

# Mentorointiohjelman kuulumisia



Varatoimitusjohtaja Leena Linnainmaa  
Keskuskauppakamari

**KAUPPAKAMARI**

# Pääviesti: hyvin menee

---

- Mentoroitavien antama arvosana ohjelmalle 4,22 (asteikko 1-5)
  - Kukaan ei antanut 1 tai 2
- Kommentteja:
  - *”äärimmäisen tärkeää ja antoisaa on myös ollut ns. vapaaehtoinen ohjelma”*
  - *”Loistava ohjelma, joka on jo nyt avartanut osaamistani ja ymmärrystäni paljon. KIITOS”*
  - *”Tällaiset verkostot ovat kullanarvoisia”*
  - *”En ole yksin haasteiden keskellä”*
  - *”Näkemykseni strategisesta johtajuudesta on syventynyt ja laajentunut”*
  - *”Antaa uutta osaamista ja näkemystä mentorille”*

# Tapaamisten määrä

---

- Suurta vaihtelua, vähimmillään 3, enimmillään 7 tai enemmän
- Jos nyt vasta 3 tapaamista, kalentereita olisi syytä katsoa ja pyrkiä sopimaan pitemmälle aikavälille useita tapaamisia

# Toiveita

---

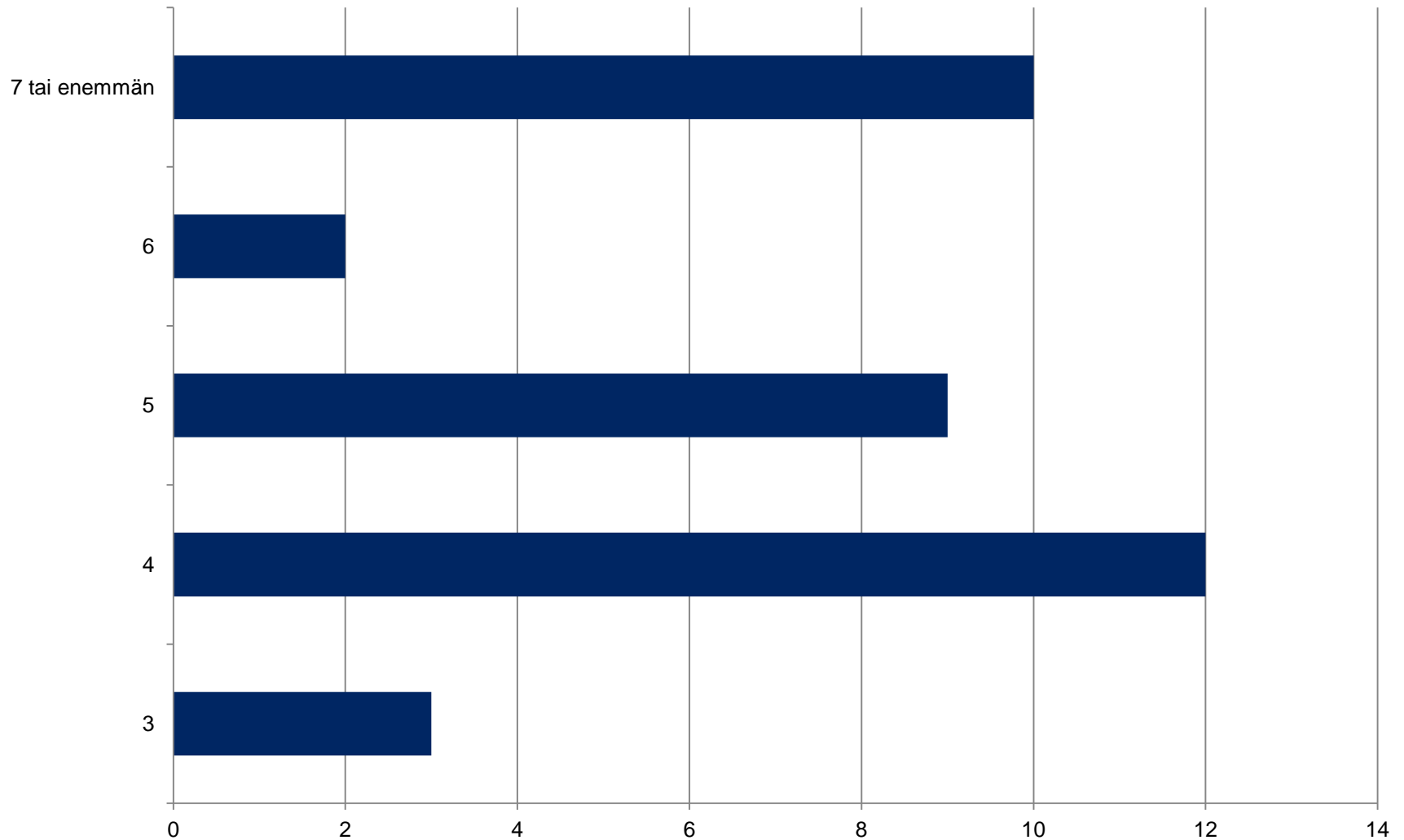
- Tähän voisi yhdistää hallitusammattilaiskoulutusta
- Myös mentorin ajankäytön haasteiden ymmärtäminen
- Olisi hyvä laatia mentoreille etukäteen mentorointiin liittyvän käsitteistön ja työkalujen kuvaukset
- Mentoreihin tutustuminen
- Mentori eri toimialalta
- Yhteisten tapaamisten keskitetty lista
- Kalenterivaraukset heti ohjelman alussa
- Speed dating tapaamiskierros hallitusten nimitysvaliokuntien edustajien / suoramakukonsulttien kanssa
- **Aiheisiin:** muutosjohtaminen/aktiivinen uran kehittäminen/radikaali uranvaihto/miten hakeutua aktiivisesti liiketoiminnan johtotehtäviin/kriisijohtaminen/Kuinka myyn (ajatukseni)

# Kysely aktoreille, helmikuu 2013

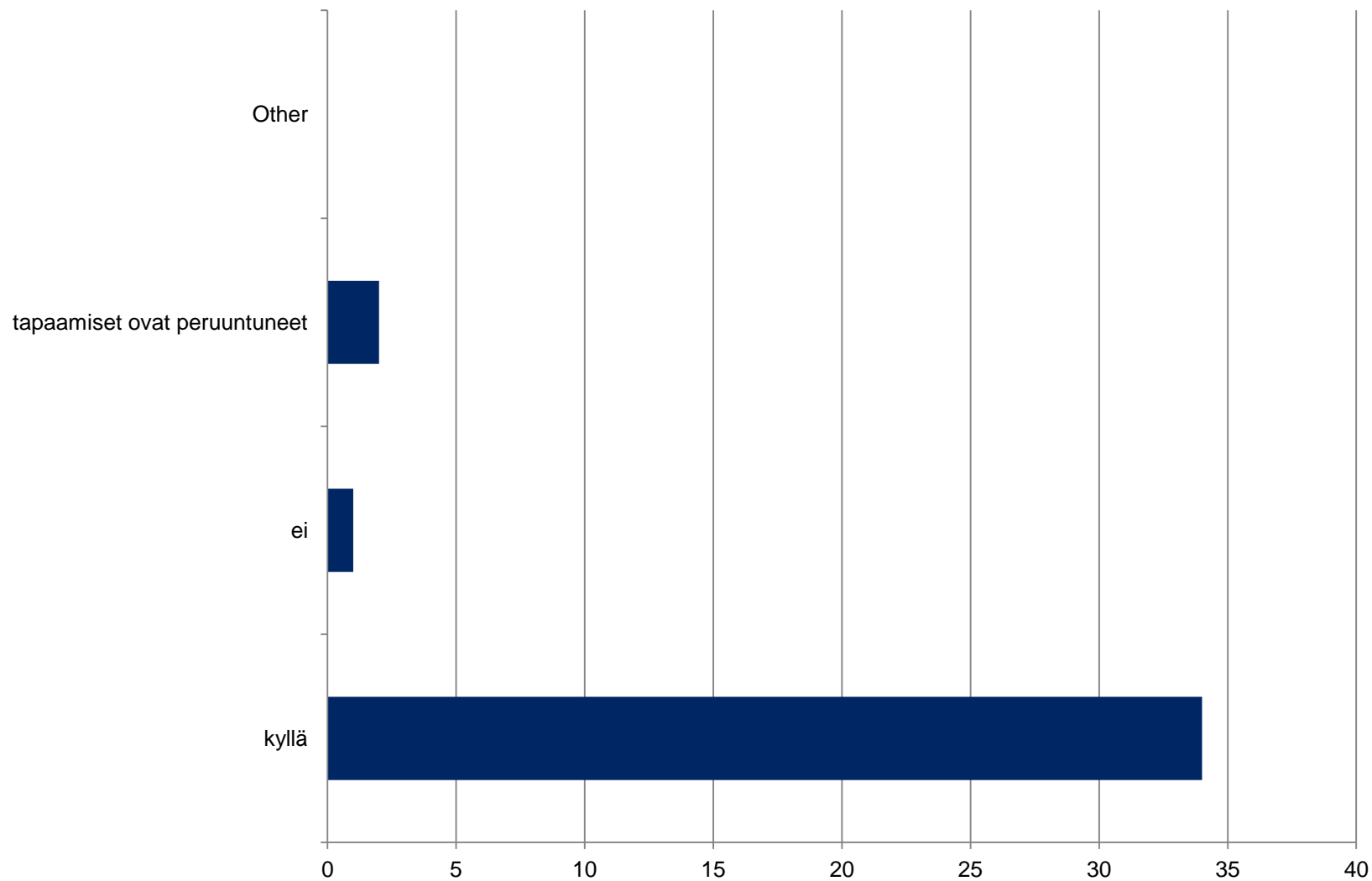


**KAUPPAKAMARI**

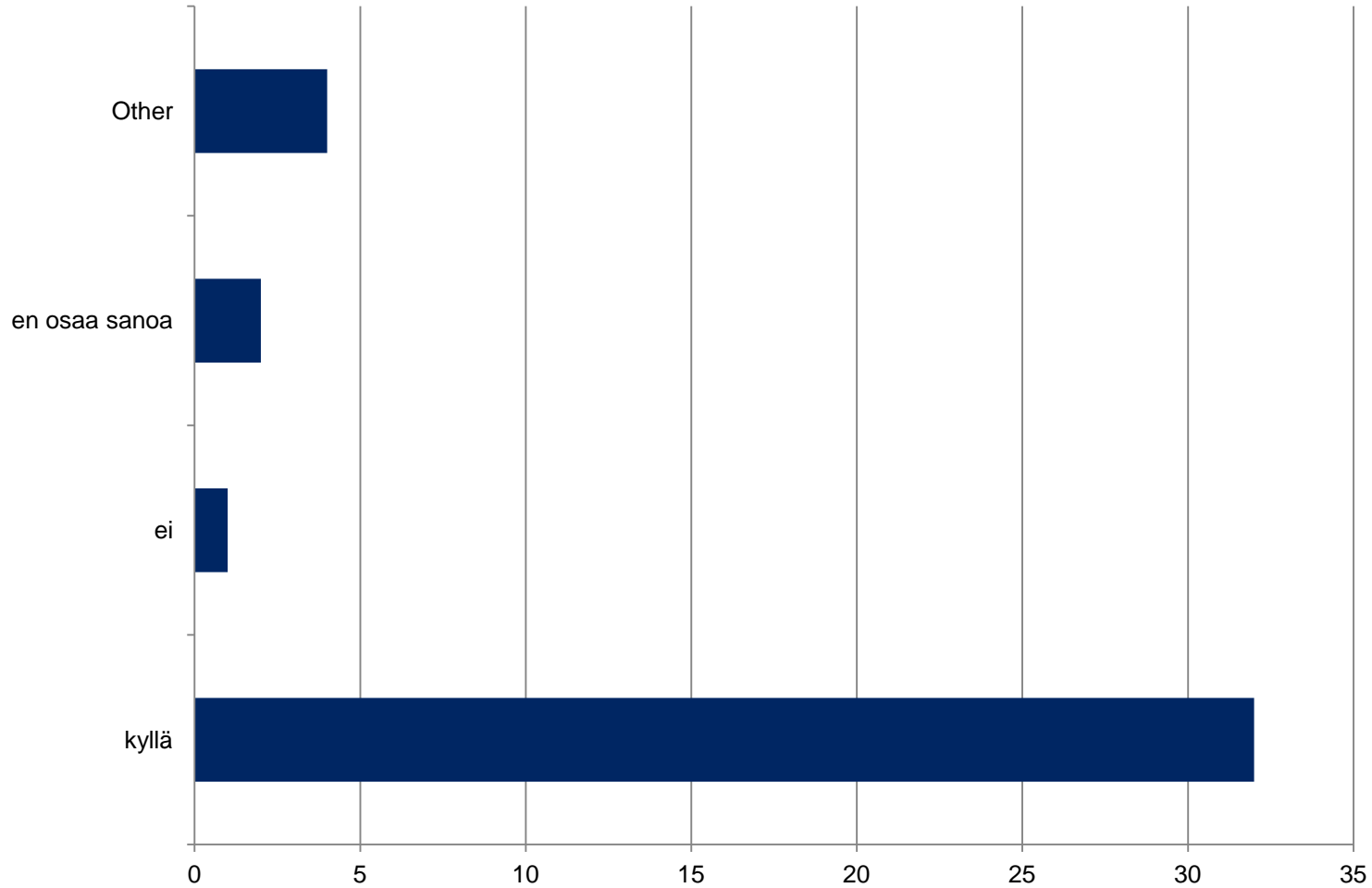
# 1. Kuinka monta kertaa olette tavanneet mentorisi kanssa?



## 2. Onko mentorisi varannut riittävästi aikaa tapaamisiin?

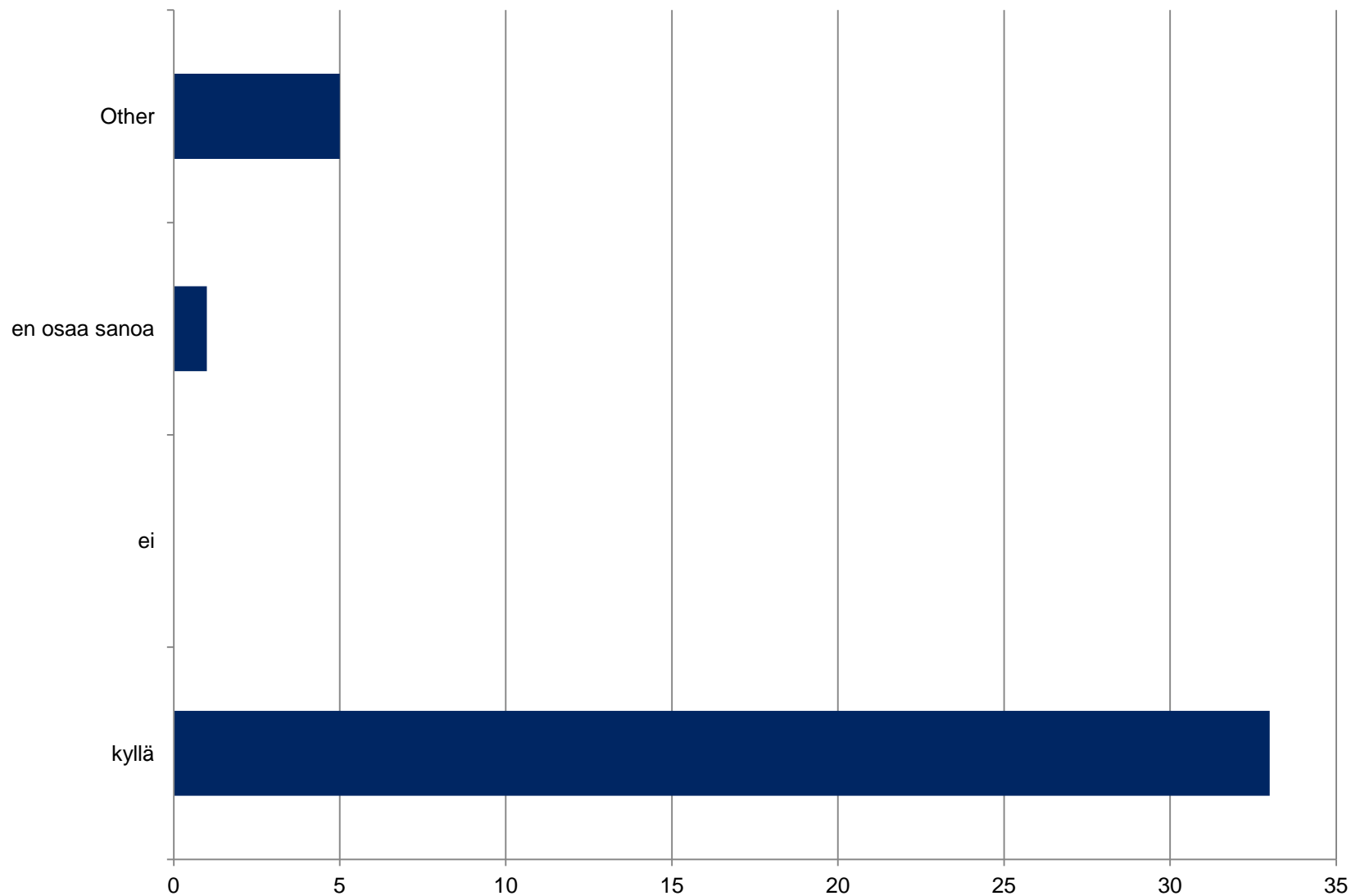


### 3. Onko mentorisi ollut riittävän valmistautunut tapaamisiin?

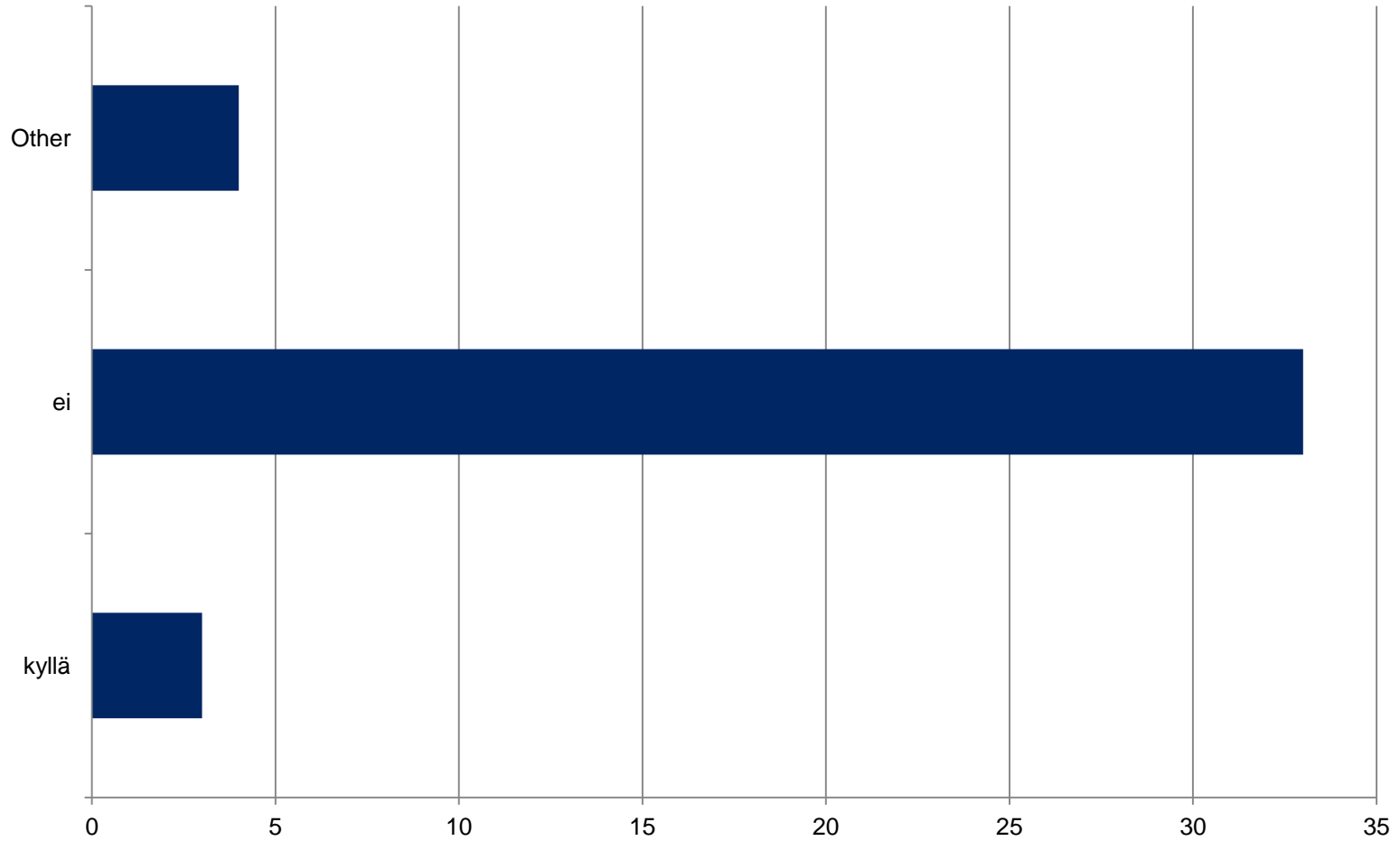




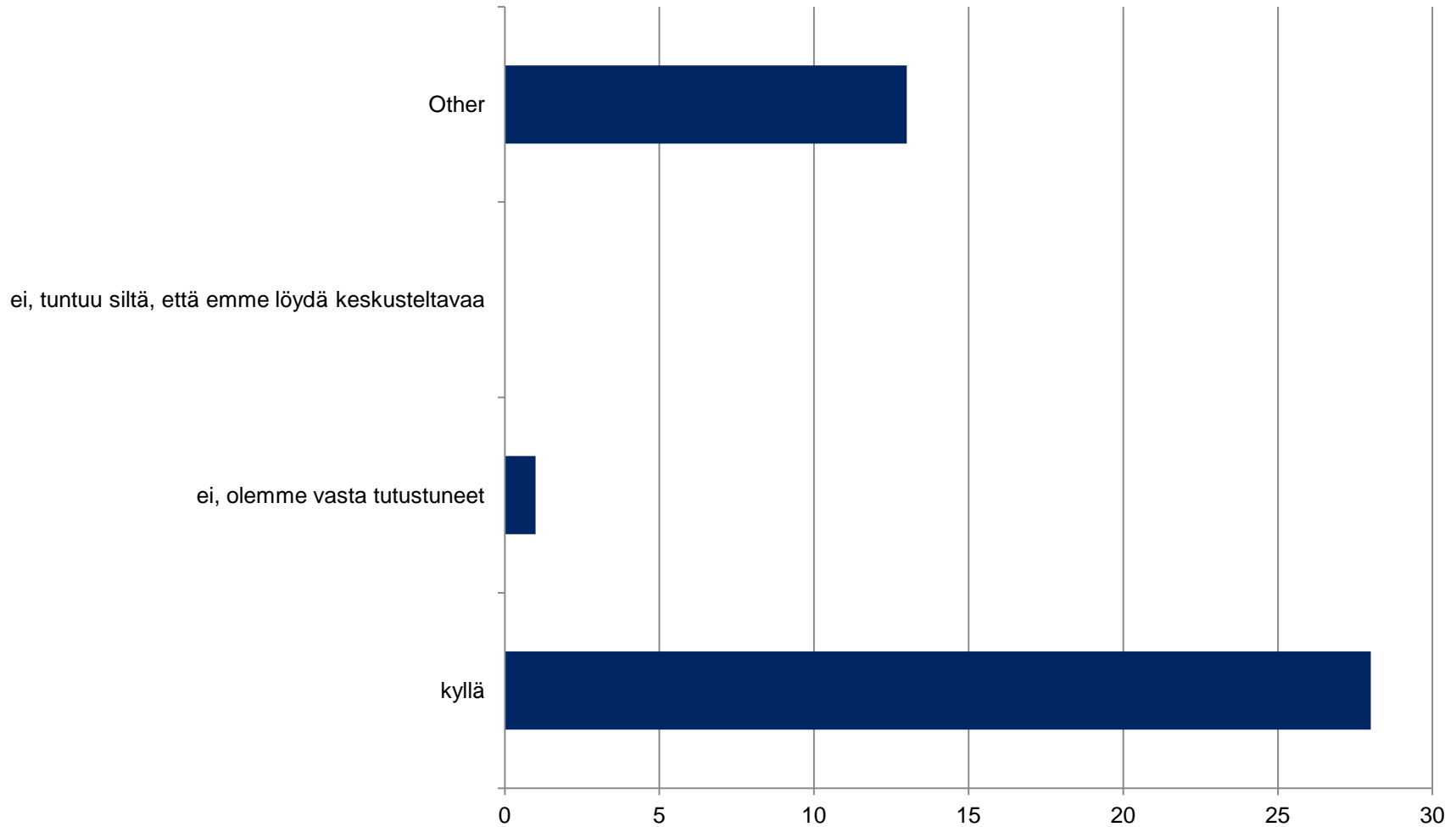
#### 4. Oletko itse ollut riittävän valmistautunut tapaamisiin?



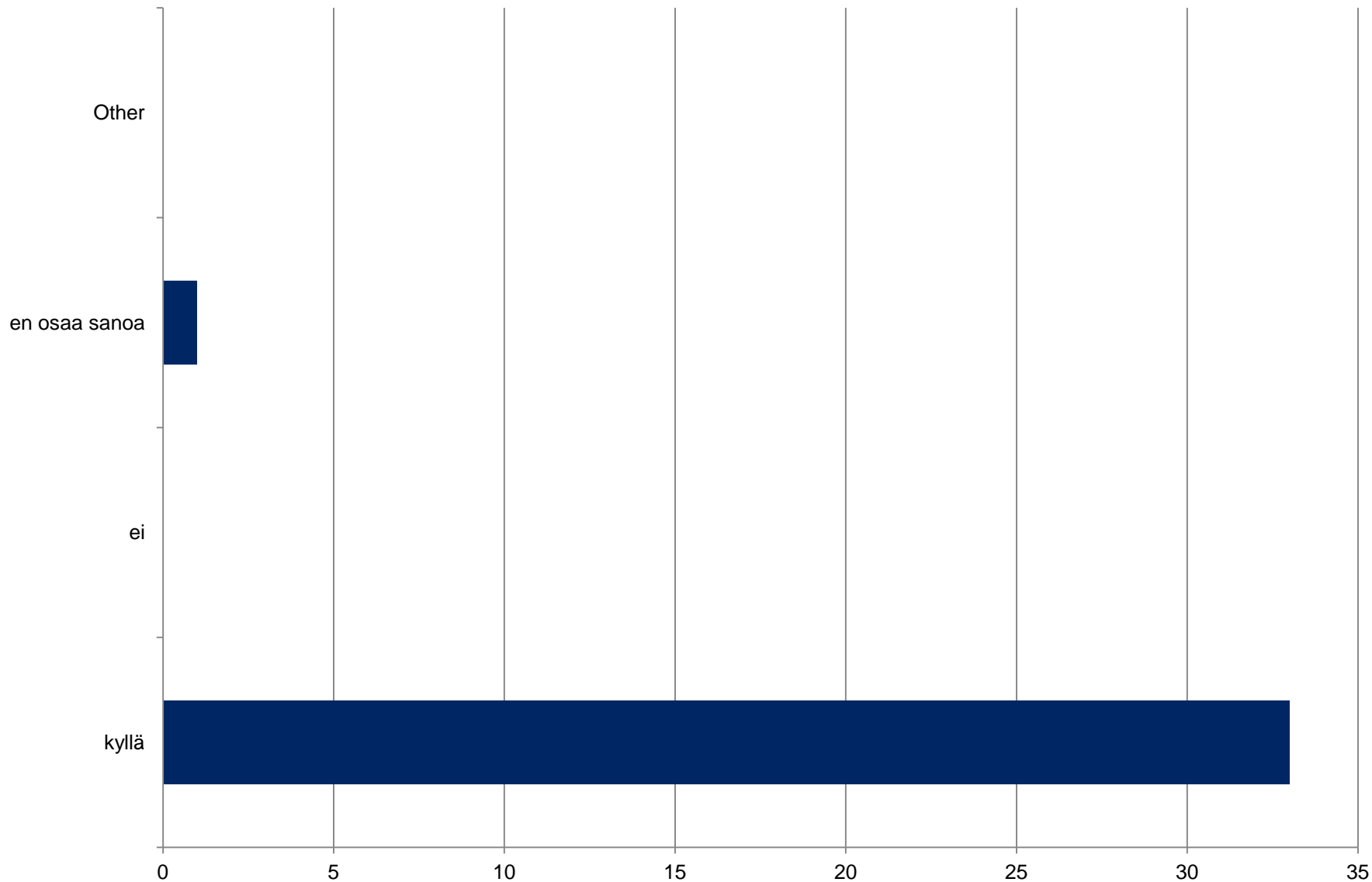
## 5. Tarvitsetko lisää tukea siihen, miten tapaamisiin tulisi valmistautua?



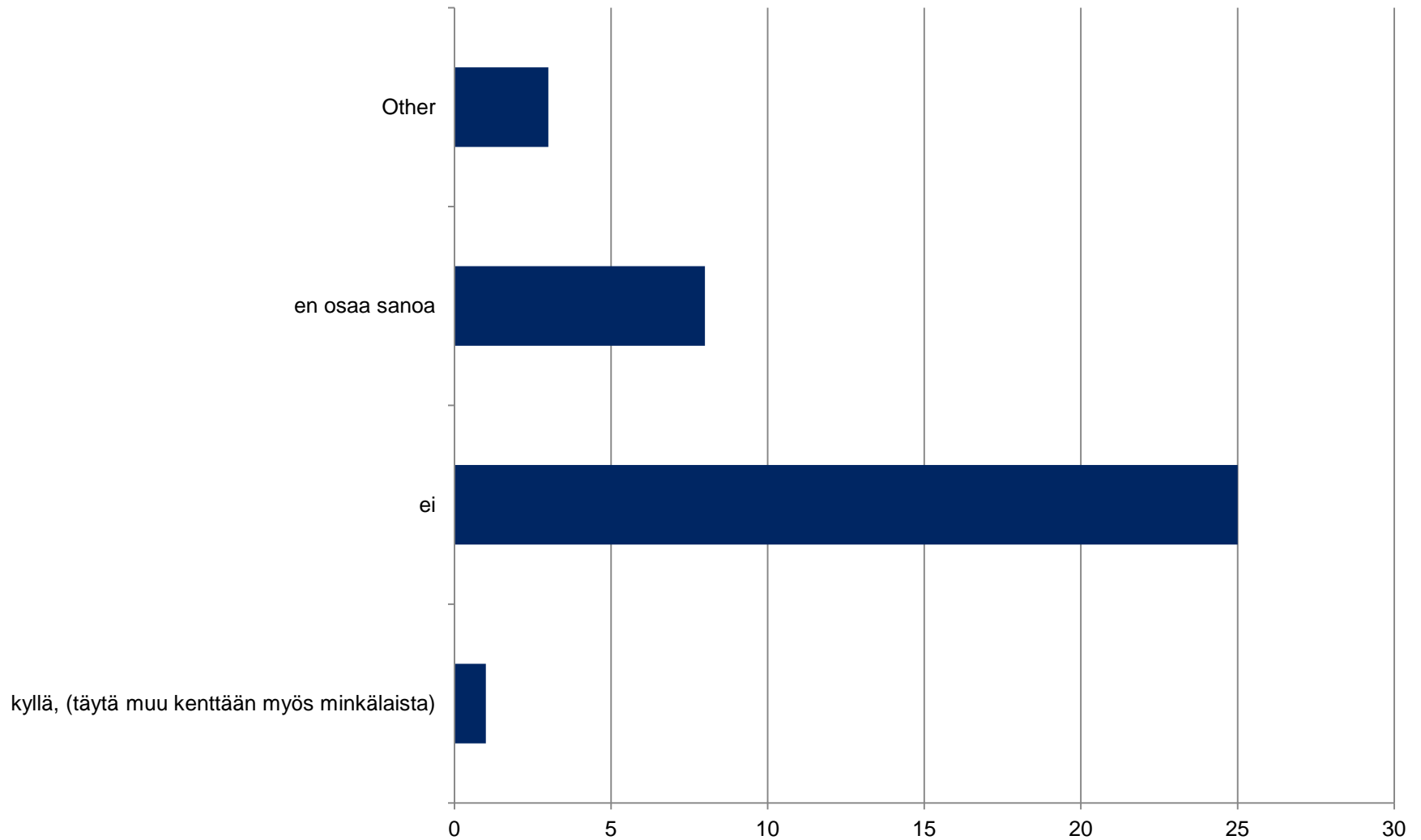
## 6. Oletteko edistyneet mentorisi kanssa oman urasi edistämisen kannalta?



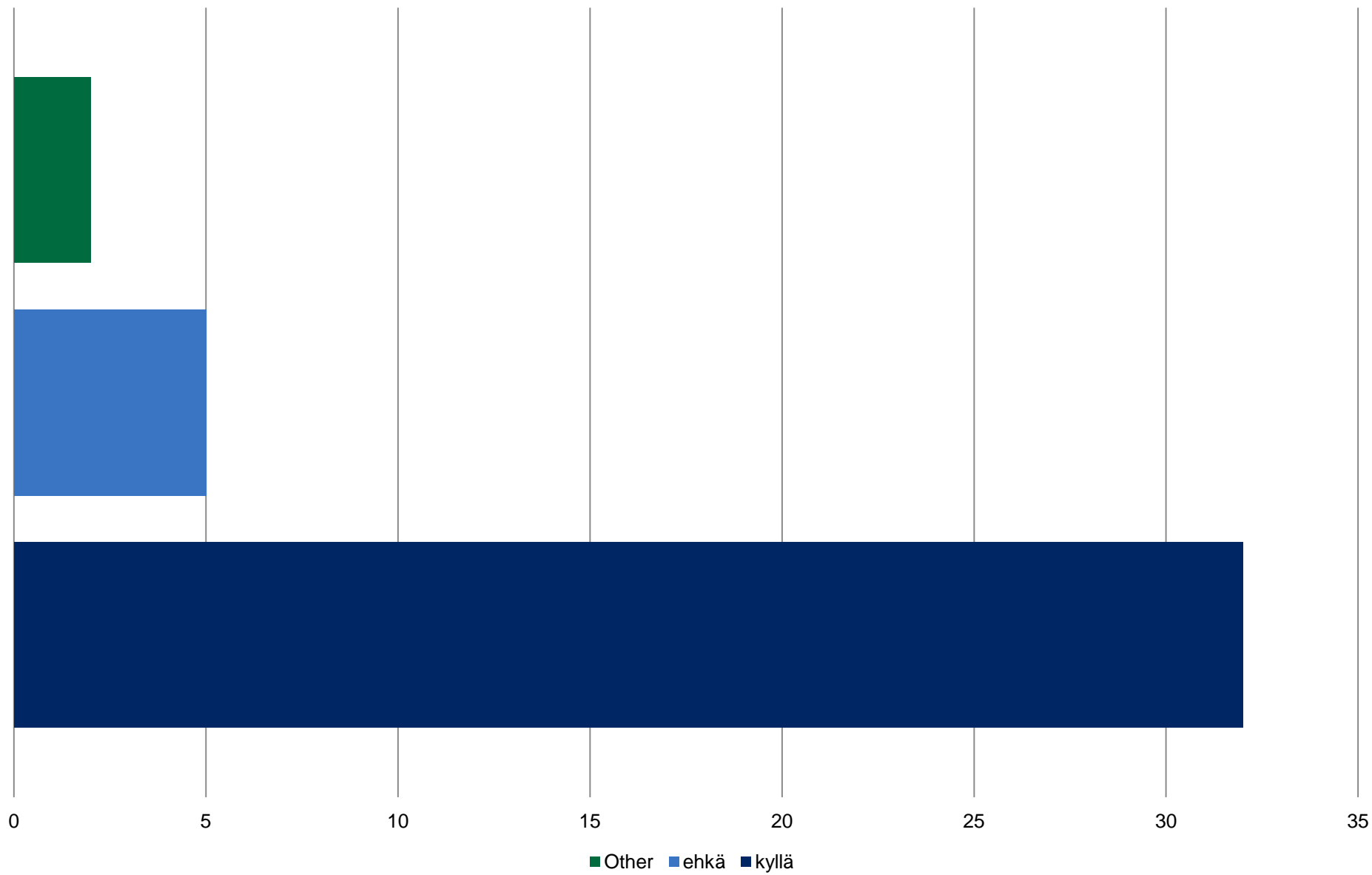
## 7. Oletko kokenut tapaamiset mentorisi kanssa hyödyllisiksi?



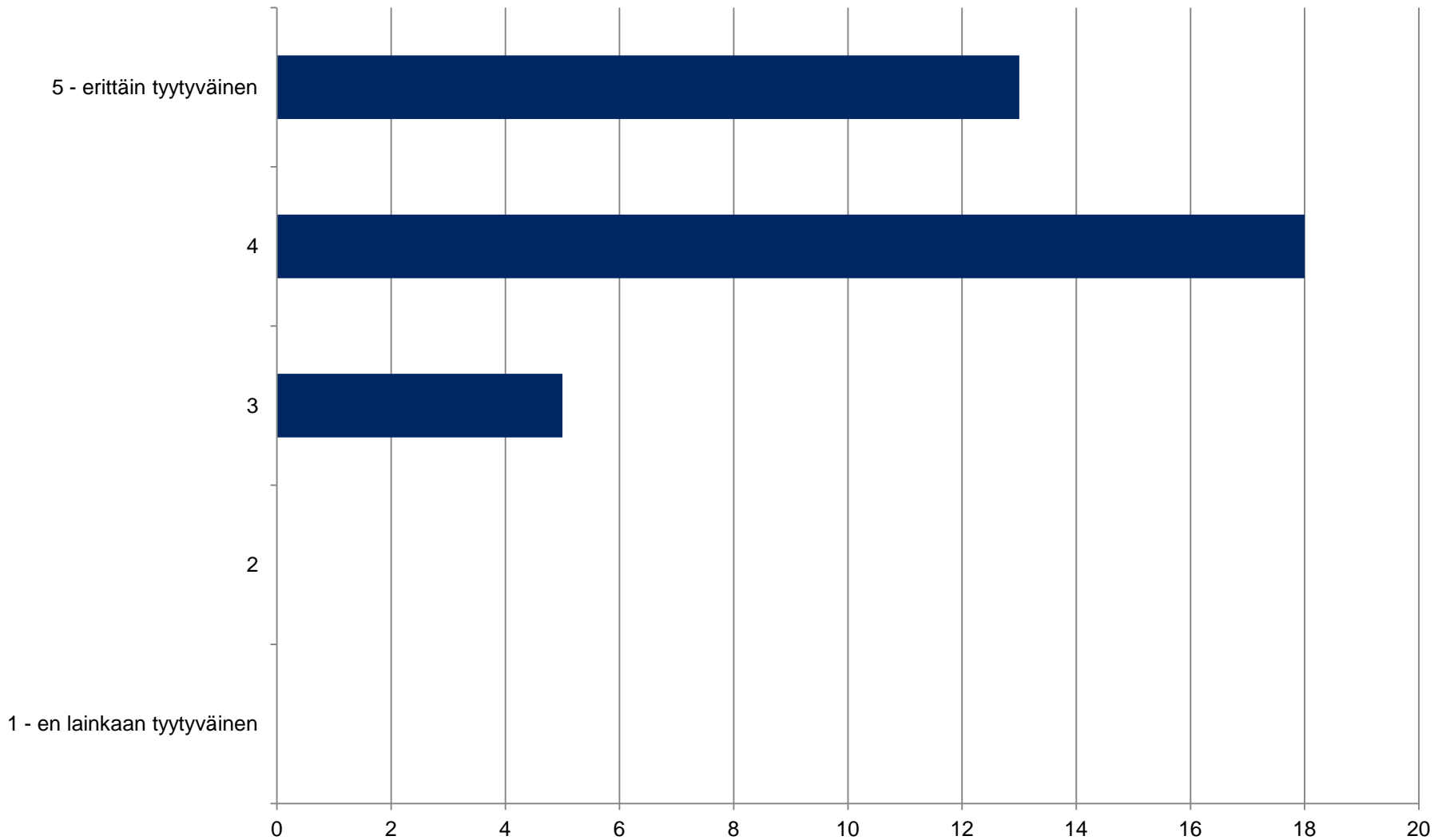
## 8. Tuntuuko sinusta, että mentorisi kaipaisi ohjausta mentorointiprosessissa?



## 9. Minun ja mentorini välille on rakentunut onnistunut mentorointisuhde



## 10. Kuinka tyytyväinen olet ollut mentorointiohjelman tähänastiseen sisältöön?



# 12. Keskeisin minua auttanut havaintoni ohjelman aikana?

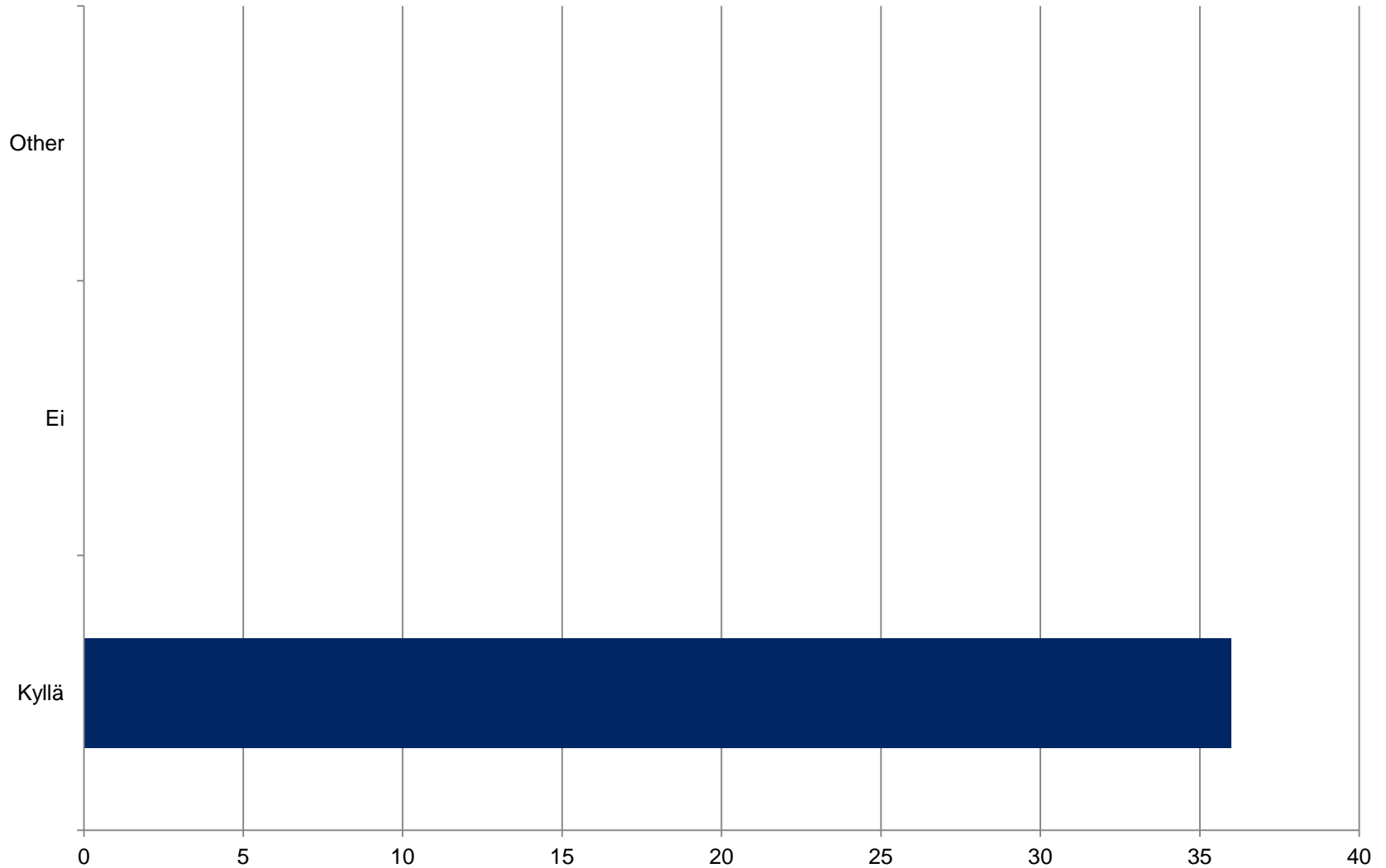
- "Merkittävin havainto on, että oma ajatus hyvästä johtamisesta on loppujen lopuksi hyvin yksintertainen periaatteiltaan, mutta näyttää siltä, että sen jalkauttaminen käytäntöön on hyvinkin vaikeaa eikä toteudu monissakaan paikoissa täysin. Keskustelut mentorin kanssa (eli menestyneen huippujohtajan ajatukset) tukevat sitä, että oma ajattelutapa on oikeansuuntainen ja on vain puskettava tulta päin vaikka välillä näyttää aika toivottamalta.
- Mentori antaa henkistä tukea ja voimaa jatkaa johtamiseen liittyvää työtä vaikeuksista huolimatta."
- "Olen ymmärtänyt itsekin että olen ammattijohtaja ;)
- Mentorini antama positiivinen palaute käymissämme keskusteluissa on entisestään auttanut minua jäsentämään omaa rooliani nykyisessä toimintaympäristössämme. Mahtavaa saada positiivista palautetta kun roolinkin puolesta sitä ei harvoin muutoin saa.
- Ja aivan parasta on aktoriporukka ja lyhyessä ajassa syntynyt ryhmähenki."
- Mikä rikkaus onkaan se, että ei ole jämähtänyt saman organisaation palvelukseen koko työurakseen. Hyppäämällä tuntemattomaan on menettänyt suuren työnantajan etuja mutta toisaalta on oppinut niiiiiin paljon enemmän kuin "turvalliselle oksalle" jääneet "siskot" ;).
- "Ylimmässä johdossakaan työstentelevän ei tarvitse itse tietää lopulta kaikesta kaikkea. Vaikka se tuntuu ehkä itsestään selvältä toteamukselta, tulee usein asetettua itselleen mielessään esteitä, sillä perusteella, että nämä ja nämä aukot kompetensseissa on vielä täyttämättä.
- Olen myös havainnut, että suurimassa osassa yrityksiä painitaan varsin samanlaisten haasteiden kanssa ylimmässä johdossa: orgaanisen kasvun vaikeus, leadership vs. management, muutoksen implementointi ym. Näin ollen urakehitys toimialalta toiselle voisi toimia ihan hyvin.
- Johtajana kasvaminen ei ole kiinni vain tiedollisten ja taidollisten asioiden oppimisesta. Ihmisenä kasvaminen on tullut minulle yhä tärkeämmäksi.
- "Hyvä johtaminen perustuu perusasioihin; arvoihin, ihmisten arvostamiseen jne"
- "Olen saanut tukea sille, että olen ihan omin voimin ja omalla osaamisellani päässyt siihen, missä olen, ja jatkamassa matkaa menestyksekkäästi juuri näillä samoilla eväillä. Kun itse tuntee riittämättömyyttä mutta saakin tunnustusta, on helpompi luottaa omaan osaamiseen jatkossakin.



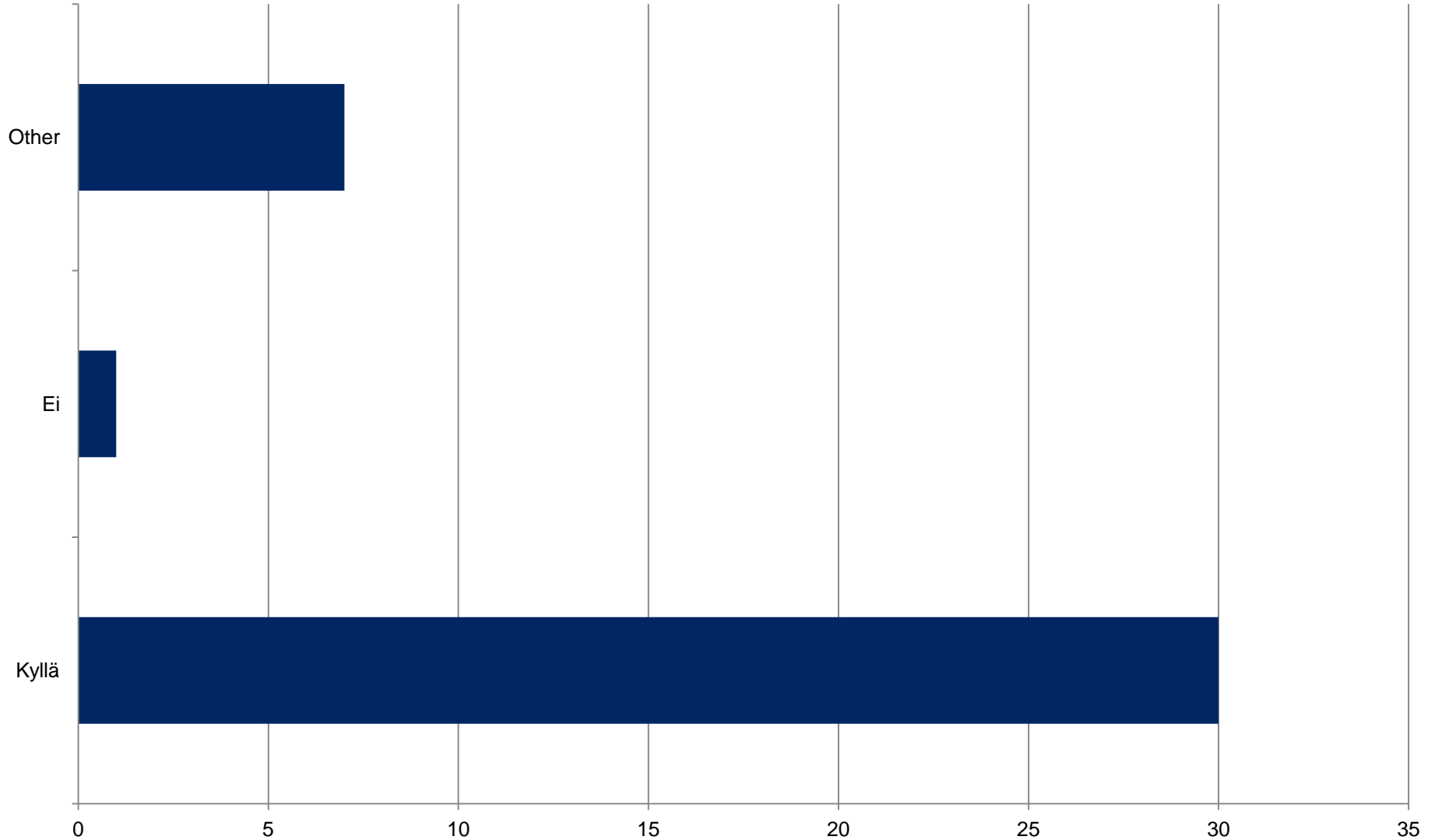
# 12. Keskeisin minua auttanut havaintoni ohjelman aikana?

- Ainakin, että olisi hyvä oppia katsomaan asioita lintuperspektiivistä. (Muutakin, mutta nyt loppuu valitettavasti aika kirjoitella)
- Mentorointikeskustelut ovat pakottaneet miettimään huolella, mikä itseä kiinnostaa, mitä osaa ja mitä erottavia tekijöitä itsellä on.
- Mentorointikeskusteluissa saadut kotiläksyt ovat olleet hyviä, koska on ollut pakko raivata tilaa tehdäkseen ne ja näin on tullut otettua askelia, jotka muuten olisivat todennäköisesti jääneet mukamaskiireen vuoksi ottamatta.”
- Pitää todella työskennellä sen eteen, että itselle kirkastuu omat tavoitteet
- Havainto, että omaan hyvät johtamistaidot. Olen jopa rohkaistunut olemaan mentorini kanssa asioista eri mieltä sellaisista periaatteista joita haluan ehdottomasti omassa johtamisessani noudattaa! Olin tästä havainnosta ensin vähän hämilläni kunnes osasin olla rohkeudestani ylpeä.
- En ole yksin haasteiden keskellä. Joku toinen on kokenut samanlaisia tilanteita ja voi tuoda keskusteluun erilaisia näkökulmia ja ratkaisuvaihtoehtoja.
- Mentorointiohjelma on auttanut minua kiteyttämään tavoitteeni ja kehityskohteeni. Mentorini on auttanut minua löytämään konkreettisia toimenpiteitä, joilla olen päässyt eteenpäin kehityskohteissani.
- Kyllä se on omasta aktiviteetistä kiinni miten paljon saa irti keskusteluista

### 13. Suositteletko mentorointiohjelmaa tuttavillesi, jos Keskuskauppakamari järjestäisi ohjelman uudelleen?



## 14. Olisitko itse valmis toimimaan mentorina, jos Keskuskauppakamari järjestäisi ohjelman uudelleen?



# 15. Muu viesti, jonka haluat jakaa taustaorganisaatiolle, aktoreille tai mentoreille?

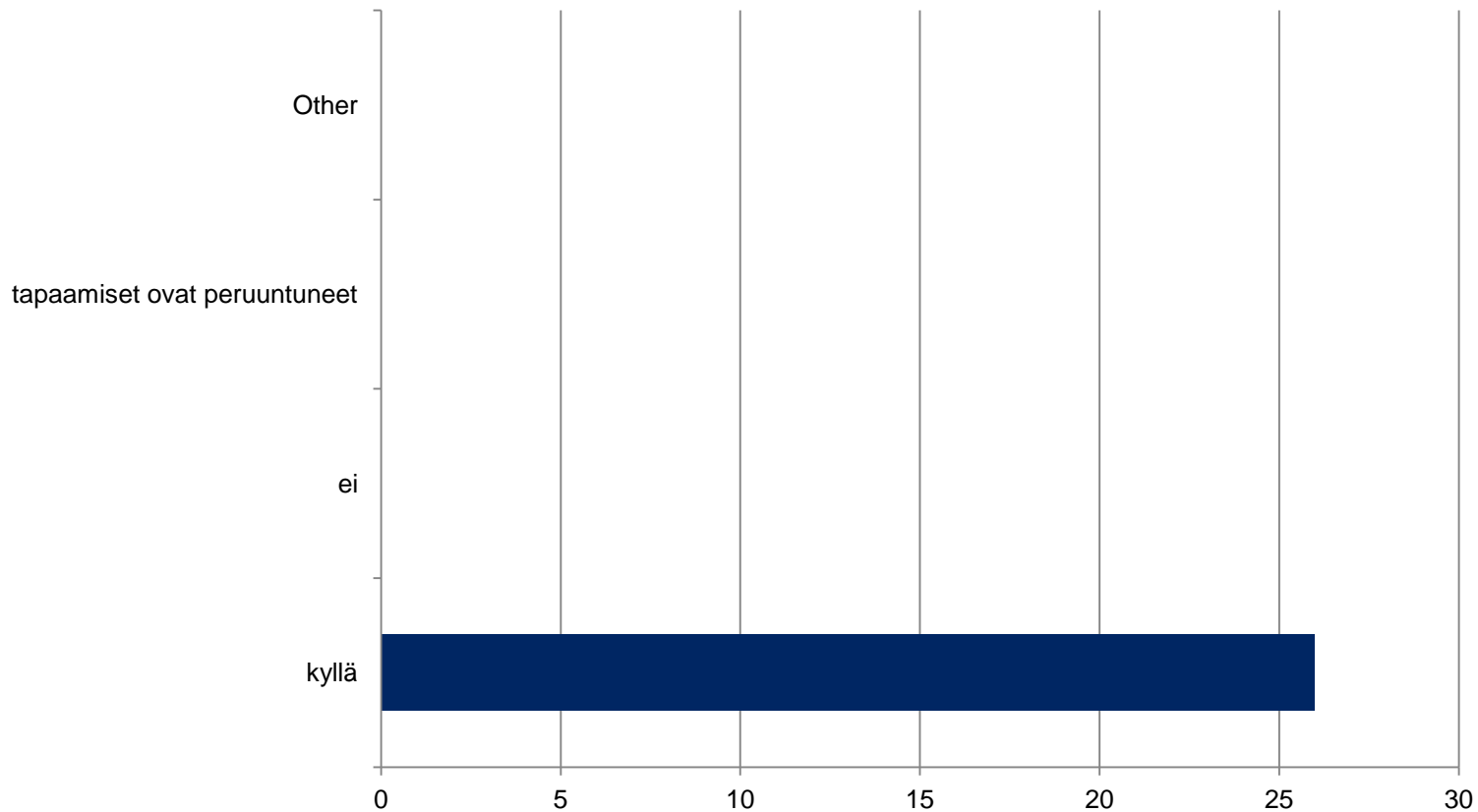
- Mentorointi onnistuisi paremmin jos kalenterivaraukset tehtäisiin heti ohjelman alussa jolloin tapaamisiin ei jäisi niin pitkä väli työkiireiden takia. Meillä on nyt yli kolmen kuukauden tauko ja se on liian pitkä aika. Jotkut ovat näin toimineetkin mutta ehkä sitä kannattaisi painottaa ohjelman alussa että aikaa pitää löytyä jos lähtee mentoroimaan.
- "Tämä valittu naisporukka on ollut erittäin mukava, samanhenkinen ja keskustelut henkilöiden kanssa antavat myös omaan työhön entistä laajemman näkemyksen ja ne auttavat irtaantumaan siitä kovin suppeasta ajattelutavasta johon helposti urautuu.
- Tällaiset verkostot ovat kullannarvoisia!"
- "Minulta on useat kysyneet järjesteäänkö ohjelmaa jatkossa ja toivon että tästä ohjelmasta tulee käytäntö jossa uusi setti alkaa vaikka joka toinen vuosi. Tärkeää on että jatkossa alumnitoiminta pidetään aktiivisena jolloin verkoston laajuus kasvaa ja yhteydet uusien ja edellisten ohjelman kävijöiden välillä kasvaa.
- Harmillista että mentorit ovat olleet vähä laiskoja osallistumaan virallisen ohjelman ulkopuolisiin tilaisuuksiin vaikka tarjolla on ollut erittäin laadukkaita puheenvuoroja (esim. Vanjoki) - mentoritkin olisivat voineet olla aktiivisempia järjestämään koko joukolle esim. yrityskäyntejä edustamissaan yrityksissä ja kuinka näissä on esim. hallitusten jäsenten valinta järjestetty ja jakaa mahdollisesti koko porukalle osaamistaan hallitustyöskentelystä sekä busineksen johtamisesta."
- Suuri kiitos kaikille ohjelman toteutuksessa mukana olleille.
- Aurinkoista kevättä!
- Kiitos hyvästä ohjelmasta ja mielenkiintoisesta mahdollisuudesta verkottua ja jakaa kokemuksia!
- Mentoreille voisi antaa apuja erilaisten työkalujen ja -tapojen käyttöön mentoroinnissa. Meillä on ollut hyviä keskusteluja, mutta jotenkin tuntuu, että mentorilla voisi olla roolia oman kehitykseni kannalta enemmän, jos hän voisi auttaa minua löytämään omia vahvuuksiani myös muuten. En tiedä, mitä apukeinot voisivat olla, mutta jotain mikä auttaisi siirtämään keskustelua vain työhöni liittyvistä asioista enemmän myös minuun liittyviin asioihin.
- "Loistava ohjelma, joka on jo nyt avartanut osaamistani ja ymmärrystäni paljon.
- KIITOS"
- Kiitos teille kaikesta ohjelman eteen tekemästänne työstä!
- "Kiitos, kun järjestitte!

# Kysely mentoreille, helmikuu 2013

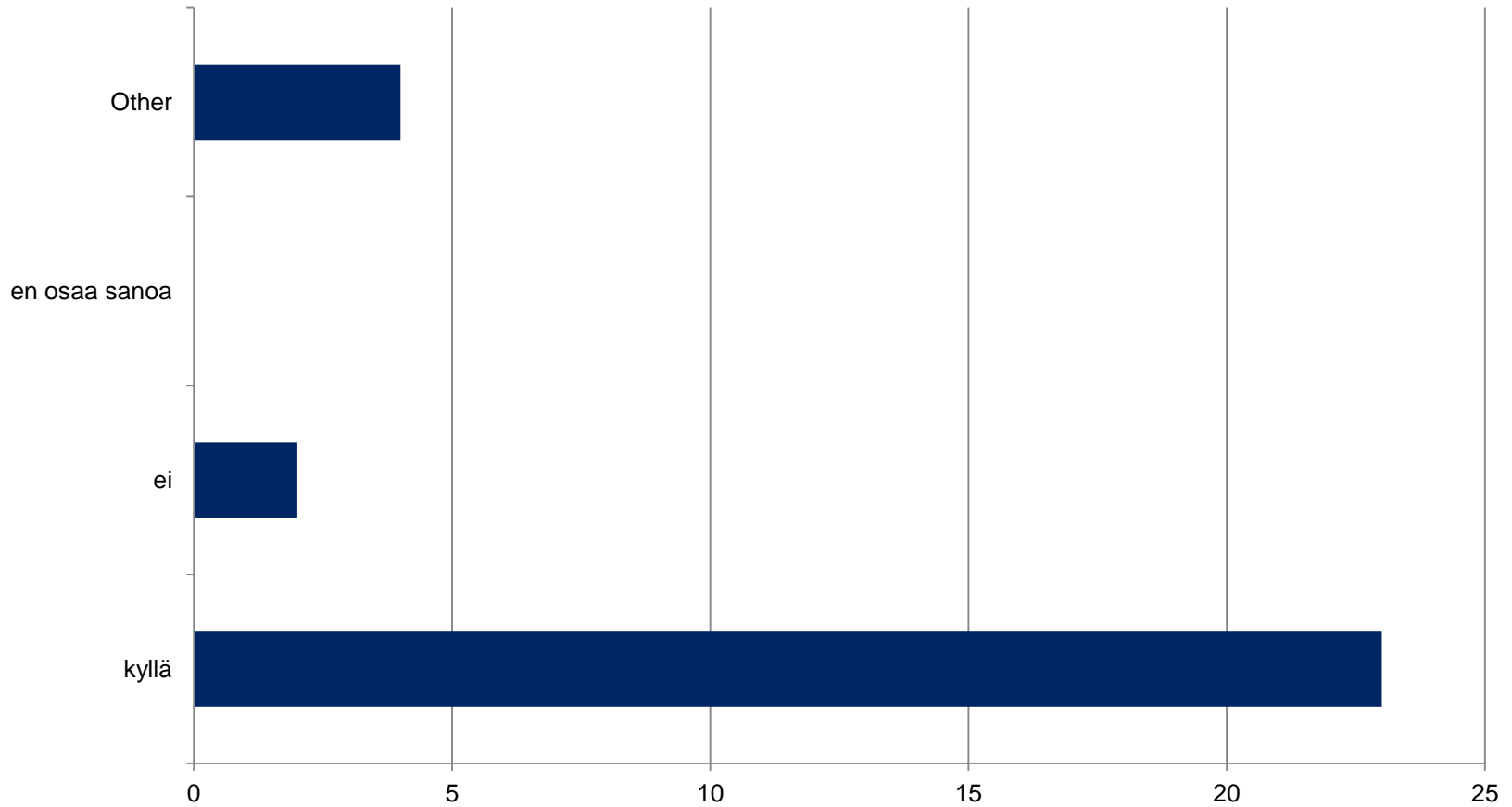


**KAUPPAKAMARI**

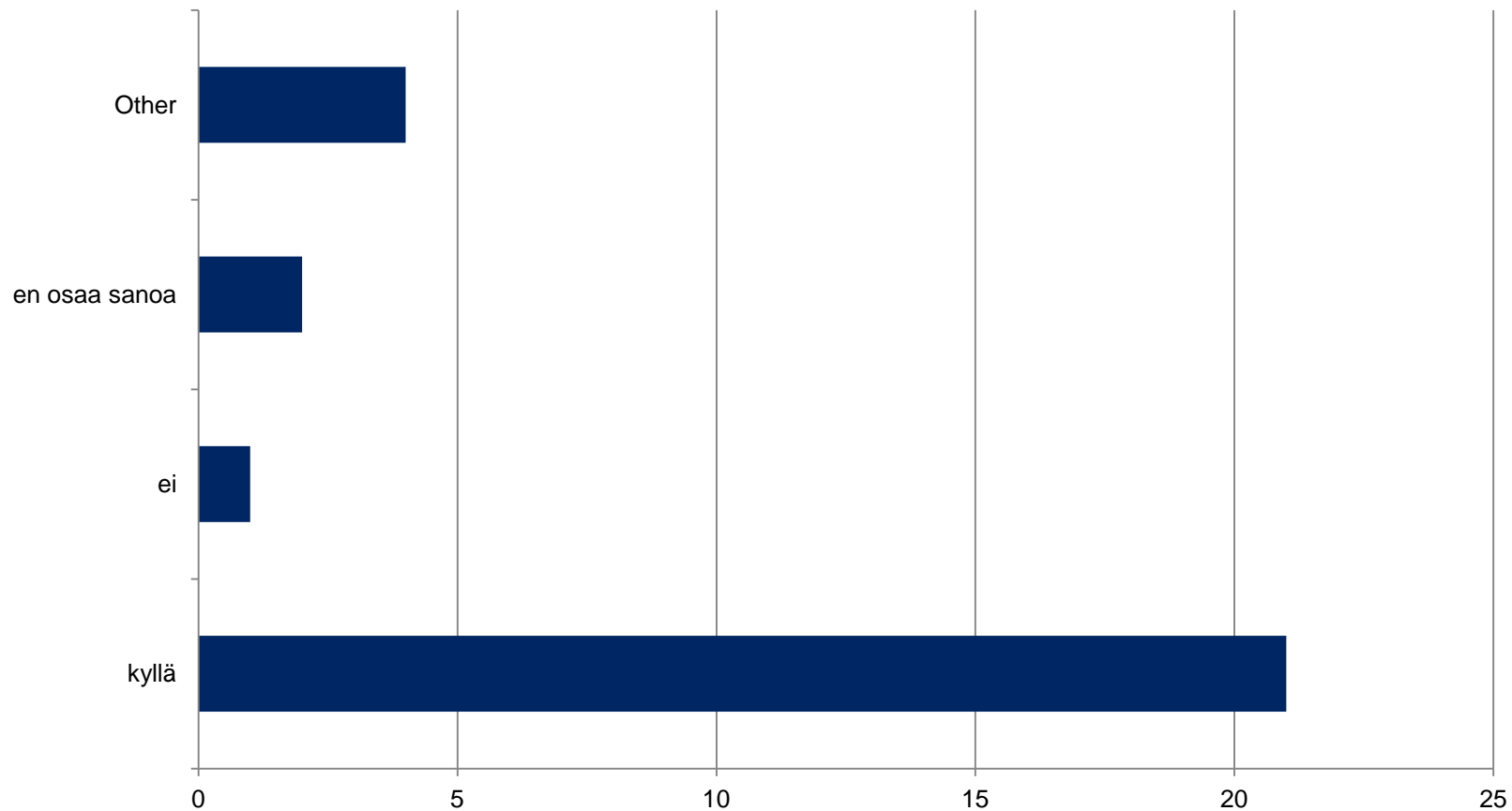
## 2. Onko aktorisi varannut riittävästi aikaa tapaamisiin?



### 3. Onko aktorisi ollut riittävän valmistautunut tapaamisiin?

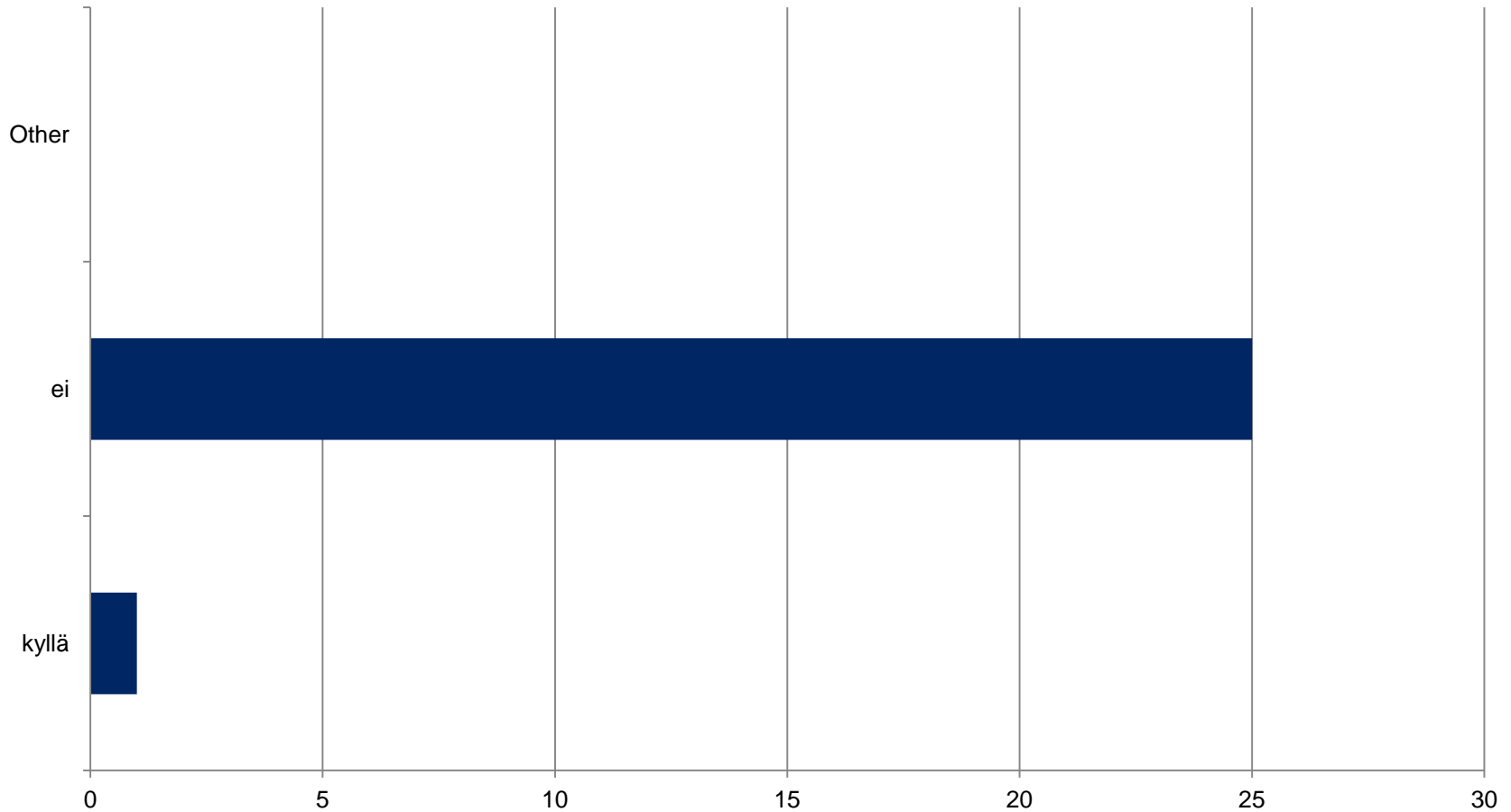


#### 4. Oletko itse ollut riittävän valmistautunut tapaamisiin?

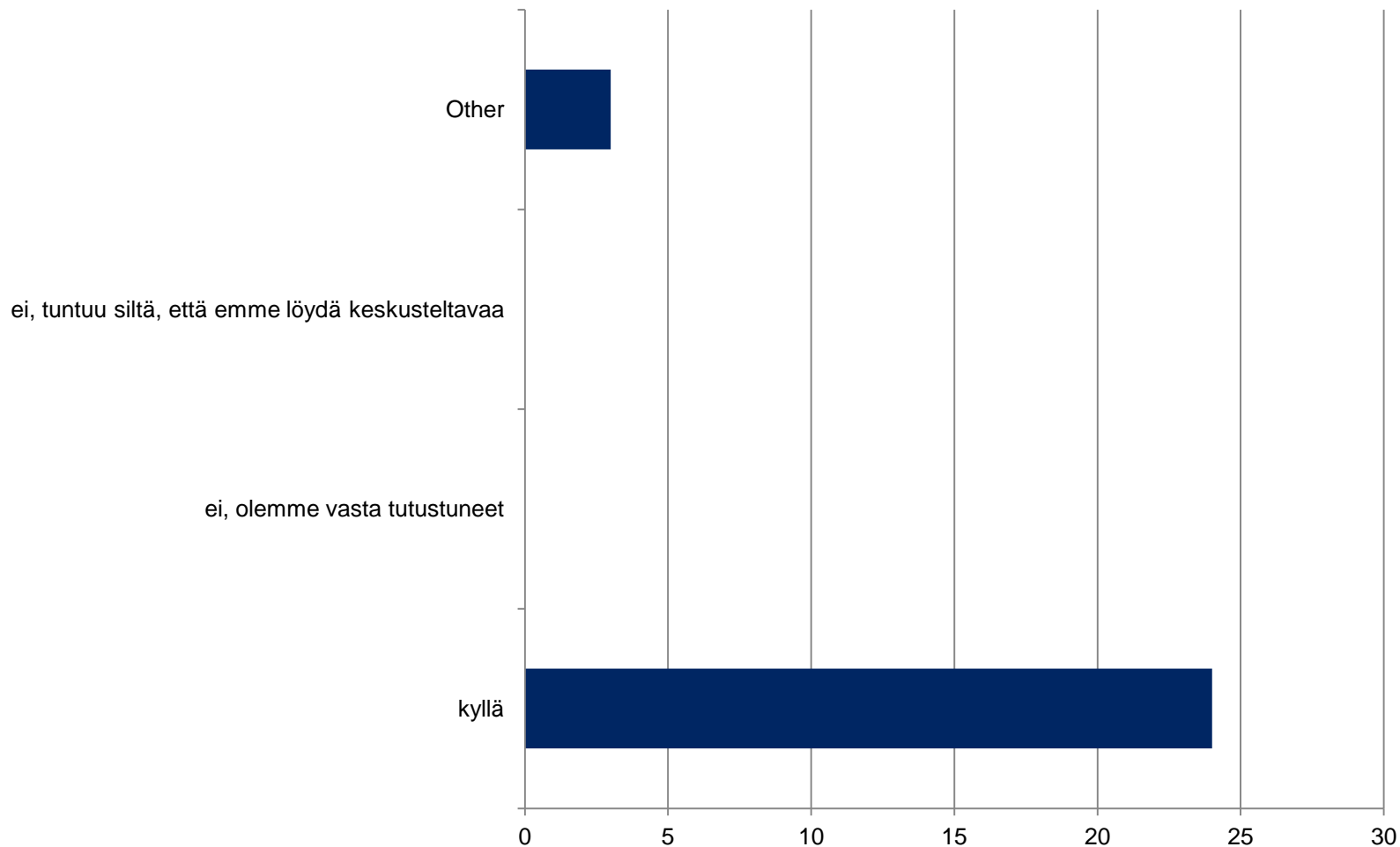




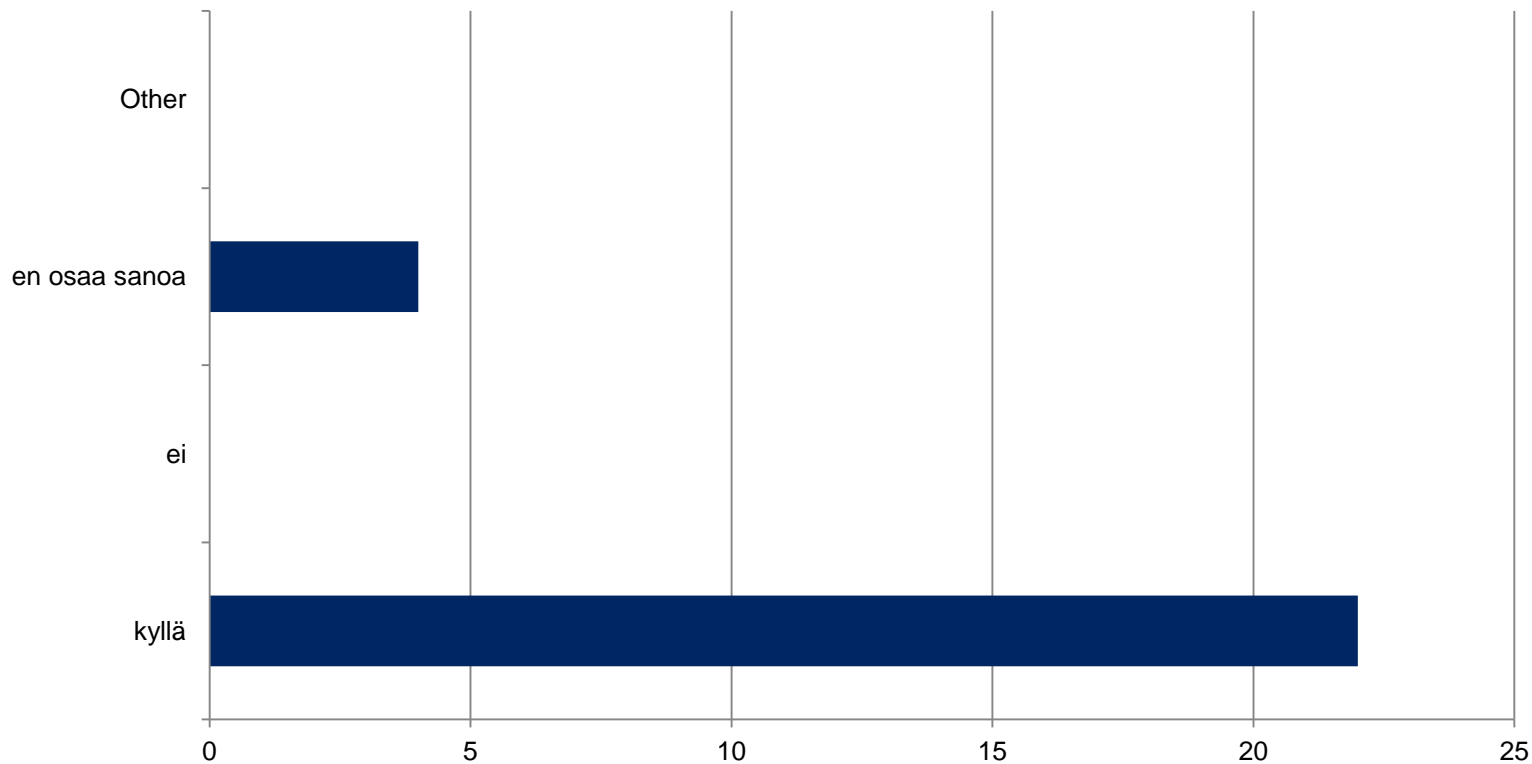
## 5. Tarvitsetko lisää tukea siihen, miten tapaamisiin tulisi valmistautua?



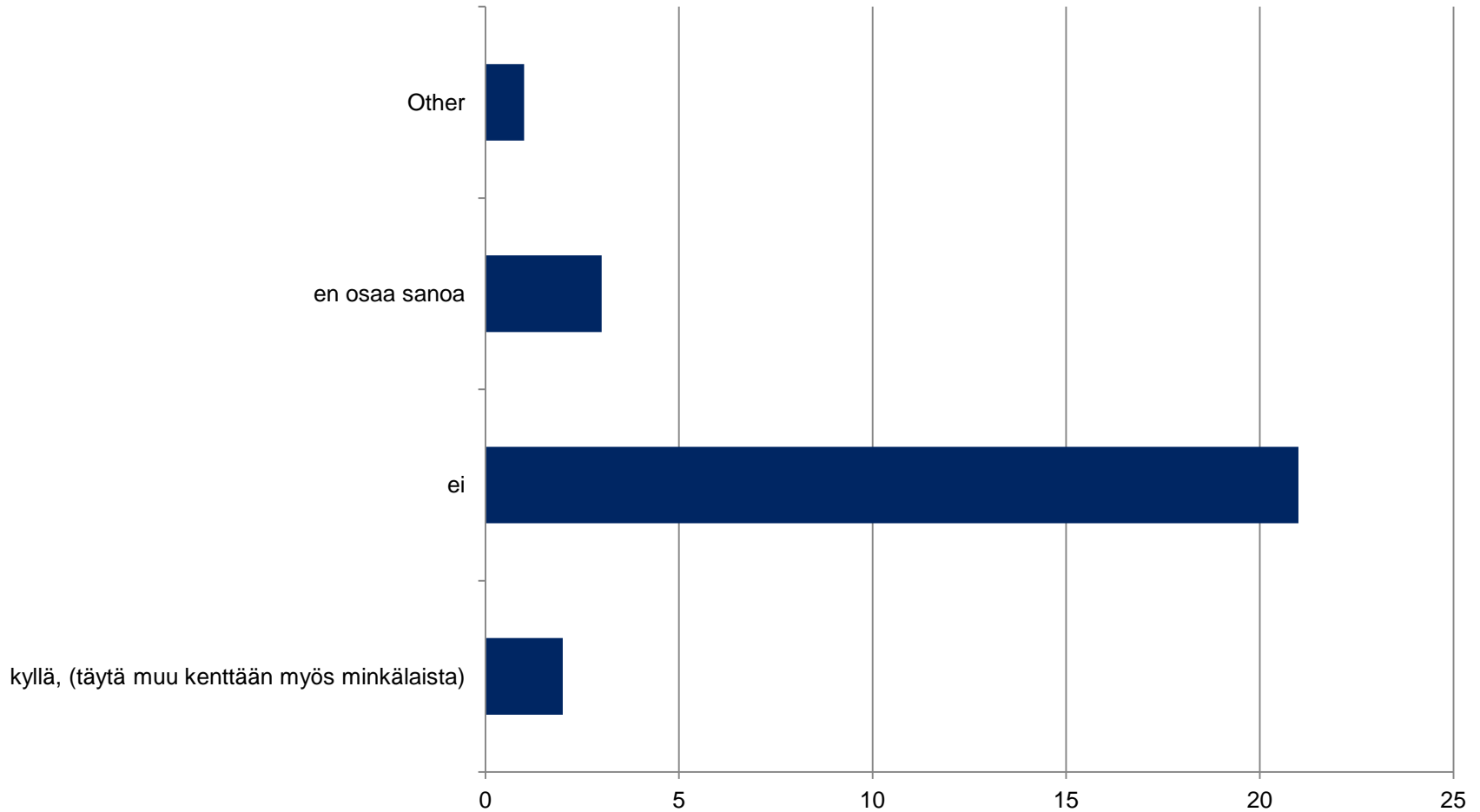
## 6. Koetko että olette edistyneet keskustelussa aktorisi uran edistämisen kannalta?



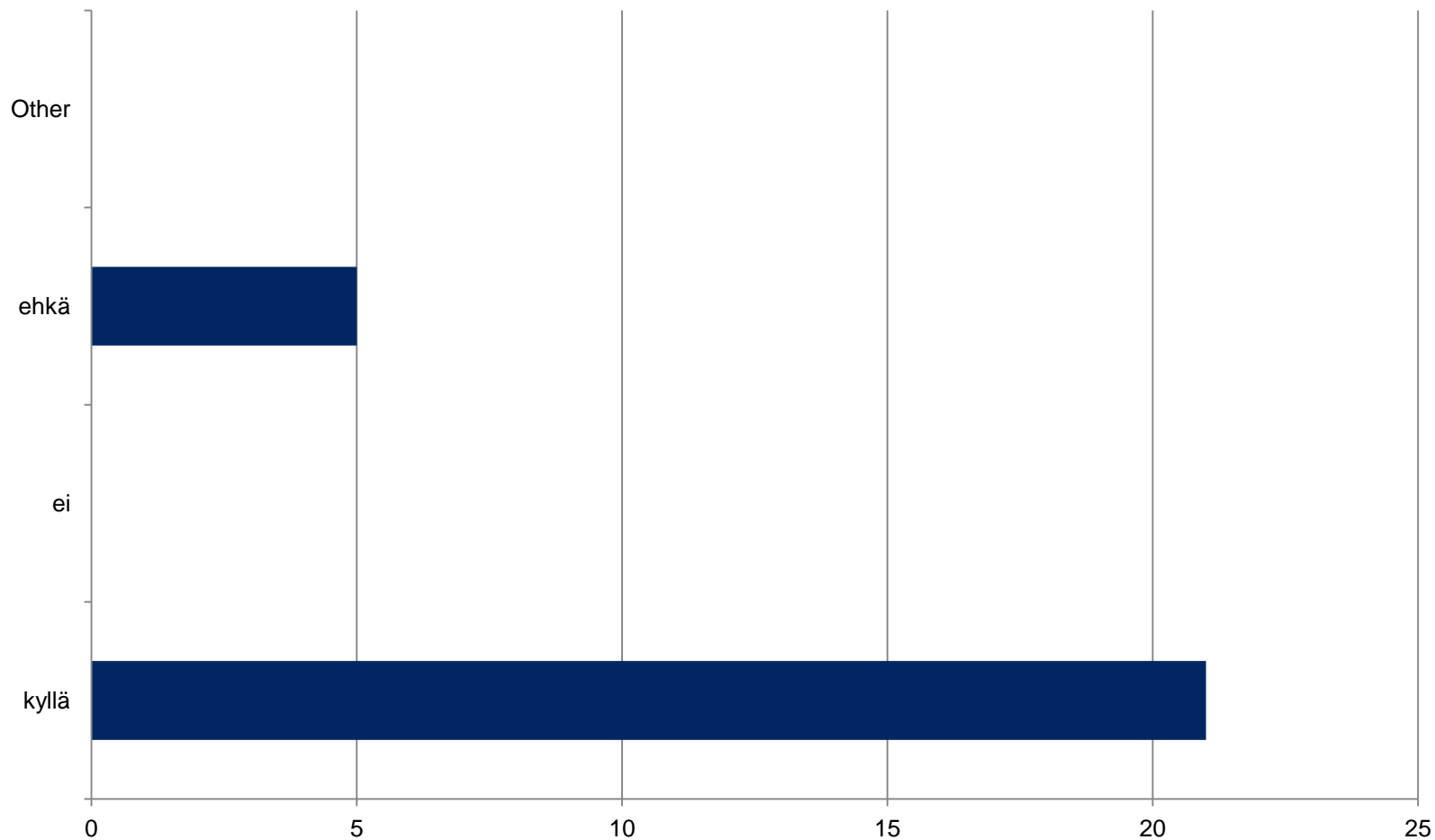
## 7. Koetko, että tapaamiset ovat olleet hyödyllisiä aktorillesi?



## 8. Tuntuuko sinusta, että aktorisi kaipaisi ohjausta mentorointiprosessissa, esim tapaamisiin valmistautumisessa?



## 9. Minun ja aktorini välille on rakentunut onnistunut mentorointisuhde



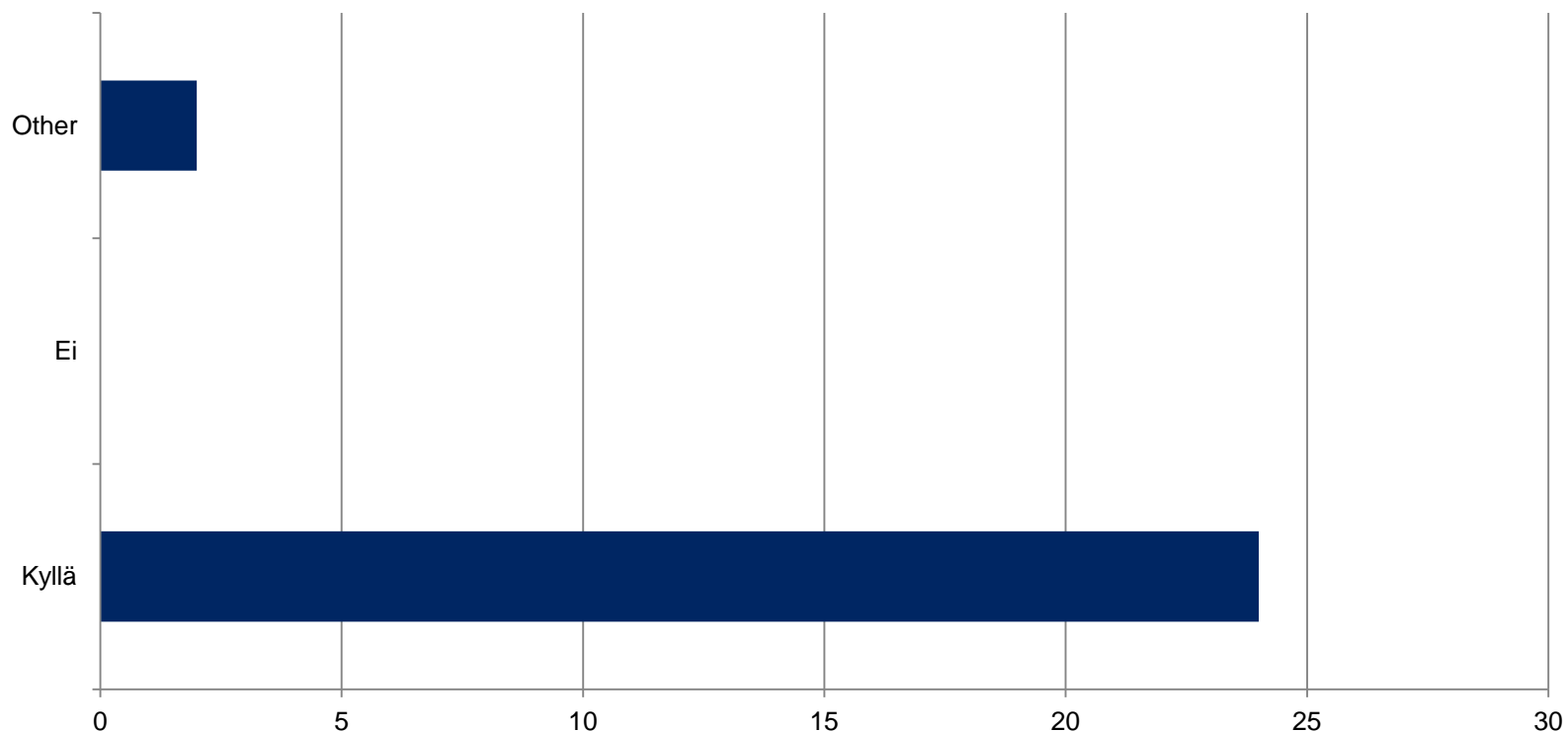
# 10. Keskeisin havaintoni mentoroinnissa

- "Alun kiire vähentynyt ja uteliaisuus lisääntynyt.
- Enemmän fokusta nykyhetken hallintaan urasuunnittelun sijasta”
- Avoin , helppo keskustelu
- Tässä tapauksessa uskon, ettei mentoroitavalla ollut selvää tavoitetta mentoroinnin suhteen.
- Prosessi toimii tässä kuten mentoroinnissa yleensä; tutustumisen jälkeen syvennyttään vähitellen asioihin. Aina yllättää kuinka paljon asioita on olemassa, mutta näkymättömissä, oman ikkunan ulkopuolella. Ikkunan laajentaminen ja toisen näkökulman tuominen auttaa usein eniten. Mentoroinnin pitäisi olla nimenomaan omaa ajattelua avartavaa ja tukevaa, siitä tulee paras tulos.
- "Mentoroinnissa on vaihteita, joista olisi ollut hyvä käydä keskustelua etukäteen
  - tutustuminen
  - luottamuksen rakentaminen
  - yhteisen tilannekuvan rakentaminen
  - lisäarvoa tuottavan mentoroinnin mahdollistuminen
- Ei voi keskittyä pelkästään työasioihin, usein muu elämän hallinta tarvitsee olla kunnossa myös. Nämä keskustelut on myös käytävä ilman syyllisyyden tunnetta

# 10. Keskeisin havaintoni mentoroinnissa

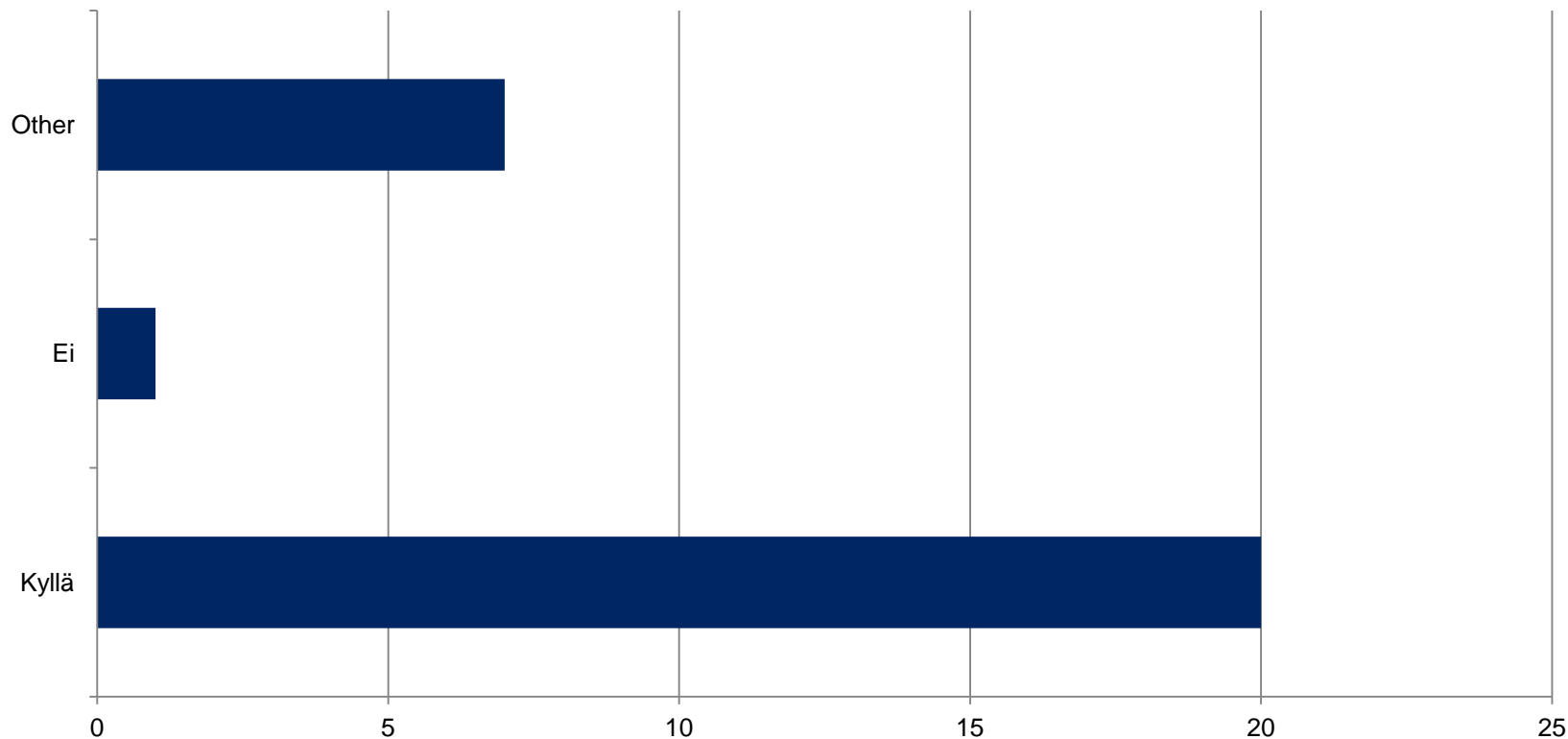
- Aktorini oli ensimmäisessä tapaamisessamme selvästi etsimässä uutta suuntaa työssään, mutta tilanne on muuttunut radikaalisesti ja uusia haasteita on syntynyt nykyisessä työpaikassa. On ollut ilo seurata positiivista otetta ja virettä.
- Erinomaista keskustelua laaja-alaisesti. Aktori laatii hyvän agendan etukäteen. Opettavaista ja hyvää ajattelua myös itselle.
- Kun aktori on uransa kannalta suuressa murroskohdassa, on ehkä tärkeää olla ulkopuolinen ja riittävän etäällä oleva keskustelukumppani, joka hahmottaa aktorin tilannetta ilman suurta henkilökohtaista tunnelmointia. Keskustelut voivat olla raskaitakin, mutta vielä raskaampaa olisi pohtia asioita yksin tai sellaisen kanssa jolla on elämä ja tunteet pelissä (oma puoliso tai henkiystävä).
- Ei saa olla ennaltamäärättyä agendaa. Aktorin tilanne sanelee mitkä ovat tärkeitä, kiinnostavia ja hyödyllisiä aiheita.
- On välttämätöntä että syntyy avoin ja luottamuksellinen suhde, jotta aktori rehellisesti uskaltaa keskustella ongelmistaan ja tavoitteistaan. Mielestäni tällainen luottamus on syntynyt.
- Työparien yhteensopivuus on avainasemassa mentoroinnin onnistumisen kannalta.
- Avoimuus ja luottamus. Aktori määrää agendan. Mentorointi ei ole konsultointi.
- Me ihmiset olemme erilaisia. Aktorit ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Yhtä ratkaisua tai mallia mentoroinnin etenemisestä ei ole olemassa. On vain löydettävä aktorille se hänen sen hetkisiin tarpeisiinsa sopiva lähestymistapa.
- Aktori on löytänyt uutta vetoa urakehitykselleen.
- Onnistunut mentorointi on vaikeaa, jos tavoite on epäselvä. Olemme käyttäneet aikaa, mahdollisesti hyvin hedelmällisestikin, tuon tavoitteen etsimiseen. Tämä on kuitenkin ollut mahdollisesti enemmän life coachingia kuin mentorointia.
- Tärkeintä on henkilökemia. Jos se ei toimi, ei toimi mentorointikaan. Keskusteltavaa löytyy aina.

## 11. Suositteletko mentoriksi ryhtymistä tuttavillesi, jos Keskuskauppakamari järjestäisi mentorointiohjelman uudelleen?





## 12. Olisitko itse valmis toimimaan uudelleen mentorina, jos Keskuskauppakamari järjestäisi mentorointiohjelman uudelleen?





13.03.2013

© 2013 / Leena Linnainmaa

*Lisätietoja:*

Leena Linnainmaa

puh. 09-42426213

[leena.linnainmaa@chamber.fi](mailto:leena.linnainmaa@chamber.fi)

# Kiitos!

**KAUPPAKAMARI**