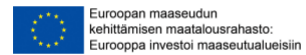


ePOOKI

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT ISSN 1798-2022

ePooki 6/2019

Valmennusta maatalousyrittäjien mentoreille

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Nevalainen Kaija, Kiviniemi Liisa, Järvi Matti
20.2.2019 ::

Hyvinvointi ja jaksaminen sekä työn ja perhe-elämän yhdistäminen ovat keskeisiä asioita maatalousyrittäjän elämässä. Onnistunut mentorointi kannustaa työuran alkuvaiheessa olevaa maatalousyrittäjää jaksamaan ja kehittymään omassa työssään. Luottamuksellisessa ja tavoitteellisessa mentorointisuhteessa mietitään yhdessä erilaisia käytännön työtehtäviin liittyviä ratkaisuja ja vaihtoehtoja. Tämä vahvistaa aktorin luottamusta omaan tekemiseensä ja edistää hänen ammatillista kasvuaan. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on perusedellytys työssä jaksamisen ja työkyvyn säilyttämiseksi.



Mentorointi, osaamisen jakamista ja kannustamista

Mentoroinnin ydinajatuksena on kokeneemman ammattilaisen osaamisen ja tiedon siirtyminen kokemattommalle saman alan tai ammatin edustajalle [1]. Mentorointi voi painottua tehtävään tai toimialaan liittyvän kokemustiedon jakamiseen. Siihen sisältyy myös kuuntelua ja mentoroitavan oppimisprosessin tukemista. Mentoroinnissa keskeistä on luottamuksellinen vuorovaikutus. Tärkeitä ovat myös oivallusta tukevat kysymykset ja yhteinen ratkaisuvaihtoehtojen pohdinta. Mentori voi parhaimmillaan auttaa löytämään uusia ja erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja olla sparraajana niitä tehtäessä. Vastuu ratkaisujen valinnasta on aina kuitenkin mentoroitavalla. [2]

Onnistunut mentorointi perustuu kannustamiseen ja aktorin vahvuuksien tukemiseen. On tärkeää, että työuran alkuvaiheessa oleva henkilö tulee tietoiseksi vahvuuksistaan. Se edesauttaa ammatillista kasvua sekä edistää ja tukee työuran, hyvinvoinnin ja talouden kannalta suotuisten valintojen tekemistä. Valmiiden vastausten kertominen ei useinkaan edistä ammatillista kasvua. Sen sijaan tarvitaan vuorovaikutusta, joka vahvistaa mentoroitavan ajattelukykyä ja itsetuntoa. Mentoroinnissa on tärkeää pidättäytyä arvostelemisesta. [1] [2]. Mentoreiden toimintaan liittyy sekä mentoroitavan ammatillisen osaamisen edistäminen että psykososiaalinen tuki [3].

Tavoitteellinen mentorointiprosessi

Mentorointisuhde voi syntyä suunnitellusti tai spontaanisti kahden henkilön välille. Eri aloille on koulutettu mentoreita tavoitteelliseen ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön mentoroitavan kanssa. Mentoroinnin onnistumiselle tärkeitä tekijöitä ovat avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus. Suhteen tulee olla riittävän pitkä luottamuksen muodostumiseksi. [4]

Tavoitteellisuus on tärkeää onnistuneen mentorointikokemuksen saavuttamiseksi. Mentoroitavan asettamat tavoitteet luovat rungon ja suunnan koko mentoroinnille. Yhteinen keskustelu tavoitteista on tärkeää, jotta molemmat osapuolet vievät mentorointia samaan suuntaan ja työskentelyssä on yhteinen päämäärä. Mentorointitavoitteet voivat liittyä esimerkiksi:

- osaamisen laajentamiseen
- tulevaisuuden urasuunnitelmiin
- verkostojen rakentamiseen
- ajankäytön ja stressin hallintaan
- työhyvinvoinnin lisäämiseen
- kokemuseräisen ja hiljaisen tiedon näkyväksi tekemiseen [5].

Mentorointi voi toteutua myös ryhmässä. Tällöin jokaisella ryhmän jäsenellä on omat tavoitteensa ja ajatus siitä, mitä yksilönä mentoroinnilla tavoittelee. Ryhmätavoitteet määritellään yhdessä samoin kuin toiminnan sisällöt. Tämä edellyttää myös kaikkien sitoutumista. [5] [6]

Mentorointivalmennusta maa- ja metsätalouden ammattilaisille

Mentorointivalmennusta on järjestetty maa- ja metsätalouden ammattilaisten keskuudessa jo yli 15 vuoden ajan. Sen organisointiin ovat osallistuneet useat liitot, kuten Agronomiliitto, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto, Metsänhoitajaliitto ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto. Mentorointivalmennukseen osallistui 861 eri liittojen jäsentä joko aktorina tai mentorina vuosina 2001–2016. Osallistuneille tehdyn kyselyn mukaan mentorointi hyödyttää sekä aktoreita että mentoreita. Aktorit kokivat saaneensa mentoroinnista rohkaisua ja verkostoja omalle uralleen. Osallistuminen auttoi myös tunnistamaan omaa osaamistaan, hahmottamaan työmahdollisuuksia ja urapolkuja sekä tutustumaan työmahdollisuuksiin. Mentorit puolestaan kokivat mentorina toimimisen palkitsevan ja antavan uusia näkökulmia oman työn tekemiseen. Positiivisia vaikutuksia oli myös oman urapolun, vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien hahmottamiseen sekä niiden selkeytymiseen, verkostoitumiseen ja oman osaamisen tunnistamiseen. [7]

Maatilan mentoreiden valmennus Lupa muutokseen -hankkeessa

Maatalousyrittäjien hyvinvointi ja sen edistäminen olivat Lupa muutokseen -hankkeen (2016–2018) keskeisenä tavoitteena. Hankkeeseen osallistuneet maatalousyrittäjät totesivat eri yhteyksissä, että yhteistyö ja verkostoituminen muiden maatalousyrittäjien kanssa ovat keskeisiä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Yhteistyötä tarvitaan muun muassa toiminnan sujuvoittamiseksi ja kokemusten jakamiseksi. Hankkeen aikana käynnistettiin kiinnostuneiden henkilöiden valmentaminen mentoreiksi. Mukaan ilmoittautui viisi henkilöä, joilla

kaikilla on pitkä kokemus maatalousyrittäjänä toimimisesta. Lisäksi heillä oli aikaisempaa kokemusta toisten maatalousyrittäjien tukemisesta, joka on saanut alkunsa spontaaneista toisten maatalousyrittäjien yhteydenotoista ja neuvojen kysymisestä. Kevään ja syksyn 2018 aikana mentoreiden valmennustapaamisia oli kuusi kertaa. Pitkien etäisyyksien takia valmennus toteutettiin etäyhteyden välityksellä. Valmennukseen osallistuneet yrittäjät kertoivat tavoitteikseen saada työtapoja ohjaamiseen, kannustamiseen, omien rajojen asettamiseen ja omasta jaksamisesta huolehtimiseen.

Mentoreiden valmennusta ohjasi ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentelytapa, jossa ongelmista edetään ratkaisuihin. Valmennus painottui mentoroinnin idean tarkasteluun sekä kannustavan ja luottamusta herättävän vuorovaikutuksen tunnuspiirteiden kuvaamiseen. Mentorointivalmennukseen osallistuvat pohtivat valmennuksen yhteydessä maatilayrittäjien mentoroinnin ydinajatuksia ja sen toteuttamista. Yhteisesti todettiin, että mentorointi liittyy tavalla tai toisella maataloilla tapahtuvaan käytännön ratkaisuihin tai työtehtäviin. Mentori ohjaa ja neuvoo oman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta. Tilanteessa, jossa hän tunnistaa oman osaamisensa riittämättömyyden, hän ohjaa mentoroitavan hakemaan tietoa ja ohjausta muualta. Todettiin myös, että käytännön asioiden lisäksi jaksamiseen ja muuhun maatalousyrittäjän hyvinvointiin liittyvät kysymykset tulevat esiin mentoroinnissa.

Valmennuksesta kohti pysyvää mentoroinnin toimintatapaa

Osallistujilta kerättiin palautetta valmennuksen sisällöstä, toteutustavasta ja vaikutuksesta omaan osaamiseen. Lisäksi heidän kanssaan keskusteltiin mentoritoiminnan jatkumisesta Lupa muutokseen -hankkeen päättymisen jälkeen. Valmennuksen sisältö koettiin onnistuneeksi, koska valmennukseen sisältyvät materiaalit edesauttoivat keskustelun syntymistä. Vertaisuuden merkitys korostui valmennuksessa, sillä toisten osallistujien kertomat esimerkit koettiin tärkeiksi.

Alkuvaiheen teknisten hankaluuksien jälkeen etäyhteys valmennuksen välineenä koettiin tehokkaana ja onnistuneena työskentelymuotona. Skype todettiin yhteisesti toimivaksi yhteydenpidon välineeksi ajansäästön kannalta. Valmennus antoi tietoa, ymmärrystä sekä rohkeutta mentorin ja mentoroitavan väliseen vuorovaikutukseen. Valmennuksen loppukeskustelussa todettiin yhteisesti, että toisen ihmisen kuunteleminen ja hankalistakin asioista keskusteleminen vaatii taitoa ja tilannetajua, jotta yhteinen ymmärrys löytyy.

Toteutuneen mentorivalmennuksen jälkeen tarvitaan monipuolista tiedottamista mentoreista ja heidän toiminnastaan, jotta toimintatapaa voi levittää ja kehittää. Maatalousyrittäjien verkostoitumisen ja vertaistuki on todettu eri yhteyksissä tärkeäksi sekä hyvinvoinnin että toiminnan kannattavuuden kannalta. Mentorointi on yksi keino edistää sekä hyvinvointia että tuottavuutta. Valmennukseen osallistuneet mentorit toivoivat myös jatkossa mentoreiden keskinäistä yhteydenpitoa ja työhönohjaustyyppistä taustatukea. Heidän oma jaksamisensa ja hyvinvointinsa todettiin mentoritoiminnan keskeiseksi voimavaraksi.

Lähteet

1. [^] ^{ab}Ragins, B.R. & Kram, K.E. 2008. The Roots and Meaning of Mentoring. Teoksessa B.R. Ragins & K.E. Kram (toim.) The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research and Practice, 3–15. California: Sage Publications.
2. [^] ^{ab}Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
3. [^]Koukkari, M. & Junkkari, M. 2018. Osaaminen jakoon – pedagoginen mentorointi työyhteisön voimavarana. Hakupäivä 24.5.2018.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018042018003>
4. [^]Mullen, C.A. 2012. Mentoring: An Overview. In Fletcher S.J. & Mullen C.A. (toim.) Handbook of Mentoring and Coaching. New York: Sage, 7–23.
5. [^] ^{ab}Kanniainen, M-R., Nylund, P. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto, Helsinki. Hakupäivä 7.8.2018.
https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf
6. [^]Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi – katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva Hoitotyö 8 (3), 20–29.
7. [^]Annala, H., Hristov, J., Hännikäinen, H. & Liikkanen, S. 2016. Mentoroinnin vaikuttavuus. Kysely mentorointiin vuosina 2001–2006 osallistuneille. Agronomiliitto. Hakupäivä 7.8.2018.
<https://www.agronomiliitto.fi/site/assets/files/2553...>

Metatiedot

Nimeke: Valmennusta maatalousyrittäjien mentoreille

Tekijä: Nevalainen Kaija; Kiviniemi Liisa; Järvi Matti

Aihe, asiasanat: maatalousyrittäjät, mentorointi, osaamisen siirto, valmennus

Tiivistelmä: Mentoroinnin ydinajatuksena on kokeneemman ammattilaisen osaamisen ja tiedon siirtyminen kokemattomammalle saman alan tai ammatin edustajalle. Keskeistä on luottamuksellinen vuorovaikutus ja reflektiivisyyden vahvistuminen. Mentorointisuhteessa pyritään vuorovaikutuksen keinoin tukemaan mentoroitavan oppimisprosessia, hyödyntämään kokemuseräistä tietoa ja lisäämään työhyvinvointia. Myös mentoroitavan omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen on merkittävä yhteistyön perusta.

Tavoitteellisuus on tärkeää onnistuneen mentorointikokemuksen saavuttamiseksi. Mentoroitavan asettamat tavoitteet muodostavat rungon ja suunnan koko mentoroinnille. Yhteinen keskustelu tavoitteista on tärkeää, jotta molemmat osapuolet vievät mentorointia samaan suuntaan ja työskentelyssä on yhteinen päämäärä.

Lupa muutokseen -hankkeen aikana käynnistettiin maatalousyrittäjien valmentaminen mentoreiksi. Mukaan ilmoittautui viisi henkilöä, joilla kaikilla on pitkä kokemus maatalousyrittäjänä toimimisesta. Mentoreiden valmennusta ohjasi ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentelytapa, jossa ongelmista edetään ratkaisuihin. Valmennus painottui mentoroinnin idean tarkasteluun sekä kannustavan ja luottamusta herättävän vuorovaikutuksen tunnuspiirteiden kuvaamiseen. Mentoroinnin laajentamiseksi tarvitaan monipuolista tiedottamista. Lisäksi tarvitaan mentoreiden keskinäistä yhteydenpitoa ja työnohjaustyypistä taustatukea. Mentoreiden oma jaksaminen ja hyvinvointi todettiin mentoritoiminnan keskeiseksi voimavaraksi.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2019-02-20

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201901283322>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: CC BY-NC-ND 4.0

Näin viittaat tähän julkaisuun

Nevalainen, K., Kiviniemi, L. & Järvi, M. 2019. Valmennusta maatalousyrittäjien mentoreille. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 6. Hakupäivä 20.2.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201901283322>.