmaailma, sekä samanlaiset kiinnostuksen kohteet edesauttavat sosiaalista yhteensopivuutta. Itselleen sopivan parin löytämiseen on syytä antaa itseltään riittävästi aikaa, jolloin harkittuun päätöksentekoon on mahdollisuus. On tärkeää ottaa huomioon myös mentorin uratausta ja kokemus, jotka osaltaan vaikuttavat mentorin kykyyn toimia tehtävässään. Ennen kaikkea mentorin osaamisen tulisi kohdata aktorin tarpeet.

Mentorointisuhde on riippuvainen osapuolten henkilökemiasta, toiset sopivat paremmin yhteen kuin toiset. On tärkeää löytää juuri itselleen sopiva työpari. Mentorin ja aktorin yhteensopivuudessa on hyvä ottaa huomioon esimerkiksi organisaation suuruus, rakenne ja kulttuuri sekä molempien osapuolten persoonallisuudet. Lisäksi aktorin ikä, osaaminen, pätevyys, kokemus sekä kypsyytys vaikuttavat osaltaan yhteensopivuuteen, kuten myös aktorin asettamat tavoitteet, odotukset ja motivoituneisuus. Mentorin valinnan lähtökohtana on selkeä käsitys siitä, mikä tekee henkilöstä hyvän toisen ihmisen kehittäjän. Sopiva mentorin toiselle voi olla epäsovelia jollekin muulle.

Mentori-aktori-parin on tärkeää muodostaa yhtenevä käsitys siitä mitä ollaan tekemässä ja mihin ollaan pyrkimässä, jotta prosessin tavoitteet ja pelisäännöt ovat selvillä alusta saakka. Pelisääntöjä noudattamalla välttään mahdollisten epäselvyyksien aiheuttamalta kitkalta. Yhtenäiset, yhdessä laaditut säännöt herättävät osapuolten luottamuksen. Alussa laadittu mentorointisopimus ja -suunnitelma selkeyttävät prosessin päämäärät ja roolit. Prosessin jatkuva seuranta ja vastavuoroinen avoin palautteen antaminen sekä pelisääntöjen noudattaminen luovat erinomaisen pohjan yhteensopivuudelle.

Mentoroinnin haasteet

Aktori ja mentorin luovat mentorointisuhteensa perustan yleensä ensimmäisten tapaamisten aikana. Tällöin on tärkeää käyttää riittävästi aikaa tutustumiseen sekä ryhmämentoroinnissa ryhmäytymiseen. Tällä mahdollistetaan osapuolten kyky puhua avoimesti ja luottaa toisiinsa. On myös mahdollista, että tuona alun aikana yhteyttä ei synny, jolloin mentoroinnista näiden osapuolten välillä on syytä luopua. Luopuminen on hyväksyttävää, eikä sitä tulisi välttää epäonnistumisen leiman pelossa. Kun henkilökemiat eivät kohtaa, syynä voi olla erilaiset perusarvot ja ihmiskäsitys. Selkeä päämäärä edesauttaa ratkaisevasti toimivan mentorointisuhteen rakentamisen prosessia.

Aktorin ja mentorin suhde perustuu luottamukseen ja prosessissa käytävien keskustelujen luottamuksellisuuteen. Keskustelut käydään mentorointitapaamisissa, jotka ovat mentoroinnin keskiössä. Vapaaehtoisuus osallistua mentorointiin luo yleensä edellytykset luottamuksellisen suhteen syntyyn. Luottamuksellisuus on osapuolten yhdessä sovittava asia. Aktorin ja mentorin välinen luottamus syntyy suhteen edetessä vuorovaikutuksessa, ja vasta silloin, kun molemmat ovat todenneet toisensa luottamuksen arvoisiksi. Jos luottamus rikkoutuu mentorointisuhteen aikana, on sitä erittäin vaikea rakentaa uudelleen. On tärkeää saavuttaa molemminpuolinen luottamus; silloin suhde kestää paremmin molemminpuolista rakentavaa palautetta ja mahdollisia takapakkeja. (Kuva 3)

Luottamuksen syntymisen edellytykset:

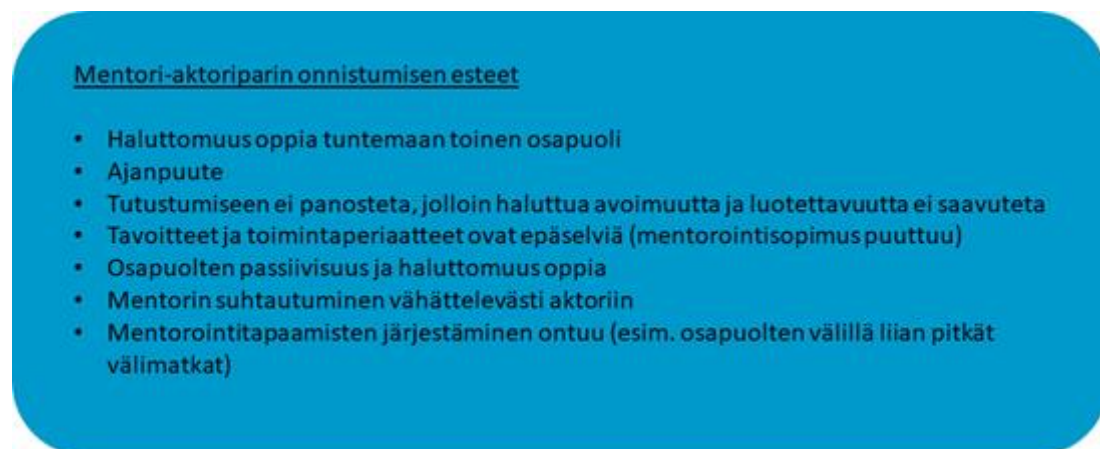
- Toinen osapuoli koetaan kyvykkääksi ja sopivaksi omaan rooliinsa
- Vakuutetaan toisen rehellisestä ja avoimesta toiminnasta
- Vakuutetaan toisen hyväntahtoisuudesta, osoitetaan kiinnostuneisuus
- Kunnioitetaan toista, pidetään kiinni sovituista asioista

Kuva 3. Mentori-aktori-parin välisen luottamuksen syntymisen edellytykset

Mentorin ja aktorin yhteensopivuus ei välttämättä aina ole täydellinen huolimatta sitä edeltäneestä perusteellisesta valintaprosessista. Mentorointisuhdetta kannattaa alun mahdollisista ongelmista huolimatta jatkaa. Suhdetta on aina mahdollista ja kannattavaa kehittää. Kun toista oppii ja haluaa oppia tuntemaan, mentorointisuhde voi kehittyä paremmaksi. Sopiva vastakkainasettelu synnyttää parhaillaan tärkeimmät oivallukset. Aktorin ja mentorin tulee pyrkiä antamaan suhteelle mahdollisuus kehittyä.

Mentorointitapaamiset ovat onnistuneen mentoroinnin keskiössä. Mentorointi ja erityisesti nämä mentorointitapaamiset vaativat aikaa. Jos osapuolilla ei ole tarpeeksi aikaa mentorointiin, voi se horjuttaa mentoroinnin edistymistä ja omalta osaltaan kertoa osapuolten haluttomuudesta sitoutua mentorointiprosessiin.

Kun osapuolet ovat samaa mieltä mentoroinnin tavoitteista ja asioista, joissa mentori voi auttaa, niin suhde ei katoa ja fokus tekemisessä säilyy. Mentoroinnin isoksi kompastuskiveksi voivat muodostua osapuolten liian suuret odotukset. Ennuste prosessissa onnistumiselle ei ole paras mahdollinen, jos asetetut odotukset ovat epärealistisia ja mentoroinnin odotetaan vastaavan kaikkiin kysymyksiin. Epäonnistuminen voi johtua myös ali- tai ylijohdamisesta. Yrityksen organisaation rakenne ja luonne vaikuttavat mentoroinnissa onnistumiseen. Tärkeää on, että mentorointi nauttii yrityksen luottamusta, ja että organisaatiossa tuetaan oppimista ja henkilöstön kehittymistä. Tällöin mentorointi ei muodostu raskaaksi taakaksi, ja sillä on hyvät edellytykset toimia. (Kuva 4)

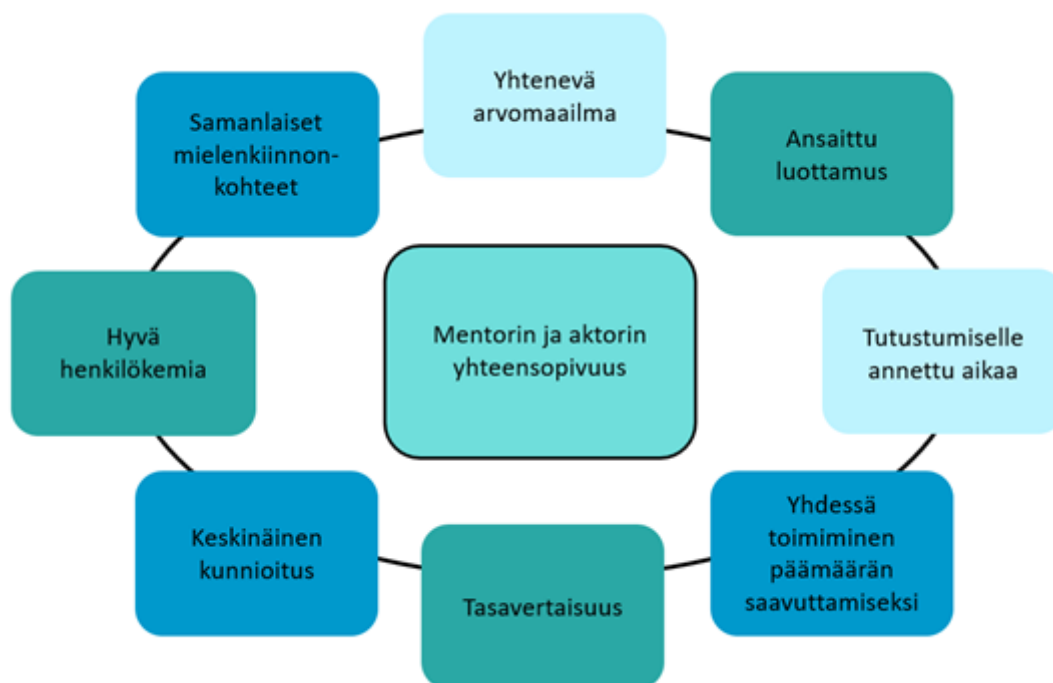


Kuva 4. Mentorointiprosessissa mahdollisesti esiintyvät esteet

Mentorointiprosessin tärkeimpiä asioita on rakentaa luottamus aktorin ja mentorin välille. Tällä varmistetaan se, että osapuolet pystyvät puhumaan avoimesti. Jos henkilökemiat eivät kohtaa, syynä voivat olla erilaiset perusarvot ja ihmiskäsitys. Nämä vaikuttavat asioihin suhtautumiseen ja sitä kautta voivat aiheuttaa ristiriitoja osapuolten välille. Haasteena on luottamuksen menettäminen. Jos mentorista tulee liian suuri auktoriteetti ja hän työskentelee arvostetussa asemassa, mentorointisuhteen luomiseen voi vaikuttaa pelko ja jännittäminen. Seurannan puute, pelisääntöjen noudattamattomuus sekä niiden puuttuminen voivat puolestaan johtaa aktorin turhautumiseen.

Mentorointi ei ole aina suoraviivaista, toisinaan se voi olla hyvinkin haastavaa. Mentorin pitäisi pystyä mukauttamaan rooliaan aktorin tarpeiden mukaan, eikä mentori saisi olla alentava tai vähättelevä aktoria kohtaan. Erilaiset aktorit, esimerkiksi nuori kokemattomampi tai vanhempi uranvaihtaja, tarvitsevat erilaista mentorointia.

Mentorointiin tulee suhtautua sen edellyttämällä syvällisyydellä. Mentoroinnin onnistumisen kannalta on tärkeää, että aktorin ja mentorin suhteeseen panostetaan ja siitä pidetään huolta. Kehittyessään mentorointisuhde voi muuttua epäedulliseksi osapuolilleen, jolloin on syytä miettiä luopumisesta. Epäedullisuus voi johtua huonosta henkilökemiasta, kiinnostuksen vähenemisestä tai esimerkiksi elämäntilanteiden muutoksesta. Jos mentoroinnista ei pidetä huolta tai sen seuranta jää vähäiseksi, on mahdollista, että mentoroinnista tulee hyödytöntä ja merkityksetöntä osapuolilleen. Mentoroinnissa onnistumisen kannalta on ennen kaikkea tärkeää huolehtia jatkuvasta seurannasta (myös mentoroinnin ammattilaisen taholta), osapuolten aktiivisuudesta, toimivista tapaamisista ja aktorin kehitymisestä. (Kuva 5)



Kuva 5. Mentorin ja aktorin yhteensopivuus

Mentorointiprosessi

Mentorointiprosessissa on kolme vaihetta: valmistelu, toteuttaminen ja seuranta on esitetty kuvassa 6.

Valmistelu

Mentoroinnin valmisteluvaiheessa todetaan työyhteisön ja yrityksen valmius alkavaan prosessiin. On tärkeää, että kaikille osapuolille kerrotaan syyt, miksi yrityksessä otetaan käyttöön mentorointi ohjausmuotona. Valmistelussa potentiaalisille aktoreille ja mentoreille selvitetään millaisia odotuksia heihin kohdistuu ja miten heidän tulee toimia. Mentorointiprosessiin osallistuvat tulee

perehdyttää ennen toiminnan aloittamista. Myös muille mentoroinnin osallisille, esimerkiksi esimiehille ja yhdyshenkilölle, täsmennetään prosessissa vallitsevat roolit.

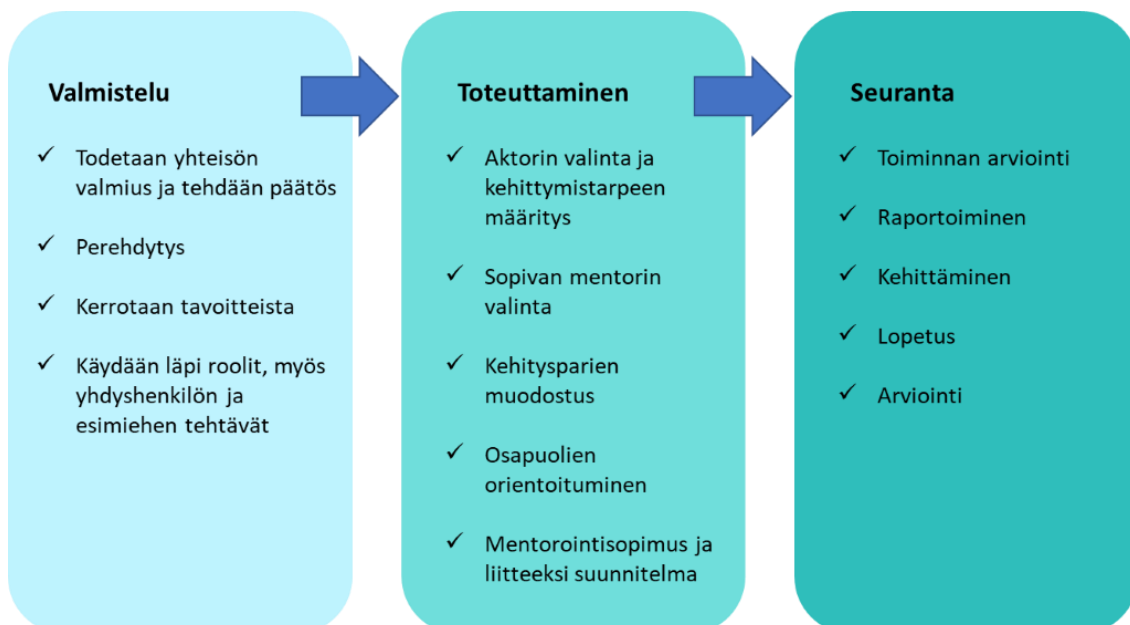
Toteuttaminen

Mentoroinnin toteuttamisen vaihe alkaa kehitysparien eli mentorin ja aktorin valinnalla ja osapuolien orientoitumisella. Aluksi valitaan mentoroitavat eli aktorit ja määritetään kehittymistarpeet. Lopuksi valitaan sopivat mentorit. Mentoriparin osapuolten mahdollisimman hyvän yhteensopivuuden varmistamiseksi on hyvä ottaa huomioon muun muassa organisaation koko, rakenne ja kulttuuri sekä molempien osapuolten persoonallisuudet ja niiden yhteensopivuus. Myös mentoroitavan ikä, pätevyys, osaaminen, kokemus ja kypsyys vaikuttavat yhteensopivuuteen, kuten mentoroitavan tavoitteet, odotukset, motivoituneisuus, pätevyys ja kokemuksetkin.

Orientoitumisvaiheessa mentorin pitää paneutua perusteellisesti sekä mentoroitavansa urakehitysajatuksiin ja -suunnitelmiin että elämäntilanteeseen. Keskustelut ovat tärkeitä myös mentorille. Keskustelujen pohjalta mentor voi suunnitella, miten hän toteuttaa roolinsa. Keskusteluista on apua mentoroitavalle, ne auttavat häntä orientoitumaan henkilökohtaiseen kehitysprosessiinsa tarpeeksi syvällisesti. Toteuttamisen kannalta on tärkeää tehdä mentorointisopimus ja sen liitteeksi mentorointisuunnitelma. Lopulta on mentorointitapaamisten vuoro, joissa varsinainen mentorointi tapahtuu. Tapaamiset ovat koko prosessin tärkein osa.

Seuranta

Seurannan vaiheessa mentorointia arvioidaan ja raportoidaan sekä kehitetään. Tärkeää on lopettaa mentorointisuhde selvästi päättämällä sopimus. Lopuksi arvioidaan prosessin vaikuttavuutta.



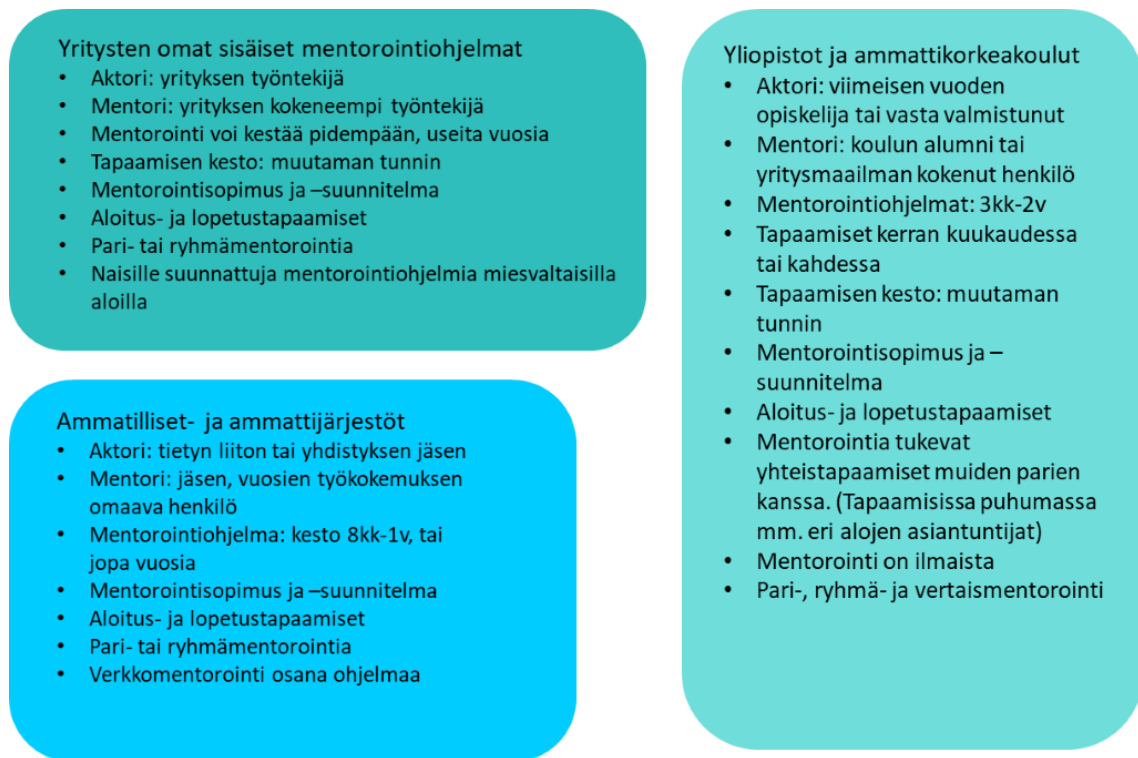
Kuva 6. Mentorointiprosessin vaiheet

MENTOROINNIN MAHDOLLISUUKSIA

Mentoroinnin nykytila

Nopea muutos niin yhteiskunnassa kuin työelämässä vaikuttavat myös koulutuskentällä ja asettavat uusia haasteita. Tulevaisuuden ja nykyinenkin työelämä tarvitsee alan perustehtäviä tekevien ammattilaisten lisäksi asiantuntijoita, jotka kykenevät toimimaan erilaisissa toimintaympäristöissä ja samalla kehittävät toimintaa ja luovat uutta. Eri tietalueiden kuten teorian, kokemuksen ja toimintaa säätelevän tiedon yhdistäminen on ratkaisevassa asemassa asiantuntijuuden oppimisessa. Tarvitaan menetelmä, jonka avulla tuetaan oppijoita tarkastelemaan toimintaansa ja yhdistämään teoreettista ja käytännön tietoa. Mentorointi on yksi näistä menetelmistä.

Kuvassa 7 esitellään mentoroinnin nykytilaa tekniikan alalla Suomessa. Tarkastelussa ovat yritykset, ammatilliset- ja ammattijärjestöt sekä yliopistot ja ammattikorkeakoulut.



Kuva 7. Mentoroinnin nykytila tekniikan alalla Suomessa

Käänteinen mentorointi

Käänteinen mentorointi nousi mentorointimallin pilotoinneissa esille selkeänä tarpeena jatkotutkimukselle. Toteutetut mentorointipilotit olivat ammattiosaamisen siirtoa kokeneemmalta mentorilta osaamista kasvattavalle aktorille.

Käänteisellä mentoroinnilla tarkoitetaan tilannetta, jossa kokemattomampi opastaa kokeneempaa. Tätä voidaan kuvata myös ylöspäin suuntautuvaksi mentoroinniksi. Käänteismentorointi on sosiaaliseen vaihdantaan perustuvaa toimintaa, joka auttaa meitä ymmärtämään paremmin toistemme ajatusmaailmaa, toiveita ja tarpeita sekä ajatuksiamme työstä ja työelämästä. Tyypillisesti mentorointi nähdään ammattiosaamisessa kokeneemmalta vähemmän kokeneemmalle toteutettavaksi, mutta tätä voi tapahtua myös muulla tavoin, jolloin aktorista tulee mentorin. Toimintamalli on hyödyllinen ratkaisu esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa toimenkuva on muuttunut tuotantotyöstä hallintotyöhön ja halutaan ylläpitää ymmärrystä tuotannon tarpeista tai koetaan uhaksi, että kokeneempi ammattilainen, mentorin, siirtää vanhentunutta tietoa aktorille. Usein käänteinen mentorointi tapahtuu ilman että sille luodaan erillistä toimintasuunnitelmaa vaan se on luonnollinen osa tyypillistä mentorointiprosessia.

Käänteistä mentorointia voidaan hyödyntää esimerkiksi tietoteknisten ratkaisujen tai tuotantolaitteiston osaamisen siirrossa. Toimintamalli on koettu hyväksi myös tilanteissa, joissa on haluttu ymmärtää seuraavien sukupolvien asiakkaita tai työntekijöitä. Se myös lisää ja vahvistaa kaikkien osapuolien saamaa hyötyä mentoroinnista.

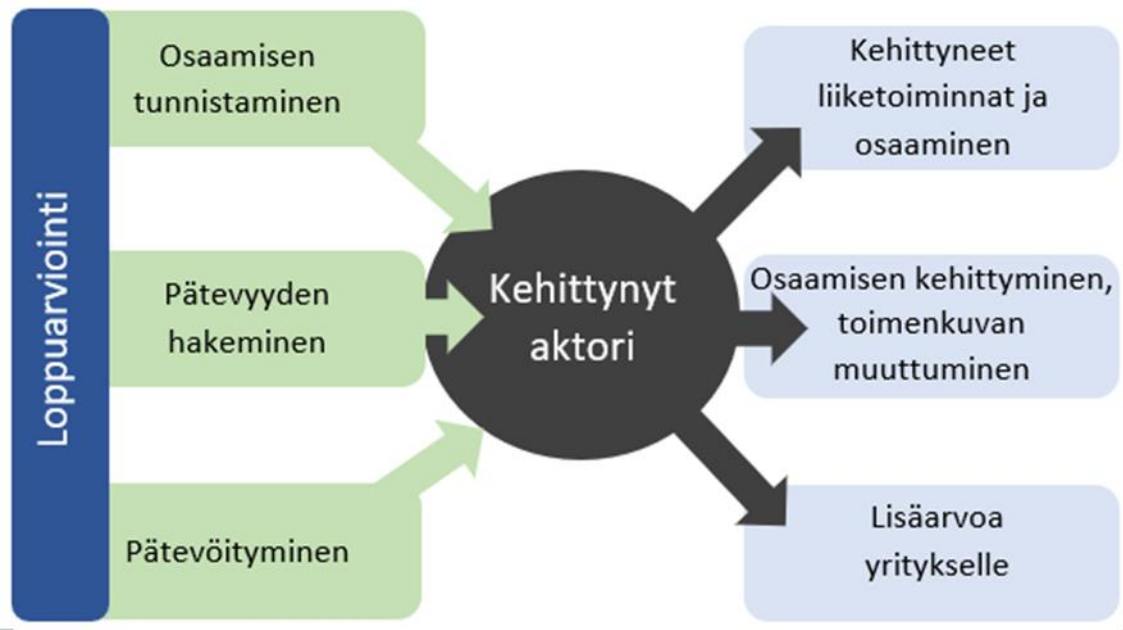
Käänteismentorointiohjelmien käyttöön on johtanut esimerkiksi johtajien halu työskennellä tehokkaammin nuorten työntekijöidensä kanssa ja ymmärtää uuden sukupolven asiakkaita. Jotta mentorointi saadaan osaksi yritysten osaamisen siirtoa, ei asiaa voida tarkastella yksinään ylhäältä alaspäin toteutettavaksi, vaan huomiota on myös annettava mainitulle käänteiselle mentoroinnille.

Kohti mentorointimallin käyttöä – caseja

Satakunnan ammattikorkeakoulun Arkimentori- hankkeen tavoitteena oli kehittää Satakunnan alueen yritysten ja ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden yhteistyönä mentorointimalli, joka mahdollistaisi räätälöidyt, eri insinöörialojen rajat ylittävät ja yhtenäiset kriteerit täyttävät mentorointikäytännöt.

Hankeessa kehitetyn mentorointimallin tuloksena syntyneitä mentorointiopasta voidaan suoraan hyödyntää yrityksissä sekä insinöörikoulutuksessa (Hagner, Kujala, Lindgren, Olenius, Rastas-Tuominen, Tempakka & Ylinen, 2019). Oppaassa on kerrottu sanoin ja havainnollistettu kuvin mentorointiprosessin etenemistä. Mentorointiprosessia on kuvattu lisäksi tekniikan alan yrityksissä toteutetuilla esimerkeillä. Mentorointi kasvattaa yrityksen asiantuntijuutta. Mentorointi vaikuttaa merkittävästi myös aktorin työuraan. Osa vaikutuksista on välittömiä eli kertaluontoisia tai heti vaikuttavia ja osa välillisiä eli pitkävaikutteisia. Mentorointimallin avulla saadaan siirrettyä osaamista yrityksen sisällä kokeneilta osajilta uusille henkilöille, ja näin varmistetaan osaava työvoima suoraan yrityksen osaamistarpeeseen. (Kuva 8.)

Mentoroinnin avulla on voitu hankkia yritykseen myös kokonaan uutta osaamista. Mentoroinnin tuloksena yritys on pystynyt kehittämään toimintaansa sekä henkilökunnan osaamista ja taitoja asiakkaiden tarpeiden mukaisiksi.



Kuva 8. Mentoroinnin vaikutukset

Mentoroinnin tuloksena esimerkkiyritys sai siirrettyä sähkösuunnitteluosaamista aktorille. Jokainen mentorointiprosessissa mukana ollut taho hyötyi toiminnasta hieman eri tavoin. Aktori sai uutta osaamisesta eli kasvatti tietämystään standardeista ja määräyksistä. Yritys sai uutta liiketoimintaa ja toimintatapoja, sillä aktorin muuta alan tietämystä saatiin siirrettyä muille yrityksen työntekijöille. Prosessin aikana yrityksen sisällä kehittyi myös uusia toimintatapoja ja uutta osaamista, jonka avulla kehitettiin olemassa olevaa liiketoimintaa. Näin asiakas saa lisäarvoa yrityksen osaamisen kasvun kautta. Ulkopuolinen asiantuntija sai myös uutta osaamista ja työkaluja, joilla mentorointia voidaan kehittää tulevaisuudessa.

Mentoroinnin tuloksena aktori sai kasvatettua työnjohtajan työssään tarvitsemaansa osaamista. Ulkopuolisen asiantuntijan avulla aktori sai itselleen selvän suunnitelman siitä, mitä hänen pitää vielä opiskella, jotta hän saa suoritettua pätevyyteen vaadittavat pakolliset opinnot. Aktorin osaaminen kasvoi koko prosessin ajan. Suurimman hyödyn yritys saa vasta sitten, kun työntekijä aikanaan saavuttaa pätevyudet, joita hän nykyisessä työssään työnjohtajana tarvitsee. Pätevyudet vaativat myös riittävää työkokemusta, joten aktorin osaaminen kehittyy edelleen.

Esimerkkiyritys

Yrityksen yhteistyöpalaverissa todettiin yrityksellä olevan tarvetta kehittää myynnin teknistä osaamista. Palaverissa tunnistettiin myynnin tarpeita. Tarpeiksi muodostuivat sähkötekniinen perusosaaminen, sähköpätevyyden osaamisen muodostaminen sekä aurinkoenergian osaamisen kehittäminen. Lisäksi samassa kehittämissalaverissa mietittiin yrityksen sisäisen mentorin ominaisuuksia sekä tarvittavaa osaamista. Pohdinnoissa huomioitiin myös yrityksen sisäiset vaikuttamismahdollisuudet ja johtaminen.

Yrityksen sisäinen mentori löytyi organisaation johtoportaa. Sisäisellä mentorilla on tarvittaessa mahdollisuus vaikuttaa myös yrityksen sisäisiin toimintoihin. SAMKista mentorin ulkoiseksi asiantuntijaksi valikoitui henkilö, jolla on yli 30 vuoden kokemus sähkötekniikasta sekä yli 20

vuoden kokemus aurinkosähköliiketoiminnasta. Myös ulkoinen asiantuntija on tehnyt liiketoiminnan kehittämistä työurallaan.

Aktori-ehdokkaita mietittäessä yrityksestä valikoitui luonnollisesti henkilö, joka vastasi tuolloin kyseisen teknisen myynnin osa-alueesta. Henkilön tahtotila tarkistettiin niin yrityksen kuin SAMKin asiantuntijan puolesta erillisillä keskusteluilla. Keskusteluiden jälkeen päätettiin aloittaa mentorointiprosessi yrityksen teknisen myynnin kehittämiseksi.

Henkilövalintojen jälkeen pidettiin yhteinen palaveri, johon osallistui SAMK-asiantuntija sekä yrityksen aktori ja mentori. Palaverissa käsiteltiin muun muassa seuraavia asioita:

- esiteltiin Arkimentori-hanke ja mentoroinnin tarkoitus.
- kerrottiin mikä on yrityksen rooli mentoroinnissa, mentorin rooli ja aktorin rooli.
- käytiin läpi mentoroinnin säännöt ja eettinen ohjeistus.
- määritettiin yrityksen tarpeet ja niiden perusteella todennettiin aktorin tarpeet: Mitä osaamista aktorille pitäisi kerätä?
- sovittiin, miten osaamisten kertyminen kirjataan.
- laadittiin aikataulukko sekä tapaamiset ja yhteydenpito.
- sovittiin, miten selvitetään mahdolliset ongelmatilanteet.
- rohkaistiin ja pyydettiin kumpaakin osapuolta antamaan palautetta aina tarvittaessa.
- allekirjoitettiin mentorointi sopimus (SAMK-sopimus).
- sovittiin ensimmäiset tehtävät palaverin jälkeen.

Lisäksi taulukkoon 1 on kerätty esimerkkejä hankkeen muista case-yritysten mentoroinneista.

Taulukko 1. Mentorointiprosessin tuloksia.

Aktorin kehitys – mentorointiprosessin tuloksia	
Case 1	Sähköpätevyys osaaminen, Työnjohto- ja kunnossapito osaaminen, yleinen sähkötekninen osaaminen ja käyttäminen asiakasrajapinnassa.
Case 2	Sähköisten paloilmoitinjärjestelmä tuntemuksen kehittäminen, sähköpätevyys osaaminen.
Case 3	Mentorina rakennustyömaan vastaava työnjohtaja, taustalla on myös yrityksen johdon tuki, työnjohto-osaaminen. Aktorilla tavoitteena hankkia työnjohtajan pätevyys.
Case 4	Yritys on laajentanut toimintaansa yritysfuusioiden myötä. Tarpeena heillä oli saada yritykseen enemmän osaamista rakennus- ja LVI-tekniikasta ja saada yrityksen työntekijälle työnjohtajan pätevyys. Sitä vaaditaan yrityksen hankkeissa. Lisäksi yrityksellä oli tarpeena kehittää aktorin kautta yrityksen työturvallisuusosaamista.
Case 5	Yrityksessä on testattu mallia, jossa periaatteessa mentori & aktori on sama henkilö. Yrityksen omistaja toimii monissa yrityksen hankkeissa vastaavana työnjohtajana. Häneltä puuttuu kuitenkin uuden asetuksen vaatima pätevyys tähän. Heidän yrityksessään on kehitetty mallia, miten hän oman työosaamisen kautta pystyy näyttämään asetuksen vaatiman osaamisen. Yrityksessä oli myös toinen aktori. Hän oli yrityksen palveluksessa kesällä 2018. Hankkeen toimenpiteitä ei kuitenkaan kohdistettu häneen enää loppuvuoden 2018 jälkeen.
Case 6	Aktori toimii asiakasrajapinnassa tuotepäällikkönä. Yrityksen tarve on hänen kohdallaan hinnoittelun ja kustannuslaskennan osaamisen syventäminen. Näiden lisäksi myyntiosaamisen ja neuvottelutaidon vahvistaminen on yritykselle ensisijaista. Aktori toimii lisäksi projektien ohjauksessa, joten myös projektihallinnan osaamista on tuettava.
Case 7	Aktori toimii laatuosastolla ja tuotannossa. Hänen osaamistaan haluttiin kehittää prosessisuunnittelun, prosessikuvausten ja toiminnanohjausjärjestelmien osalta. Aktori kuvasi yrityksen prosessien toiminnot toiminnanohjausjärjestelmän näkökulmasta. Projektissa aktorin apuna oli SAMKin asiantuntija tarjoamassa teoriaosaamista ja yrityksen sisällä mentorina toimi lautupäällikkö.
Case 8	Aktori toimii alihankijana yrityksille mm. projektipäällikkönä Satakunnassa. Aktori halusi parantaa osaamistaan projektin koordinoijana. Aktori oli alkuperäiseltä koulutukseltaan ICT-alalla ja hänellä oli tarve kasvattaa sähköautomaatio-osaamistaan.
Case 9	Aktori oli supistamassa yrityksensä toimintaa ja suuntautumassa julkiselle sektorille sähköasennusten valvonnan-, projektioinnin- sekä työnjohdon tehtäviin. Kyseisiä tehtäviä varten aktorilla on tarve saada päivitettyä teknikkotutkinto tulevaisuudessa insinööriutkinnoksi, jotta uusia tehtäviä varten vaadittavat pätevyudet saadaan muodostettua. Tätä osaamista kerrytettiin aktorille.
Case 10	Yrityksessä on töissä sähköpuolen osaaja, joka kuitenkin työskentelee rakennustyömaalla. Hänen kanssaan tehtiin suunnitelmaa mitä hänen pitää opiskella, jotta saadaan yhdistettyä nämä kaksi osaamista
Case 11	Kehitettiin osaamista siten, että saadaan yritykseen työntekijä, jolla on LVI-työnjohtajan pätevyudet.

OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN – TEKNOLOGIA TYÖNÄ

Rekrytointitapahtumat mentorointiprosessin tukena

Rekrytointitapahtumissa on mahdollisuus päästä kontaktiin useiden eri yritysten kanssa, tutustua yritysten toimintaan ja toimintatapoihin, yritysten konsepteihin sekä mahdollisesti yritysten käyttämään uuteen teknologiaan. Työntekijä, joka haluaa kehittää osaamistaan eli aktori voi hyötyä tämän kaltaisista tilaisuuksista monella tapaa. Hän pystyy refleктоimaan omaa osaamistarvettaan yritysten toiminnan kautta. Hän voi saada keskusteluista uusia näkökulmia sekä välineitä itsensä ja oman mentorointiprosessinsa kehittämiseen.

Maailman muuttuessa näkyy muutos myös yrityksissä ja yritysten työntekijöiden osaamistarpeessa. Yrityksen työntekijä voi kokea tarvetta kehittymiseen yrityksessä tai huomata puutteita esimerkiksi teknologiaosaamisessa. Samalla hän voi saada mahdollisuuden kehittää itseään, mutta myös yritystä ja tuoda yritykselle lisäarvoa. Rekrytointitapahtumat voivat hyödyttää työntekijää antamalla ideoita, miten itseään ja oman työpaikan toimintaa voisi kehittää. Aktorin itseohjautuvuuden kokemista sekä oman oppimiskokemukseen vaikuttamista voisi verrata työntekijöiden kokemuksiin: yrityksen osoittaessa luottamusta työntekijöihinsä antaen vapauden sekä vastuun työntekijälle toteuttaa työnsä omalla tavallaan mahdollisimman hyvin, lisää se tyytyväisyyden kokemista ja positiivista kehitystä.

Tammikuussa 2019 Satakunnan ammattikorkeakoulussa järjestetty Teknologia työnä - tapahtuma, järjestäjänä Arkimentori-hanke ja Satakunnan ammattikorkeakoulu, oli hankkeen ensimmäisten tulosten esittelytilaisuus ja samalla kohtauspaikka alueen yrityksille, sekä uusia mahdollisuuksia kartoittaville tekijöille. Tapahtuma kokosi yhteen teknologia-alan toimijat ja mahdolliset uudet osaajat. Kävijöillä oli yritysten esittelypisteiden lisäksi mahdollisuus kuunnella eri asiantuntijoiden luentoja työnhausta, CV:n teosta ja siitä, minkälainen prosessi nykyajan työnhaku on.

Rekrytointitapahtumista hyötyvät myös henkilöt, joilla jo on työpaikka. Vaikka ei olisikaan hakemassa uutta työpaikkaa, saa rekrytointitapahtumasta vinkkejä oman osaamisen kehittämiseen. Työpajat ja luennot perustuvat paljon itsetuntemuksen kehittämiseen sekä siihen, että voi selkeyttää ajatuksensa ja toiveensa työtehtävistä sekä omasta osaamisestaan tietylle alueelle, eikä pyri ottamaan kaikkia hedelmiä korista. Tämä tarkoittaa sitä, että aktori pystyy mahdollisesti kohdentamaan oppimistarpeensa vielä paremmin todellista tarvetta vastaavaksi, eikä opettele asioita vain oppimisen vuoksi. On tärkeää, että oppimisella on myös jokin fokus. Käytäntö on osoittanut, että intohimo syttyy vasta, kun on hetken puurtanut jonkin asian parissa ja työ alkaa kantaa hedelmää. Itsensä ja osaamisensa tunteminen varmasti auttaa oppimistarpeen kohdentamista ja sitä kautta helpottaa tarpeen määrittelyä mentorointiprosessin aikana.

CV ja työnhaku

Teksti pohjautuu Insinööriliiton edustajan Jouni Röksän puheenvuoroon Teknologia työnä - tapahtumassa 15.1.2019

Työnhaku sisältää monia vaiheita ennen henkilön valintaa ja koeajan alkua. Koko työnhakuprosessiin kannattaa siis keskittyä hyvin ja huolellisesti ja panostaa hyvään työhakemukseen ja ansioluetteloon.

Työhaussa on ensisijaisen tärkeää muistaa, että vain alle kaksi kolmasosaa työpaikoista on näkyvissä. Kun talous kääntyy nousuun, työpaikkoja syntyy ensimmäisenä kulliseen. Työntekijä, joka valitsee helpoimmat tavat työpaikkojen löytymiseen, on kuin autoilija, joka käyttää vain ykkös- tai kakkosvaihdetta. Kun työnhakijan asenne, motiivi ja osaaminen eli ammatillinen pätevyys on kunnossa, se osoittaa työnantajalle, että hakija on sopiva persoona ja varteenotettava työntekijä yritykseen.

Yritykset rekrytoivat monella tavalla. Noin 70-90 prosenttia avoinna olevista työpaikoista on joko sisäisessä haussa, piilotyöpaikkoja tai rekrytointi on ulkoistettu esimerkiksi headhuntereille ja erilaisille konsulteille. Näihin työpaikkoihin on pienin kilpailu, mutta hakuprosessi on haastavin. Avoinna olevista työpaikoista 10-30 prosenttia ilmoitetaan netissä tai lehdessä, joten keskittyminen hakuprosessissa pelkästään näihin, jättää hakukohteista suurimman osan pois.

10 keinoa nopeaan työnsaantiin

1. Aloita työnteko jo nuorena, ota jokainen tärkeä kontakti omaan LinkedIn -verkostosi.
2. Erotu asenteella niin työssä, opiskelussa kuin harjoittelussa. Pidä oma CV ja osaamiskansiosi ajan tasalla.
3. Verkostoidu aktiivisesti jo opiskeluaikana. Lisää ihmistuntemustasi ja muutosvalmiuttasi.
4. Ota opiskelu työnä, josta nautit. Kouluttaudu. Vuosittain pieniä koulutuksia, suurempia kokonaisuuksia 5-10 vuoden välein.
5. Tee opiskeluaikana muutakin kuin opiskelet. Kerää onnistumisasi koko uran ajan.
6. Toimi ja näy esimerkkinä muille. Tee itsesi löytämisestä helppoa somessa ja verkostoissa.
7. Opettele työelämän yleistaidot. Opettele hakuprosessin tason nosto kiitettäväksi.
8. Seuraa yrityksiä ja toimialoja esimerkiksi LinkedInissa.
9. Muista anteeksi – kiitos – ostatko.
10. Älä ole ajopuu vaan suunnittele uraasi ja elämäsi. Työpaikkaa ei anneta, se otetaan.

Kilpailukeinot työhaussa

- Koulutus
 - Mieti, mitä opiskelu asenteella tarkoittaa.
 - Koulutus kertoo, että kehität osaamistasi.

- Valmistuminen kertoo, että konkretisoit osaamistasi ja viet asioita käytäntöön.
- Työkokemus
 - Mieti, mitä tarkoittaa työnteko asenteella.
 - Työnteko kertoo, että kehität opiskelun osaamista käytännössä.
 - Lomailun sijasta venyt.
 - Kun olet valmis, olet edellä sellaisia, jotka "vain opiskelevat".
 - Erotut kokemuksellasi hakijana.
- IT-taidot
 - Kerro, mitä ohjelmia hallitset; Office-, some-, projektiohjelmat.
- Kielitaito
 - Kerro, mitä kieliä hallitset.
 - Miksi kielitaito on ylipäänsä hyvä asia.
 - Mikä todentaa taitosi?
- Harrastukset
 - Mitä harrastukset opettavat?
 - Opettaako harrastuksesi tiimitaitoja, johtamista, budjetointia, sitoutumista, projektitaitoja, erottumista, esimiestaitoja, asennetta?

Hyvä ansioluettelo

Ansioluettelosta pitäisi pystyä arvioimaan, oletko sopiva hakija tehtävään ja onko sinulla menestymisen edellytyksiä. Työnantaja voi varoa myös palkkaamasta liian kyyvästä hakijaa, koska hän epäilee, että hakija vaihtaa paikkaa nopeasti eteenpäin.

Varsinaiset vertailut hakijoiden kesken tehdään ansioluettelon ja hakemuksen perusteella, joten suhteellisen perinteinen malli auttaa lukijaa poimimaan olennaisen nopeasti. Hyvä ansioluettelo on yksi tärkeimmistä kilpailuvalteista työhaussa. Työhaussa kilpailukyvyistä voi hävitä jopa 80 prosenttia, jos CV on heikkolaatuinen.

CV:stä halutaan saada selville mitä osaamista hakijalla on haettavaan tehtävään, minkälaista kokemusta hänellä on ja mitkä ovat hänen vahvuutensa. CV:n on hyvä tuoda esiin hakijan persoonaa. CV:n ulkoasu kertoo myös paljon rekrytoijalle. CV:n ulkoasua ja mallipohjaa kannattaa miettiä siltä kannalta, mille alalle hakee. Hieman erikoisempi, graafinen CV sopii hyvin esimerkiksi markkinointi-, mainos- ja pelialalle. Teollisuuden ja julkishallinnon alalle kannattaa valita perinteisempi malli. (Taulukko 1)

Taulukko 1. CV:n elementit

Elementit, joista CV koostuu	
CV:ssä tulee olla	Asioita, joihin kannattaa kiinnittää huomioita CV:ssä
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilötiedot ja valokuva • Osaaminen, työnhakijan profiili, jonka voi koostaa hissipuheesta. • Työkokemus • Koulutus • Kurssit, koulutukset ja muu työnhaun kannalta oleellinen • IT-taidot • Kielitaito • Luottamustoimet • Harrastukset • Suosittelijat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirjoitusvirheet • Yhteystiedot kunnossa ja sometilit sellaiset, joita pääsee oikeasti katsomaan • Kuva puuttuu tai se on epäselkeä tai huono. • Vanhahtava pohja • Koulutuksen näytöt puuttuvat • CV on liian pitkä ja pääpaino vanhoissa saavutuksissa. Sopiva pituus maksimissaan 4 sivua. • Ei saavutuksia työsuhteista • Ei suosittelijoita

Oma osaaminen esille

Teksti pohjautuu Ilona Snellmanin, Ammattiliitto Pro ry:stä sekä Jouni Röksän, Insinööriliitosta puheenvuoroihin Teknologia työnä tapahtumassa 15.1.2019

Hissipuhe

Hissipuhe on lyhyt, ytimekäs ja mieleenpainuva kuvaus itsestäsi ja osaamisestasi. Hissipuheen runkoa voi hyödyntää esimerkiksi työhaastattelussa tai video-CV:ssä. Hyvin harjoiteltu hissipuhe on hyvä apu haastatteluun. On tärkeää osata kertoa itsestään sujuvasti ja mieleenpainuvasti mutta samalla lyhyen ytimekkäästi. Ajatuksena on kuitenkin, että hissipuhe on valmiina sitä varten, että satut tapaaman sopivan työnantajan sattumalta jossakin, esimerkiksi alan messuilla. Hissipuhe siis tarkoittaa sitä, että sinulla on valmiina lyhyt myyntipuhe itsestäsi millä myyt oman osaamisesi kuulijalle.

Hissipuheen keskeinen sisältö on kertoa mieleenpainuvia tärppejä osaamisestasi ja kyvyistäsi. Hissipuheen on tarkoitus olla alle 2 minuutin mittainen, mieluiten lähempänä 30 sekuntia oleva lyhyt myyntipuhe.

Tärkeitä asioita, joita kannattaa miettiä hissipuhetta laatiessa

- Kenelle haluat pitää hissipuheen? Kuka on kohdeyleisösi?

- Mieti, kuka olet. Minkälaisena sinut tuntevat ihmiset sinua kuvaavat. Kysele apua ystäviltä ja työkavereilta.
- Tunnista, kuka olet ammatillisesti. Mieti jokin tehtävänimike tai toimenkuva, joka kuvaa sinua ja osaamistasi parhaiten. Jos työkokemusta on vähän, voit kuvata ammatillista minääsi myös opiskeltujen aineiden kautta.
- Millaista kokemusta sinulla on? Mitä olet jo tehnyt? Oletko ollut pitkään työelämässä mukana? Oletko ollut opintojen ohella töissä, minkälaisia kesätöitä olet tehnyt?
- Mikä sinua kiinnostaa, mitkä asiat ajavat sinua eteenpäin? Mikä motivoi? Onko sinulla jokin harrastus tai vapaa-ajan toimi, joka on sinulle erittäin tärkeä? Kerro tärkeimmistä sinua motivoivasta ja kiehtovasta asiasta.
- Mieti, miksi kuulijasi haluaisi palkata juuri sinut? Onko sinulla joitain taitoja, joita muilla ei ole? Ajattele, että olet aidosti paras vaihtoehto kyseiseen tehtävään!
- Kerro tarina. Muokkaa hissipuheesi tarinan muotoon, jossa tuot tarpeelliset asiat tai kerro loppuun jokin lyhyt kertomus, joka havainnollistaa aiempaa kertomaasi. Tarinat jäävät aina mieleen!
- Päätä puheesi kysymykseen. Hyvä hissipuhe antaa kuulijalle mahdollisuuden reagoida kuulemaansa. Hyvä hissipuhe saa kuulijan haluamaan jatkaa keskustelua. Hyviä lopetuksia ovat muun muassa tiedustelut työmahdollisuuksista tai kyseisen yrityksen tulevaisuuden näkymistä.

On tärkeää harjoitella hissipuhe niin, että se on luonteva ja omaan suuhun sopiva. Valmiin hissipuheen toimivuutta kannattaa aina testata esimerkiksi ystäville.

Video-CV

Video-CV:n avulla tuot persoonasi esille. Video-CV voi olla tehty tiettyä työpaikkailmoitusta tai avointa piilotyöpaikkaa varten. Hissipuheen tavoin video-CV:n on hyvä olla ytimekäs, kestoltaan maksimissaan noin 2 minuuttia. Video-CV:ssä pystyy tuomaan kirjallista hakemusta paremmin esille juuri omaa persoonaansa. Tärkeintä ei ole täydellinen video vaan se, että on oma itsensä.

Helpoiten sisällön videoon voi ammentaa hissipuheen avulla. Hissipuheessa on mietitty jo valmiiksi hyvää sisältöä, joka sopii hyvin myös video-CV:n tekoon. Hyvin harjoiteltu ja omaan suuhun sopiva hissipuhe näyttää luontevalta myös videolla.

Video-CV:n teko valmistaa hyvin myös mahdolliseen videohaastattelutilanteeseen. Videohaastattelu on nykyään melko yleinen tapa karsia hakijoista ne, jotka valitaan varsinaiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun.

Hyviä vinkkejä video CV:n tekoon

- Puhu ja esiinny rauhallisesti. Nopea puhe, hermostunut liikehdintä ja nopea tempo korostuu videolla. Rauhallisella ulosannilla saat viestisi paremmin perille.
- Mieti videon ulkoasua niin taustan kuin oman pukeutumisesi suhteen. Videossa on hyvä käyttää neutraalia taustaa. Pukeutumisen on hyvä olla hillittyä. Tällöin ulkoiset seikat ei vie huomiota tärkeimmältä, sinun esittelyltäsi.

- Kaikkea ei tarvitse sanoa, käytä hyödyksesi myös visuaalisuutta.
- Käytä luovuutta! Hyödynnä videossa tekstiä. Kun puhut videossa, voit nostaa tärkeimpiä ajatuksia tekstinä videolle tai kirjoittaa ne paperille ja näyttää niitä samalla, kun kerrot itsestäsi. Tämä on hyvä keino, varsinkin jos tuntuu, että puhuminen on vaikeaa kameran edessä.
- Kiinnitä huomioita myös valaistukseen ja äänenlaatuun. Videon katselija turhaantuu, jos videon kuvasta ja äänestä ei saa selvää. Hyvällä kuvalla ja äänenlaadulla annat videolla ammattimaisemman vaikutelman.
- Kannattaa pyytää kaveria apuun niin ideoimisessa, kuvaamisessa kuin editoinnissakin.
- Videon loppuun kannattaa vielä laittaa yhteystiedot ja linkit sopiviin sosiaalisen median tileihin esimerkiksi profiiliisi LinkedInissa.
- Muista, että kannattaa harjoitella videota varten, jotta pystyt olemaan mahdollisimman luonnollinen oma itsesi kameran edessä.
- Panosta videon alkuun. Videon ensimmäiset sekunnit vaikuttavat siihen, jaksako katsoja katsoa videon loppuun asti. Kannattaa myös katsella muiden julkaisemia videoita netissä, niistä voi saada hyviä vinkkejä.
- Valmiin videon voi ladata videontoistopalveluun, kuten Vimeoon tai YouTubeen ja lisätä linkin varsinaiseen työhakemukseesi.

Sosiaalinen media

Panosta työnhakuun sosiaalisessa mediassa. Sosiaalisessa mediassa on useita kanavia ja niissä miljoonia tilejä, mieti, millä tavalla voit käyttää sosiaalista mediaa hyödyksesi ja erityisesti, miten erotut joukosta. Sosiaalisessa mediassa vähemmän on enemmän, kannattaa keskittyä muutamaaan somekanavaan ja tehdä se huolella. Sosiaalisen median kanavat kannattaa yhdenmukaistaa. On myös tärkeää pitää some-kanavat ajan tasalla, jotta mahdollinen työnantaja saa ajantasaista tietoa sinusta työnhakijana. Kannattaa myös googlettaa itsensä säännöllisesti, jotta näkee, minkälaista informaatiota työnantajat voivat saada sinusta hakubottien avustuksella.

Vinkkejä sosiaalisen median käyttöön työnhaussa

- Seuraa hashtageja, esimerkiksi #duuni #kesätyö #kesäduuni #työpaikat #rekry ovat hyviä "häsäreit" seurattavaksi.
- Liitä sähköpostisi allekirjoitukseen linkki ammattimaiseen sosiaalisen median tiliisi.
- Mieti omaa toimintaasi sosiaalisessa mediassa. Harkitse, ennen kuin kirjoitat ja kunnioita yleisöäsi. Mieti, mitä eroa on yksityisessä ja julkisessa minässä.
- Toimi somessa ammattimaisesti, rakenna omaa brändiä. Mutta muista, että tärkeintä on olla oma itsensä.
- Hyödynnä Instagramia, tuo kuvien kautta esille oma osaamisesi. Instagram voi toimia hyvänä portfoliona.

- Hyödynnä profiilin käyttäjätietoja, lisää niihin CV:si tai avoin työhakemuksesi. Hyödynnä CV:n teossa joko videotuotopalveluita tai verkkotyökaluja esim. europass.
- Luo LinkedIn-profiili ja ole aktiivinen. Säännöllinen aktiivisuus auttaa oman brändin ja kontaktien luomisessa. Aktiivinen kannattaa olla myös silloin, kun sinulla on jo työpaikka. LinkedInissa kannattaa verkostoitua rohkeasti. Mitä suurempi verkosto, sitä parempaa näkyvyyttä saat.
- Myös Facebookissa on oma alusta työnhauille. Alusta on tarkoitettu niin työnantajille kuin hakijoillekin. Kiinnostavia työpaikkoja voi etsiä hakutoiminnon avulla ja kiinnostavista työpaikoista voi tehdä itselleen hälytyksen.

Akatemiat SAMKissa

Teksti pohjautuu Robotiikka-akatemian yliopettajan Mirka Leinin puheenvuoroon Teknologia työnä tapahtumassa 15.1.2019

Arkimentori-hankkeen ja SAMKin akatemioiden lähtökohtina on työssä oppiminen kokeneemman työntekijän ja asiantuntijan tukemana ja ohjaamana. Arkimentori-hankkeen aktorit ovat jo yrityksen vakituista henkilökuntaa, jotka kasvattavat osaamistaan työnsä ohessa ja mahdollisesti kouluttautuvat lisää. Akatemian opiskelijat taas saavat mahdollisuuden soveltaa oppimaansa työelämässä turvallisella alustalla akatemian ohjaajien tukemana. Yhteinen tavoite on kaikille sama: he kaikki saavat mahdollisuuden kasvattaa osaamistaan.

Akatemiassa opiskelijalla on mahdollisuus etsiä ja oppia uutta tietoa ja hyödyntää sitä käytännössä. Opiskelija pääsee kokeilemaan omia rajoja, hän saa tehdä virheitä ja oppia niistä. Opiskelijalle luodaan mahdollisuus syventää haluamaansa osaamista jo opiskeluaikana.

Robotiikka Akatemia – toiminta aloitettu ja vakiintunut

Opiskelijat suorittavat opintonsa työskentelemällä erilaisissa projekteissa. Opiskelu on käytännönläheistä. Jokaisella opiskelijalla on useita samanaikaisia projekteja, pääprojekti ja joitakin sivuprojekteja. Työpäivät Robotiikka-akatemiassa ovat klo 9–15. Työpäivien lisäksi opiskelija työskentelevät itsenäisesti tehden muun muassa tiedonhakuun ja dokumentointiin liittyviä tehtäviä. Projektimuotoinen työ yhteistyössä yritysten kanssa kasvattaa opiskelijoiden osaamista muun muassa budjetointia, projektitoimintaa, yhteistyötä, kommunikointia ja yritysten toimintatapoja. Työskentelytapa mahdollistaa oman osaamisen kehittämisen ja siitä vastuun ottamisen. Samalla opiskelija oppii työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa.

Ohjaajina Robotiikka-akatemiassa toimii alan asiantuntijoita ja projektitutkijoita. Ohjaajat pääsevät opastamaan motivoituneita, yhteen hilleen puhaltavia opiskelijoita. Ohjaajat saavat projektien kautta kontakteja yrityksiin, jotka usein johtavat muihinkin projekteihin kuin itse akatemiassa tapahtuvaan yhteistyöhön. Ohjaajat saavat myös mahdollisuuden kehittää osaamistaan ja käytännön kokemusta.

Yritykset hyötyvät akatemiasta, sillä sen kautta yritys saa uudenlaisia, tuoreita ideoita sekä uutta, raportoitua ja kohdistettua teknologiatietoa, jotain, mitä ei olisi osannut kysyä tai odottaa.

Yrityksen on mahdollisuus saada projektien kautta esimerkiksi riippumattomia teknologiavertailuja. Yritykset voivat hyödyntää Robotiikka Akatemiaa ns. ulkoisena tutkimus- ja tuotekehitysosastona. Lisäksi yritys voi hyödyntää hidasta rekrytointia. Projektin kautta opiskelija pääsee tutustumaan yritykseen ja sen toimintatapoihin ja yritys tutustuu opiskelijan työtapoihin.

Sähköakatemia kokeilu – ensimmäiset opiskelijat yrityksissä

Opiskelijat työskentelevät osan ajastaan työpaikalla ja osa opinnoista suoritetaan normaalisti koulutusohjelman mukaisesti. Sähköakatemiaan hakeville opiskelijoille tehdään esivalinta. Hakijoilta vaaditaan tiettyjä ominaisuuksia, esimerkiksi oikeanlaista asennetta työntekoon, pitkäjänteisyyttä, ryhmätyötaitoja ja kiinnostusta johonkin sähkövoimatekniikan osa-alueeseen, kuten urakointiin tai sähköverkkoihin. Lisäksi opiskelijalla tulee olla suoritettuna kahden ensimmäisen vuoden opinnot.

Opiskelija pääsee työpaikalla oppimaan asioita, joita koulussa ei välttämättä ole mahdollista oppia. Työskentely yrityksessä kasvattaa opiskelijan osaamista ja tuo vaihtelua ja mielenkiintoa opiskeluun. Kesätyössä ei samanlaisia mahdollisuuksia oppimiseen ole, sillä silloin ei saa samanlaista tukea kuin sähköakatemian kautta, koska kesätöiden aikaan on yrityksen vakituinen henkilökunta lomalla, ja kesän työjakso on tähän myös liian lyhyt. Akatemian kautta yrityksessä työskentely voi nopeuttaa opinnoissa etenemistä tai kantaa jopa opiskeluaikaa pidemmälle ja poikia työpaikan. Lisäksi opiskelija voi luoda kontakteja ja saada esimerkiksi opinnäytetyöaiheen.

Ohjaajina Sähköakatemiasa opiskelijan tukena toimivat alan asiantuntijat. Yrityksessä työskentely tapahtuu Sähköakatemian ohjaajien ja yrityksen tukemana. Oppilaitoksen asiantuntija tukee ja ohjaa opiskelijaa ongelmatilanteissa ja kantaa vastuuta yhdessä opiskelijan ja yrityksen kanssa sekä omalta osaltaan mahdollistaa opiskelijan työelämälähtöisen oppimisen.

Yritykset pystyvät akatemian kautta tukemaan opiskelijan oppimista uudella tavalla, mitä esimerkiksi kesätöissä ei pystytä toteuttamaan. Akatemian kautta opiskelija pystytään perehdyttämään yrityksen toimintatapoihin ja käytettävät ohjelmat tulevat tutuiksi. Samalla yritys pääsee tutustumaan opiskelijaan paremmin työntekijänä ja potentiaalisena tulevana työntekijänä.



Kuva xx Sähköakatemian aloitustilaisuus 10.12.2018 (kuva: Jari Mustonen)

Tekoäly Akatemia – ensimmäisiä opiskelijoita valittu

Opiskelijat saavat mahdollisuuden käytännönläheiseen opiskelutapaan. Tekoäly Akatemiaan valitut opiskelijat työskentelevät tekoälyyn ja ohjelmointiin liittyvissä projekteissa ja suorittavat näin osan opinnoistaan. Tavoitteena on, että opiskelija ottaa vastuun tekemisestään, omasta oppimisestaan ja itsensä kehittämisestään. Tekoäly Akatemiassa opiskelija oppii toimimaan osana ryhmää ja sitä kautta erilaisten ihmisten kanssa. Opiskelija oppii akatemiassa projektitoiminnan vaiheista, projektin budjetointia sekä yrityksen kommunikointi- ja toimintatapoja.

Opiskelu akatemiassa aloitetaan toisena opintovuotena ja akatemiaan opiskelijat valitaan henkilökohtaisten haastattelujen perusteella. Tavoitteena on, että opiskelija pääsee kokeilemaan rajojaan, ratkomaan haasteita ja kehittämään innovatiivisuutta.

Ohjaajien tavoitteena tekoälyakatemiassa on tukea opiskelijan projektioppimista sekä mahdollistaa työn opinnollistaminen. Ohjaaja pyrkii käyttämään tutkivan oppimisen menetelmiä.

Yritykset voivat tarjota akatemialle projektien aiheita, jotka ovat syntyneet konkreettisista tarpeista. Yritys voi kouluttaa projektin kautta opiskelijalle yrityksen toimintatapoja. Samalla opiskelija oppii tuntemaan yrityksen ja yritys tutustuu opiskelijaan työntekijänä. Näin madalletaan kynnystä rekrytoida opiskelija valmistumisen jälkeen yritykseen.

Talous & Tekniikka Akatemia – aloitti tammikuussa 2019

Talous & Tekniikka Akatemian toiminta perustuu vahvasti muiden SAMKissa toimivien akatemioiden malleihin. Opiskelijat saavat mahdollisuuden työskennellä yhteistyössä yritysten kanssa. Akatemia pitää sisällään logistiikkaa, tuotantotaloutta ja -tekniikkaa, liiketoimintaa ja palveluita. Opiskelu akatemiassa on projektimuotoista ja projektit perustuvat yritysten todellisiin ongelmiin ja kehitystarpeisiin.

Akatemian tarkoituksena on kartuttaa opiskelijoiden osaamista työelämäprojektien kautta, jotta opiskelu on motivoivaa ja he valmistuvat määräajassa. Projektit edesauttavat opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja todellisten ongelmien ratkaisukykyä. Talous & Tekniikka Akatemia tarjoaa monialaisen oppimisympäristön, projekteissa yhdistyvät liiketoiminta, kone- ja tuotantotekniikka, logistiikka ja tuotantotalous osaaminen. Ohjaajina akatemiassa toimivat alan asiantuntijat, jotka tukevat opiskelijoiden työskentelyä projekteissa ja työn opinnollistamista.

Yritykset tarjoavat akatemialle todellisia konkreettisia aiheita projekteihin, joiden parissa opiskelijat pääsevät tekemään työtä. Tällä tavoin yritys ja opiskelijat lähentyvät ja opiskelijoille luodaan mahdollisuuksia tutustua yritysten toimintatapoihin ja työllistymiseen opintojen jälkeen.

Lähteet

- Carver, E., Itkonen, L. & Layne, H. 2012. Helsingin yliopiston Ryhmämentorointiopas. Viitattu 10.6.2019. http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/mentorointi/Ryhm%C3%A4mentorointi_opas.pdf
- Hagner, S., Kujala, M., Lindgren, S., Olenius, M., Rastas-Tuominen, J., Tempakka, R. & Ylinen, M. 2019. Arkimentori – Arkioppiminen osaksi koulutusta. Pori. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Hakulinen, R. 2014. Mentoroinnin mahdollisuudet ja haasteet opinnoissa. AMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.6.2019. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82637/Riina%20Hakulinen%20valmis%20opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Helsingin yliopiston ryhmämentorointi www-sivut. 2018. Viitattu 12.6.2019. <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/>
- Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Helsinki: Libris Oy. Viitattu 12.6.2019. <https://www.akavaneritysalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Jenkins, L. 2014. Mentorointi organisaation oppimisen keinona. YAMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.6.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126144/Jenkins_Liisa.pdf?sequence=1
- Juusela, T. 2010. Mentorointi työyhteisössä. Ajetaanko tandemilla?. 2.uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.
- Kallio, U. 2012. Osaamiskartoitus yhteisön kehittämisen välineenä- Henkilöstön kokemuksia osaamiskartoitustyöstä. AMK-opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.6.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201202092052>
- Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 10.7.2019. https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf
- Mentoripankin www-sivut. 2018. Viitattu 10.6.2019. <https://mentoripankki.recit.fi/fi/mentorin-roolioppisopimuskoulutuksessa>
- Mentorointiopas. 2012. Kansalaisareena ry. Viitattu 10.6.2019. <http://www.kansalaisareena.fi/mentorointiopas2012.pdf>
- Nakari, L., Porenne, P., Mansukoski, S. & Huhtala, T. 2003. Mentorointi - johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenettelmä. Painotalo Auranen Oy. Forssa.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Kauppakamari: Jokainen tarvitsee mentorin. Viro: Meedia Zone OÜ.
- Saari, M. 2013. Mentorointiohjelma esimiehen kehittymisen avuksi. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.6.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57561/Saari_Matias.pdf?sequence=1
- Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille : mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Alma Talent: Helsinki
- Tuomikoski, T. 2014. Mentorointiopas Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. AM Digipaino. Helsinki. Viitattu 3.7.2019. https://www.uniarts.fi/sites/default/files/OPAS_mentorointipareille.pdf
- Yli-Hynnilä, T. 2013. Mentorointi - mahdollisuus opiskelijalle. Opinnäyte. Vaasan yliopisto. Viitattu 12.6.2019. <https://www.tritonia.fi/fi/e-opinnaytteet/tiivistelma/5612/Mentorointi+-+mahdollisuus+opiskelijalle>

Arkimentori-hankkeen verkostoitumistilaisuuudet

PORI / RAUMA EUROPPA-PÄIVÄ
9.5.2018

Arkimentori-hanke 5/2018
Laatinut: Johanna Rastas-Tuominen &
Riitta Tempakka, SAMK

Porin ja Rauman alueen EU-hankkeet juhlistivat Eurooppa-päivää

Kansainvälistä Eurooppa-päivää vietettiin keskiviikkona 9.5.2018. Silloin suuri yleisö pääsi tutustumaan Rauman alueen EU:lta tukea saaneiden kehittämishankkeiden toimintaan ja tuloksiin. Tapahtuma oli haluttu viedä sinne, missä yleisöä on liikkeellä.

Eurooppa-päivä 9.toukokuuta on Euroopan rauhan ja yhtenäisyyden päivä. Ranskan ulkoministeri Robert Schuman ehdotti Pariisissa vuonna 1950 pitämässään puheessa Euroopalle uudenlaista poliittista yhteistyötä, joka tekisi Euroopan kansakuntien väliset sodat mahdottomiksi. Schumanin ehdotusta pidetään nykyisen Euroopan unionin alkuna.

Eurooppa-päivä on osa laajempaa EU alueellani -kampanjaa, joka tarjoaa kansalaisille erinomaisen mahdollisuuden ottaa selvää, miten EU:n varoja käytetään monipuolisesti heidän arkielämänsä parantamiseen, ja jakaa tätä tietoa muiden kanssa. Eurooppa-päivässä avasimme asiasta kiinnostuneille asiakaslähtöisen mentoroinnin periaatteita.



Eurooppa-päivän tapahtuma
Porin Puuvillassa ja SAMK -kampuksella
5.9.2018

(Kuva Johanna Rastas-Tuominen)

Helpompi Elämä -hanke Porin kirjastolla

"Helpompi elämä -hanke tarjoaa testialustan satakuntalaisille elämää helpottaville innovaatioille Porin kaupunginkirjaston tiloissa. Se antaa uusille keksinnöille näkyvyyttä ja käyttäjille mahdollisuuden testata niitä. Lisäksi hanke edistää satakuntalaista työllistymistä ja yrittäjyyttä sekä luo yhteisöllisyyttä. Innovaatio voi olla palvelu, sovellus tai tuote, kunhan se on esiteltävissä ja kokeiltavissa Porin kaupunginkirjaston tilassa eikä vaadi suuria puitteita toimiakseen. Innovaation tulisi olla satakuntalainen, yhteiskunnallisesti merkittävä ja ympäristöystävällinen. Sen ei tarvitse olla vielä markkinoilla, mutta keksintöä tulisi haluta kehittää. Kirjastossa asiakkaiden on turvallista tutustua tuotteeseen ja yritys on näkyvällä paikalla asiakkaiden tavoitettavissa." (<https://www.pori.fi/helpompi-elama-hanke>)



Arkimentori-hanke oli esillä Porin kaupunginkirjastossa viiden päivän ajan heinäkuussa 2018.
(Kuva: Jari Mustonen)

Osaamisen kerryttämistavat

Mentorointia voidaan soveltaa osaamisen kerryttämiseen esimerkiksi perehdytyksessä, projekteissa, eri alojen akatemoissa eli työelämälähtöisissä opinnoissa ja kansainvälistymisessä. Perehdytyksessä mentori opastaa uutta tekijää (aktoria) projektin tai työsuhteen alussa tehtävän vaatimiin osaamisiin. TKI-projekteissa eri aktiviteetit vaativat erilaista osaamista, jolloin mentorointi on yksi mahdollisuus vastuullisempaan rooliin siirryttäessä, esimerkiksi asiantuntijasta päälliköksi tai asentajasta työnjohtajaksi. Kansainvälistymisessä kulttuurien välisten taitojen omaksumisella on tärkeä merkitys yritysten pyrkiessä globaaleille markkinoille.

Erlaisista osaamisien kerryttämistavoista järjestettiin informaatiotilaisuus 18.9.2018 SAMKin kampuksella.

- o TKI projektit, Akatemit
- o Kansainväliset opinnot
- o AHOT, Aikaisemmin hankittu osaamisen tunnistaminen ja työn oppinollistaminen
- o Verkko-oppiminen



Opiskelijoiden perehdytys,
SAMK Pori
(Kuva Jari Mustonen)

PORIN PUUVILLA, AURINKOAREENA 27.9.2018

Arkimentori-hanke 9/2018
Laatinut: Marko Ylinen, SAMK

AurinkoAreena-tapahtuma järjestettiin kauppakeskus Puuvillassa, Porin päivänä 27.9.2018. AurinkoAreenan teemana oli porilainen energia. Arkimentorihanketta tapahtumassa oli esittelemässä Arkimentori-hankkeen aktori Mikko Reuna Porin Energiasta sekä hankkeen mentori Marko Ylinen SAMKista.



Aurinkoareena-tapahtuma Porin Puuvillassa 27.9.2018. Kuvassa aktori Mikko Reuna (vasen) ja mentori Marko Ylinen. (Kuva Meri Olenius)

SAMK PORI, SÄHKÖAKATEMIAN ESITTELY OPISKELIJOILLE
12.10.2018

Arkimentori-hanke 9/2018
Laatinut: Marko Ylinen, SAMK

SähköAkatemian esittelytilaisuus järjestettiin 12.10.2018 SAMKin Porin kampuksella. Arkimentori hanketta oli esittelemässä opiskelijoille Arkimentori -hankkeen mentori Marko Ylinen sekä tutkimusjohtaja Petteri Pulkinen SAMKista.

Sähköakatemia on uudenlainen tapa opiskella sähkötekniikkaa Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Opiskelija työskentelee osan ajasta yrityksessä ja näin saatu osaaminen tulee osaksi opintoja. Tilaisuudessa opiskelijoille esiteltiin myös Arkimentori-hanketta.



Kuva 1.



Kuva 2.

Kuva 1. SähköAkatemian ja Arkimentori -hankkeen esittelytilaisuus 12.10.2018 (Kuva Jari Mustonen)
Kuva 2. Mentori Marko Ylinen (vas.) ja tutkimusjohtaja Petteri Pulkinen (Kuva Tomi Glad)

SAMK PORI, OPO-PÄIVÄ 12.11.2018

Arkimentori-hanke 11/2018
Laatinut: Marko Ylinen, SAMK

SAMK tekee yhteistyötä Satakunnan alueen opinto-ohjaajien kanssa. SAMKin perinteinen syksyn OPOpäivä järjestettiin 12.11.2018. Arkimentorihanketta tilaisuudessa oli esittelemässä Arkimentori-hankkeen aktori Mikko Reuna, Porin Energiasta sekä hankkeen mentori Marko Ylinen, SAMK.



SAMK OPOpäivä Porin kampuksella 12.11.2018 (Kuva Jari Mustonen)

MEREMME TÄHDEN -TAPAHTUMA EUROOPPA-PÄIVÄ
9.5.2019

Arkimentori-hanke 5/2019
Laatinut: Mari Kujala, SAMK

Arkimentori-hanke oli mukana Meremme tähden Eurooppa-päivän tapahtumassa Raumalla. Tapahtuman teemana oli "Meressä riittää eloa, me saamme merestä eloa ja monelle meri merkitsee myös elinkeinoa. Itämeri on osa monia eri elämäalueita, unohtamatta kuitenkin haasteita meren tilassa." (Lähde <https://sub.samk.fi/events/meremmetahden/>)

Tapahtumassa esiteltiin mentorointimallia sillä ajatuksella, että mentoroinnin kautta voi hankkia uutta osaamista oman elinkeinonsa harjoittamiseen. Tapahtumassa vieraili päivän aikana yhteensä noin 470 henkilöä.



(Kuva Minna Keinänen-Toivola)

Rakennusteollisuuden ja ammattikorkeakoulujen kevätseminaari järjestettiin Kouvolassa 23.- 24.5.2019

Seminaarissa esiteltiin yrityksille ja ammattikorkeakouluille Arkimentori-hankkeessa järjestetty Teknologia työnä -tapahtuma. Tapahtuman konsepti herätti runsaasti kiinnostusta eri toimijoiden keskuudessa.

Yrityksen hyödyt –lisäarvo yritykselle

- ✓ Mentorointimallilla varmistetaan, että yritykset saavat jatkossa paremmin omaan tarpeeseensa kohdennettua osaavaa työvoimaa.
- ✓ Yrityksen ei tarvitse sitoutua työllistämään kyseistä opiskelijaa
- ✓ Saavat mahdollisuuden kouluttaa itselleen tulevaisuuden työntekijän
 - ✓ Yrityksen ennakoitavan ja tarvittavan osaamisvajeen mukaan (Esim. myynti, suunnittelu, tuotekehitys, tuotanto, hankinta)
- ✓ Saavat kokemusta potentiaalisesta ja motivoituneesta työvoimasta etukäteen
- ✓ Pilotoimaan hankkeessa kehitettävää mentorointimallia: yrityksen edustaja = mentori, tukee opiskelijaa kyseisessä tehtävässä tarvittavan osaamisen (esim. hiljaisen tiedon) saavuttamisessa
 - ✓ SAMKin asiantuntija seuraa, tukee ja kerää kokemuksia mentoroinnista aktoreilta ja mentoreilta



SUOMIAREENA: KANSALAISTORI,
15.-19.7.2019

Arkimentori-hanke 7/2019
Laatinut: Mari Kujala & Sanna Lindgren,
SAMK

SuomiAreenan kansalaistorilla oli SAMKin teltta jossa esiteltiin kolmea erityyppistä hanketta. Arkimentori-hankkeen lisäksi teltalla esiteltiin pöpöpelin kautta hygienia-asioita sekä sote-alan digipalveluiden kehittämistä. Hyvä sää ja pisteen keskeinen sijainti houkutteli viisipäiväisen tapahtuman aikana useita kävijöitä poikkeamaan SAMKin teltalla, päivittäin heitä oli useampi sata.

Kävijöiden kanssa virittyi monia hyviä keskusteluja. Keskeisiä aiheita keskusteluissa olivat opiskelun monenlaiset mahdollisuudet ja oppimistyylien kirjo. Keskusteluissa sivuttiin paljon työpaikalla oppimisen teemoja ja sitä, miten yksilöiden tarpeet opetuksessa ovat monenlaisia ja miten sen vuoksi on tärkeää kehittää ja mahdollistaa eri oppimis- ja opetustyyliä edelleen. Jatkuva oppiminen herätti paljon keskustelua sekä asian puolesta, että vastaan. Useampi vierailija pohti myös sitä, takaako uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen kuitenkin alaa vastaavaa työpaikkaa.

Kävijät saivat Arkimentori -hankkeen pisteeltä mukaansa tai pisteellä ratkaistavaksi mielenkiintoa herättäneen pulmapelin. Pisteellä vierailevat alkoivat innolla ratkaisemaan pulmaa, joka monilta onnistuikin helposti. Tarvittaessa kävijät saivat mentorointia, jotta pystyivät saavuttamaan ratkaisun. Pulmapelin kautta oli hyvä pohtia ja herätellä keskustelua siitä, miten ihmiset joka päiväisessä elämässään käyttävät mentorointia eli kokeneemman tietotaitoa hyödykseen. Tätä kautta saimme myös tuotua esille, miksi mentorointia ja hiljaisen tiedon jakamisen kehittämistä on erittäin tärkeää jatkaa ja ylläpitää myös työpaikoilla.



Kuva 1. Satakunnan ammattikorkeakoulun esittelypiste Kansalaistorilla, Eetunaukiolla. (Kuva SAMK)

SUOMIAREENA: KANSALAISTORI,
15.-19.7.2019

Arkimentori-hanke 7/2019
Laatinut: Mari Kujala & Sanna Lindgren,
SAMK



Kuva 2. SAMKin esittelypisteellä ollaan valmiina alkavaan Suomi Areena viikkoon.

Kuva 3. Esittelypisteellä keskustelua herättänyt pulmatehtävä.

Vapaaehtoista Palkatonta Avointa	Aktiivinen Mentori Yhdyshenki	Mentorointi	Taittele 5*5 ruudukko 3*3 ruudukoksi ja ratkaise kuva	Arkimentori
Parimentorointi Ryhmämentorointi Vertaismentorointi	Mentori	ARKI-MENTORI		Hiljainen
Mentorointi		samk Satakunnan ammattikorkeakoulu		Uuden tietoa
Hiljainen	Kasvata omaa osaamistasi		Mentorointi	Mentorointitapaamiset
Arkimentori		Arkimentori	Sopimus Suunnitelma	Aloituspäätös

PÄÄTÖSSEMINAARIT
1.10.2019 PORI
9.10.2019 RAUMA

Arkimentori-hanke 10/2019
Laatinut: Sanna Lindgren & Riitta
Tempakka,SAMK

Arkimentori-hankkeen päätösseminaarit pidettiin niin Porissa kuin Raumallakin. Tilaisuudessa oli mahdollisuus keskustella aamupalan lomassa Arkimentori-hankkeen teemoista ja tutustua hankkeessa valmistuneeseen oppaaseen. Seminaareihin tuli väkeä kohtuullisen hyvin niin työnantaja kuin työntekijä/opiskelijapuolelta.

Seminaari tuotti lisää yhteistyökumppaneita, mahdollisuuksia soveltaa mentorintimallia jatkossa ja Porin tilaisuus poiki jopa yhden sovittun työhaastattelun.

Loppuseminaari Pori:

- Rakennusalan yritys päätyi kutsumaankin opiskelijat aamupalalle, jossa mahdollisesti rekrytoivat. Olivat myös kiinnostuneita Winnovan työnohjaajakoulutuksesta ja pyrkivät osallistumaan siihen.
- Yksi työhaastattelu sovittiin.
- Rakennusliike sai ajatuksia tilaisuudesta, pieni yritys, asennustöitä työmailla, joten enemmän tarvetta ammattikoulun työntekijöille.

Loppuseminaari Rauma:

- Yhteistyö Winnovan kanssa, ei päällekkäisiä toimia vaan yhteistyötä ja täydentäviä toimia.
- Teknologia-alan yrityksessä otetaan mentorintimallia testaukseen.
- Hyviä yritys-yhteistyökontakteja
- Huolto ja kunnossapitoyritys oli kiinnostunut hitsauskortti -koulutuksista, yhteistyö konepuolelle. Konepuolelle tullaan jakamaan tietoa Arkimentori-mallista.



Kuva 1. Rauman loppuseminaarissa käytiin mielenkiintoisia keskusteluja aamupalan lomassa. Kuva: Karla Castano

Hiljaisen tiedon jakaminen on keskeinen osa mentorointia. Mentorointi on varteenotettava tapa opiskella uutta osaamista monimuotoisesti, ja samalla se on yksi jatkuvan oppimisen menetelmistä.

Mitä mentorointi pitää sisällään? Millaiselle osaamiselle on tarve? Minkälainen mentorointisopimus on? Miten yrityksestä löytyy motivoitunut mentori jakamaan tietotaitoaan? Millä tavoin mentorointiprosessia seurataan ja annetaan palautetta? Mitkä ovat mentoroinnin tulokset? *Mentorointi tekniikan alalla* antaa vastauksia näihin kysymyksiin. Se pohjautuu Satakunnan alueen mikro- ja pk-sektorin yritysten ja Satakunnan ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden yhteistyönä toteuttamaan ESR-rahoitteisessa Arkimentori-hankkeessa saatuihin tuloksiin.

ISBN 978-951-633-304-8 (verkkójulkaisu)

