



# MENTOROINTIA MAAHAN MUUTTANEILLE NAISILLE



*Jokainen*

*voi kysyä itseltään: Olenko pärjännyt  
elämässäni omin avuin vai olenko saanut  
apua itseäni viisaammilta ja kokeneemmilta  
ihmisiltä? Ja kun pohtii  
tulevaisuuttaan: Tiedänpö millainen  
tulevaisuus on ja mitä minun on tehtävä  
selviytyäkseni ja varmistaakseni jaksamiseni  
ja osaamiseni myös jatkossa?*

Julkaisija:

Monaliiku- Monikansallisten  
naisten hyvinvointi ja liikunta ry

Kirjoittanut: Tiia Fehrmann ja Tuulikki Juusela

Taitto ja editointi: Fehrmann





## SISÄLLYSLUETTELO

1

### **Esipuhe**

2

### **Mentor on the Move**

Hankkeen tavoitteet  
Mentorin suusta

5

### **Mentorointi- tie menestykseen**

Mitä on mentorointi?  
Mentorointiprosessin vaiheet  
Mentoripari  
Mentori  
Aktori

15

### **Verkostoitumalla vahvaksi**

Verkko vai verkosto?  
Miksi verkostoituminen  
kannattaa?  
Vinkit verkostoitumiseen  
Pois omalta mukavuusalueelta

18

### **Kulttuurien kohtaaminen**

19

### **Sanastoa**

# Esipuhe

Me Monaliikussa uskomme vahvasti, että mentorointi on tehokas keino lisätä sosiaalista osallisuutta ja aktivoida ihmisiä. Tämä kirjanen, kuten myös hankkeemme Mentor on the Move, on julistus siitä.

Mentorointi on itsessään erittäin hyvä työväline maahan muuttaneiden ihmisten kotoutumiseen uuteen maahan. Muista maista muuttaneet ihmiset tarvitsevat ennen kaikkea riittävästi ja luotettavaa tietoa täällä asumisesta ja työskentelystä. He tarvitsevat myös uusia verkostoja ja mahdollisuuksia rakentaa omaa itseluottamustaan täysin uuteen ympäristöön.

Päätimme Monaliikussa kolme vuotta sitten vastata haasteeseen ja kehittää maahan muuttaneille naisille suunnatun ohjelman, jossa mentorointi ja liikunta kohtaavat. Koimme, että liikunta antaa mentori-aktori suhteelle juuri tarvittavan lähtökohdan, luomaan avoimen ympäristön tiedon jakamiseen sekä henkilökohtaiseen kehitykseen ja kasvuun. Kiitämme rahoittajaamme, Steaa, joka on antanut meille mahdollisuuden onnistuneesti näyttää, että tämä on tehokas ja luova tapa aktivoida monikansallisia naisia.

Lopuksi haluan lainata Robert Frostin sitaattia ”I am not a teacher, but an awakener” ja sanoa että me, Monaliikussa emme ole opettajia, vaan ”herättäjiä”. Tämä ajatus on tärkeä osa Mentor on the Move -hanketta.

Nauttikaa lukemisesta!



**CLAUDIA NYSTRAND**

TOIMINNANJOHTAJA  
MONALIIKU RY

# MENTOR ON THE MOVE

**Mentor on the Move-hanke** oli maahan muuttaneille naisille suunnattu liikunnallinen mentorointiohjelma, joka luotiin edistämään aktoreiden kokonaisvaltaista hyvinvointia rakentamalla sosiaalisia verkostoja ja ehkäisemällä syrjäytymistä; lisäämällä osallistumismahdollisuuksia yhteiskunnassa ja työelämässä; sekä edistämällä terveyttä integroimalla liikuntaa arkeen.

Hankkeessa luotiin mentorointipareja, jotka koostuivat mentorista ja aktorista. Mentoriparit tapasivat ja liikkuivat yhdessä kokeillen eri urheilulajeja ja tutustuen eri liikuntapaikkoihin. Yhteinen liikkuminen tarjosi epämuodollisen alustan, jossa voitiin keskustella avoimesti vaikeistakin aiheista. Kiinnostus urheiluun/liikuntaan harrastuksena ja elämäntapana oli yksi keskeisistä kriteereistä mentoreita ja aktoreita valittaessa. Ohjelman puitteissa mentoriparilla oli mahdollisuus päästä kokeilemaan lukuisia eri urheilulajeja sekä osallistua urheilutapahtumiin.

Mentoreiksi saatiin suomalaisia tai suomessa pitkään asuneita naisia, jotka osasivat antaa tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta yleisesti ja erityisesti esim. suomalaisesta liikunta- ja urheilukulttuurista.

Mentori tuki aktoria myös työelämään liittyvissä kysymyksissä.

Aktorit puolestaan olivat maahanmuuttajataustaisia naisia, jotka kaipasivat tukea kotoutumisessa ja/tai suomalaiseen yhteiskuntaan sisälle pääsyssä ja/tai halusivat kehittää työuraansa.

Ohjelman koordinaattori toimi mentoriparin tukena koko suhteen ajan. Mentoriohjelma tarjosi ideoita eri liikuntamuotoihin sekä resursseja mahdollisten kustannusten kattamiseksi. Osallistujat sitoutuivat 9 kuukautta kestävään mentorointisuhteeseen.

Ennen mentorointisuhteen varsinaista alkua järjestettiin aloitustapahtuma, jossa mentoriparit yhdessä miettivät mm. vuoden tavoitteita ja aikataulua. Aloitustapahtuman jälkeen mentorointitapaamiset alkoivat ja mentoriparit tapasivat toisiaan vähintään kerran kuukaudessa. Tämän lisäksi järjestettiin 3-4 koko mentorointiryhmän yhteistä tapahtumaa, joihin kuuluu mm. koulutuksellisia tilaisuuksia ja liikunnallista toimintaa

---

# HANKKEEN TAVOITTEET

## OSALLISUUDEN LISÄÄMINEN

Hankkeen avulla edistettiin maahanmuuttaneiden naisten osallistumismahdollisuuksia ja mukanaoloa kansalaisyhteiskunnassa



## LIIKUNTA

Hanke pyrki integroimaan liikuntaa ja urheilua maahanmuuttajanaisten jokapäiväiseen elämään ja siten edistämään heidän terveyttään. Liikunta mahdollisti mentoriparien kohtaamisen epämuodollisella alustalla, jolloin parien oli helppo keskustella herkistäkin asioista. Hanke kannusti osallistujia kokeilemaan uusia liikuntamuotoja ja tarjosi resursseja osallistujien liikuntakulujen kattamiseksi.



## SOSIAALINEN HYVINVOINTI

Sosiaalisen tuen puute ja yksinäisyys ovat suurimpia maahanmuuttajanaisten kohtaamia haasteita. Mentoroinnin avulla voitiin edistää sosiaalista hyvinvointia ja torjua maahanmuuttaneiden naisten sosiaalista eristäytymistä sekä lisätä verkostoja.



## TYÖELÄMÄ- VALMIUKSIEN LISÄÄMINEN

Hankkeessa edistettiin maahan muuttaneiden naisten työelämävalmiuksia sekä mahdollisuuksia osallistua työelämään mentoroinnin sekä erilaisten CV-työpajojen avulla.

---

# MENTORIN SUUSTA

”Ohjelman kautta olen pystynyt toteuttamaan kolmea minulle tärkeää elementtiä: kansainvälisyys, liikunta ja lähimmäisten auttaminen. Olen lapsesta asti ollut kiinnostunut kansainvälisyydestä ja asunut itse ulkomailla yli 7 vuotta. Tiedän, miltä tuntuu muuttaa täysin uuteen ympäristöön, joten pystyn helposti samaistumaan aktoreiden tilanteeseen. Elämä voi olla alussa yksinäistä uudessa maassa, ja elämäntilanteesta riippuen luonnollisia, syvällisempiä kontakteja paikalliseen väestöön ei välttämättä juurikaan synny. Myös liikunta on ollut minulle aina tärkeä asia. Liikkumisen kautta aktorin ja mentorin on luontevaa ja hauskaa aloittaa tutustuminen. Uusien lajien kokeilu ohjelman ansiosta on ollut myös todella upea mahdollisuus!

Ensimmäisenä vuonna aktorini oli Venäjältä lähtöisin olevaan lääkäri, jonka kanssa vietimme monta mukavaa hetkeä liikunnan parissa. Kävimme pitkiä kävelylenkkejä jutellen samalla aktorin toiveista löytää koulutustaan vastaavaa työtä Suomesta. Joskus opetin hänelle suomen kieltä ja välillä sparrasin häntä työhaastatteluihin valmistautumisessa ja CV:n hiomisessa. Yhteiset ponnistelut maksoivat vaivan, sillä hän sai mentorointivuoden aikana tärkeän ensimmäisen harjoittelupaikan sairaalasta ja pääsi osallistumaan "Lääkäriin suomi" -kursseille, johon oli todella haastava päästä, sillä päteviä hakijoita oli valtavasti.

Nyt toisena vuonna parini on ranskalainen Pauline, jonka kanssa olemme menossa kokeilemaan mm. fatbike-pyöräilyä! Toiveissa oli myös käydä seinäkiipeilemässä ja osallistua naisten itsepuolustuskurssille, mutta ne valitettavasti peruuntuivat koronan takia. Olemme silti tavanneet kerran koronankin aikana, turvaväleistä huolehtien. Kävimme pitkällä patikkaretkellä Sipoonkorven kansallispuistossa. Myös Paulinen kanssa yksi isoista tavoitteista on ollut auttaa häntä löytämään koulutusta vastaavaa työtä Suomesta. Olen pyrkinyt antamaan tukea ja neuvoja parhaani mukaan.

Parasta mentorina olemisessa on se, että se rikastuttaa elämääni uusien ystävien, liikunnan, kansainvälisyyden ja lähimmäisten auttamisen kautta. Kahdenkeskisten tapaamisten lisäksi on ollut valtavan hienoa tutustua koko Mentor on the Move -porukkaan: yhteiset kokoontumiset ovat olleet yksi ohjelman kohokohdista! Myös mentoreiden pyöreä pöytä oli hieno mahdollisuus jakaa kokemuksia onnistumisista ja haasteista mentoreiden kesken. Suosittelen lämpimästi mentorina toimimista Mentor on the Move -ohjelman kautta.”

- Heidi, 42 -

---

# Mentorointi- tie menestykseen

TUULIKKI JUUSELA

Mentorointia kehittymisen ja kehittämisen keinona käytetty tietoisesti tai tiedostamatta aina, kun ihmiset ovat toimineet yhdessä: asenteet, tiedot ja taidot ovat siirtyneet sosiaalisen kanssakäymisen kautta kokeneelta vähemmän kokeneelle. Se on yksi vanhimmista kehittämismuodoista ja sopii mainiosti osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämiseen.

Jo rautakaudella lahjakkaat luolamaalarit, parantajat ja shamaanit siirsivät kokemuksensa kautta oppimansa taidot nuoremmille. Näin he varmistivat sivilisaation jatkuvan kehittämisen.

Kreikan mytologiassa kerrotaan, että ennen lähtöään Troijan sotaan pyysi Ithakan kuningas Odysseus luotettua ystäväänsä nimeltä Mentor toimimaan poikansa Telemakhoksen ystävänä. – neuvojana, opettajana ja kasvattajana. – Tästä kerrotaan mentor-toiminnan juontavan juurensa. Muita historiasta tunnettuja menoreita ovat olleet Sokrates Platonille, Haydn Beethovenille ja Vera Rozsa Karita Mattilalle.

Mentoroinnin päämääränä on nopeutettu ja monipuolinen osaamisen, kokemuksen ja näkemyksen välittäminen. Mentori ja aktori työskentelevät yhdessä tunnistaakseen ja kehittääkseen oppijassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia. Tarkoituksena ei ole vain auttaa toista henkilöä uralla eteenpäin, vaan pikemminkin tukea henkilöä löytämään itsessään kyvyt ja kasvupotentiaali ja auttaa häntä kehittämään niitä.

***"Mentoroinnin päämääränä on nopeutettu ja monipuolinen osaamisen, kokemuksen ja näkemyksen välittäminen"***

Vuosituhansien aikana erityisesti käsityöläiset ja taiteilijat oppivat ammatin hakeutumalla oppipojiksi ja etenemällä kisälliksi mestarin ohjauksessa. Huippuammattilaiseksi kehittyminen on yleensä vaatinut ohjausta ja tukea, mikä on ulottunut koko persoonaan, ei vain tekniseen osaamiseen.





---

# Mitä on mentorointi?

- Tehokas ja suosittu keino oppia erilaisia henkilökohtaisia ja ammatillisia taitoja
- Yksi vanhimmista vaikuttamisen muodoista
- Mentoroinnissa henkilö toimii roolimallina, opettajana ja ystävänä toiselle henkilölle
- ”Vanhemmat” tai kokeneemmat ammattilaiset opettavat tulevaa sukupolvea erilaisten elämässä hyödyllisten taitojen omaksumiseen:
  - avaamalla ovia;
  - jakamalla verkostoja, ideoita ja suuntaviivoja
  - vaikuttaen positiivisesti mentoroitavan itsetuntoon ja itsevarmuuteen

## Mentoroinnin tavoitteita

- ura- ja koulutusvalinnoissa auttaminen
- kokemuksen, hiljaisen tiedon välittäminen
- tavoitteellisuus ja luovuus
- erilaisuuden sietokyvyn ja yhteistyökyvyn lisääminen
- omien ja muiden ihmisten tunteiden tunnistaminen ja huomioiminen
- oppimiskyvyn kehittyminen



## Aktorit ovat todenneet, että mentoroinnin kautta

- osaaminen kehittyy ja mentorin kautta välittyy onnistumisen kulttuuri
- saa samaistumismallin, kun aktiivinen monessa mukana oleva mentori tarjoaa laajan kokemusmaailmansa avuksi
- saa informaatiota, jota voisi olla vaikea hakea yksin
- "urakehitys" nopeutuu
- saa palautetta; ideoita arvioidaan ja ongelmanratkaisuisissa autetaan
- itsetunto kasvaa ja lujittuu, uskaltaa ottaa riskejä, tehdä päätöksiä
- saa rohkeutta kohdata ristiriitoja.
- verkostot laajenevat.



## Hiljainen tieto

Hiljainen tieto on henkilökohtaista, tilanteeseen tai asiaan sidonnaista ja sitä on vaikea pukea sanoiksi. Sitä voi luonnehtia ammattilaisen ”näppituntumaksi”. Hiljainen tieto koostuu henkilön uskomuksista, mielikuvista, kokemuksista, näkemyksistä, ammattitaidosta, koulutuksesta ja osaamisesta.

Hiljaista tietoa voidaan ottaa käytäntöön:

- Opettamalla toisia
- Analysoimalla toimintaansa
- Mentoroimalla
- Toistamalla toimintaansa
- Kirjoittamalla se ylös

Hiljainen tieto ilmenee paitsi ihmisten välisessä puheessa myös heidän teoissaan. Jos tahtoo päästä osalliseksi toisen ihmisen kokemustiedosta, on tehtävä yhteistyötä ja keskusteltava hänen kanssaan.

---

## MENTOROINTI- PROSESSIN VAIHEET

**Mentorointiprosessi** lähtee usein liikkeelle aloitusseminaarilla, jossa mentoripari yhdessä miettii yhteistyöskentelylleen tavoitteet, aikataulun ja työskentelymetodit. Liian yksityiskohtaista etukäteissuunnitelmia ei kannata tehdä, sillä parhaaseen tulokseen päästään ottamalla huomioon kulloisetkin olosuhteet.

aloitusseminaari

mentorointitapaamiset

yhteiset tapahtumat ja koulutukset

lopputapahtuma

**Mentorointitapaamiset** ovat prosessin tärkein osa. Tapaamisissa pyritään vapaaseen ja avoimeen, mutta kuitenkin valmisteltuun ja konsultoivaan keskusteluun. Aktorilla itsellään on vastuu omasta kehittämisestään. Siksi keskustelujen sisältö rakentuu hänen tarpeistaan lähtien. Mitä aktori haluaa saavuttaa? Keskustelu lähtee liikkeelle aktorin havaitsemista ongelmatilanteista ja se liikkuu usein alueilla, joihin perinteisissä ohjauskeskusteluissa ei edetä, kuten ihmissuhteissa, tunteissa ja näkemyksissä. Mentor-toiminta edellyttää myös tunteiden merkityksen hyväksymistä vaikuttavana voimana.

---

# Mentoripari

## Mentori ja aktori eivät vain tee asioita- suhde on myös olemista ja käyttäytymistä

- Mentori kohtelee aktoria niin kuin menestyvää ja onnistunutta ihmistä kohdellaan
- Molemmat osapuolet arvostavat yhteistä aikaa ja toistensa panosta
- Molemmat kunnioittavat toisiaan ja vahvistavat toistensa arvokkuuden tunnetta
- Yhteisymmärrys suhteen perustana = jotta mentorointi voi olla tehokasta, molempien osapuolien tulee hyötyä siitä

## HYVÄN MENTORINTISUHTEEN PERUSTANA OVAT:

### Kahdenkeskisyyss

Mentorointisuhde on kahden kauppa. Se pohjautuu luottamukseen ja sen säilyttämisestä on pidettävä kiinni. Luottamusta ei voi menettää kuin kerran.

### Sitoutuneisuus

Molemmilla on halu panostaa aikaansa ja jakaa osaamistaan.

### Tavoitteellisuus

Prosessille ja myös yksittäisille palaverille sovitaan tavoitteet, joita voidaan muokata prosessin aikana

### Molemminpuolista

Kumpikin on antamassa ja saamassa

### Joustavuus

Mentorointi on oppimisprosessi, jota ei voi eikä pidä lyödä ennalta lukkoon. Sen pitää antaa tapahtua.



---



# Mentorointisuhdetta selventäviä kysymyksiä

- Mitä odotamme oppivamme toisiltamme?
- Mitkä velvoitteet liittyvät mentorointiprosessiin ja missä rajat kulkevat?
- Onko olemassa aiheita, joista jompikumpi ei halua keskustella?
- Olemmeko molemmat halukkaita antamaan rehellistä ja oikea-aikaista palautetta (eli olla kriittisiä ystäviä)?
- Miten muodollisia tai vapaamuotoisia haluamme tapaamisistamme?
- Missä määrin olemme halukkaita antamaan omia suhdeverkostojamme toisen käyttöön?

**Väljästi tulkiten** mentorointia voi tapahtua siis missä tahansa, milloin tahansa ja keiden välillä tahansa. Mentorointisuhde voi kestää muutaman kuukauden, mutta jopa koko eliniän kahden ihmisen välillä. Se voi myös olla määräaikainen projekti (1-2 vuotta), jossa henkilöt sopivat tavoitteista ja toimenpiteistä prosessin aikana. Muista oppimiskokemuksista poiketen mentoroinnilla on usein käänntekevä vaikutus toiseen ihmiseen.

***"Muista oppimiskokemuksista poiketen mentoroinnilla on usein käänntekevä vaikutus toiseen ihmiseen."***

---

# Mentori

**Mentorin** tulee olla kiinnostunut ohjaamisesta, hänellä on näkemystä ja arviointikykyä monessa mukana olleena.

Mentori ei ole pelkästään tietojen jakaja, vaan ennen kaikkea tukihenkilö, joka aktivoi ohjattavaansa ja auttaa peilaamaan sekä tutkiskelemaan aktorin tilannetta.

Mentori haluaa yhteisissä tapaamisissa ja keskusteluissa jakaa ajatuksiaan, näkemyksiään, osaamistaan ja kokemuksiaan. Tarvittaessa on oltava myös rakentavan kriittinen. Mentorointisuhde on kunniatehtävä.

Mentorin täytyy olla vakuuttunut siitä, että mentorina toimiminen on arvokasta ja hyödyllistä mentorille itselleen.

## **"Mentorointisuhde on kunniatehtävä"**

- Annettu aika tulee käyttää hyödyllisesti.
- Tavoitteena kasvu ja oppiminen
- Vuorovaikutus aktorin kanssa koetaan arvokkaana ja yhteisenä
- Mentorointisuhde on molemminpuolinen: se ei perustu yhden osapuolen anteliaisuuteen



## **Mentori**

**= osaava, kokenut, arvostettu, usein myös seniori, joka jakaa tietoaan ja kokemustaan kehityshaluiselle ja -kykyiselle henkilölle**



## Hyvä mentori

- on pitänyt oman ammatillisen osaamisensa ajan tasalla
- omaa sopivaa kokemusta sekä laajan kontaktiverkon
- on kiinnostunut, pitää ihmisistä ja on hyvä kuuntelija
- hallitsee vuorovaikutustaidot, kykenee puhumaan vaikeistakin asioista ja luo luottamusta kertomalla avoimesti omista onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan
- tiedostaa motivoituvansa itse siitä, että näkee aktorinsa kehittyvän.
- Uskottu – tarjoaa tukea eri tilanteissa. Toimii tarvittaessa ”puskurina” huhujen yms. torjumisessa.
- elämäntaitojen kehittäjä – tukee ohjattavan kykyä toimia eri tilanteissa erilaisten ihmisten kanssa.
- itseluottamuksen kehittäjä – mentori antaa jatkuvan tuen, kunnioituksen ja kannustuksen, joka vahvistaa itseluottamusta ja minäkäsitystä.

---

# Aktori

**Aktorit** ovat vähemmän kokeneita yksilöitä, jotka etsivät ohjausta, tukea tai tietoa toisen tuella.

## Mentoroinnin myötä aktorille tulvii hyötyä:

- osaaminen kehittyy
- mentorin kautta välittyö onnistumisen kulttuuri, kaikkea ei tarvitse oppia oman kokemuksen kautta, saa samaistumismallin
- aktiivinen monessa mukana oleva mentorin tarjoaa laajan kokemusmaailmansa mentoroidavan käyttöön ja aktori saa informaatiota, jota olisi kenties vaikeaa hakea yksin
- verkostot laajenevat ja "urakehitys" nopeutuu
- saa palautetta ja ideoita arvioidaan
- ongelmanratkaisussa autetaan
- itsetunto kasvaa ja lujittuu
- uskaltaa ottaa riskejä, tehdä päätöksiä
- saa rohkeutta kohdata ristiriitoja



## Hyvä aktori

- motivoitunut ja sitoutunut ohjausprosessiin
- avoin ja rohkea
- halukas ottamaan vastuun omasta kehittämisestään ja kasvustaan
- valmis ottamaan vastaan palautetta ja valmennusta
- kyvykäs arvioimaan omaa toimintaa ja oppimista
- osaa kommunikoida odotuksiaan verbaalisesti ja non-verbaalisesti mentorille
- huolehtii aktiivisesti mentoritapaamisten toteuttamisesta

## Aktori

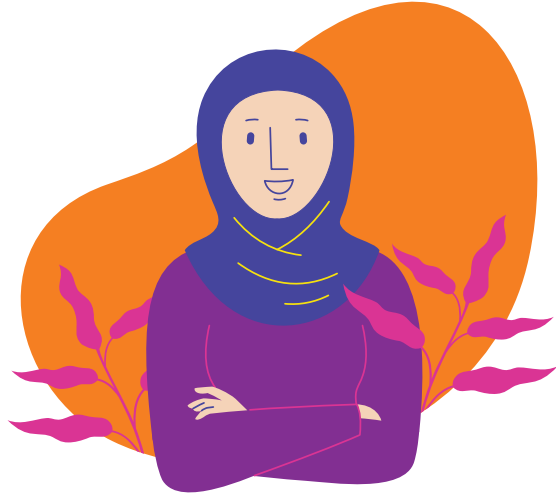
***oppija, toimija, joka on halukas ottamaan vastuun kehittämisestään ja kasvustaan. Hänellä on myös valmius ottamaan vastaan valmennusta, palautetta ja kysymyksiä***



---

# Ketkä ovat sinun mentoreitasi?

Jokaisella on ollut elämänsä varrella tärkeitä henkilöitä, joilla on ollut merkittävä vaikutus henkilön kasvuun ja kehittymiseen. ota hetki pohtiaaksesi tärkeitä muutoksia, käännekohtia ajattelussasi tai asenteissasi, tilanteita, joissa jokin sisälläsi on liikautanut. Joku on auttanut *sinua* löytämään itsestäsi kyvyn tai ominaisuuden, jonka olemassaoloa et aikaisemmin ollut tiedostanut. Joku toinen käytti sanontaa tai mietelauseetta, joka muutti omaa ajattelutapaasi tai käyttäytymistäsi - lause on vielä jossain tallella.



***"Joku on auttanut sinua löytämään itsestäsi kyvyn tai ominaisuuden, jonka olemassaoloa et aikaisemmin ollut tiedostanut."***

- Onko joku auttanut sinua löytämään itsestäsi alueen, kyvyn tai myönteisen ominaisuuden jota itse et ollut havainnut - mikä se oli?
- Onko joku sanonut lauseen , jolla oli suuri vaikutus ajatteluusi, toimintaasi tai sinuun ihmisenä - mikä oli se lause?
- Onko joku saanut sinussa aikaan todellisen ahaa-elämyksen, jonka avulla suhtaudut johonkin asiaan tai ihmiseen aivan toisella tavalla?



---

# Verkostoitumalla Vahvaksi

TIIA FEHRMANN

**Verkostoitumisella** tarkoitetaan sosiaalisen verkoston laajentamista tutustumalla uusiin ihmisiin. Alun perin sosiaaliset verkostot on ymmärretty ihmisten välisinä yhteyksinä. Samalla kun perinteinen verkostoituminen on nähty väkinäisen tutustumisen ja taloudellisen hyödyn kannalta, sosiaalisen median verkostoituminen voi tapahtua helposti ja jopa huomaamatta luonnollisen vuorovaikutuksen kautta.

Sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookissa tai LinkedInissä, keskeisenä toimintana on merkitä itselleen ystäviä, työkavereita tai muita kontakteja, joista sitten koostuu käyttäjien sosiaalinen verkosto. Sosiaalisen median avulla ihmiset voivat olla keskenään yhteydessä laajemmalti ja helpommin kuin aikaisemmin. Tämä johtaa aiempaa tiheämpiin sosiaaliin verkostoihin. On hyvä tietää mihin tarkoitukseen mitäkin palvelua käyttää, sillä jokaisessa yhteisöpalvelussa on omanlainen luonne. Esimerkiksi LinkedIn on keskittynyt työelämään, kun taas Facebookissa merkitään helpommin kavereiksi kaikki mahdolliset tutut ja mahdollisesti vielä tuttuja tutut.

## Verkko vai Verkosto?

**Verkko** muodostuu tietystä ryhmästä, joka voidaan rakentaa tietoisesti ja tavoitehakuisesti. Verkolla on päämäärä, jonka mukaan ohjataan sen kehittymistä ja toimintaa. Usein verkon jäsenillä on myös omia tavoitteita ja omat sovitut roolit ja vastuut.

**Verkosto** on yritysten ja muiden organisaatioiden välisten suhteiden muodostamaa verkostoa. Verkosto voi olla toimialoja ylittävää ja periaatteessa rajatonta. Verkostoja on eri tyyppisiä, esimerkiksi uudistava verkosto (ongelman ratkaisua yhteistyössä) ja innovaatioverkosto (uusien toimintamahdollisuuksien etsiminen). Verkostojen muodostumisen ehtona on luottamus ja sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen.

**Sosiaalinen verkosto** on sosiaalinen rakenne, joka koostuu yksilöistä (tai organisaatioista), jotka ovat yhteydessä toisiinsa yhdellä tai useammalla keskinäisellä riippuvuussuhteella. Tällaisia suhteita voivat olla ystävyys, sukulaisuus, yhteinen etu, tai suhteet, jotka perustuvat tietoon, uskomuksiin tai arvovaltaan.

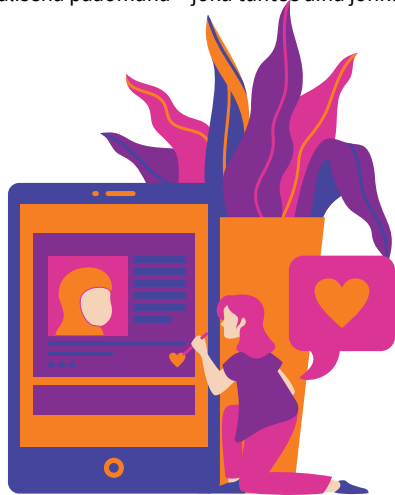
---

# Miksi verkostoituminen kannattaa?

**Verkostoille** yhteistä on tiedon jakaminen ja vuorovaikutus käyttäjien välillä. Sosiaalinen verkosto voi toimia myös ns. sosiaalisena resurssina, joka toimii parhaimmillaan elävänä tietosanakirjana. Monilla asiantuntija-aloilla kehitys tapahtuu nopeammin kuin mitä kirjoista voi lukea, jolloin oman alan sosiaalinen verkosto voi olla korvaamaton apu ongelmatilanteissa. Motiivi verkostoitumiseen voi kummata useasta eri tarpeesta. Verkoston avulla voidaan hakea strategista hyötyä liittoutumien kautta, vahvistaa kilpailuetua tai osaamista. Sosiaalinen verkosto voi toimia ”sosiaalisena pääomana”- joku tuntee aina jonkun, ja voi olla hyödyllistä, että sinut tunnetaan.

## Verkostojen avulla voi:

- löytää yhteistyökumppaneita, vertaistukea ja uusia asiakkaita
- saada apua omaan ideointiin ja ajatuksiin lisätä uskottavuutta asiakkaiden silmissä
- rakentaa yrityskuvaa ja asiantuntijaprofiilia
- tehdä yhteistyötä markkinointiviestinnässä.



## Vinkit verkostoitumiseen

Verkostoa voi lähteä muodostamaan olemalla aktiivinen. Verkoston luominen vaatii työtä, mutta sen voi kohdata myös huviksi paketoituna. Voit ottaa osaa useisiin eri tapahtumiin, yhdistyksiin ja yhteisöihin. Voit tehdä yhteistyötä myös paikallisten yritysten ja yhdistysten kanssa.

Huomioi myös erilaiset ryhmät sosiaalisessa mediassa. Tapahtumia ja mahdollisia kontakteja on niin paljon, että joudut mitä todennäköisimmin valitsemaan, mihin tapaamisiin keskityt.

Voit kohdata toisia kasvotusten tai digitaalisesti. Virtuaalisen verkoston muodostamisen mahdollisuudet ovat lähes rajattomat. Esimerkiksi LinkedInissä ammattiverkoston luominen ja ylläpitäminen on helppoa ja jopa suositeltavaa. Voit keskustella, innovoida ja antaa tukeasi toisille riippumatta ajasta ja paikasta.

Verkostoitumisessa on voimaa, koska ihmiset ovat vuorovaikutuksessa, jakavat useita eri kiinnostuksen kohteita, jakavat hyvää sisältöä ja luovat näin aitoa lisäarvoa eri teemojen ympärille. Kun verkosto on vahva, oman edun sijaan tavoitellaan yhteistä hyötyä.

---

# Pois omalta mukavuusalueelta



**Verkostoituminen** voi olla monille jännittävää. Vaikka ihminen voi toki olla ekstrovertti, joka pitää huolen siitä, että omat ajatukset ja liiketoiminta näkyy ja kuuluu, niin joillekin verkostoituminen voi kuitenkin olla askel kohti omaa epämukavuusalueetta.

Verkostoitumismahdollisuuksia tarjotaan kuitenkin nykyisin yksilöille, yhteisöille ja organisaatioille usein eri tavoin. Esimerkiksi osallistuminen tapahtumiin voi tuoda matalan kynnyksen mahdollisuuden verkostoitumiseen.

Vaikka verkostoituminen voi kuulostaa työläältä, sitä se ei välttämättä ole. Jokainen ihminen on kuitenkin jo verkostoitunut jollakin tapaa. Voi olla, että olet jo valmiiksi yhteistyössä ihmisten kanssa huomaamattasi. Kannattaa kuitenkin välillä pohtia, miten voisit parantaa verkostojasi, ehkä laajentamalla tai syventämällä yhteistyötä tiettyjen kumppaneittesi kanssa. Parhaimmassa tapauksessa jo yksi oikea kontakti voi olla ihmiselle hyvinkin hyödyllinen.

Suurelta työltä kuulostava verkostoituminen kannattaa aluksi jakaa pienempiin askeliin. Tee itsesi kanssa sopimus, että tutustut tai esittelet itsesi uudessa tapahtumassa aina vähintään yhdelle uudelle kontaktille. Tunnet itsesi ja osaamisesi paremmin kuin kukaan muu, ja siitä kannattaa kertoa myös uusille tuttavuuksille.

## Verkottumisen yhteydessä huomioitavia asioita:

- Samanlainen arvomaailma
- Molemminpuolinen luottamus
- Laaja-alainen tarkastelukulma
- Konkreettiset yhteiset/ yhdennettävät tavoitteet
- Porkkanat (hyöty)
- Osaamisen ja kokemuksen vaihdanta
- Avoin, kuunteleva vuorovaikutus
- Oikeanlainen kilpailu, selkeä työnjako, pelisäännöistä sopiminen ja niissä pysyminen

---

# Kulttuurien kohtaaminen

**Mentorisuhteen luominen**, kuten muutkin ihmissuhteet, vaativat aikaa, avoimuutta ja ennen kaikkea halua tutustua toiseen. Kun kyseessä on monikulttuurinen mentoripari, jossa parin osapuolet tulevat eri kulttuureista ja taustoista, on tutustuminen ja toisen kuunteleminen erityisen tärkeää. Olemme koonneet alle muutamia huomioita monikulttuuriseen mentorointiin liittyen.

## Ennakkoluulot

Meillä jokaisella on ennakkoluuloja. Ennakkoluulot syntyvät usein siitä, ettemme tunne jonkin asian todellista laitaa, vaan päädymme oletamaan ja yleistämään. Ennakkoluulot harvemmin pitävät paikkaansa ja voivat olla este tutustumiselle sekä keskinäiselle luottamukselle. Olennaisinta on kuitenkin se, miten omiin ennakkoluuloihin suhtautuu. On tärkeää tunnistaa omat ennakkoluulot, jotta tarvittaessa asioista voi kerätä tietoa ja haastaa omia asenteitaan.

## Kommunikaatio

Kommunikaatio on tärkeässä asemassa ihmisten välisten suhteiden luomisessa. Sen tärkeys korostuu etenkin silloin kun keskustelua käydään muulla kuin omalla äidinkielellä ja kohtaamme erilaisia kulttuurisia viestintäeroja. Ongelmien välttämiseksi on hyvä tutustua kulttuurien viestintäeroon ja kommunikoida avoimesti ja tarkasti.

## Kohtaa yksilö, älä vain kulttuuria

Kulttuurien sisällä on valtavasti vaihtelua yksilöiden välillä. Kukaan meistä ei ole yhden kulttuurin tuote. Kohdatessa muualta tulleita on hyvä muistaa, että ensisijaisesti olemme yksilöitä ja vasta toissijaisesti kulttuuriemme tuotteita.

## Kysy rohkeasti

Ihminen on itse oman kulttuurinsa paras asiantuntija, minkä vuoksi vuorovaikutustilanteessa kannattaa kysyä kulttuurisia asioita ihmiseltä itseltään. Kysymällä oppii!

## Vastuu

Perinteisessä mentoroinnissa vastuu mentorointiohjelman menestymisestä on aktorilla, joka on suhteen aktiivisempi osapuoli. Aktorin ollessa maahan muuttanut henkilö, tilanne voi olla hiukan erilainen. Aktiivinenkin aktori voi tarvita mentorin tukea ja kannustusta ohjelman eteenpäin viemisessä.



---

# Sanastoa

## Aktori

Oppija, toimija, joka on halukas ottamaan vastuun kehittymisestään ja kasvustaan. Hänellä on myös valmis ottamaan vastaan valmennusta, palautetta ja kysymyksiin

## Coaching

Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan, niin että tämä voi saavuttaa tavoitteensa. Sen avulla saadaan aikaan punnittuja päätöksiä, reflektoivaa oppimista ja syvällistä kehitystä

## Hiljainen tieto

Hiljainen tieto on henkilökohtaista, tilanteeseen tai asiaan sidonnaista ja sitä on vaikea pukea sanoiksi. Sitä voi luonnehtia ammattilaisen ”näppituntumaksi”. Hiljainen tieto koostuu henkilön uskomuksista, mielikuvista, kokemuksista, näkemyksistä, ammattitaidosta, koulutuksesta ja osaamisesta.

## Mentori

Osaava, kokenut, arvostettu, usein myös seniori, joka jakaa tietoaan ja kokemustaan kehityshaluiselle ja -kykyiselle nuorelle

## Opettaminen

Mestari siirtää tietoa ja taitoa sellaisenaan oppipojalleen

## Parimentorointi

Parimentoroinnissa kokeneempi mentori tarjoaa tietojaan, taitojaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään ammatillisesti vähemmän kokenemman aktorin käyttöön

## Ryhmämentorointi

Ryhmämentoroinnissa kokeneempi mentori (taimentoripari) toimii ryhmän mentorina, mutta samalla myös kaikki ryhmän jäsenet saavat tukea toinen toisiltaan.

## Sponsorointi

Sponsorointi käsitetään ensisijaisesti taloudellisen suojan antamisena suojatille

## Tavoitteellisuus

Tavoitteet helpottavat pitkäkestoisen prosessin jäsentämistä, auttavat mentorin valmistautumista sekä aktoria konkretisoimaan omaa tilannettaan.

## Tutorointi

Oppimisen ohjaamista tutkinnon suorittamiseksi jossakin oppilaitoksessa

## Työnohjaus

Työnohjauksen avulla autetaan yksilöä tai työyhteisöä ratkomaan ristiriitoja ja ongelmia

## Vertaistuki

Vertaistuki on omaehtoista, vastavuoroista kokemusten vaihtoa, jossa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat tukevat toinen toistaan.

---

# Lähteet

**Mentoroinnin Monet Kasvot**, Tuulikki Juusela, Tuula Lillian, Jari Rinne ja Yrityskirjat Oy, (2000)

**Mentorointiopas: Opas mentorointikoordinaattoreille**, Riitta Luhanka-Aalto, Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy (2017)

**Mentoroinnin työkirja**, Minna-Rosa Kanninen, Jaana Nylund, Päivi Kupias, Helsingin Yliopisto (2017)

**Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Stina** Fågel, Minna Säävälä ja Ulla Salonen. Väestöliiton Väestötutkimuslaitos (2012)

**Työramentoroinnilla tuloksiin: Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin**, Gunta Ahlfors, Inka Saarela, Sari Vanhanen ja Marina Wetzter-Karlsson, Väestöliitto ry, (2014)

