

MENTOROINTIMALLI OSAKSI YRITTÄJYYSOPINTOJA

Hoiva- ja ohjausalan yrittäjyyteen kannus-
taminen Virtaa kintaisiin –hankkeessa

Niina Palmunen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015
Yrittäjyyden YAMK
Proakatemia

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Yrittäjyyden YAMK
Proakatemia

NIINA PALMUNEN:

Mentorointimalli osaksi yrittäjyysopintoja
Hoiva- ja ohjausalan yrittäjyyteen kannustaminen Virtaa kintaisiin –hankkeessa

Opinnäytetyö 38 sivua
Huhtikuu 2015

Tässä työssä kerrotaan prosessista, jonka kautta syntyi Mentorointimalli yrittäjyysopintojen ja yrittäjyyden tukemiseksi hoiva- ja ohjausalan ammatillisessa koulutuksessa. Mentorointimalli toteutettiin osana Virtaa kintaisiin yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamisesta –hanketta, jossa ovat mukana Haapaveden Opisto, Jyväskylän kristillinen opisto, Kankaanpään opisto, Keski-Suomen Opisto ja Lapuan kristillinen Opisto sekä työelämän yhteistyökumppaneita. Hanke alkoi syksyllä 2013 ja jatkui vuoden 2014 loppuun. Kehittämisen kohteena ovat erityisesti Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinnon, Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon sekä Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon yrittäjyysopinnot ja yrittäjyyden kehittäminen alalla.

Opinnäytetyön tavoitteina on ollut luoda Virtaa kintaisiin –hankkeen opistoverkoston käyttöön Mentorointimalli yrittäjyyden oppimisen tukemiseen, kuvata yhteistyöprosessi vaiheineen sekä arvioida luotua mallia ja pohtia sen hyödynnettävyyttä. Työ on toteutettu konstrukttiivisen tutkimuksen menetelmin.

Opinnäytetyönä syntyi Mentorointimalli Virtaa kintaisiin –hankkeen oppilaitosten käyttöön. Mentorointimallin tekemisessä kuultiin oppilaitosten toimijoita ja hoiva- ja ohjausalan yrittäjiä, eli tulevia mentoreita. Mentorointimallia testasi opinnäytetyön tekemisen aikana vain muutama opiskelija ja yksi mentori ja heidän kommenttinsa huomioitiin johtopäätöksissä.

Opinnäytetyö osoitti, että mentoroinnilla ja Mentorointimallilla on annettavaa yrittäjyyteen oppimisessa ja yrittäjäksi ryhtymisessä. Mentorointi ei kuitenkaan korvaa yrittäjyyden opetusta ja sitä tulisi tarjota vain niille opiskelijoille, jotka suunnittelevat yrityksen perustamista opintojen jälkeen.

Asiasanat: mentorointimalli, yrittäjyys, ammatillinen koulutus, hoiva- ja ohjausalan yrittäjyys.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence, Master's Degree

NIINA PALMUNEN

Mentoring Model as a Part of Entrepreneurship Training
Encouraging Students in the Fields of Caring and Instruction to Become Entrepreneurs
in Virtaa kintaisiin project

Master's thesis 38 pages
April 2015

This paper tells about a process in which the Mentoring Model was created to encourage students to choose more studies on entrepreneurship and become an entrepreneur in the fields of in caring and instruction. The Mentoring Model was created as a part of Virtaa kintaisiin yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamisesta project that was done by Haapavesi Folk High School, Jyväskylä Christian Institute, Kankaanpää Institute, The College Of Central Finland, Lapua Christian Institute, and business and co-operation partners. The project started in autumn 2013 and lasted till the end of 2014. The project concentrated on entrepreneurship modules and entrepreneurship development in Further Qualification in Special Needs Instruction for Children and Young People, Further Qualification in Learning Support and Morning and Afternoon Club Activity Instruction at School, and Further Qualification for Child Minders degrees.

The aim of this paper was to create a new Mentoring Model to be used in supporting students to learn more about entrepreneurship in the colleges and institutes of Virtaa kintaisiin project, to describe the creating process of the model, and to evaluate the new model and consider the utilisation of the model in entrepreneurship studies. The paper was done using a constructive research method.

The Mentoring Model was completed during this work. The teachers of the colleges and institutes of the Virtaa kintaisiin project and entrepreneurs in the fields of caring and instruction who are future mentors were involved in the process. The Mentoring Model was also tested by a few students and one mentor, and their observations were taken into account in the conclusions of this work.

This paper has shown that mentoring and specifically the Mentoring Model has plenty to offer in learning and being an entrepreneur. Mentoring does not however replace the need of teaching entrepreneurship in classroom, and it should be given only to those students who are really planning to start as entrepreneurs after their studies.

Key words: mentoring model, entrepreneurship, vocational training, entrepreneurship in caring and instruction.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	VIRTA KINTAISIIIN HANKE, TYÖN TAVOITTEET JA MENETELMÄT	7
2.1	Mentorointimalli osana Virtaa kintaisiin hanketta.....	7
2.2	Tavoitteet ja rajaus	8
2.3	Menetelmäksi valikoitui konstruktiiivinen tutkimus	8
3	MENTOROINTIMALLIN TAUSTAT JA HYÖDYT	10
3.1	Yhteistyö ja –ymmärrys käyntiin – kuka mentoroi ja ketä.....	10
3.2	Opsit lähtökohtana	11
3.3	Mentorointia on monenlaista	14
3.4	Yrittäjäksi oppiminen ei ole vain tiedonsaantia – mitä opiskelija voi saada mentoroinnista	16
3.5	Miksi mentoriksi – mitä mentori voi saada mentoroinnista	19
4	MENTOROINTIMALLIA RAKENTAMASSA.....	22
4.1	Mentorointimalli alkaa hahmottua.....	23
4.2	Palautteen kerääminen ja mentorointimallin hiominen.....	26
4.3	Mentorien koulutus	30
4.4	Mentorointimallin testaus.....	31
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	34
	LÄHTEET	37

1 JOHDANTO

Kerron tässä työssä prosessista, jonka tuloksena syntyi Mentorointimalli viiden kansanopiston ohjaus- ja hoiva-alojen ammattitutkintojen yrittäjyysopintojen suorittamisen tueksi. Opistoilla on syksystä 2013 alkaen ollut käynnissä yhteinen Virtaa kintaisiin yrittäjyys ja liiketoimintaosaamisesta (jatkossa Virtaa kintaisiin) –hanke, jonka kautta hoiva- ja ohjausalan opiskelijoiden yrittäjyyden osaamista ja kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan halutaan lisätä. Mentorointimalli on vain yksi hankkeen kehittämistä yrittäjyyteen innostamisen työkaluista. (Virtaa kintaisiin, 2014.)

Hankkeen tavoitteena on myös luoda yhteinen yrittäjyysopas -portaali, josta opiskelijat löytävät tietoa yrittäjyydestä ja ohjeita opintojensa suorittamiseen. Mentorointimalli tulee osaksi tätä portaalia. (Virtaa kintaisiin, 2014.)

Vuoden 2013 lopulla hankkeen toimijat ottivat minuun yhteyttä, kysyivät yhteistyömahdollisuuksista ja valitsivat yritykseni Mielimylly Valmennustoimisto Oy:n yhteistyökumppanikseen. Olen opiskellut ja työskennellyt tuntiopettajana Keski-Suomen Opistolla ja kouluttanut yrittäjänä toimiessani Jyväskylän kristillisen opiston opettajia, joten osa hankkeen oppilaitoksista oli minulle jo entuudestaan tuttuja. Samoin olen kouluttanut eri alojen opiskelijoita yrittäjyyteen ja toimin myös yrittäjyyttä ja yrityksen perustamista pohtivien nuorten ja aikuisten valmentajana, joten hankkeen aihepiiri ja sen haasteet ovat minulle tuttuja. Toisaalta en ole liian läheinen henkilö tai toimija hankkeen oppilaitosten kanssa ja siksi koen pystyväni tuomaan uudenlaista ajattelua ja uudenlaista osaamista hankkeen käyttöön.

Olen työurani aikana pohtinut mentorointia monesta eri näkökulmasta ja kehittänyt siihen liittyviä malleja mm. nuorten oppisopimuskoulutettavien ja heidän mentoreinaan toimivien työpaikkakouluttajien välille. Minulla oli siis jo yhteistyön alussa kokemusta ja tietoa mentoroinnin mahdollisuuksista.

Näen tässä työssä valtavan oppimisen ja tekemisen mahdollisuuden myös itselleni. Mentorointi lisääntyy ja kehittyy ja siitä haluan oppia enemmän. Haluan myös olla mukana kehittämässä yrittäjien ja oppilaitosten välistä yhteistyötä sekä edistää yrittäjyyttä.

Tarvitsemme tulevaisuudessa uusia yrittäjiä ja yrittäjäasenteella toimivia henkilöitä ja tässä työssä olen ilolla mukana.

Lisäksi minusta on erittäin tärkeää, että kun oppilaitokset kehittävät yrittäjyyden oppimiseen uusia malleja, he kuuntelevat myös yrittäjiä. Virtaa kintaisiin –hankkeessa tästä on huolehdittu ohjausryhmää koottaessa, mukaan on valittu Suomen pienyrittäjät ry:n puheenjohtaja ja Sataosaajat osuuskunnan toimitusjohtaja (Virtaa kintaisiin 2014). Heidän kauttaan hankkeen suunnittelussa ja ohjauksessa kuuluu yrittäjän arjen ääni. Olen itse toiminut oppilaitostyöurani jälkeen lähes seitsemän vuotta yrittäjänä ja uskon, että senkin kautta pystyn antamaan hankkeelle ja mentorointimallille sellaista näkemystä, jota ei synny oppilaitoksen sisällä vaan arjen yrittämisen haasteissa. Mentorointimallia rakentaessa pyrin myös kuulemaan alan yrittäjiä, tulevia mentoreita ja huomioimaan heidän ajatuksensa ja näkemyksensä mallin rakentamisessa.

Tämä opinnäyte on siis kertomus ohjaus- ja hoiva-alan alan opistojen yhdestä ideasta yrittäjyyden opiskelun lisäämiseksi ja yrittäjyyteen innostamiseksi. Haaste on kova ja yhteiskunnan muutos samoin, siksi tarvitaan toki muutakin. Katsotaan minkälainen polku mentorointimallin synnytti ja mitä haasteita matkan varrella kohdattiin ja mitä jatkoideoita hanke tuotti.

2 VIRTAA KINTAISIIN HANKE, TYÖN TAVOITTEET JA MENETELMÄT

2.1 Mentorointimalli osana Virtaa kintaisiin hanketta

Virtaa kintaisiin –hankkeessa ovat mukana Haapaveden Opisto, Jyväskylän kristillinen opisto, Kankaanpään opisto, Keski-Suomen Opisto ja Lapuan kristillinen Opisto sekä työelämän yhteistyökumppaneita. Hanke liittyy em. opistojen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään ja sitä rahoittaa Opetushallitus. Hanke alkoi syksyllä 2013 ja jatkui vuoden 2014 loppuun. Kehittämisen kohteena ovat erityisesti Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinnon, Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon sekä Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon yrittäjyysopinnot ja yrittäjyyden kehittäminen alalla. (Hankesuunnitelma, 2013, 2.)

Virtaa kintaisiin –hankkeen tavoitteena on tukea uusien yritysten syntymistä hyvinvointi, kasvatus ja sosiaalialoille, joilla uskotaan tulevaisuudessa tapahtuvan palveluiden yksityistämistä ja palveluntarjoaja verkoston monipuolistumista. Tavoitteena on myös vahvistaa verkostoitumista ja osaamisen kehittämistä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeelle on määritelty kolme päätoimintoa, eli 1) luoda työelämälähtöinen ja –painotteinen toimintamalli yrittäjyyteen ja palveluiden tuotteistamiseen hankkeen toimialoilla, 2) tuottaa yhteinen yritysopas –portaali ja 3) innostaa ja tukea alalla aloittavia uusia yrittäjiä. Lisäksi hankekuvauksessa mainitaan, että hankkeen aikana kehitetään toimintamalli, jossa yrittäjiksi aikoville opiskelijoille hankitaan mentoriksi alalla toimiva yrittäjä. (Hankesuunnitelma, 2013, 2.)

Hanketta toteuttavien opistojen haasteena on Kankaanpään opiston koulutussuunnittelija Hillevi Korkeamäen (2014B) mukaan ollut se, että nykyiset opiskelijat eivät juuri valitse yrittäjyyden opintoja. Nyt opistot haluavat tuoda yrittäjyyttä enemmän esiin ja rakentaa yhdessä ratkaisuja, jotka tekisivät yrittäjyyden opinnoista ja yrittäjyydestä mahdollisena työllistymisväylänä entistä houkuttelevampia. Hankkeen avulla on mm. toteutettu yrittäjyyteen innostamispäiviä opiskelijoille, luotu yhteinen yritysopas –portaali, josta kaikki yrittäjyyteen liittyvä tieto löytyy helposti ja pidetty yrittäjyyttä esillä opistojen eri tilaisuuksissa. Lisäksi opistojen toiminta-alueilla ja –aloilla jo toimivien yrittäjien kanssa halutaan luoda tiiviimpää yhteyttä ja tarjota mahdollisesti jo valmistuneille lisäkoulutusta. (Korkeamäki, 2014b)

2.2 Tavoitteet ja rajaus

Tässä työssä kerrotaan vain Virtaa kintaisiin –hankkeen mentorointimallin rakentamisen vaiheista ja mallin testaamisesta vuoden 2014 aikana. Muu osa hankkeen tavoitteista ja toimenpiteistä jää siis tämän työn ulkopuolelle. Työhön on sisällytetty mallin käyttöönottoon liittyen uusien mentoreiden koulutuksen kuvaus.

Mentorointimalli julkaistaan Virtaa kintaisiin –hankkeen sivuilla ja se linkitetään Yritysopas –portaaliin. Tässä työssä ei kuvata mallin teknistä toteutusta verkossa, jonka on tehnyt Kankaanpään opiston toimistosihteeri Satu Rydberg vaan keskitytään sisällön kuvaamiseen ja tehtyjen valintojen perusteluun.

Tämän työn tavoitteina ovat

- 1) luoda Virtaa kintaisiin –hankkeen opistoverkoston käyttöön Mentorointimalli yrittäjyyden oppimisen tukemiseen
- 2) kuvata yhteistyöprosessi vaiheineen
- 3) arvioida luotua mallia ja pohtia sen hyödynnettävyyttä.

Mentorointimallista haluttiin selkeä ja helposti käytettävä ja sen rakenne ja sisältö luotiin huomioiden ko. alojen näyttötutkintojen perusteissa kuvatut ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kriteerit sekä yrittäjyyden eri osa-alueet. Yhteistyön kuvauksen perusteena on piirtää kuva kehittämistyön haasteista keskellä arjen kiireitä. Oppilaitoksilla on useita erilaisia kehittämishankkeita ja –prosesseja meneillään eikä niissä voida keskittyä vain yhteen osa-alueeseen. Valintoja on tehtävä ja moneen suuntaan kehittyvä.

2.3 Menetelmäksi valikoitui konstruktiiivinen tutkimus

Mentorointimallin luominen oppilaitosten tarpeisiin on aidosta työelämän tarpeesta syntynyt kehittämishaaste ja siksi työ toteutettiin konstruktiiivisen tutkimusotteen menetelmin. Aloite kehittämiseen luotiin Virtaa kintaisiin –hankkeessa ja minua pyydettiin asiantuntijana suunnittelemaan malli. Tavoitteena on siis luoda uusi malli, *konstruktio*, oppilaitosten käyttöön. (Lukka, 2001, 2.; Ojasalo & Moilanen & Ritalahti, 2009, 65.)

Konstruktivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu prosessimaisuus. Aluksi määritellään lähtötilanne ja siihen liittyvä ongelma. Tämän jälkeen kirjataan tavoitetila, haluttu lopputilanne, jolla ongelma saadaan poistettua. Varsinainen tutkimusprosessi onkin tuo matka lähtötilanteesta lopputulemaan, toteuttamisen suunnittelu ja kuvaaminen. (Järvinen & Järvinen, 2011, 108-109.) Virtaa kintaisiin –hankkeen suunnittelun yksi lähtökohta oli ongelman tunnistaminen ja siihen ratkaisujen, haluttujen tavoitetilojen kirjaaminen. Ongelmaksi määriteltiin se, että opiskelijat suorittivat hyvin vähän tai ei ollenkaan yrittäjyysopintoja. Työelämän muutokset aiheuttavat kuitenkin nyt ja tulevaisuudessa ohjauksen ja hoiva-alojen ammattilaisille kasvavia tarpeita yrittäjyyden osaamiseen ja tarvittaessa itsensä työllistämiseen yrittäjyyden keinoin (Hankesuunnitelma, 2014, 2).

Virtaa kintaisiin –hankkeen avulla tähän ongelmaan luotiin useita ratkaisuja, joista mentorointimalli on yksi. Tutkimuksen näkökulmasta ongelman määrittely tapahtui ennen tutkimusyhteistyön alkamista ja minä ulkopuolisena kehittäjänä astuin kuvaan vasta siinä vaiheessa kun tavoitetilaa tarkistettiin ja toteutusta alettiin suunnitella.

Konstruktivisen tutkimusotteen luonteeseen kuuluu myös se, että tutkija itse on aktiivinen osa prosessia. Hän ei tarkkaile ulkopuolisena tilannetta vaan on aktiivinen toimija muiden rinnalla tuoden oman kokemuksensa ja asiantuntijuutensa kehittämistyöhön mukaan, mutta kuunnellen samalla muita prosessin osallisia. (Lukka, 2001, 10; Ojasalo & al., 2009, 66, 68.) Mentorointimallia rakennettaessa työskentely tapahtuu tiiviissä yhteistyössä hankkeen toimijoiden ja minun välillä, mallia luodaan yhdessä ja sen kehittämisessä kuullaan myös mallin tulevia käyttäjiä, mentoreina toimivia yrittäjiä ja opiskelijoita.

Hankkeen aikataulu on melko tiukka ja mukana on maantieteellisesti laajalle ulottuva oppilaitosten verkosto ja tämä saattaa hankaloittaa konstruktiviseen tutkimusotteeseen kuuluvaa ratkaisun toimivuuden arviointia (Ojasalo & al. 2009, 68). Tätä toimimattomuuden ongelmaa pyritään välttämään yhteisellä ja toimijoita kuulevalla työskentelyllä ja toisaalta vaikka hanke päättyy, jatkuu oppilaitosten toiminta ja verkostoyhteistyö myös vuoden 2014 jälkeen. Näin toimijat voivat itse jatkaa mentorointimallin kehittämistä siitä saatavan kokemuksen avulla.

3 MENTOROINTIMALLIN TAUSTAT JA HYÖDYT

Mentorointia käytetään monenlaisissa työelämän oppimista vaativissa tilanteissa (ks. esim. Kupias & Salo, 2014; Onnismaa, 2011; Juusela, Lilius & Rinne 2001) ja sen määrittely kussakin käyttötilanteessa on tärkeää. Näistä perusasioista tässäkin työssä lähdettiin liikkeelle. Lisäksi Mentorointimalliin vaikuttivat tietysti sovellusalojen opetussuunnitelmat (opsit) ja oma kokemukseni erityisesti yritystoiminnan aloittamista pohtivien henkilöiden valmentajana.

3.1 Yhteistyö ja –ymmärrys käyntiin – kuka mentoroii ja ketä

Virtaa kintaisiin –hankkeen tavoitteet ja hankesuunnitelma olivat jo valmiina kun yhteistyöni hankkeen kanssa alkoi (Hankesuunnitelma, 2014). Pehdyin hankkeeseen hanketoimijoiden kanssa sähköposti- ja puhelinkeskustelujen avulla sekä tutustumalla hankkeen internetsivuihin. Ensimmäinen tapaaminen hanketoimijoiden kanssa tapahtui etäyhteyden kautta palaverissa helmikuun 7.päivä. Läsnä olivat Virtaa kintaisiin – hankkeen projektiryhmän jäsenet Hillevi Korkeamäki Kankaanpään opistosta, Tanja Leppä Keski-Suomen Opistolta, Tero Mononen Haapaveden opistolta, Anna Maria Saari Jyväskylän kristilliseltä opistolta sekä Sari Peltokangas Lapuan opistolta. Tässä tapaamisessa perehtyminen hankkeeseen jatkui ja pyrin ymmärtämään tarkemmin minkälaista mentorointimallia hankkeessa oltiin rakentamassa, kuka mentoroii ja ketä sekä kuinka laaja materiaalista haluttiin. Lisäksi loimme yhdessä tavoiteaikataulun mentorointimallin suunnittelulle ja testaamiselle, sekä mentoreiden kouluttamiselle. Tapasin tietysti samalla kaikki hankkeen projektiryhmän jäsenet ja he tapasivat minut.

Seuraavalla viikolla tapasin Kankaanpään opiston koulutussuunnittelija Hillevi Korkeamäen kasvokkain Tampereella. Minulla oli paljon kysymyksiä ja halusin tarkennuksia mentorointimalliin ennen suunnittelutyön aloittamista. Keskeisin kysymys oli, kenen hankkeessa ajateltiin mentoroivan ja ketä. Mentorointimallista puhuttiin, mutta minulle oli syntynyt käsitys, ettei hankkeen toimijoilla ollut täysin yhtenäistä, konkreettista käsitystä siitä. Tämä vahvistui kun Korkeamäki esitteli minulle hankkeen ohjausryhmän ajatuksia mentorointimallista ja sen sisällöstä. Ohjausryhmä (Korkeamäki, 2014a) oli pohtinut minkälaista mentorointia *alalla jo toimivat yrittäjät* tarvitsisivat, mitkä asiat

heille ovat haasteellisia ja aiheuttavat ongelmia esimerkiksi jaksamisessa. Minä taas olin ymmärtänyt, että mentorointimallin tavoitteena olisi ensisijaisesti tukea *alalle vasta opiskelevien* oppimista yrittäjyydestä ja yrittämisestä. Keskustelimme asiasta ja päädyimme siihen, että mentorointimalli rakennetaan erityisesti alalle vasta opiskelevien tarpeita ajatellen. Pohdimme myös sitä, miten alalla jo toimivat mentorit voivat hyötyä mentoroinnista ja miten heidät saadaan innostettua mukaan.

Tässä työssä mentori on siis kokenut yrittäjä, joka haluaa vapaaehtoisesti toimia alalle opiskelevan henkilön ohjaajana, sparraajana, keskustelukumppanina ja peilinä kun tämä pohtii omaa yritysideaansa ja mahdollista tulevaa työuraansa yrittäjänä. Mentoroitavana on hoiva- tai ohjausalan opiskelija, joka suorittaa opintoihinsa kuuluvaa yrittäjyysosiota ja suunnittelee samalla oman yrityksen perustamista.

Rakensimme Korkeamäen kanssa myös ensimmäisen version mallin rakenteesta. Olin tehnyt suunnitelmia huomioiden ko. opintojen opetussuunnitelmat ja kokemukseni yrittäjien kouluttajana ja muokkasimme niitä yhdessä. Tämän palaverin jälkeen koin, että tiedän mitä minun toivotaan tekevän ja ymmärsin riittävän hyvin mentorointimalliin liittyviä toiveita ja tarpeita. Työskentelimme innostuneessa mielentilassa ja konstruktii-viseen tutkimusotteeseen kuuluen yhdessä ongelmaa määritellen ja ratkaisua suunnitellen.

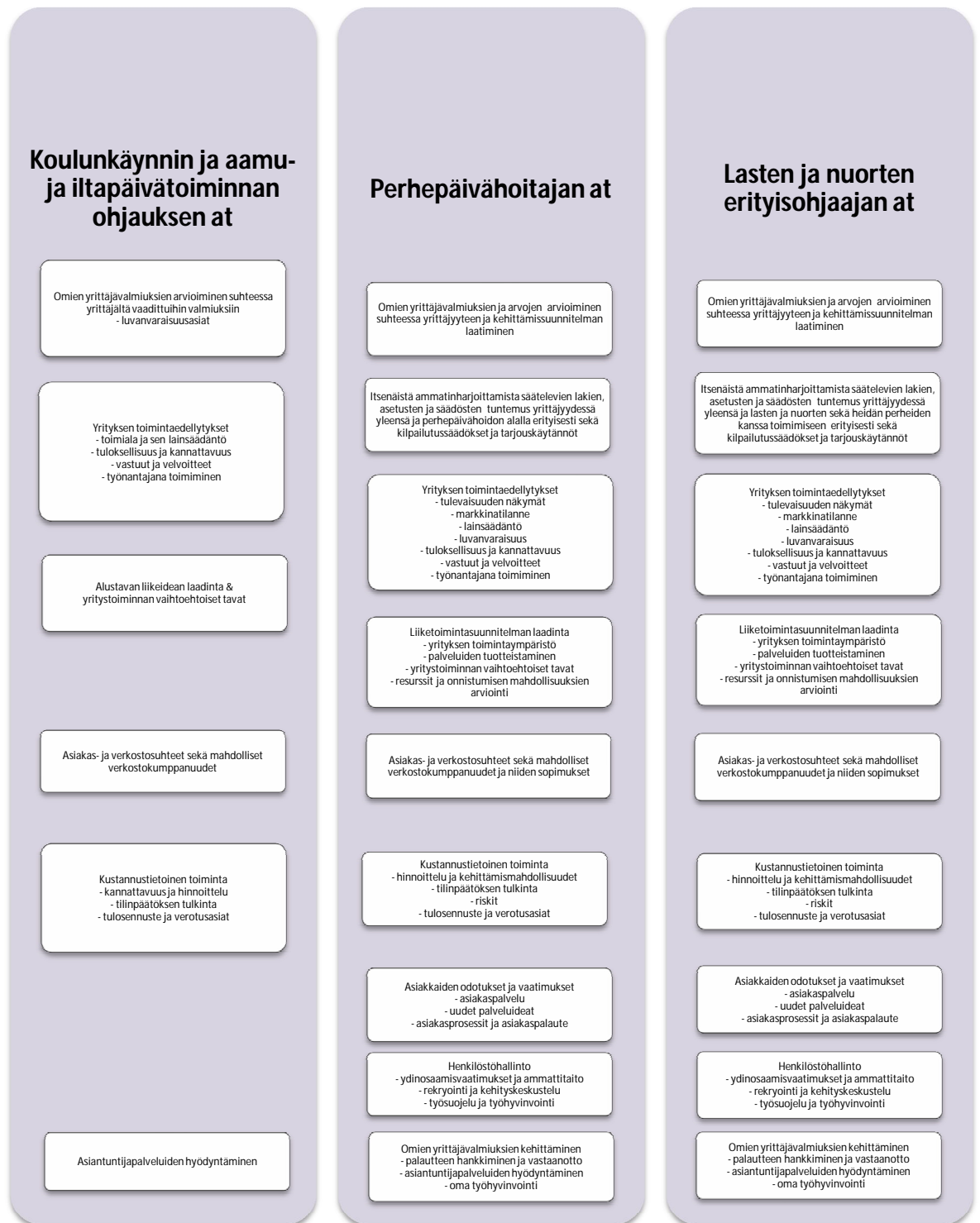
3.2 Opsit lähtökohtana

Virtaa kintaisiin –hankeen kohteena ovat erityisesti Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinnon, Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon sekä Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon yrittäjyyden tutkinnonosan opiskelijat. Näiden tutkintojen perusteissa on kaikissa määritelty yrittäjyys valinnaiseksi tutkinnon osaksi ja tutkinnon voi hyväksytysti suorittaa myös ilman yrittäjyyden opintoja. (Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto 2010, 10; Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto 2012, 14; Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013, 14.)

Tutustuin näiden tutkintojen perusteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin ja toteisin, että ne ovat rakenteeltaan ja sisällöltään melko yhtenevät ja antavat siten hyvän

pohjan mentorointimallin sisällön suunnitteluun. Ammattitaitovaatimuksiin on kaikissa kirjattu osaamistarpeiksi omien valmiuksien arviointi ja kehittäminen alan yrittäjänä toimimiseen sekä liiketoimintasuunnitelman laatiminen omalle mahdolliselle yritykselle. Lisäksi perhepäivähoitajan ja lasten ja nuorten erityisohjaajan tutkinnonperusteisiin on kolmantena osaamistarpeena kirjattu yrityksen johtotehtävissä toimiminen ja kehittyminen. Kaikkien tutkintojen ammatillisen osaamisen arviointi tapahtuu ensisijaisesti laatimalla alustava liiketoimintasuunnitelma alalla toimivalle yritykselle, joten siitä oli luontevaa tehdä myös osa mentorointimallia. (Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto 2010, 32-33; Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto 2012, 36-38; Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013, 43-45.)

Seuraavaan taulukkoon olen koonnut pääasiat tämän työn käsittelemien tutkintojen yrittäjyysopintojen ammattitaitovaatimuksista sekä arvioinnin kohteista ja kriteereistä:



KUVA 1. Tutkintojen ammattitaitovaatimukset, muokattu (emt.)

Taulukosta voidaan huomata, että eri tutkintojen yrittäjyysopinnoissa on paljon samaista sisältöä, mikä on tietenkin luonnollista, ovathan ne lähialoja ja yrittäjyydessä pätevät tietyt lainalaisuudet kaikilla aloilla. Perhepäivähoitajan ja Lasten ja nuorten erityisohjaajan tutkinnonperusteet ovat myös tuoreempia ja niissä sisällöt on avattu tarkemmin. Odotettavissa on, että kun Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan oh-

jauksen tutkinnon perusteita päivitetään, muokkautuu yrittäjyysopintokokonaisuuskin näiden muiden mallien mukaisesti. Toinen asia on se, että tutkinnonosat on ladattu täyteen yrittämiseen, yrityksen pyörittämiseen ja talouteen liittyvää tietoa ja selvitettäviä asioita. Perusteissa mainitaan (esim. Lasten ja nuorten erityisohjaaja, 2012, 37) asiantuntijoiden hyödyntäminen vaikkapa yritysideoinnin mahdollisuuksien arvioinnissa. Tätä pystytään hyvin toteuttamaan mentorimallin avulla, kun opiskelija ja mentori, eli alalla toimiva yrittäjä, eli *asiantuntija*, keskustelevat ja pohtivat yhdessä opiskelijan laatimaa liiketoimintasuunnitelmaa.

Nämä tutkintojen perusteista löytyvät ammattitaitovaatimukset ovat olleet pohjana myös hankkeessa laaditun Yritysportaalin rakenteelle. Sinne on koottu tietoja ja linkkejä yrittäjyyden eri osa-alueilta aiheittain ja sen on tarkoitus jäädä hankkeen oppilaitosten yhteiskäyttöön hankkeen loppumisen jälkeenkin. Mentorointimallikin tulee osaksi tätä portaalia. (Yritysportaali, 2014.)

Mentorille ei kuitenkaan ole tarkoitus säilyttää vastuuta kaikkien näiden osa-alueiden läpikäynnistä. Siitä huolehtivat opintojen vastuuopettajat. Mentorin roolina on tuoda käytännön kokemusta ja näkemystä tietuopuoliseen opiskeluun ja tarjota peilauspintaa yrityssuunnitelmille.

3.3 Mentorointia on monenlaista

Mentorointi on vanha oppimisen ja tiedonsiirron työkalu, jota on satoja vuosia hyödynnetty esimerkiksi tietyn ammatin mestarin siirtäessä osaamistaan nuorelle kisällille. Mentorointi –sana on otettu käyttöön kreikan mytologiasta, jossa Odysseus sotaan lähtiessään pyytää jumalatar Athenea huolehtimaan pojastaan Thelemakhoksesta. Athene ottaa Odysseuksen vanhan ystävän, Mentorin, hahmon ja huolehtii näin kasvatustehtävästä. Oleellista tässä on se, että nuori Thelemakhos oppii asioista henkilöltä, jota arvostaa ja jonka asiantuntemukseen luottaa. Tämä luottamukseen perustuva vuorovaikutussuhde on edelleenkin kaiken mentoroinnin lähtökohta. (Kupias & Salo, 2014, 11-13; Juusela, Lillia & Rinne, 2011, 14.)

Päivi Kupias ja Matti Salo (2014) määrittelevät kirjassaan mentoroinnin kehittymistä neljän sukupolven mallin mukaisesti. Alkuun mentorointia pidettiin vain *tiedon ja*

osaamisen siirtämisenä mentorilta nuorelle mentoroitavalle, mutta aika on suurelta osin ajanut tämän ajattelun ohi. Tieto muuttuu nopeasti eikä mentoroitavaa nähdä enää passiivisena vastaanottajana. Toisen sukupolven mentorointi on määritelty *opastavaksi* mentoroinniksi, jossa keskeistä on mentoroitavan oma toiminta ja tiedon ymmärrys. Suhde mentorin ja mentoroitavan välillä on keskustelevalta. Mentoroitavan aktiivinen rooli korostuu entisestään kolmannen sukupolven mentoroinnissa, josta käytetään nimeä *valmentava* mentorointi. Tällaisessa mentoroinnissa mentoroitavan oma oppimisen ja oivalluksen prosessi on keskiössä ja vie koko mentorointisuhdetta eteenpäin. Mentori on tämä prosessin tukija tai valmentaja, ei johtaja. Neljännen sukupolven mentorointi on määritelty *dialogiseksi*- tai joskus myös *vertaismentoroinniksi*. Tässä mallissa molempien osallistujien osaaminen ja kokemus nähdään tasavertaisina, mutta erilaisina ja tavallaan molemmat ovat yhtä tärkeässä oppijan ja oivaltajan roolissa. (Kupias & Salo, 2014, 15-18.)

Näitä edellä esiteltyjä sukupolvia ei pidä nähdä toisiaan poissulkeviksi. Niissä on kaikissa omat vahvuutensa, mutta samalla haasteensa. Samoin erilainen mentorointisuhde soveltuu erilaisiin työelämän tilanteisiin. (emt.)

Valmentava mentorointi voidaan nähdä myös *eurooppalaisena ja skandinaavisena* mentoroinnin muotona, jonka ”kilpailija” on amerikkalainen *sponsoroiva* mentorointi. Sponsoroivassa mentoroinnissa mentori ottaa suojattinsa uran edistämisen omaksi asiakseen. Hän sitoutuu auttamaan nuorempaa, alalle vasta pyrkivää ammattilaista, jakamaan omaa tietoaan ja hyödyntämään verkostoaan. Sen sijaan eurooppalaisessa mentoroinnissa mentorin ja mentoroitavan välinen suhde on lähtökohtaisesti tasavertaisempi ja molempien oppimiseen ja kehittymiseen pyrkivä. Mentori tukee mentoroitavan oppimista, kuuntelee ja kysyy keskeisiä kysymyksiä, joiden tavoitteena on ymmärryksen lisääminen. Valmentava mentori voi hyödyntää monenlaisia työotteita, kuten coaching, kokemuksen jakaminen, konsultointi, jäsentäjä tai fasilitaattori. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner, 2014, 23-29.)

Virtaa kintaisiin Mentorointimallissa voidaan hyödyntää niin sukupolvi-ajattelua kuin maantieteellistä ajattelua opiskelijan tilanteen ja kokemuksen ja tietysti myös mentorin osaamisen mukaan. Mikäli opiskelija on todella uuden oppimisen edessä yrittäjyyden kanssa, on selkeää lähteä liikkeelle tiedonsiirtämisestä. Omalle alalle tuleva nuori yrittäjä voi saada mentorista puolestapuhujan, joka auttaa häntä tutustumaan oikeisiin ihmi-

siin ja verkostoitumaan. Jos opiskelijalla, tulevalla yrittäjällä on jo kokemusta yrittäjyydestä voidaan mentoroinnissa ottaa enemmän opastava tai valmentava ote. Tämä valmentava mentorointiote voidaan määritellä myös Mentorointimallin tavoitetilaksi. Ainakin pyrkimys pitäisi olla siihen suuntaan, että opiskelija on se aktiivisempi osapuoli ja mentori tukee. Tämä liittyy läheisesti yrittäjämäiseen tapaan toimia ja yrittäjäidentiteetin kehittymiseen, josta kerrotaan lisää seuraavassa luvussa.

Joskus voi tulla myös eteen tilanne, jossa mentorointisuhde muuttuukin vertaismentoroinniksi tai jopa *käänteismentoroinniksi*. Käänteismentoroinnissa oppijan roolissa onkin kokenut konkari. Esimerkiksi tekniikan ja internetin hyödyntämisessä nuori opiskelija voi olla paljon osaavampi ja kokeneempi kuin kokenut alan yrittäjä ja toimia opettajan tai perehdyttäjän roolissa. Tämä vaatii luonnollisesti yrittäjältä suostumista oppijan rooliin ja nuorelta opiskelijalta ymmärrystä, että hänelläkin on paljon annettavaa kokeneelle ammattilaiselle. (Kupias & Salo, 2014, 30-33; Ristikangas & al.,2014, 151-153.)

3.4 Yrittäjäksi oppiminen ei ole vain tiedonsaantia – mitä opiskelija voi saada mentoroinnista

Oppilaitosten yrittäjyysopetuksella ja yrittäjyyskasvatuksella on paikkansa. On hyvä, että kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa on Suomessa tänä päivänä mahdollisuus saada tietoa yrittämisestä uravaihtoehtona ja oppia mitä kaikkea yrittämiseen ja yrityksen perustamiseen kuuluu. Yrittäjyyskasvatus on ollut osa peruskoulutuksemme opetussuunnitelmaa jo 1990-luvun puolivälistä lähtien (Ristimäki, 2004, 12). Tämän lisäksi ammatillisiin tutkintoihin kuuluu kaikkiin joko pakollinen tai valinnainen yrittäjyys osa-alue, kuten kuvasin edellisessä luvussa muutaman tutkinnon osalta.

Yrittäjyys ja yrittäjäksi ryhtyminen vaatii kuitenkin muutakin kuin tietoa yrittämisestä. Ollis Leppänen (2013, mm. 114, 143) korostaa innon ja uskalluksen merkitystä ja oman verkoston rakentamista yrittäjyyden alun helpottamiseksi. Yrittäjyys lähtee ihmisen omasta innostuksesta, oman jutun löytämisestä ja tavoitteiden asettamisesta, mutta tarvitaan myös kohtaamista asiakkaiden kanssa ja ideoiden kanssa ”ulos kaapista” tulemista ennen kuin uskallus hypätä yrittäjyyteen on riittävän voimakas. Tässä auttaa keskustelu kokeneen yrittäjän, *mentorin*, kanssa ja erityisesti heidän käytännön kokemuksiensa ja sen kautta syntyneen nk. hiljaisen tiedon (Nonaka & Takeuchi, 1995, 59-61; Virtainlah-

ti, 2009, 37-41) jakaminen nuoren aikovan yrittäjän kanssa. Hiljainen tietohan voi muuttua näkyväksi keskustelun kautta.

Hiljaista tietoa voi kuvata luonteeltaan myös joko tekniseksi tai tiedolliseksi. Tekninen hiljainen tieto on käytännön tietotaitoa ja rutiineja, yrittäjyydessä esimerkiksi hyväksi havaittuja tiedotuskanavia, laskutuskäytäntöjä tai yrityksen sisäisiä palveluprosesseja, jotka ovat syntyneet käytännön kokemuksen myötä ja joita ei ole kirjattu mihinkään ylös. Tiedollinen hiljainen tieto käsittää asenteet, mielen mallit ja uskomukset, jotka auttavat päätöksenteossa tai oleellisen näkemisessä. Yrittäjyydessä tähän liittyy muun muassa asiakasajattelu ja kyky nähdä ja suunnitella oma toiminta asiakkaan kannalta parhaalla ja käytännöllisimmällä tavalla. (Kupias & Salo, 2014, 231-232.)

Näitä molempia hiljaisen tiedon lajeja on tarkoitus käsitellä Virtaa kintaisiin mentoroinnissa. Niiden haasteena on se, että nuori mentoroitava ei yleensä osaa edes nähdä tämänkaltaisen tiedon olemassa oloa ja toisaalta mentori ei aina näe osaamisensa rutiineja tai oman ajattelunsa taustalla vaikuttavia malleja. Näitä pyritään houkuttelemaan esiin mentorointimalliin laadittujen apukysymysten avulla. Tämä on myös sellaista tietoa, jota ei juurikaan pysty googlaamaan netistä tai lukemaan kirjoista ja siksi sen sisällyttäminen yrittäjyysopintoihin on haasteellista. Mentorointi ja mentorin osaamisen hyödyntäminen on tähän yksi vaihtoehto.

Outi Hägg on väitöskirjassaan *Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti* (2011) kuvannut ja pohtinut monipuolisesti yrittäjäksi kasvamisen prosessia. Hän korostaa, että yrittäjäksi ryhtymiseen tarvitaan sekä identiteettityötä että liiketoimintamahdollisuuksien havainnointia ja yrittäjäosaamista (Hägg, 2011, 92-95). Hän on luonut väitöskirjassaan kuvan yrittäjäidentiteetin kehittymisestä, jossa identiteettineuvottelu on tärkeässä roolissa. Hän korostaa, että yrittäjäidentiteetti on enemmän jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä kuin pysyvä, saavutettavissa oleva tila (emt. 204-205). Tätä identiteettineuvottelua kukin käy itse pohtiessaan suhdettaan yrittäjyyteen ja omaa mahdollista yritystoimintaa, mutta siinä tukena ja esikuvina voivat toimia myös mentorit. Erityisesti aidot tarinat yrittäjän omasta elämästä toimivat hyvinä peileinä oman yrittäjyyden pohtimisessa ja mentoritapaamiset voivat olla osa siirtymää opiskelijasta yrittäjäksi (vrt. emt. 206).

Identiteetin taustalla vaikuttavat myös erilaiset uskomukset. Yrittäjyyden (tai minkä tahansa työn) kannalta ne voivat olla hyödyllisiä tai haitallisia, sillä ne ”kertovat” meille

mikä juuri minulle on mahdollista ja mikä ei. Uskomuksia löytyy niin mentoroitavalta kuin mentoriltakin ja keskustelujen kautta ne voidaan saada esiin ja käsiteltäviksi. (Kupias & Salo, 2014, 217.)

Yrittäjyyteen identifioitumista on pohtinut myös Kari Ristimäki (2004, 84-89) kirjassaan Yrittäjyyskasvatus. Hän näkee yrittäjyysvalintojen osa-tekijöiden joukossa vahvasti paitsi yksilön mieltämän suhteen itsensä ja maailman välillä myös kokemusten ja mielikuvien merkityksen. Näitä kokemuksia voivat olla itse koetut asiat tai perhepiirin, jopa median antamat mielikuvat yrittämisestä. Mentori voi tuoda opiskelijalle vielä yhden, realistisen ja lähellä omaa alaa ja mahdollista omaa yrittäjyyttä olevan kokemukenttensä ja auttaa opiskelijaa luomaan realistisempi kuva yrittäjän arjesta ja yrittämisestä työn tekemisen muotona. Mentori voi toimia opiskelijan esikuvana ja roolimallina tämän pohtiessa yrittäjyyttä.

Krista Kukkumäki on tutkinut yrittäjämentorointia Akavan Erityisalojen mentorointiohjelmassa (2010). Hän listaa aktoreiden (mentoroitavien, jo vuoden yrittäjinä toimineiden) saamina hyötyinä mm. ammatti-identiteetin kehittymisen, itseluottamuksen kehittymisen, aidon palautteen ja ohjauksen saannin ja työtyytyväisyyden (emt. 46-53). Virtaa kintaisiin hankkeen mentorointimallissa mentoroitavilla ei välttämättä ole vielä yhtään omakohtaista kokemusta yrittäjyydestä, joten siinä mahdollisuudet näiden asioiden kehittymiselle ja oivalluksille ovat vieläkin suuremmat.

Mentoroitavat voivat siis hyötyä mentoroinnista ja alalla toimivan yrittäjän kanssa tapaamisesta ja keskustelusta monella tavalla. Yrittäjätarinan ja yrityksen toiminnan esittelyn kautta tiedot yrittäjyydestä omalla alalla karttuvat ja asiakasymmärrys kehittyy. Yrittämiseen liittyvän tiedon lisäksi mentoroitava voi mentoroinnin kautta kehittää omaa yrittäjäidentiteettiään, saada uskoa oman yritysideaansa kehittämiseen, luoda omaa ammatillista verkostoaan ja rakentaa omaa yrittäjäidentiteettiään.

Nämä hyödyt, eli mentoroinnista oppiminen monella eri tavalla, eivät tule itsestään tai annettuna opiskelijalle, vaan vaativat häneltä aktiivista ja vastuullista työtettä. Jotta mentoroinnista on hyötyä, tulee opiskelijan ottaa siinä aktiivinen toimijan rooli, valmistautua tapaamisiin ja ainakin tietyn asteiseen avoimuuteen omista ideoistaan ja suunnitelmistaan. Mentorointitapaaminen ei ole luento tai yksinpuhelu, jolle opiskelija pääsee

mukaan vaan se on keskustelun ja kysymysten kautta etenevä prosessi. (vrt. Kupias & Salo, 2014, 122-125.)

3.5 Miksi mentoriksi – mitä mentori voi saada mentoroinnista

Virtaa kintaisiin hankkeen mentorointimallia suunniteltaessa määrittelimme Hillevi Korkeamäen kanssa (2014B) mentoroinnin hyödyt mentorille:

- Koulutuksessa tapaat muita yrittäjiä
- Opiskelijoista voi löytyä sijaisia tai aputyövoimaa, jopa jatkaja omalle yritykselle
- Opiskelijalta saatat saada uusia ideoita omien palvelujesi kehittämiseen
- Saat jakaa omaa ammattiosaamistasi uudelle sukupolvelle
- Verkotut tiiviimmin oman alasi oppilaitoksen kanssa

Testasin tätä hyötyjen luetteloa Mentorikoulutuksessa 9.10.2014 ja koulutukseen osallistuneet yrittäjät kokivat samoin, eli juuri näiden syiden takia he ovat pohtineet mentoriksi ryhtymistä. Heidän keskustelussaan tärkeimmäksi nousi kuitenkin mahdollisuus auttaa alalle aikovaa uutta yrittäjää alkutaipaleella (vrt. Ristikangas, Clutterbuck & Manner, 2014, 21-22). He itse eivät olleet helposti saaneet tukea tai löytäneet kysymyksiinsä vastauksia ja halusivat itse olla helpottamassa muiden alalle yrittäjäksi suuntaavien tietä. Näin lisäsimmekin koulutusmateriaalin lopulliseen Hyödyt mentorille -listaan ensimmäiseksi kohdan

- Saat auttaa uutta yrittäjää yrityksen alkutaipaleella, ehkä sait itsekin apua tai olisit sitä kaivannut

Valtakunnallinen Yes-keskus, eli yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijaverkosto, on myös pohtinut mentoroinnin hyödyntämistä osana eri oppilaitosten yrittäjyyskasvatusta ja rakentanut oman YES Mentor oppaan (2014). Siihen on koottu pilottihankkeessa toimineiden mentoreiden kokemuksia toiminnasta:



KUVA 2. Mitä opettajat ja yrittäjät hyötyvät YES Mentorista (Yes Mentor opas 2014, 8).

Keskustelimme myös näistä ajatuksista Mentorikoulutuksessamme ja osallistuneet yrittäjät ja opettajat kokivat myös nämä asiat tärkeiksi ja ”tosiksi” omassa odotuksissaan ja tavoitteissaan mentoroinnin suhteen.

Mentorointi on siis mentorillekin erityisesti oppimisen ja oivaltamisen mahdollisuus. Aiemmin työelämän mentorointisuhteesta ajateltiin, että kokenut ja urallaan edistynyt henkilö voi toimia nuoremman kollegan ohjaajana ja tukena ja saa siitä itselleen omanarvontuntoa, motivaatiota ja arvostusta. Tämän huomasi muuttuneen Pekka Ruohotie jo vuonna 1999. Työelämän muutosvauhti nopeutuu ja myös kokeneesta tekijästä voi tulla noviisi uudenaikaisessa tilanteessa. Näin hän pääsee oppimaan yhdessä nuoremman tai kokemattomamman kanssa ja samalla auttaa oivaltamaan nuoremman sukupolven arvoja, tarpeita ja näkökulmia. (Ruohotie, 1999, 224.)

Aiemmin esillä ollut Kukkumäen tutkimus yrittäjämentoroinnista (2010, 53-57) toi mentoreiden kokemuksina esiin mm. uusien näkemysten kehittymisen, oman työn kehittämisen ja arvostuksen, ammatti-identiteetin kehittymisen, verkostojen rakentumisen ja

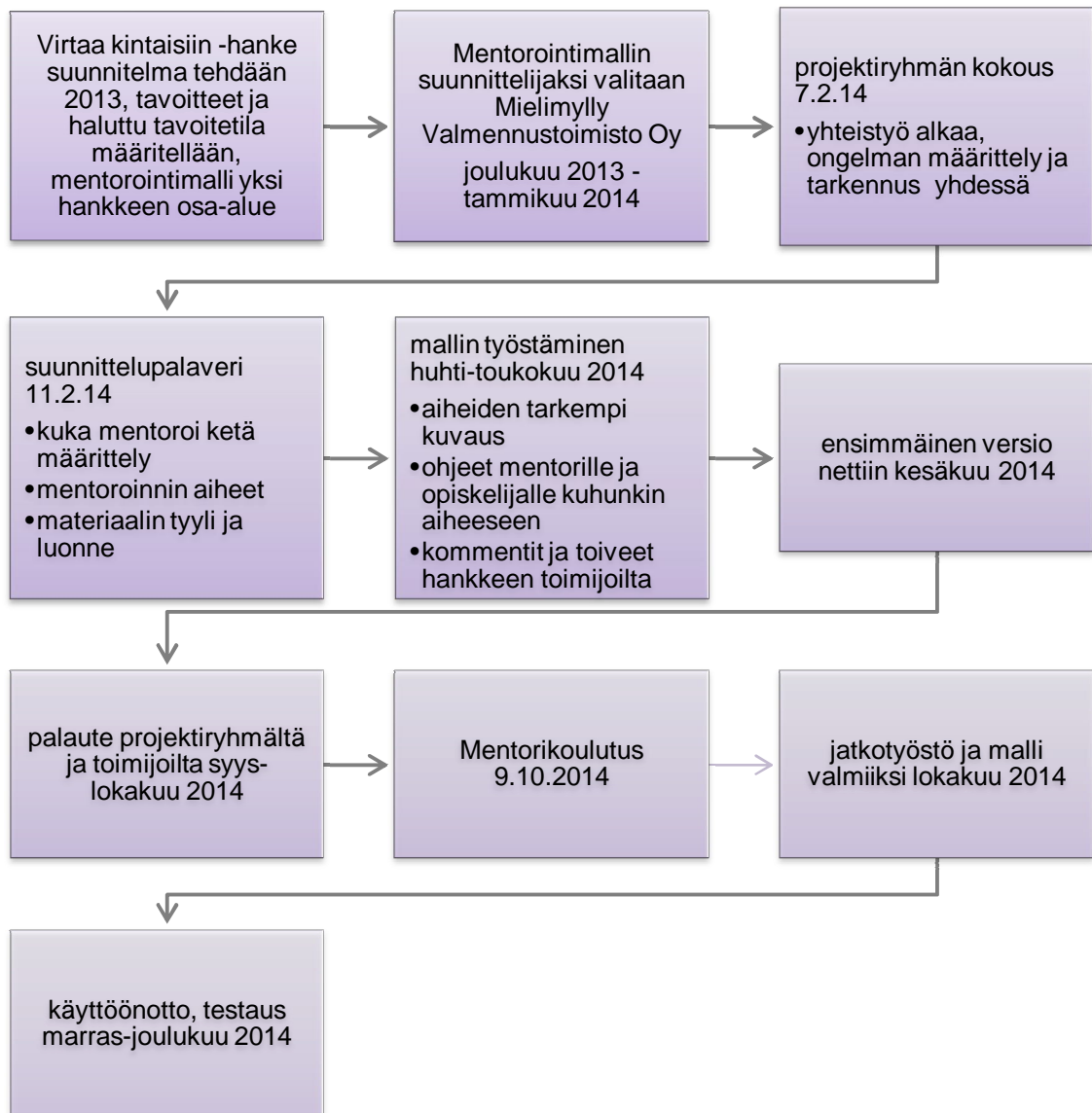
työssäjaksamisen parantumisen. Myös mentoria helpottaa kun saa jutella arjestaan ja yrittämisestään toisen henkilön kanssa. Päivi Kupias ja Matti Salo (2014, 131) toteavat, että mentorit voivat saada mentorina toimimisesta samankaltaista hyötyä kuin työnohjauksesta tai coachingista. Tässä on jälleen huomioitava se, että Virtaa kintaisiin mentoroitavilla ei pääsääntöisesti ole vielä omaa yritystä perustettuna, joten nämä hyödyt voivat jäädä vähemmälle. Kuitenkin, kun kertoo omasta työstään toiselle tulee samalla puhuneeksi asiat ääneen myös itselleen. Se selkiyttää ajattelua ja auttaa huomaamaan esimerkiksi sen, kuinka asiat ovat kehittyneet ja parantuneet yrityksen toiminnan aikana.

Mentori voi hyödyntää kokemuksiaan ja osaamistaan monella tavalla. Tarinoiden kertominen omalta yrittäjäpolulta voi auttaa mentoroitavaa ymmärtämään käytännön työtä ja siihen liittyviä tunteita. Toinen vaihtoehto voi olla nk. shadow-mentorointi, jossa mentoroitava pääsee seuraamaan mentoria aidossa tilanteessa ja tästä keskustellaan yhdessä jälkikäteen. (Emt. 131-132.) Virtaa kintaisiin mentoroinnissa tarinoilla ja esimerkeillä on mahdollista jakaa yrittäjäarjen käytännön kokemuksia sekä sitä, että yrittäjyydessä haasteita ja vastoinkäymisiä tulee, samoin kuin onnistumisiakin. Aidon työtilanteen seuraaminen saattaa osoittautua haasteelliseksi käytettävissä olevan ajan puolesta, mutta toki sitäkin voidaan tehdä jos se tuntuu mielekkäältä.

Mentorin tulee myös muistaa, että hänelläkin on velvoitteita. Mentori ei saa tekeytyä kaikkitietävän mestarin asemaan vaan useimmiten tärkeintä on aidosti kuunnella mentoroitavaa ja yrittää nähdä tilanne hänen näkökulmastaan. Omia murheita tai turhautumia ei pidä kaataa mentoroitavan niskaan, mutta liian ruusuisen kuvan antaminen on myös virheellistä. (emt. 133-134).

4 MENTOROINTIMALLIA RAKENTAMASSA

Alla olevaan kuvioon olen kirjannut Mentorointimallin tekemisen prosessin ja aikataulun. Tässä luvussa käyn suunnittelun ja mallin rakentamisen polkua tarkemmin läpi. Lopussa kerron myös miten mallia päästiin testaamaan Virtaa kintaisiin –hankkeen aikana.



KUVA 3. Mentorointimallin synnyttämisen prosessi

4.1 Mentorointimalli alkaa hahmottua

Saamieni ohjeistusten, tutkintojen perusteiden ja yhdessä luodun otsikkotason rakenteen selvittyä aloin suunnitella varsinaisen mallin tarkempaa rakennetta ja tyyliä. Halusin luoda mallista sellaisen, että yrittäjän on helppo ymmärtää mistä on kyse ja millaisia asioita hänen toivotaan mentorointitapaamisissa käsittelevän. Yrittäjän arki on yleensä kiireistä ja siksi tekstin tuli olla selkeää ja yrittäjän ”arkikielellä” kirjoitettua. Samoin opiskelijoiden kannalta halusin, että sellaisetkin henkilöt (joita on opiskelijoista iso osa), joilla ei ole mitään pohjatietoa yrittäjyydestä pääsevät heti liikkeelle ja jos materiaalissa on vaikeita tai uusia käsitteitä, ne selitetään heti. Päädyin rakenteeseen, jossa kukin käsiteltävä asia esitellään lyhyesti ja sen jälkeen opiskelijalle ja mentorille on omat ohjeensa miten toimia. Ohjeet ovat keskustelua ohjaava asialista, jonka avulla keskustelu lähtee liikkeelle ja jonka kautta molemmille osallistujille selviää mikä on tapaamisen tarkoitus ja mitä asioita toivotaan käsiteltävän. Mutta se on myös luonteeltaan vain ohjaava, eli kun tutustuminen ja keskustelu etenevät, nousevat kiinnostavat teemat esiin ja lopuksi voidaan katsota ohjeita tarkistuslistan tapaan, tyyliin ’käsiteltiin-kös me nyt kaikki mitä pitikin’.

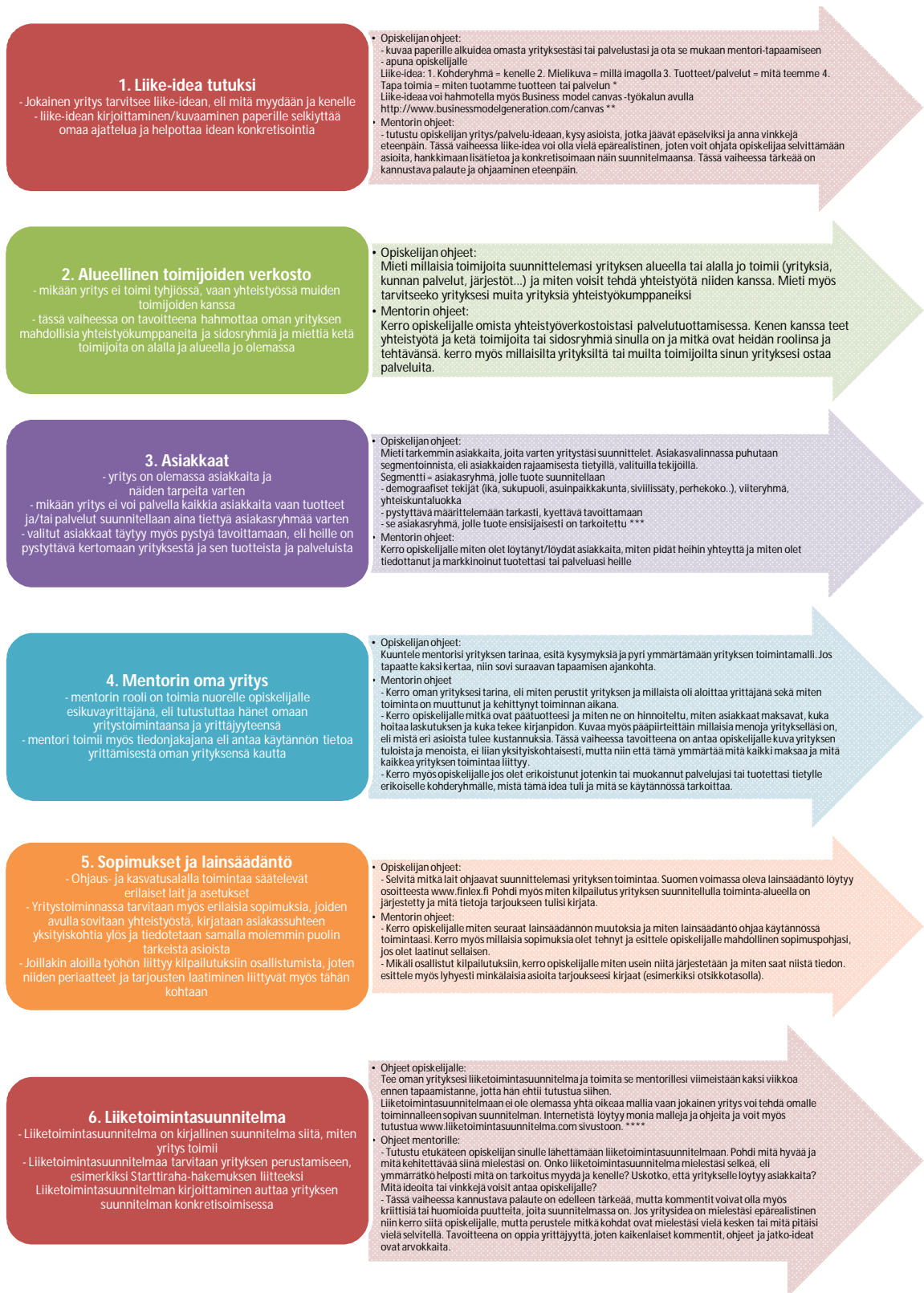
En käy tässä työssä läpi kaikkia mallin varsinaiseen yrittäjyys-sisältöön vaikuttaneita tekijöitä ja lähteitä, mainitsen muutamia, joissa hyödynsin suoraan tiettyä mallia tai materiaalia. Olen toiminut useita vuosia yrittäjyyskouluttajana oppilaitoksissa ja aloittavien yrittäjien valmentajana. Mentointimallin sisältöön hyödynsin vuosien aikana lukemiani kirjoja, lehtiartikkeita, blogeja sekä mm. Partus Oy:n ja Intotalo Oy:n valmennusmateriaaleja.

Lisäksi opiskelijoilla on opetusta ja opiskelumateriaaleja saatavana oman oppilaitoksensa yrittäjyydestä vastaavan opettajan toteuttamana ja tuhti tietopaketti Virtaa kintaisiin hankkeessa luodussa Yritysportaalissa. Niissä käydään yrittäjyyteen ja tutkinnonosaan liittyviä asioita tarkemmin läpi.

Tapasin kevään aikana hankkeen oppilaitosten toimijoita ja esittelin heille lyhyesti suunnitelmaani mallin rakenteesta ja tyylistä. Tanja Leppä, Keski-Suomen opiston opettaja, totesi, että ”tavoitteena on saada molempia, niin opiskelijaa kuin mentoriakin innostava malli” (Leppä, 2014). Lapuan kristillisen Opiston opettaja Sari Peltokangas piti hyvänä, että malliin tulee konkreettisia ohjeita ja kysymyksiä molemmille osapuolille ja

korosti tavoitteena sitä, että opiskelijalle voi syntyä realistinen kuva yrittäjyydestä, eli ei liian ruusuinen mutta ei liian negatiivinenkaan (Peltokangas, 2014).

Olen seuraavassa kuvassa kirjannut mentorointimallin 1. version. Sen kautta selviää paitsi sisältö, myös malliin valittu tyyli ja käsittelyn tapa ja taso. Valmis malli löytyy osoitteesta <http://www.virtaakintaisiin.fi/mentorointimalli/>. Huomioitavaa on, että rakenne muuttui hieman matkan varrella ja sisältö laajeni. Tähän työhön halusin kuvata tarkemmin juuri tämän ensimmäisen version.



Kuvion lähdeviitteet:

- * Timo Rope (1999)
- ** Osterwalder & Pigneur (2010)
- *** Timo Rope (2005)
- **** Uusyrityskeskus (2014)

KUVA 4. Mentorointimallin ensimmäinen rakenne

Toimitin tämän ensimmäisen version Kankaanpään opiston toimistosihteerille Satu Rydbergille 26.5.2014, joka huolehti materiaalin siirtämisestä hankkeen Yritysportaaliin.

4.2 Palautteen kerääminen ja mentorointimallin hiominen

Kun ensimmäinen versio saatiin vietyä nettiin pyysin siihen ensimmäisenä palautetta Virtaa kintaisiin hankkeen projektiryhmältä, jossa ovat edustettuina kaikki hankkeen oppilaitokset. Mallia käsiteltiin Virtaa kintaisiin AC-palaverissa (3.6.2014) ja sen perusteella muutimme rakennetta yhdistämällä kohdat 2. Alueellinen toimijoiden verkosto ja 3. Asiakkaat Asiakas- ja verkostosuhteet –nimiseksi kokonaisuudeksi. Näin rakenne vastasi Yritysportaalin rakennetta. Muita muutoksia tässä vaiheessa olivat kirjoitetut vinkit ja suorat linkit Yritysportaaliin, jotta Mentorointimallin lukija löytää heti lisätietoja käsitellystä asiasta. Ohjasimme linkitykset siis Yritysportaaliin, johon on valmiiksi koottu paljon linkkejä viranomais- ja muille yrittäjyys sivuille. Tarkoituksena tässä on se, että Yritysportaalia pidetään ajan tasalla ja näin tehtynä myös Mentorointimallin linkitykset pysyvät toimivina ja oikeina. Lisäksi toivottiin Mentorointimalliin parempaa ja viimeistellympää visuaalisuutta, mutta niihin en sisällöntuottajana ota tässä työssä kantaa. Tämän jälkeen alkoi kesäkausi ja lisää palautetta pääsin keräämään vasta syksyllä.

Virtaa kintaisiin AC-palaverissa (3.9.2014), johon itsekkin osallistuin, pyysin lisää kommentteja Mentorointimalliin. Rakenteeseen, viittauksiin Yritysportaalin muihin materiaaleihin sekä materiaalin tyyliin oltiin tyytyväisiä. Oppilaitosten opettajat totesivat, että ohjeet mentorille ja opiskelijalle ovat selkeitä ja rakenne on sopivan kevyt, joten se ei ”säikäytä” mentoria vaan kertoo mitä häneltä toivotaan. Palaverissa myös sovittiin, että saan oppilaitoksilta mahdollisten mentoreiden yhteystietoja palautteen keräämistä varten ja kunhan opiskelijat suorittavat yrittäjyyden opintoja, voin kerätä heidän kokemuksiaan. Lisäksi sovimme Mentorikoulutuksesta, joka toteutettaisiin verkon kautta. Osallistujat, eli tulevat mentorit ja oppilaitosten edustajat voivat osallistua joko kotoaan käsin tai tulla oman oppilaitoksensa tiloihin.

Sain lopulta vain kolmen mahdollisen mentorin, eli alalla toimivan yrittäjän yhteystiedot, joille lähetin sähköpostina lyhyen kyselyn. Viestissäni kerroin mentorointimallista, sen rakentamisesta ja tekeillä olevasta opinnäytetyöstäni sekä pyysin tutustumaan vies-

tissä linkkinä löytyvään Mentorointimalliin. Kysyin mahdollisilta mentoreilta kommentteja

- Mentorointimallin rakenteeseen
- käytön helppouteen
- tekstin ja ohjeiden ymmärrettävyyteen
- ohjeistuksen riittävyyteen ja oheistiedon määrään
- sisältöön
- sekä mihin tahansa asiaan, josta he haluavat kommentoida.

Lisäksi keskustelimme Mentorointimallista Mentorikoulutuksessa lokakuussa 2014 (Mentorikoulutus, 2014). Koulutuksessa oli mukana kaksi tulevaa yrittäjä-mentoria sekä oppilaitosten henkilöstöä. Näin sain hieman suuremman joukon kommentoimaan mallia.

Pääosin kommentit olivat hyvin myönteisiä ja mallin selkeyttä kiiteltiin. Linkit muualle Yritysportaaliin toimivat ja auttoivat tiedon äärelle. Myös erillisiä ohjeita opiskelijalle ja mentorille pidettiin hyvänä ja toimivana ratkaisuna.

”kattava & selkeä”

”...rakenne on hyvä ja selkeä sekä käyttö on helppoa...”

Selkeys syntyy mallissa osittain siitä, että asiat on sanottu lyhyesti hyödyntäen luettelointia ja ranskalaisia viivoja. Tämä koettiin osittain huonoksi ja toivottiin myös hieman tarkempaa kuvausta ja ohjeistusta niin opiskelijalle kuin mentorillekin.

Lisäksi yhdessä palautteessa toivottiin verotuksen ja kirjanpidon tarkempaa käsittelyä, mutta ne liittyvät enemmän Yritysportaalin muuhun sisältöön ja yrittäjyyden opintoihin oppilaitoksessa kuin mentorointiin, joten niihin liittyvää materiaalia ei lisätty tähän pakettiin. Mentorin ohjeistukseen lisäsin näitä aiheita keskusteltavien asioiden listalle jos ja kun yritystoiminnan aloittaminen on opiskelijalla ajankohtaista lähitulevaisuudessa.

Myös Virtaa kintaisiin –hankkeen ohjausryhmä (3.10.2014) käsitteli Mentorointimallia kokouksessaan osana koko hankkeen arviointia. Heidän kommenttinsa liittyivät muun muassa yrittäjän sosiaaliturvaan ja sen muutoksiin siirryttäessä opiskelijasta tai palkan-

saajasta yrittäjäksi, starttirahan saantiin sekä yrityksen rahoitus- ja kasvumahdollisuuksiin. Nämä ovat tärkeitä yrittäjäksi ryhtyvälle ja niistä tarvitaan tietoa Yritysportaaliin. Niiden läpikäymistä ei kokonaisuudessaan voi säilyttää mentorin harteille, vaan niitä tulee käsitellä oppilaitoksen yrittäjyyden opinnoissa. Mentorointi on tuon oppimisen tukiprosessi. Lisäksi myös ohjausryhmä toivoi Mentorointimalliin lisää tekstiä, eli tarkempia ohjeita tai kysymyksiä niin opiskelijalle kuin mentorillekin.

Saamieni palautteiden ja keskustelujen perusteella tein Mentorointimalliin seuraavat muutokset:

1. Mallin etusivulle kaaviokuvana mallin rakenne ja tieto siitä, mitä asioita käsitellään ensimmäisessä tapaamisessa ja mitä toisella kerralla
2. Liike-idea tutuksi kohtaan opiskelijan ohjeisiin tarkemmat kuvaukset ja esimerkkejä kohderyhmästä, mielikuvasta, tuotteista ja palveluista sekä tavasta toimia ja mentorin ohjeisiin hieman tarkemmin keskustelujen aiheita ja kysymyksiä, joiden avulla liike-idea voidaan hahmottaa.
3. Asiakas- ja verkostosuhteet kohtaan samoin lisää ohjaavia kysymyksiä ja apuja opiskelijalle esimerkiksi segmentointiin ja verkostoitumiseen ja mentorille opiskelijan ohjaamiseen ja omien esimerkkien kertomiseen.
4. Mentorin oma yritys kohtaan opiskelijan ohjeisiin lisäsin esimerkkikysymyksiä, joita hän voi kysyä mentorin yrityksestä ja yrittäjyydestä ja mentorin ohjeisiin kuvasin hieman tarkemmin mitä mentori voi kertoa yrittäjyydestä. Lisäksi ohjeistin mentoria kertomaan tarvittaessa perustamisprosessista käytännössä, alkuvaiheen rahoituksesta sekä yrittäjän ja mahdollisen työntekijän palkka-, eläke- ja sosiaaliturva-asioista. Korostin yrittäjän käytännön kokemuksen hyödyntämistä näissä asioissa ja konkreettista, selkeää kieltä.
5. Sopimukset ja lainsäädäntö kohtaan tuli opiskelijan ohjeisiin pitkä listaus toimiala-kohtaisesta lainsäädännöstä sekä muutamia yritystoimintaan liittyviä lakeja.
6. Liiketoimintasuunnitelma kohtaan tuli hieman enemmän kuvausta liiketoimintasuunnitelman merkityksestä yritystoiminnan suunnittelussa sekä ohjeistusta opiskelijalle.

Mentorikoulutuksessa (2014) pohdimme myös sitä, onko tämä kahden tapaamisen ja enimmillään muutaman kuukauden kestävä mentorointimalli sopiva, liian lyhyt vai liikaa aikaa vievä. Työelämän mentorointiohjelmassahan mentorointisuhteet kestävät pidempään, keskimäärin vuoden (Kupias & Salo, 2014, 22). Keskustelussa nousi esiin

sekä lyhyiden ja kahden tapaamisen haasteet, että huoli siitä, ehtivätkö opiskelija ja mentori tapaamisiin. Lopputulemana oli se, että jos opiskelija on tosissaan yritystä suunnittelemassa, hän kyllä ehtii näihin tapaamisiin ja toisaalta kun mentori sitoutuu toimintaan, voi hänen ehtimiseensä myös luottaa. Mahdollisesti mentorointi voi synnyttää myös yhteistyösuhteita, jotka jatkuvat oppilaitosvetoisen mentorointisuhteen jälkeenkin.

Hankaluuksina tai haasteina mentoroinnissa nähtiin (Mentorikoulutus 2014) tilanne, jossa opiskelijalla on epärealistiset yrittäjähaaveet tai jos mentorin ja tulevan yrityksen välille on muodostumassa kilpailutilanne. Miten näissä tilanteissa mentorointi tukee molempien oppimista ja luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta? Tämä jää Mentorointimallia hyödyntävän oppilaitoksen ja vastaavan opettajan haasteeksi, sillä hän on keskeisessä roolissa mentorin ja opiskelijan yhdistämisessä.

Keskustelua herätti myös esikuvayrittäjä-käsite, jota käytetään niin materiaaleissa kuin Mentorikoulutuksessa (2014). Kun yrittäjä kertoo arjestaan, tulee hänen muistaa olevansa esikuva ja siksi kertoa asioista monesta näkökulmasta. Yrittäjyyteen liittyy epävarmuutta, paljon työtä ja joskus väsymystäkin ja jotkut yrittäjät tuovat koulutukseen osallistuneiden kokemusten mukaan tämän puolen vahvasti esiin. Toisaalta Mentorointimallin ja yrittäjyyden opintojen tavoitteena on innostaa yrittäjyyteen ja tuoda esiin sen positiivisia puolia, kuten vapautta toimia ammatillisesti kuten oikeaksi kokee ja päättää omaan työhönsä liittyvistä asioista.

”Mentori voisi jossain välissä keskustella opiskelijan kanssa myös yrityksen pyörittämisen ”sudenkuopista”. Mokia sattuu, eikä niihin kaikkiin voi mitenkään varautua, mutta tietoa jakamalla ehkä uudet, tulevat yrittäjät välttyvät edes osalta samoja virheitä.”

Koulutuksessa nousi esiin käsite *vastuullinen innostaminen*, joka ehkä parhaiten niputtaa nämä ajatukset yhteen.

Kuten aiemmin todettu, valmis Mentorointimalli löytyy verkosta osoitteesta <http://www.virtaakintaisiin.fi/mentorointimalli/>.

4.3 Mentorien koulutus

Mentoroinnin onnistumisen edellytyksenä on, että mentori ymmärtää tehtävänsä ja roolinsa mentorina ja tietää toiminnan tavoitteet (Kupias & Salo, 2014, 75-76). Vaikka tässä työssä kuvattuun Mentorointimalliin sisältyykin selkeä ohjeistus mentoroinnin sisällöstä ja käsiteltävistä asioista, on koulutus tai perehdytys tarpeen myös tässä ohjaus- ja hoiva-alan yrittäjyysopintoihin liittyvässä mentoroinnissa.

Virtaa kintaisiin –hankkeen aikana toteutettiin ensimmäinen Mentorikoulutus. Koulutus toteutettiin verkon kautta ilta-aikaan, jotta mahdollisimman moni yrittäjä voisi osallistua ja se oli kestoltaan kolme oppituntia. Sisältönä oli mentorointiin ja sen hyötyihin tutustuminen, Mentorointimallin läpikäynti sekä mentorina toimiminen ja palautteen antaminen. Ennakkotehtävänä osallistujia pyydettiin tutustumaan verkosta löytyvään Virtaa kintaisiin Mentorointimalliin. Koulutus nauhoitettiin, sillä kaikki halukkaat eivät päässeet aikataulusyistä mukaan ja toisaalta nauhoite, kuten koulutusmateriaalikin, jää oppilaitosten hyödynnettäväksi jatkossa.

Koulutus oli hyvin keskusteleva ja osallistujat motivoituneita mentoreiksi. Lopuksi koottiin yhdessä Mentorin huoneentaulu, johon jokainen osallistuja sai nostaa tärkeiksi kokemiaan ohjeita tai ajatuksia mentorina toimimiseen liittyen:

- Kuuntele, kuuntele ja kannusta
- Ole vastuullinen ja rehellinen neuvoessasi yrittäjää
- Kysele niin paljon että saat mentoroitavan itsensä vastaamaan omiin kysymyksiinsä
- Ole innostunut ja välitä se muille!
- Muista, että vastuu päätöksistä ja toiminnasta on lopuksi tulevilla yrittäjällä itsellään.
- Yhdessä voisitte miettiä, mistä ne asiakkaat oikein tuleekaan.
- Kerro avoimesti omasta yrittäjän alkutaipaleesta ja mikä mietitytti, ole siis esikuvana aloittajalle
- Yrittäjä selvittää itse, mentori ohjaa ja vinkkaa

Huoneen taulussa näkyi selvästi se, että osallistujilla oli mentorointiin valmentavan mentoroinnin näkökulma (Kupias & Salo, 2014, 17) ja tätä pyrin itsekin kouluttajana edistämään. Valmentava mentorointi soveltuu hyvin työotteeksi yrittäjyyttä suunnittele-

van henkilön mentorointiin, sillä siinä, kuten yrittäjyydessäkin, tarvitaan aktiivisuutta, omien tavoitteiden asettamista ja niiden eteen työskentelyä. Yhteisen keskustelun kautta tämä näkökulma vahvistui ja synnyttää toivottavasti valmentavan mentoroinnin työotteen jatkossakin.

Virtaa kintaisiin hanke päättyi vuoden 2014 lopussa, mutta mukana olleilla oppilaitoksilla on ollut aiemminkin yhteistyötä ja joiltain osin se jatkunee hankkeen jälkeenkin. Myös Yritysportaali jää kaikkien oppilaitosten käyttöön. Mentorikoulutuksia voidaan siis mahdollisesti järjestää yhteistyössä jatkossakin. Toinen vaihtoehto on se, että Koulutuksen video ja materiaalit jäävät kunkin oppilaitoksen käyttöön ja niitä voidaan hyödyntää uusien mentoreiden perehdyttämisessä tai oppilaitoskohtaisissa Mentorikoulutuksissa.

4.4 Mentorointimallin testaus

Virtaa kintaisiin –hankkeen aikana Mentorointimallia päästiin testaamaan vain Kankaanpään opistossa kahden opiskelijan ja yhden mentorin toimesta. Tässä mielessä työskentelyn alussa pelkäämäni haaste toteutui ja konstruktiviseen työotteeseen liittyvä mallin testaus ei toteutunut kovin laajasti (vrt. Lukka, 2001, 4-5; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 67). Muiden oppilaitosten opiskelijoista kukaan sopivassa vaiheessa olleista opiskelijoista ei ollut valinnut yrittäjyyden opintoja opinto-ohjelmaansa (Leppä, 2015; Peltokangas, 2015; Özay, 2015). Voidaan kuitenkin todeta, että Mentorointimalli on läpäissyt *heikon markkinatestin*, sillä sitä testattiin yhdessä hankkeen oppilaitoksista (Ojasalo & al. 2009, 68) ja toisaalta varsinainen tavoite, Mentorointimallin rakentaminen toteutui. Malli, suunnitelma, *konstruktio* on kuitenkin valmis ja se on heti otettavissa käyttöön kun yrittäjyysopintoja suoritetaan hankkeen oppilaitoksissa, kuten Pertti ja Annikki Järvinen tutkimusmetodikirjassaan suosittelevat (2011, 109).

Pyysin Mentorointimallia testanneilta opiskelijoilta palautetta sähköpostin välityksellä ja kysyin seuraavia asioita:

- mitä opiskelet (linja, koulutusmuoto)
- aiemmat yrittäjätiedot ja taidot
- suunnitelmat yrittäjyyden suhteen
- montako kertaa tapasit mentorin kanssa

- hyödynsitkö netissä olevia ohjeita ja kysymyksiä valmistautuessasi
- mitä apua mentoroinnista oli
- mitä opit mentoriltasi
- miten mallia pitäisi kehittää, mikä ei toiminut tai oli turhaa tai puuttui
- mitä muuta haluaisit kertoa mentoroinnista ja sen hyödystä omaan oppimiseesi
- vapaa sana, mitä tahansa aiheeseen liittyvää.

Sähköpostiviestissäni kerroin suunnitelleeni Mentorointimallin ja tekeväni siihen liittyen opinnäytetyötä. Koska tiesin, että vastaajia olisi vain muutamia, lupasin, ettei vastaajan nimi tai sukupuoli tule työssäni näkyviin.

Vain toinen opiskelijoista vastasi. Hän opiskelee oppisopimuksena Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkintoa. Yrittäjyydestä hänellä ei ole aiempaa kokemusta ja mahdollinen yrittäjyys olisi edessä vasta tulevaisuudessa, ei heti opintojen jälkeen. Opiskelija ja mentori tapasivat kaksi kertaa, mutta opiskelija ei ollut tutustunut Mentorointimalliin ja sen ohjeisiin ennen tapaamisia. Mentoritapaamisissa käsiteltiin muun muassa osuuskuntayrittäjyyttä, kuntien tapaa tilata palveluita yksityiseltä sektorilta sekä hinnoittelua ja kannattavuutta. Opiskelija koki nämä tapaamiset erittäin hyödyllisiksi.

”Kuten sanoin, oli todella mielenkiintoista esittää omia ajatuksia yrittäjyydestä sellaiselle ihmiselle, joka todella tietää mitä yrittäjyys konkreettisesti on.”

Opiskelija koki, että mentoroinnista oli paljon apua ja hän olisi toivonut vielä yhtä tapaamista mentorinsa kanssa.

Mentorina toiminut yrittäjä oli jo aiemmin tutustunut Mentorointimalliin ja osallistunut Mentorikoulutukseen, joten hän oli hyvin perillä mentoroinnin tavoitteista ja sisällöstä. Tuo edellä ollut lainaus opiskelijan kokemuksesta kertoo, että mentorointia on tehty valmentavalla otteella, vaikka opiskelija ei ollutkaan valmistautunut tapaamisiin aivan tarkoitettulla tavalla.

Sähköpostin välityksellä pyysin palautetta mentorointimallin käytöstä myös mentorilta. Mentori nosti palautteessaan esiin tarpeen luoda oppilaitoksille yhtenäiset käytännöt Mentorointimallin käyttöön.

”Olisi kovasti tärkeää, että yrittämistä opettavat henkilöt ja mentorit tekisivät yhteistyötä ja heillä olisi yhtenevät tavoitteet yrittämisen jaksosta. Jos tavoitteissa on eroa, esim. jos opettaja antaa tehdä suunnitelmat kuvitteellisina, ei mentoria kannata käyttää.”

Mentorointimalli oli siis tuttu ja siihen mentori oli tyytyväinen, mutta sitä ei pitäisi ehkäpä automaattisesti ottaa kaikkien yrittäjyysopintoja suorittavien käyttöön vaan valita mentoroitaviksi opiskelijoiksi vain ne, joilla on todellisia yrittäjyysuunnitelmia lähitulevaisuudessa. Lisäksi mentori totesi, että opiskelijoita pitäisi enemmän ohjata tutustumaan Mentorointimallin ohjeisiin ennen mentorin tapaamista.

Näistä yksittäisistä testauspalautteista ei siis voi mielestäni vielä täysin päätellä onko malli toimiva vai ei vaan sen näyttää tulevaisuus. Molemmat palautteet kuitenkin osoittivat, että malli toimii ja sitä voidaan hyödyntää lopullisessa tavoitteessa, yrittäjäksi oppimisessa ja yrittäjyyteen kannustamisessa. Lisäksi opiskelijan palautteesta näkyi myös se, että yrittäjyyden opettajilla ei aina ole itsellään kokemusta yrittämisestä ja siksi toimivan yrittäjän tapaaminen ja hänen kanssaan keskustelu on arvokasta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Mentorointimallia ehdittiin tämän opinnäytteen tekemisen aikana testata hyvin vähän, mutta silti uskaltaudun nostamaan esiin muutamia ajatuksia, jotka ovat nousseet esiin tätä työtä tehdessä ja jotka ovat tärkeitä mentorointia ja Mentorointimallia hyödynnettäessä.

1. Mentorointi ei korvaa opetusta

Tietyllä alalla toimivan yrittäjän, mentorin, tieto- ja kokemusmäärä yrittäjyydestä on usein suurempi kuin yrittäjyyden opettajilla oppilaitoksissa, mutta hänen tehtäväkseen ei pidä säilyttää kaikkien yrittäjyyteen liittyvien asioiden läpikäyntiä. Tärkeintä mentorin ja opiskelijan keskusteluissa on jakaa kokemuksen kautta syntynyttä tietoa yrittäjyyden arjesta ja tarjota esikuva tai roolimalli yrittäjyyttä pohtivalle opiskelijalle. Yrittäjyyteen liittyy paljon uusien asioiden ja tietojen oppimista ja tämä on opiskelijan ja oppilaitoksen vastuulla.

2. Mentorit tulee perehdyttää tehtäväänsä

Mentorit tulee kouluttaa tai perehdyttää tehtäväänsä. Näin he tietävät mitä heiltä odotetaan ja tutustuvat samalla mentorointimalliin ja sen sisältämiin ohjeisiin mentoroinnista. Näin mentorina toimiva yrittäjä tietää oman roolinsa opiskelijan ohjaajana.

3. Mentorointia vain todelliseen tarpeeseen

Mentorointia kannattaa tarjota vain niille opiskelijoille, joilla on todellinen halu ja suunnitelma ryhtyä yrittäjäksi alalle. Näin kunnioitetaan yrittäjän aikaa. Tämä nousi esiin myös mentorin antamassa palautteessa. Oman kokemukseni mukaan yrittäjät hyvin mielellään neuvovat uutta, alalle tulossa olevaa yrittäjää, mutta jos opiskelijalla on tavoitteena vain tehdä kuvitteellisen yrityksen suunnitelma opintokokonaisuuden suorittamiseksi, ei mentorin aikaa kannata tähän käyttää. Haasteena on myös se, että ohjaus- ja hoiva-alalla on vielä melko vähän yrittäjiä ja oppilaitosten yrittäjäverkostot ovat melko ohuita (esim. Leppä, 2014). Näin vältetään näiden muutamien yrittäjien turha kuormittaminen.

4. Opiskelijoiden ohjaus ja perehdytys mentorointimalliin

Kuten mentorit, myös opiskelijat tulee perehdyttää mentorointimalliin, jotta he osaavat valmistautua tapaamisiin ja saavat niistä parhaan hyödyn itselleen. Tällä myös kunnioitetaan mentorina toimivan yrittäjän aikaa.

5. Mentorointi voi olla osa yritysysteistyötä

Oppilaitokset tekevät paljon yhteistyötä alansa työelämän toimijoiden kanssa. Hoiva- ja ohjausalalla perinteiset työelämäkumppanit ovat olleet julkisen- ja kolmannen sektorin toimijoita, mutta ala on muutoksessa ja myös yrittäjyhteistyökumppaneita tarvitaan. Virtaa kintaisiin hanketta suunniteltaessa mietittiin miten alalla jo toimivia yrittäjiä voisi tukea ja rakentaa tiiviimpää yhteistyösidettä oppilaitoksen ja yrityksen välille. Mentoroinnin ja mentorien koulutuksen hyötyinä yrittäjälle nähtiin mm. muiden yrittäjien kanssa verkottuminen (Korkeamäki, 2014b). Lisäksi harjoittelijoiden saaminen ja sen kautta uusien työntekijöiden rekrytoiminen voi olla yksi hyöty yritykselle.

Koulun ja yrityksen yhteistyöstä kirjoitti myös yrittäjä Minna Patosalmi (2015) omassa blogissaan. Hän nosti esiin sen, että yrittäjä on usein se antava osapuoli ja oppilaitos ja sen opiskelijat hyötyvä osapuoli. Yrittäjä antaa aikaansa ja tietojaan saamatta paljonkaan vastineeksi. Tästäkin syystä oppilaitosten kannattaa tarjota mentorointia vain niille opiskelijoille, jotka ovat yrityksen perustamisessa tosissaan.

Mentoreita toki syntyy toivottavasti myös niistä opiskelijoista, jotka valmistumisen jälkeen perustavat yrityksen. Jos he ovat kokeneet mentoroinnin hyödylliseksi omalle yrittäjäpolulle, voisi kuvitella motivaation mentorina toimimiseen olevan korkealla.

Mutta haluan tässä korostaa, että edellä esitetyt ajatukset eivät perustu tämän työn tekemisen aikana tehtyyn laajaan testaukseen, vaan muutamaan kokemukseen ja oppilaitosten henkilökunnan kanssa käytyihin keskusteluihin. Näiltä osin työ jäi siis mielestäni vähän vajaaksi ja tilanne kertoo yrittäjyyden haasteesta hoiva- ja ohjausaloilla. Viiden oppilaitoksen opiskelijoista vain muutama halusi suorittaa yrittäjyyden opintoja. Yrittäjyyteen innostaminen kuitenkin jatkuu ja kunhan Mentorointimallista saadaan enemmän kokemusta, voidaan edellä esitettyä listaa tarkastella uudestaan ja päivittää.

Yrittäjännostuksen ja –osaamisen lisääminen on haaste paitsi ohjaus- ja hoiva-aloilla, myös monilla muilla aloilla Suomessa. Isot työnantajat vähenevät ja näin yhä useamman suomalaisen työpaikan tulee syntyä oman yritysidean ympärille. Mentoroinnin ja tässä työssä kuvatun Mentorointimallin avulla voidaan mielestäni kannustaa opiskelijoita yrittäjyyteen ja antaa tiedon lisäksi myös kokemuksia ja tarinoita onnistumisista yrittämisessä.

Tässä työssä luotua mallia saattaa yhteen alalla toimivat yrittäjät ja alalle opiskelevat, voidaan mielestäni soveltaa myös muilla aloilla. Malli on avoimesti kaikkien saatavilla ja sitä voisi mielestäni esitellä muidenkin alojen opettajille ja oppilaitoksille. Yrittäjyyden lainalaisuudet ovat samoja kaikilla aloilla.

LÄHTEET

- Hankesuunnitelma 2013. Virtaa kintaisiin yrittäjyys ja liiketoimintaosaamisesta. Opistoverkosto. Kankaanpään opisto.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2001. Mentoroinnin monet kasvot. Yrityskirjat.
- Järvinen, P. & Järvinen A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Opinpajan kirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Korkeamäki, H. koulutussuunnittelija. 2014a. Kokousmuistiinpanot Virtaa kintaisiin – hankkeen ohjausryhmän kokouksesta 7.2.2014
- Korkeamäki, H. koulutussuunnittelija. 2014b. Haastattelu 11.2.2014. Haastattelija N. Palmunen. Tampere.
- Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto 2010. Näyttötutkinnon perusteet. Määräys 63/011/2010. Opetushallitus.
- Kukkumäki, K. 2010. Yrittäjämentorointi ammatillisen kehittymisen tukena. Tarkastelukohteena Akavan Erityisalojen mentorointiohjelma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Kupias, P. & Salo M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto 2012. Näyttötutkinnon perusteet. Määräys 7/011/2012. Opetushallitus.
- Leppä, T. opettaja. 2015. Mentorointikokemuksia?. Sähköpostiviesti. tanja.leppa@ksopisto.fi. Tulostettu 5.3.2015.
- Leppä, T. opettaja. 2014. Haastattelu 13.5.2014. Haastattelija N. Palmunen. Suolahti.
- Leppänen, O. 2013. Liiketoimintasuunnitelma roskakoriin. Tammi.
- Lukka, Kari. 2001. Konstruktiivinen tutkimusote. Metodix. Tulostettu 27.3.2014 http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/lukka_const_research_app/?tree:D=&tree:selres=168562&hrpDelimChar=%3B&parentCount=1
- Mentorikoulutus 9.10.2014. Koulutusmateriaali. Virtaa kintaisiin hanke.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge-Creating Company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Onnismaa J. 2011. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 3.painos. Gaudeamus. Helsinki:University Press.

Osterwalder A. & Pigneur Y. 2010. Business Model Generation. A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers. John Wiley & Sons. Hoboken, New Jersey.

Patosalmi, M. 2015. Jos halua saada on pakko antaa. Blogikirjoitus. Tulostettu 6.3.2015. <http://www.ferroplan.fi/blogi/?p=2773>

Peltokangas, S. opettaja. 2014. Haastattelu 19.5.2014. Haastattelija N. Palmunen. Lapua.

Peltokangas, S. opettaja. 2015. Mentorointikokemuksia?. Sähköpostiviesti. sari.peltokangas@lapuankro.fi. Tulostettu 5.3.2015.

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013. Näyttötutkinnon perusteet. Määräys 15/011/2013. Opetushallitus.

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Kaupakamari.

Ristimäki, K. 2004. Yrittäjyyskasvatus. Hamina:Yrityssanoma Oy.

Rope T. 1999. Menestyksellinen mielikuvamarkkinointi. Luento. Markkinointiseminaari 14.10.1999. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Tiimiakatemia. Jyväskylä.

Rope T. 2005. Suuri markkinointikirja. 2. painos. Talentum Oyj.

Ruohotie, P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WSOY. Juva:WS Bookwell Oy.

Uusyrittäjäkeskus. Liiketoimintasuunnitelma ja laskelmat. Luettu 15.5.2014. <https://www.liiketoimintasuunnitelma.com/>

Virtaa kintaisiin. Hankesivusto. Tulostettu 15.8.2014. <http://www.virtaakintaisiin.fi/>

Virtaa kintaisiin AC-palaveri 3.6.2014. Muistio. Virtaa kintaisiin -hanke.

Virtaa kintaisiin AC-palaveri 3.9.2014. Kokousmuistiinpanot. Niina Palmunen.

Virtaa kintaisiin –ohjausryhmän kokous 3.10.2014. Muistio. Virtaa kintaisiin –hanke.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki:Talentum.

YES Mentor opas. 2014. Yes-keskus. Tulostettu 19.9.2014. http://www.yes-keskus.fi/wp-content/uploads/2013/02/YES_Mentor_opas_2014_web.pdf

Yritysportaali. Kasvatus- ja ohjausaloille yrittäjyysopas –portaali. Luettu 15.8.2014. <http://virtaakintaisiin.fi/yritysportaali/>

Özay, V. opettaja. 2015. Mentorointikokemuksia?. Sähköpostiviesti. vuoko.ozay@haapop.com. Tulostettu 6.3.2015.