



KÄSIKIRJA YRITYSMENTORILLE

Match made in Finland -ryhmämentorointiohjelma
kansainvälisille osaajille.

Sisällys

Match Made in Finland -käsikirja mentorille	3
Mentorointi	4
Ryhmämentorointi	5
Ryhmämentoroinnin hyödyt kansainvälisille opiskelijoille Suomessa	5
Ohjeet mentorille onnistuneeseen mentorointiin	6
Selkeät odotukset ja tavoitteet	6
Vuorovaikutustaidot	6
Luottamuksen rakentaminen	6
Tavoitteiden asettaminen ja seuranta.....	6
Jatkuva palaute	6
Match made in Finland mentorointiohjelman runko ja sisältö	7
Mentorointi 1: Aloitustapaaminen ja CV-työpaja.....	8
Mentorointi 2: Verkostoituminen ja urasuunnittelu.....	9
Mentorointi 3: Työnhaku ja työhaastattelu	10
Yritysvierailu	11
Kysymyksiä mentoroinnin avuksi.....	12
Keskustelun rakenne.....	12
Kysymyspatteristo mentorille prosessin eri vaiheisiin	14
Avoimet kysymykset.....	14
Aihealueen kysymykset.....	14
Tavoitteita koskevat kysymykset.....	14
Nykytilaa kartoittavat kysymykset	14
Vaihtoehtojen valintaan liittyvät kysymykset	15
Toimintasuunnitelmaan liittyvät kysymykset	15
Mentorointiprosessin päättäminen	15
Loppusanat ja kiitokset	16



Match Made in Finland -käsikirja mentorille

MATCH MADE IN FINLAND on EK:n ryhmämentorointiohjelma, joka on suunnattu Suomessa opiskeleville ulkomaalaisille korkeakouluopiskelijoille. Ohjelma auttaa opiskelijoita ymmärtämään suomalaisia työelämän käytäntöjä, laajentamaan ammatillisia verkostojaan ja parantamaan työllistymismahdollisuuksiaan Suomessa.

Suomi kohtaa tulevaisuudessa merkittävän osaajapulaa, joka voi hidastaa talouskasvua ja heikentää kilpailukykyämme kansainvälisillä markkinoilla. Väestön ikääntyessä ja työvoiman vähentyessä on entistä tärkeämpää houkutella ja integroida kansainvälisiä osaajia osaksi suomalaista työelämää. Maahanmuutto on avainasemassa tämän haasteen ratkaisemisessa, sillä se tuo mukanaan monipuolista osaamista, uusia näkökulmia ja innovaatioita, jotka ovat elintärkeitä Suomen kasvun ja kehityksen kannalta.

Match Made in Finland -mentorointiohjelma tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden yhdistää Suomessa opiskelevat kansainväliset korkeakouluopiskelijat ja yritykset. Ohjelman tavoitteena on auttaa opiskelijoita ymmärtämään suomalaisia työelämän käytäntöjä, laajentaa heidän ammatillisia verkostojaan ja parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan Suomessa. Samalla ohjelma tarjoaa yrityksille mahdollisuuden tutustua kansainvälisiin osaajiin ja hyödyntää heidän monipuolista osaamistaan. Tämä johtaa positiivisempiin asenteisiin ja vähentää ennakkoluuloja kansainvälisiä osaajia kohtaan.

Yhdessä voimme rakentaa vahvemman ja monimuotoisemman työelämän, joka tukee Suomen talouskasvua ja kilpailukykyä tulevaisuudessa.

Tämä käsikirja tarjoaa kattavan tiedon mentoroinnista ja ryhmämentoroinnista, niiden prosesseista, hyödyistä ja käytännön toteutuksesta. Se on erityisesti suunnattu ammattikorkeakouluille, yrityksille ja Suomessa opiskeleville kansainvälisille opiskelijoille, auttaen heitä sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin ja työelämään.



Mentorointi

Mentorointi on prosessi, jossa kokeneempi henkilö, mentori, tarjoaa tukea, opastusta ja neuvoja vähemmän kokeneelle henkilölle, aktorille. Tämä ohjattu oppiminen ja ammatillinen kehitys perustuu luottamukselliseen ja vastavuoroiseen suhteeseen, joka edistää aktorin taitojen kehitystä ja urakehitystä.

Mentorointi on arvokas ja monipuolinen työkalu, joka tukee sekä yksilöiden että organisaatioiden kehitystä. Se perustuu luottamukselliseen ja avoimeen suhteeseen, jossa kokeneempi henkilö jakaa tietoa, taitoja ja kokemuksia vähemmän kokeneen henkilön hyväksi. Mentorointi edistää osaamisen kehittämistä, itseluottamuksen kasvua, urakehitystä ja verkostoitumista, ja sen eri muodot tarjoavat joustavia tapoja hyödyntää mentoroinnin etuja.

Mentorointiprosessi alkaa yleensä tavoitteiden asettamisella, jossa mentori ja aktori määrittelevät yhdessä, mitä he haluavat saavuttaa mentoroinnin aikana. Tämän jälkeen mentori tarjoaa ohjausta ja tukea, joka voi sisältää erilaisia toimintoja, kuten henkilökohtaisia tapaamisia, palautekeskusteluja, työpajoja ja verkostoitumistapahtumia. Mentorointi voi olla joko muodollista tai epämuodollista, ja se voi kestää muutamasta kuu-kaudesta useisiin vuosiin.

Mentoroinnin tapoja ovat muun muassa yksi-yhteen mentorointi, ryhmämentorointi ja vertaismentorointi. Yksi-yhteen mentorointi on perinteinen mentoroinnin muoto, jossa mentori keskittyy yhden aktorin ohjaamiseen. Ryhmämentoroinnissa yksi mentori ohjaa useampaa aktoria samanaikaisesti, mikä mahdollistaa ryhmädynamiikan ja vertaistuen hyödyntämisen. Vertaismentoroinnissa saman kokemustason henkilöt tarjoavat tukea toisilleen, mikä edistää keskinäistä oppimista ja yhteistyötä.

Mentoroinnin hyödyt ovat moninaiset. Se auttaa aktoreita kehittämään ammatillisia taitojaan, kasvattamaan itseluottamustaan ja saavuttamaan uratavoitteensa. Mentorointi tarjoaa myös mahdollisuuden verkostoitua ja luoda arvokkaita ammatillisia suhteita. Mentorit saavat puolestaan mahdollisuuden jakaa osaamistaan ja oppia uusia näkökulmia aktoreiltaan. Organisaatiot hyötyvät mentoroinnista parantamalla työntekijöidensä sitoutumista, osaamista ja tyytyväisyyttä.

Mentorointi on hyödyllistä esimerkiksi uranvaihtajille, nuorille ammattilaisille ja kansainvälisille opiskelijoille, jotka tarvitsevat tukea sopeutuakseen uuteen ympäristöön ja kehittäkseen ammatillisia verkostojaan. Suo-messa mentorointiohjelmat ovat yleistyneet eri aloilla, ja ne tarjoavat arvokasta tukea ja resursseja monen-laisille yksilöille ja ryhmille.

Ryhmämentorointi

Ryhmämentorointi on ohjatun oppimisen ja ammatillisen kehityksen muoto, jossa kokeneempi henkilö, mentori, tarjoaa tukea, ohjausta ja neuvoja ryhmälle vähemmän kokeneita henkilöitä, aktoreita. Tämä prosessi perustuu luottamukselliseen ja vastavuoroiseen suhteeseen, joka tukee aktoreiden kasvua, osaamisen kehittämistä ja urakehitystä.

Ryhmämentoroinnilla on monia hyötyjä:

- **Monipuolinen oppiminen:** Ryhmässä oppiminen tarjoaa mahdollisuuden kuulla erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä, mikä voi laajentaa omaa ajattelua ja osaamista.
- **Vertaistuki:** Ryhmässä toimiminen tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää muiden aktoreiden kokemuksia ja vinkkejä. Tämä voi helpottaa haastavien tilanteiden käsittelyä ja tarjota emotionaalista tukea.
- **Verkostoituminen:** Ryhmämentorointi tarjoaa tilaisuuden luoda verkostoja sekä mentorin että muiden aktoreiden kanssa. Tämä voi avata uusia ovia ja mahdollisuuksia työelämässä.
- **Tehokkuus:** Mentorille ryhmämentorointi on tehokas tapa jakaa tietoa ja tukea usealle henkilölle samanaikaisesti, mikä voi olla ajankäytöllisesti hyödyllistä.
- **Ryhmädynamiikka:** Ryhmässä toimiminen kehittää ryhmätyötaitoja ja yhteistyökykyä, mikä on arvokasta ammatillisessa kontekstissa.

Ryhmämentorointia voidaan toteuttaa monin eri tavoin, esimerkiksi säännöllisinä tapaamisina, työpajoina tai verkostoitumistapahtumina. Tärkeintä on, että mentori ja aktorit sopivat yhteisistä tavoitteista ja toimintatavoista, jotta mentorointi on mahdollisimman hedelmällistä ja tuloksellista.

Ryhmämentoroinnin hyödyt kansainvälisille opiskelijoille Suomessa

Mentorointia on tutkittu monin tavoin kansainvälisten opiskelijoiden integroimisessa Suomeen. Mentorointi voi auttaa kansainvälisiä opiskelijoita integroitumaan suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan tehokkaammin ja siitä on mm. seuraavia hyötyjä:

1. **Osaamisen kehittäminen ja itseluottamuksen kasvu:** Mentorointi edistää osaamisen kehittämistä ja itseluottamuksen kasvua. Kansainväliset opiskelijat saavat mahdollisuuden oppia suomalaisesta työelämästä ja sen erityispiirteistä, mikä auttaa heitä sopeutumaan paremmin paikalliseen työympäristöön.
2. **Verkostoituminen:** Mentorointi tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden verkostoitua sekä mentorin että muiden mentoroitavien kanssa. Tämä voi avata uusia ovia työelämässä ja auttaa luomaan tärkeitä ammatillisia kontakteja.
3. **Urasuunnittelu:** Mentoroinnin avulla opiskelijat voivat suunnitella uraansa ja asettaa realistisia uratavoitteita. He saavat käytännön vinkkejä ja neuvoja urasuunnitteluun sekä työnhakuun Suomessa.
4. **Työnhakuprosessi:** Mentorointi auttaa opiskelijoita ymmärtämään työnhakuprosessin vaiheet Suomessa ja antaa vinkkejä tehokkaaseen työnhakuun. Opiskelijat saavat henkilökohtaista palautetta esimerkiksi LinkedIn-profiilistaan tai CV:stään.
5. **Kulttuurinen sopeutuminen:** Mentorointi tukee opiskelijoiden kulttuurista sopeutumista ja auttaa heitä ymmärtämään paremmin suomalaista kulttuuria ja työelämän käytäntöjä.

Ohjeet mentorille onnistuneeseen mentorointiin

Selkeät odotukset ja tavoitteet

On tärkeää, että mentorit ymmärtävät roolinsa ja tehtävänsä mentorointiohjelmassa. Käy läpi ohjelman tavoitteet ja mentorin ja aktorin roolit sekä odotukset. Tee mentorointisopimus.

Mentorship Agreement (valmis malli) on sopimus yrityksen ja opiskelijan välillä, jonka tarkoituksena on tarjota mentorointia suomalaisen työelämän käytäntöjen ymmärtämiseksi ja verkostojen laajentamiseksi. Yritys sitoutuu tarjoamaan mentorin, järjestämään säännöllisiä tapaamisia ja tarjoamaan käytännön kokemuksia. Opiskelija sitoutuu osallistumaan aktiivisesti, suorittamaan tehtävät ja vastaanottamaan palautetta. Molemmat osapuolet sitoutuvat avoimeen viestintään ja sopivat tapaamisten sijainnista. Mentorointi ei takaa työllistymistä. Sopimus voidaan irtisanoa 7 päivän kirjallisella ilmoituksella.

Vuorovaikutustaidot

Hyvä mentor osaa kuunnella ja antaa rakentavaa palautetta. Panosta vuorovaikutustaitoihin ja käytä konkreettisia esimerkkejä siitä, miten voit tukea aktoria parhaalla mahdollisella tavalla.

Luottamuksen rakentaminen

Mentorointisuhteen onnistuminen perustuu luottamukseen. Käsittele luottamuksen merkitystä ja mieti, miten voit rakentaa luottamuksellisen suhteen aktoriin.

Tavoitteiden asettaminen ja seuranta

Mentorointisuhteen alussa on tärkeää asettaa selkeät tavoitteet ja seurata niiden edistymistä. Käytä työkaluja ja menetelmiä tavoitteiden asettamiseen ja seurantaan.

Jatkuva palaute

Palautteen antaminen on erittäin tärkeää mentoroinnissa, sillä se edistää aktorin oppimista ja ammatillista kehitystä. Hyvä palaute auttaa aktoria ymmärtämään vahvuuksiaan ja kehitysalueitaan, mikä puolestaan parantaa suoritusta ja itseluottamusta.

Mentoroinnissa palautteen antaminen on jatkuva prosessi. Tämä auttaa varmistamaan, että aktori saa tarvittavan tuen ja ohjauksen koko mentorointisuhteen ajan.





Match made in Finland mentorointiohjelman runko ja sisältö

Mentorointiryhmän ihannekoko on 6–8 opiskelijaa. Päivämäärien sopiminen kannattaa aloittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Ohjelmaan on aikataulutettu kaksi tuntia per tapaaminen. Tapaamiset voidaan pitää joko etänä tai lähitapaamisina.

Ennen varsinaisen mentoroinnin alkua on hyvä pitää **Kick-off tilaisuus**, jossa aktoirit tapaavat mentorin, varsinkin jos mentoroinnit on tarkoitus pitää etänä. Kick-off tilaisuudessa voidaan käydä läpi ohjelman runko ja tavoitteet sekä motivoida opiskelijoita osallistumaan aktiivisesti. On myös tärkeää edelleen selventää, että ohjelman tavoite on kasvattaa verkostoja ja madaltaa kynnystä työllistyä. Työ- tai harjoittelu- paikkoja ei ohjelma voi luvata.



Mentorointi 1

Aloitustapaaminen ja CV-työpaja

Esittelyt ja tavoitteiden asettaminen (30 min)

- Osallistujat ja mentorit esittäytyvät.
- Mitkä ovat henkilökohtaiset tavoitteesi mentorointiohjelmalle?
- Mitkä ovat ryhmän yhteiset tavoitteet ja toimintamuodot?
- Jokainen osallistuja asettaa henkilökohtaiset tavoitteet ohjelmalle (muu kuin työllistyminen).
- Ryhmät määrittelevät yhteiset tavoitteensa sekä toimintansa sisällöt ja muodot.
- Merkitään ajankohdat kalenteriin.

Suomalainen työelämä (10 min)

- Mentori esittelee suomalaisen työelämän erityispiirteitä ja käytäntöjä.
- Keskustellaan mentorin omasta alasta ja sen erityispiirteistä.
- Kesätyön ja muun työkokemuksen (vapaaehtoistyö) tärkeys suomalaisille työnantajille.
- Mitä erityispiirteitä suomalaisessa työelämässä olet huomannut?
- Keskustellaan työelämän kehityksestä tällä hetkellä.

Suomen kielen oppiminen (10 min)

- Suomen kielen merkitys suomalaisessa työelämässä eri aloilla.
- Vaikka monet yritykset toimivat englanniksi, suomen kielen osaaminen voi olla merkittävä etu työnhaussa ja työelämässä.
- Suomen kielen oppimisen tukeminen ja käytännön vinkit sen harjoitteluun.

LinkedIn/ CV-työpaja (40 min)

- Opiskelijat saavat henkilökohtaista palautetta LinkedIn-profiilistaan tai CV:stään.
- Opetellaan, miten tehdä profiilista tai CV:stä houkuttelevampi suomalaisille työnantajille.

Ryhmäkeskustelu ja Q&A (15 min)

- Ryhmän jäsenet jakavat näkemyksiään ja kokemuksiaan työelämän kehityksestä.
- Mentori vastaa osallistujien kysymyksiin ja antaa lisävinkkejä.

Yhteenveto ja seuraavat askeleet (15 min)

- Kootaan yhteen tapaamisen tärkeimmät opit ja päätökset.
- Varmistetaan seuraavan tapaamisen ajankohta ja teemat. Opiskelijat voivat miettiä kysymyksiä jo etukäteen ja lähettää mentorille ennen seuraavaa kertaa.

Mentorointi 2

Verkostoituminen ja urasuunnittelu

Verkostoitumisen merkitys (30 min)

- Keskustelu verkostoitumisen tärkeydestä ja jaa käytännön vinkkejä.
- Millaisia verkostoja mentoroitavien kannattaisi pyrkiä rakentamaan?
- Suomi on luottamusyhteiskunta – suosittelujen merkitys korostuu
- Mentori voi ohjata mentoroitavia olemaan itse suoraan yhteydessä hänen verkostoonsa kuuluviin henkilöihin, joilla voi olla vastauksia mentoroitavaa kiinnostaviin kysymyksiin.

Verkostoitumisen käytännön vinkit (30 min)

- Miten aloittaa verkostoituminen?
- Mitkä ovat tehokkaimmat tavat luoda ja ylläpitää ammatillisia verkostoja?
- Miten aloittaa verkostoituminen ja mitkä ovat tehokkaimmat tavat luoda ammatillisia verkostoja?
- LinkedInin tärkeys verkostoitumisessa
- Esimerkkejä onnistuneista verkostoitumistilanteista.
- Ryhmäläiset verkostoituvat keskenään.

Urasuunnittelu (30 min)

- Työpaja, jossa opiskelijat laativat henkilökohtaiset urasuunnitelmansa.
- Mitkä ovat tärkeimmät vaiheet urasuunnittelussa?
- Mitkä ovat uratavoitteesi lyhyellä ja pitkällä aikavälillä?
- Mihin tehtäviin voit koulutuksellasi hakea?
- Mitkä ovat urasuunnittelun tärkeimmät vaiheet?
- Miten asettaa realistisia ja saavutettavissa olevia uratavoitteita?

Ryhmäkeskustelu ja Q&A (15 min)

- Ryhmän jäsenet jakavat näkemyksiään ja kokemuksiaan verkostoitumisesta ja urasuunnittelusta.
- Pohditaan, millaisia työmahdollisuuksia ja tulevaisuudennäkymiä mentoroitavia kiinnostavat alat tarjoavat.
- Mentori vastaa osallistujien kysymyksiin ja antaa lisävinkkejä.

Yhteenveto ja seuraavat askeleet (15 min)

- Kootaan yhteen tapaamisen tärkeimmät opit ja päätökset.
- Varmistetaan seuraavan tapaamisen ajankohta ja teemat. Opiskelijat voivat miettiä kysymyksiä jo etukäteen ja lähettää mentorille ennen seuraavaa kertaa.

Mentorointi 3

Työnhaku ja työhaastattelu

Työnhakuprosessi Suomessa (30 min)

- Mentori esittelee työnhakuprosessin vaiheet Suomessa ja antaa vinkkejä, mistä Suomessa voi työtä etsiä.
- Mitkä ovat työnhakuprosessin vaiheet Suomessa?

Suomessa on monia työnhakukanavia, joita voit hyödyntää työnhaussa. Tässä muutamia keskeisiä kanavia:

- **Työmarkkinatori:** Digitaalinen kohtaamispaikka, jossa työnhakijat ja työnantajat voivat löytää toisensa, hoitaa työhön liittyviä asioita ja saada tukea työelämän eri vaiheissa.
- **Duunitori:** Suomen suurin työnhakukone, joka kokoaa yhteen avoimet työpaikat eri lähteistä. Duunitorilta löydät myös paljon hyödyllistä tietoa työnhausta ja urakehityksestä
- **Kuntarekry:** Kuntien ja kaupunkien avoimet työpaikat löytyvät Kuntarekryn kautta
- **Valtiolle.fi:** Valtion avoimet työpaikat ovat listattuna tällä sivustolla
- **Monster.fi:** Kansainvälinen työnhakusivusto, joka tarjoaa myös Suomessa avoimia työpaikkoja.
- **LinkedIn:** Ammatillinen verkostoitumissivusto, jossa voit etsiä työpaikkoja, verkostoitua ja seurata yrityksiä.
- **Rekrytointiyritykset:** Monet yksityiset rekrytointiyritykset, kuten Adecco, Eezy, Manpower ja Barona, tarjoavat työnhakupalveluita ja avoimia työpaikkoja.

Englanninkielisiä työpaikkoja Suomessa löytyy useista eri lähteistä. Tässä muutamia keskeisiä kanavia:

- **Indeed:** Indeed-sivustolla on laaja valikoima englanninkielisiä työpaikkoja eri aloilta
 - **LinkedIn:** LinkedIn on erinomainen paikka etsiä kansainvälisiä ja englanninkielisiä työpaikkoja. Voit myös verkostoitua ja seurata yrityksiä, jotka tarjoavat työpaikkoja englanniksi.
 - **Jobs in Finland:** Tämä sivusto on suunnattu erityisesti ulkomaalaisille työnhakijoille ja tarjoaa englanninkielisiä työpaikkoja Suomessa.
 - **The Hub:** The Hub keskittyy startup-yrityksiin ja tarjoaa monia englanninkielisiä työpaikkoja teknologiayrityksissä.
 - **Glassdoor:** Glassdoor tarjoaa työpaikkoja ja työnantaja-arvosteluja, ja voit etsiä englanninkielisiä työpaikkoja Suomesta.
 - **Monster:** Monster-sivustolla on myös laaja valikoima työpaikkoja, mukaan lukien englanninkielisiä tehtäviä.
-
- Keskustellaan siirtymisestä työelämäään ja siitä, miten opinnoissa opittua voi hyödyntää työelämässä.
 - Ammatillisen kehityksen ja jatkuvan oppimisen merkitys. Pohditaan, millaisia asioita kannattaa opiskella työssä ja työn ohessa valmistumisen jälkeen.
 - Miten valmistaudun soittoon rekrytoivalle esihenkilölle hakemusvaiheessa?
 - Mentori kertoo omasta urapolustaan ja antaa käytännön esimerkkejä.

Työhaastattelu (30 min)

- Miten valmistautua työhaastatteluun?
- Työpaja, jossa opiskelija miettii hissipuheen itsestään.
- Mitä tuon huoneeseen, kun astun sisään? Mitä voin tarjota työnantajalle?
- Rohkeuden ja oman persoonan tärkeys haastattelussa.

Työelämän pelisäännöt ja käytännöt (30 min)

- Suomalaisen työelämän pelisäännöt ja käytännöt, kuten työaikalainsäädäntö, työsopimukset ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.
 - ✓ Työaikalainsäädäntö: Suomalainen työaikalainsäädäntö määrittelee työajan, ylityöt ja lepoajat, jotka työnantajan tulee huomioida.
 - ✓ Työsopimukset: Työsopimukset ovat kirjallisia sopimuksia työnantajan ja työntekijän välillä, joissa määritellään työn ehdot ja velvoitteet.
 - ✓ Työntekijän oikeudet: Työntekijän oikeudet sisältävät muun muassa oikeuden turvalliseen työympäristöön, palkkaan ja työterveyshuoltoon.
 - ✓ Työntekijän velvollisuudet: Työntekijän velvollisuudet sisältävät muun muassa velvollisuuden noudattaa työaikoja, suorittaa työnsä huolellisesti ja noudattaa työpaikan sääntöjä.
 - ✓ Työterveyshuolto: Työterveyshuolto tarjoaa työntekijöille ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa ja työkyvyn ylläpitoa.
 - ✓ Perhevapaat: Perhevapaat mahdollistavat työntekijöille vapaan perheen perustamiseen ja lasten hoitoon.
 - ✓ Palkkaus ja etuudet: Palkkaus ja etuudet sisältävät työntekijän saaman palkan sekä muut etuudet, kuten lomat ja bonukset.

Ryhmäkeskustelu ja Q&A (15 min)

- Ryhmän jäsenet jakavat näkemyksiään ja kokemuksiaan työnhakuprosessista.
- Opiskelijat kertovat omista työhaastattelu kokemuksista.
- Mentori vastaa osallistujien kysymyksiin ja antaa lisävinkkejä.

Yhteenveto ja seuraavat askeleet (15 min)

- Kootaan yhteen tapaamisen tärkeimmät opit ja päätökset.
- Varmistetaan seuraavan tapaamisen ajankohta ja teemat. Opiskelijat voivat miettiä kysymyksiä jo etukäteen ja lähettää mentorille ennen seuraavaa kertaa.

Yritysvierailu

Vierailu mentorin yritykseen

Opiskelijat pääsevät tutustumaan suomalaiseen työpaikkaan ja näkemään käytännössä, miten työelämä toimii.

- Millaisia työhön liittyviä odotuksia ja toiveita mentoroitavilla on?
- Millaisista tehtävistä he ovat kiinnostuneita?
- Millaiset työympäristöt ovat heidän mielestään miellyttäviä?

Kysymyksiä mentoroinnin avuksi

Kysymykset ovat keskeinen osa mentorointia, koska ne auttavat aktoria pohtimaan omia ajatuksiaan, tunteitaan ja tavoitteitaan. Hyvin muotoillut kysymykset voivat avata uusia näkökulmia ja edistää syvällistä keskustelua. Mentoroinnissa kysymykset voivat auttaa aktoria löytämään omat vastauksensa ja ratkaisemaan ongelmia itsenäisesti.

Avoimet kysymykset ovat erityisen hyödyllisiä, koska ne kannustavat laajempiin ja syvällisempiin vastauksiin. Tässä muutamia esimerkkejä avoimista kysymyksistä, joilla voit aktivoida opiskelijoita keskustelemaan ryhmässä:

1. **Mitä mieltä olet tästä aiheesta?**
2. **Miten kuvailisit kokemustasi tästä asiasta?**
3. **Voitko kertoa lisää tästä tilanteesta ja kuinka se vaikutti sinuun?**
4. **Miksi valitsit tämän lähestymistavan?**
5. **Mitä haasteita näet tässä menetelmässä?**
6. **Miten voisimme parantaa tätä prosessia?**
7. **Mitä uusia ideoita sinulla on tämän ongelman ratkaisemiseksi?**
8. **Miten tämä kokemus on muuttanut näkemyksiäsi?**

Nämä kysymykset auttavat opiskelijoita pohtimaan syvällisemmin ja jakamaan ajatuksiaan avoimesti, mikä voi johtaa rikkaampaan ja monipuolisempaan keskusteluun.

Tässä muutamia avoimia kysymyksiä, jotka voivat auttaa aktivoimaan opiskelijoita keskustelemaan työhausta ja urakehityksestä Suomessa:

Työnhaku Suomessa

- Miten olet kokenut työnhaun Suomessa?
- Mitkä ovat mielestäsi suurimmat haasteet työnhaussa täällä?
- Mitä vinkkejä antaisit muille työnhakijoille Suomessa?
- Miten olet hyödyntänyt erilaisia työnhakukanavia?
- Miten kulttuurierot ovat vaikuttaneet työnhakuusi Suomessa?

Oma urakehitys Suomessa

- Miten olet suunnitellut omaa urakehitystäsi Suomessa?
- Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet uravalintoihisi täällä?
- Miten olet hyödyntänyt mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti Suomessa?
- Miten pidät yllä motivaatiota ja kehität osaamistasi työssäsi?
- Miten verkostoituminen on auttanut sinua urallasi Suomessa?

Keskustelun rakenne

Valmentava mentorointikeskustelu voidaan jakaa neljään päävaiheeseen: keskustelun aihe, lähtötilanteen kartoitus, tavoitteen asettaminen ja toimintasuunnitelman laatiminen. Jokaisessa vaiheessa käytetään erilaisia kysymyksiä, jotka auttavat aktoria pohtimaan tilannettaan ja edistymään kohti tavoitteitaan.

1. Aiheen valinta

Yleiset kysymykset:

- Mitä haluat keskustella tänään?
- Mikä on tämän päivän keskustelun aihe?
- Mitä on jo aloitettu ja mitä pitäisi tehdä seuraavaksi?

2. Lähtötilanteen kartoitus

Tässä vaiheessa pyritään ymmärtämään aktorin nykytilanne, vahvuudet, heikkoudet ja mahdolliset esteet. Tavoitteena on saada kattava kuva lähtötilanteesta.

Kysymyksiä:

- Miten kuvailisit nykyistä tilannettasi?
- Mitkä ovat suurimmat haasteesi tällä hetkellä?
- Mikä toimii ja mikä ei toimi?
- Mitkä ovat vahvuutesi ja heikkoutesi?
- Mitä resursseja sinulla on käytettävissäsi?
- Miten olet päätenyt tähän pisteeseen urallasi?

3. Tavoitteen asettaminen

Tässä vaiheessa määritellään selkeät ja konkreettiset tavoitteet, joita kohti aktori pyrkii. Tavoitteiden tulisi olla realistisia ja mitattavissa.

Kysymyksiä:

- Mitä haluat saavuttaa valmennuksen aikana?
- Miksi tämä tavoite on sinulle tärkeä?
- Miten tiedät, että olet saavuttanut tavoitteesi?
- Mitkä ovat välitavoitteet matkalla kohti päätavoitetta?
- Miten tämä tavoite vaikuttaa muihin elämäalueisiisi?

4. Toimintasuunnitelman laatiminen

Tässä vaiheessa luodaan konkreettinen suunnitelma, joka auttaa aktoria saavuttamaan tavoitteensa. Suunnitelma sisältää askel askeleelta toimenpiteet ja aikataulut.

Kysymyksiä:

- Mitä konkreettisia toimenpiteitä sinun tulee tehdä saavuttaaksesi tavoitteesi?
- Mitä aiot tehdä nyt?
- Mitä vaihtoehtoja valitset?
- Milloin aloitat (kukin vaihe)?
- Mikä voisi estää sinua etenemästä ja miten voitat sen?
- Mitkä ovat ensimmäiset askeleet, jotka sinun tulee ottaa?
- Mitä resursseja tarvitset suunnitelman toteuttamiseen?
- Miten aiot seurata edistymistäsi?
- Mitä teet, jos kohtaat esteitä tai haasteita matkalla?

Näiden kysymysten avulla voit auttaa aktoria hahmottamaan nykytilanteensa, asettamaan selkeät tavoitteet ja luomaan toimivan suunnitelman niiden saavuttamiseksi.

Arviointi asteikolla:

Skaalaus yksinkertaisimmassa muodossaan tarkoittaa aktorin saamista mittaamaan tai antamaan arvosana tietylle kysymykselle. Yleisimmin käytetty asteikko on 0–10, koska se antaa riittävästi tilaa vaihtelua varten. Nämä kysymykset voivat auttaa mentoria ja aktoria saamaan selkeämmän kuvan nykytilanteesta ja edistymisestä, sekä toimia pohjana syvällisemmille keskusteluille.

Tavoite: Asteikolla 1–10, kuinka hyvät työnhakutaitosi haluaisit olevan?

Nykytila: Asteikolla 1–10, kuinka arvioisit nykyiset työnhakutaitosi?

Nykytila: Mitä tarvitset enemmän tai vähemmän parantaaksesi taitojasi?

Toimintasuunnitelma: Mikä on ensimmäinen askel, jonka otat parantaaksesi taitojasi? Milloin aiotte tehdä sen? Kuka voi auttaa sinua siinä?

Kysymyspatteristo mentorille prosessin eri vaiheisiin



Avoimet kysymykset

Avoimilla kysymyksillä kerätään tietoa, selkeytetään ja tehostetaan yhteistyötä mentorin ja aktorin kanssa.

Avoimet kysymykset alkavat sanoilla:

- Kuinka?
- Mikä?
- Milloin?
- Missä?
- Kuka?
- Mitä muuta?

Kun valmentavan mentoroinnin ideana on rohkaista aktoria puhumaan suurimman osan ajasta, voit tukea sitä avoimilla kysymyksillä. Avoimet kysymykset kutsuvat aktoria ajattelemaan, pohtimaan, epäilemään ja inspiroitumaan.

Aihealueen kysymykset

- Mistä haluat puhua?
- Mikä on tämänpäiväisen keskustelun aihe?
- Mitä mielessäsi on tänään?

Tavoitteita koskevat kysymykset

- Miksi haluat saavuttaa tämän tavoitteen?
- Mitkä ovat mahdolliset vaihtoehtoiset tavat saavuttaa sama?
- Mikä on tämän keskustelun tavoite?
- Mikä on pitkän aikavälin tavoite?
- Mikä on lyhyen aikavälin tavoite?
- Jos kaikki menisi mahdollisimman hyvin, mikä olisi paras mahdollinen tulos?
- Mistä tiedät, että olet saavuttanut tavoitteesi?
- Miten mittaat tavoitteesi?

Nykytilaa kartoittavat kysymykset

- Mitä tapahtuu nyt?
- Millainen on nykytilanne?
- Mikä toimii ja mikä ei?
- Onko sinulla tarpeeksi aikaa saavuttaa tavoitteesi?
- Kuinka helppoa asioiden hoitaminen on?
- Kuinka usein olet yrittänyt?
- Kuka on mukana?
- Mikä on sinun osuutesi tiimissä?
- Mitä on jo aloitettu?

Vaihtoehtojen valintaan liittyvät kysymykset

- Kuinka kauan kunkin vaihtoehtoon saavuttaminen kestää?
- Mitä resursseja tarvittaisiin?
- Mitkä ovat kunkin vaihtoehtoon riskit?
- Mitä kriteerejä käytät parhaan vaihtoehtoon valinnassa?
- Mitä sinun pitäisi tehdä ensimmäisenä, seuraavana, viimeisenä?
- Mitkä ovat kunkin idean kustannukset ja hyödyt?
- Jos sinulla olisi enemmän itseluottamusta, mitä yrittäisit?



Toimintasuunnitelmaan liittyvät kysymykset

- Mitä aiot tehdä nyt?
- Mitä vaihtoehtoja valitset?
- Mistä aloitat ensimmäisenä?
- Milloin aloitat (kunkin vaiheen)?
- Mikä voisi estää sinua menemästä eteenpäin?
- Ja miten voitat esteen?
- Mitä muuta aiot tehdä?
- Kenen on tiedettävä tavoitteestasi tai toimintasuunnitelmastasi?
- Kuka voisi auttaa sinua?
- Mikä saa sinut todella innostumaan tämän projektin aloittamisesta?

Mentorointiprosessin päättäminen

Mentorointiprosessi on aina tietyn, ennalta sovitun, mittainen. Kun asetetut tavoitteet tai päivämäärä on saavutettu, mentorointisuhde päätetään. Mentorointiprosessin päättäminen voi olla yhtä merkityksellinen kuin sen aloittaminen, ja se tarjoaa mahdollisuuden reflektoida ja juhlistaa yhteistä matkaa. Tämä voi sisältää loppuarvioinnin, jossa molemmat osapuolet arvioivat saavutuksia ja oppimiskokemuksia. Hyvä mentorointiprosessin päätös on tärkeä, jotta sekä mentori että aktori voivat hyötyä kokemuksesta mahdollisimman paljon. Mentorin rooli on tukea aktoria myös suhteen päättämisessä, jotta prosessi päättyy positiivisesti ja rakentavasti. Tässä muutamia keskeisiä asioita, jotka tulisi ottaa huomioon:

- 1. Yhteenveto ja arviointi:** On tärkeää käydä läpi mentorointiprosessin aikana saavutetut tavoitteet ja oppimiskokemukset. Tämä auttaa molempia osapuolia ymmärtämään, mitä on opittu ja missä on vielä kehitettävää.
- 2. Palaute:** Molempien osapuolten tulisi antaa ja vastaanottaa palautetta. Tämä voi auttaa parantamaan tulevia mentorointisuhteita ja kehittämään mentorointiohjelmaa yleisesti.
- 3. Kiitokset ja juhlistaminen:** On tärkeää tunnustaa molempien osapuolten panos ja juhlistaa saavutuksia. Tämä voi olla muodollinen tilaisuus tai yksinkertainen kiitosviesti.
- 4. Verkostoituminen:** Kannusta mentoroitavaa jatkamaan verkostoitumista ja hyödyntämään mentorointisuhteen aikana luotuja kontakteja.

Hyvin suunniteltu päätösprosessi varmistaa, että mentorointisuhde päättyy positiivisesti ja että molemmat osapuolet tuntevat saavuttaneensa jotain merkittävää. Tämä voi myös luoda pohjan tuleville mentorointisuhteille ja jatkuvalla ammatilliselle kehitykselle.

Loppusanat ja kiitokset

Mentorointi on arvokas ja monipuolinen työkalu, joka tukee sekä yksilöiden että organisaatioiden kehitystä. Tämä käsikirja on tarjonnut kattavan katsauksen mentoroinnin ja ryhmämentoroinnin prosesseihin, hyötyihin ja käytännön toteutukseen. Toivomme, että olet saanut tästä hyödyllisiä vinkkejä ja inspiraatiota omaan mentorointityöhösi.

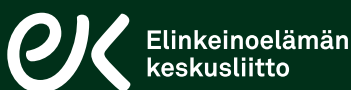
Jakamalla omaa osaamistasi kansainvälisille opiskelijoille, teet sekä yhteiskunnallisesti että henkilökohtaisesti hyvää. Maahanmuutto tuo mukanaan monipuolista osaamista, uusia näkökulmia ja innovaatioita, jotka ovat elintärkeitä Suomen kasvun ja kehityksen kannalta.



Kiitokset

Haluamme kiittää kaikkia mentoreita ja aktoreita, jotka ovat osallistuneet tähän ohjelmaan ja jakaneet arvokasta aikaansa ja osaamistaan.

Teidän panoksenne on ollut korvaamaton ja toivomme, että olette saaneet yhtä paljon kuin olette antaneet. Kiitos myös kaikille, jotka ovat tukeneet ja mahdollistaneet tämän mentorointiohjelman toteutumisen nyt ja tulevaisuudessa.



Elinkeinoelämän keskusliitto EK
PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puh. 09 420 20
ek@ek.fi • www.ek.fi
X: @Elinkeinoelama

Lisätietoja:

Minna Vidgrén
Projektikoordinaattori
Työelämä
+358 400 603 409
minna.vidgren@ek.fi

www.ek.fi/hyotytyttoa-yrityksille/match-made-in-finland/