

Podcastin tekstivastine

Mentorituumailuja – Mentoroinnin merkitys työyhteisössä

Keskustelijat: Jyväskylän ammattikorkeakoulun lehtori Ari Hyyryläinen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun henkilöstöpäällikkö Annukka Akselin

Instrumentaalimusiikkia.

Ari: Kuuntelet mentorituumailuja. Tervetuloa mukaan! Mentorituumailuja on Jyväskylän ammattikorkeakoulun tuottama podcast-sarja, jossa ihmetellään, pohditaan ja jutellaan mentoroinnista, mentoroinnin kummallisuuksista, sen todellisuuksista tai jopa sen ihmeellisyyksistä. Ole hyvä, tule mukaan! Hei, tervetuloa Annukka mentorituumailemaan.

Annukka: Kiitoksia Ari!

Ari: Mentorituumailussa me vähän pohdiskelemme mentorointiasioita. Tässä tapauksessa keskitytään Jyväskylän ammattikorkeakoulussa käynnistyvän mentorointiohjelman juttuihin ja sen lähtökohtien pohtimiseen. Nyt kun tätä tehdään helmikuussa 2025, niin tuo mentorointiohjelma on käynnistymässä alkuvuodesta. Meillä on tilanne, että me vasta virittelemme sitä. Minkälaisia ajatuksia sinulle heräsi silloin, kun saatiin päätös Kuntien eläkevakuuttajalta, että voidaan lähteä mentorointiohjelmaa tekemään? Saatiin oikein rahoitusta siihen ja päätös. Mitä ajatuksia sinulle heräsi silloin?

Annukka: Ensinnäkin olen ollut todella innostunut tästä heti alusta pitäen. Meillä tausta on sellainen, että toista vuotta sitten järjestimme meidän noin 50 esihenkilöille konkarivalmennuksen. Yksi tärkeä asia, joka konkarivalmennuksessa nousi esiin, oli nimenomaan mentoroinnin tarve. Ajattelen niin, että mentoroinnilla ja mentorointiohjelmalla voidaan vastata moneen nykyaikaisen työelämän ja työntekijöiden haasteisiin.

Ari: Palataan haasteisiin kohta tarkemmin. Toimit henkilöstöpäällikkönä Jyväskylän ammattikorkeakoulussa niin kerro siitä, että minkälainen paikka tämä on. Paljonko meillä on henkilöstöä, minkälaista henkilöstöä meillä on, minkälaisia opiskelijoita meiltä löytyy ja kuinka paljon?

Annukka: Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on noin 900 työntekijää ja noin 10 000 opiskelijaa. Olemme iso yritys ja työnantaja täällä Jyväskylän seudulla. Tyypillistä on, että meille tullaan työuran vaiheessa, jossa työvuosia usein on jo merkittävässä määrin.

Yksi ominainen piirre meille myös on, että meidän työntekijöillämme on aika pitkät työurat meillä. Työntekijät ovat sitoutuneita olemaan Jamkissa töissä, ja se tietenkin luo pitkät työurat. Se, että on jo työhistoria taustalla tuo omat piirteensä meihin jamkilaisiin. Meillä, niin kuin monella muullakin yrityksellä seuraavina vuosina, iso haaste on, että meiltä lähtee aika paljon ihmisiä eläkkeelle. Miten varmistaa se, että eläköityvien osaaminen, tiedot, taidot ja kokemus saadaan nuorempien käyttöön. Henkilöstötyytyväisyystutkimuksissa nousee melkein vuosittain esille, että tarvitaan lisää yhteistyötä talon sisällä, eri yksiköiden ja tulosalueiden välillä, tämä on yksi haasteistamme. Ainakin nämä asiat minulle tulee mieleen.

Ari: Minkälainen henkilöstö on kokonaisuutena, kun oppilaitoksesta on kysymys? Tarkoittaako se sitä, että siellä on opetushenkilöstöä suurin osa?

Annikka: Nykyään opetushenkilöstön määrä on pienempi kuin muun asiantuntija-, projekti- ja tutkimuspuolen henkilöstön. Meillä on noin 350 opettajaa, lehtoria, yliopettajaa, tuntiopettajaa ja noin 550 on muita asiantuntijoita. Olemme kasvaneet tutkimus- ja TKI-puolella viime vuosina aika kovastikin.

Ari: Mietitään mentorointia, jossa ajatuksena on se, että työskennellään mentori-aktori-parina ja kun ideana on, että molemmat osapuolet voisi oppia jotakin. Mitä sinä ajattelet siitä, että minkälaisia pareja kannattaisi löytyä, jotta saataisiin yhteistä oppimista vietyä eteenpäin?

Annikka: Nyt heitit kyllä pahan kysymyksen. Minun on pakko paljastaa, että en itse asiassa ole ollut, enkä osallistunut koskaan mentorointiin. Ajattelen, että parit voivat olla hyvinkin erilaisia. Ei se enää tarkoita vanhanaikaista kisälli- ja mestarisuhdetta, toki se voi olla sitäkin, koska sekin on mielenkiintoista. Nykyään voi ajatella, että aika usein nuorempi ja kokemattomampi onkin se, joka opettaa konkaria. Mielestäni tärkeintä on, että kummallakin on halu kehittyä ja oppia uutta. Tärkeää on myös heidän välillensä tuleva luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Mitä sinä ajattelet tuosta?

Ari: Rupesin itse miettimään ihan samaa, että heitin pahan kysymyksen. Ajattelen, että vuorovaikutussuhteen ja luottamussuhteen muodostuminen on se ykkösjuttu. Olipa sitten mitkä työtaustat hyvänsä. Kiinnostus toisen työtä ja tekemistä kohtaan on toinen pointti. Kiinnostus lähteä tutustumaan, vaikka projektityöntekijän työhön toimiessaan lehtorina, se on aika mielenkiintoinen lähtökohta. Kiinnostus johonkin asiaan hänen tekemisessään. Halu oppia siitä jotain itselle mielenkiintoista. Tai halu mennä tutustumaan, vaikka jonkun yksikön johtajan tekemiseen. Jos siinä on jotain elementtejä, mitkä toisivat omaan tekemiseen uutta näkökulmaa, niin miksipä ei? Ehkä siinä ei ole semmoista yhtä kaavaa, miten ne pitäisi löytyä. Ajattelen, että tämän tyyppisessä valmentavan mentoroinnin prosessissa, mitä tässä ollaan virittelemässä, tärkeintä on löytyä hyvät kemiat. Löytyy kiinnostus toisen tekemiseen ja on avoin mieli uusien asioiden oppimiselle. Ne olisivat semmoisia pointteja, mitä kannattaisi hakea.

Annukka: Kyllä. Sitten minulle tulee vielä mieleen työntekijän itsekäskin syy, että haluaa löytää uutta ammatillista kehittymistä, uusia urapolkuja Jamkissa eteenpäin. Minusta sekin on todella hyvä syy. Haluaa oikeasti löytää täältä uusia duuneja, vaativampia tehtäviä, esimiestehtäviä tai manageritehtäviä.

Ari: Palataan tuohon työelämän muutokseen, mihin viittasit alussa vähän. Miten kuvailisit muutosta, mikä ammattikorkeakoulukentässä on käynnissä ja ollut käynnissä jonkun aikaa? Minkälaisia muutoksia on ilmoilla?

Annukka: Muutos on jatkuvaa tietenkin, digitalisaatio kaikki siihen liittyvä haastaa meidät koko ajan. Tulee uusia järjestelmiä, tekoäly tuli syksyllä 2022. Meidän pitäisi olla edelläkävijöitä kaikissa asioissa. Me olemme ihan täysin osaamisbisneksessä täällä Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Osaaminen on meidän juttumme. Me viemme osaamista tulevaisuuden työelämän uusille työntekijöille, yrityksiin ja organisaatioihin. Se on keskiössä, että henkilöstö haluaa kehittyä ja uskon, että kaikki meidän asiantuntijamme haluaa kehittyä omassa työssään. Ympärillä on paljon asioita, mitä joudutaan koko ajan ottamaan haltuun, jotta olemme edelläkävijöitä. Tämä on kuin iso osaamisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen kokonaisuus.

Ari: Olen itse miettinyt, että ennakkoinnista aina puhutaan hirveän paljon ja se on jotenkin tärkeä trendi. Mantra, jonka olen kauan sitten oppinut, että pitää pystyä vastaamaan kysymykseen: missä tapahtuu muutos, jotta voidaan ennakoida. Mitä vastaisit kysymykseen, jos kysyttäisiin, missä tapahtuu muutos ammattikorkeakoulun toiminnassa?

Annukka: Kysyit hankalan kysymyksen.

Ari: Tämä on hankala, mutta tämä on aika hauskaa mieltä tällaista.

Annukka: Muutosta tapahtuu koko ajan kaikkialla ja meidän toisaalta pitäisi kyetä fokuoitumaan, profiloitumaan ja löytämään vahvuutemme. Se liittyy yksittäisen työntekijän työnhallintaan, että missä on minun ydinosaamiseni, ydinvahvuuteni ja kehittämiskohteeni. Katson tätä niin HR-näkökulmasta, että en osaa oikein mennä lintuperspektiiviin miettimään.

Ari: Käännän vielä näin päin tätä kysymystä, näihin ei ole oikeita ja vääriä vastauksia tietenkään. Nämä ovat tämmöisiä pähkäilyjuttuja. Jäin miettimään, kun sanoit tuossa äsken niistä henkilömääristä. Oliko niin, että 350 ihmistä oli opetushenkilöstöä meillä tällä hetkellä Jamkissa ja sitten ne loput...

Annukka: 550 muuta.

Ari: Niin reilu 500 on sitten muita. Onko se aina ollut näin?

Annukka: Ei. Me olemme kasvaneet juuri siellä projekti- ja TKI-tutkimuspuolella viime vuosina tosi paljon. Suomen mittakaavassa taidamme olla viime vuoden tulosten

perusteella kakkosena ammattikorkeakouluista TKI-rahoitusvolyymien näkökulmasta. Eli se on meille tosi vahva alue.

Ari: Minulle herää kysymys ammattikorkeakoulusta puhuttaessa, mistä se kertoo, että henkilöstön painopisteet ovat noin kuin todettiin?

Annikka: Se kertoo tietenkin siitä, että toimintaa on muutakin kuin opetusta ja erittäin merkittävässä määrin. Toki opetus on edelleen meidän ydinasiamme. Mutta sitten toisaalta se kertoo myös siitä, että monet opettajat käyvät aina välillä TKI- ja projektipuolella hankkimassa sen puolen osaamista. Meillä tapahtuu myös toiseen suuntaan vaihto, että TKI- ja projektipuolelta käydään opetuspuolella. Tuon edistäminen on yksi juttu, mitä tällä mentorointiohjelmalla voidaan tavoitella, koska se on ihmisten työnkuvien kehittämistä.

Ari: Itselle tulee mieleen se, että kun puhutaan mentoroinnista ja tässä tapauksessa erityisesti valmentavasta mentoroinnista, niin aika avarasti voisi katsoa, minkälaisia pareja meille tulee muodostumaan tähän ohjelmaan. TKI- ja koulutushenkilöstön välillä voisi olla paljonkin opittavaa ja siirrettävää tietoa toisilleen. Esimerkiksi TKI-hankkeesta tiedon siirtyminen opetukseen ei ole automaatio. Siinä voisi olla paljonkin yhteistä tekemistä.

Annikka: Tuo meillä on tietyllä tavalla ollut kehittämiskohde, että miten saadaan TKI-projektien tuloksia opetuksen käyttöön.

Ari: Jos ajatellaan valmentavaa mentorointia pienimuotoisena ja toivottavasti vuosiakin kestävässä prosessina ja sieltä kun löytyy sopivia pareja, niin se myös kehittää yhteistä oppivaa kulttuuria koko talossa.

Annikka: Kyllä ehdottomasti. Näen tässä toimintakulttuurin ja osaamisen johtamisen kulttuurin kehittämismahdollisuudet isoina. Ajattelen aina rivityöntekijää, millä tavalla hänen ammatillinen identiteettinsä ja hänen uskonsa siihen, että hän pärjää työelämässä voi parantua valmentavan mentoroinnin kautta. Kun lisää itsetuntemusta ja ymmärrystä omasta ammatillisesta osaamisesta ja kyvykkyydestä, sillä on suora vaikutus työhyvinvointiin ja hyvinvointiin ylipäätään. Tässä on kytkös tärkeisiin asioihin.

Ari: Joo, se on ihan totta. Työhyvinvointi monesti on sellainen asia organisaatiossa, että sitä ajatellaan suuresti. Kaikenlaisia ohjelmia kehitellään, Epasseja ja muita voi olla käytössä. Sitten kun oikeasti ihmisiä kuulee ja on tekemisissä, niin moni saattaa työhyvinvoinnin tärkeiksi tekijöiksi sanoa hyvän hengen, hyvät työkaverisuhteet ja hyvä yhteistyö eri organisaation tasojen välillä. Ne ei välttämättä tarvitsekaan hirveän paljon systeemiä, vaan ovat enemmän sitä, että huomataan, mistä hyvinvointi muodostuu. Tavallaan pienistä isoista asioista.

Annikka: Joo, tuo on ihan totta, että työn merkityksellisyyden tunne tulee tuollaisista ”meidän tiimissämme on hyvä me-henki”-tyyppisistä asioista.

Instrumentaalimusiikkia.

Ari: Toinen elementti, joka tässä mentorointiohjelmassa tulee olemaan pilotoitavana mentorointiprosessin lisäksi, on työn varjostaminen. Työn varjostamisessahan on ajateltu, että se on kevytversio mentoroinnista. Eli pääsee tutustumaan toisen töihin. Mitä ajattelet, mikä tämän merkitys voisi olla organisaatiossa, kun pääsee katsomaan toisen työpäivää ihan luvan kanssa?

Annikka: Mielestäni sinä Ari keksit hyvän nimen tälle työn varjostamiselle, että se on Jamkin kyläilykonsepti. Kyläily kuulostaa kivalta. Eli mennään kylään toisen jamkilaisen luo, ja työn varjostamisen ja yhteisten keskustelujen kautta syntyy ymmärrystä ja oivalluksia, miten toinen työtään tekee. Tarkoitus ymmärtääkseni on tehdä niin, että esimerkiksi käydään puoli päivää varjostamassa jonkun toisen kollegan työpäivää. Näen, että tuolla kyläilyllä kumpikin saa uutta tietoa ja löytää varmasti uusia näkökulmia työn tekemiseen. Toivottavasti tuota kautta leviää hyviä käytäntöjäkin. Näen siinä paljon positiivisia asioita.

Ari: Se on ihan totta. Paitsi yksilötaso tuossa on tärkeää, kyläilykulttuuri ja sen konsepti on myös kulttuurinen juttu. Minulla on lupa mennä käymään toisessa yksikössä kaverin luona, hörpätään kahvit ja jutellaan mukavia. Silti ollaan vähän vakavasti sen työn äärellä myös, että miten teet näitä hommia ja minkälaisia käytäntöjä sinulla on. Se on yhteisen oppivan kulttuurin rakentamiseksi aika iso juttu.

Annikka: Joo, rennosti, mutta tosissaan kyläillään. Tuo on ihan totta. Tuli vielä mieleen tässä hybridityön aikana, kun paljon ollaan etänä ja yhteisöllisyys puhututtaa, niin mielestäni tämä lisää yhteisöllisyyttä.

Ari: Totta, se voi tuoda näkyväksi jotain sellaista, jota ei tiedäkään. Näkee, mitä toinen tekee jossakin ja voidaan yhdessä viedä eteenpäin joitakin juttuja. Voisin kuvitella, että tuollaisen toiminnan kautta voisi syntyä jopa hankkeita. Sitä ei kannata panna tavoitteeksi suoraan, koska siihen tulee heti tulostavoite. Se on pikemminkin, että jos löydetään joku idea, niin lähdetään sitten tekemään. Se ei ole tavallaan se ykkösjuttu, että nyt pitää synnyttää hanketta.

Annikka: Joo, ei hammasta purren. Mutta kyllä työelämä on pandemia-ajan jälkeen muuttunut erinäköiseksi, kun ollaan aika paljon erillään. Tätä kautta yhteisöllisyys voi lisääntyä.

Ari: Käännetään katsetta pikkuisen tulevaisuuteen. Eletään nyt helmikuuta 2025 ja tämä pilottikokonaisuus on tälle vuodelle 2025.

Annikka: Kiitos eläkerahoittaja Kevan.

Ari: Kiitos sinne suunnalle tietenkä ja myös Jamkin omarahoitteisuutta löytyy jonkun verran. Tämä vuosi on meillä ns. kokeilu-aikaa ja pilottiaikaa, mistä itse olen ainakin hirveän iloinen ja innostunut. Saa pilotoida, kokeilla ja rakentaa jotakin uutta.

Annikka: Joo sitä kokeilukulttuuria pitäisi olla vielä enemmän meillä. Tämä on yksi esimerkki siitä.

Ari: Kyllä. Vuoden päästä, kun tässä samassa kohdassa tehdään podcastia numero X, kun pilottivaihe on tehty, niin mitä näet tapahtuneeksi silloin.

Annikka: No en tietenkään haluaisi asettaa mitään hirvu tehoikkaita tavoitteita, mitä vuoden päästä olisi tapahtunut. Ajattelen, että tämä saa jatkoa, jota me on luvattu jo siinä rahoitushakemuksessakin sinne Kevalle. Haluaisin, että tästä tulisi pysyvä toiminto Jamkille, niin kuin monissa yrityksissä on. Tiedän esimerkiksi Savonia Kuopiossa, heillä on ollut jo vuosia mentorointiohjelma. Lapin ammattikorkeakoulussakin on mentorointiohjelma. Varmaan monissa muissakin ammattikorkeakouluissa ja yrityksissä on paljon tätä. Tässä on niin paljon hyötyjä eri tasolla vielä, kulttuurista ihan työntekijän omaan urapolkuun ja kaikkea siltä välillä. Tavoitteena on, että tämä saa jatkoa. Tehdään tästä vuodesta niin hyvä ja merkityksellinen niille ihmisille, jotka tähän osallistuu. Opitaan kaikki uutta. Minäkin opin tässä koko ajan uutta. Mitä sinä ajattelet jatkosta?

Ari: Ajattelen kuin sinäkin, että se saa jatkoa ja siitä tulisi sellainen, johon nimenomaan halutaan tulla mukaan ja koetaan se tärkeäksi. Ihmiset ajattelisivat, että haluan mukaan tämmöiseen juttuun. Joko kevyempään versioon tai sitten puoli vuotta – vuosi kestävään mentorointiprosessiin. Ajattelisin, että vuoden päästä voi olla myös kohta, jossa muistelee itse sitä, minkälaisia erilaisia tilanteita saatiin aikaan ja miten mielenkiintoista niistä oli myös itse oivaltaa ja oppia. Ainakin itse ajattelen tästä koko hommasta, että tätä lähdetään rakentamaan puolin ja toisin oppien. Niin kuin totesit, että olet jo nyt oppinut paljon, niin sama täällä. Kun tätä lähtee ikään kuin jalalle laittamaan, niin ainahan sitä oppii uutta. Viimeinen kysymys Annukka sinulle tähän kohtaan. Tämä reilu 20 minuuttia, on tässä juteltu mentorointiohjelma- ja shadowing-asioista. Mitä olet oivaltanut tässä hetkessä? Tai onko joku asia, jonka haluat nostaa erikseen esille tämän hetken keskustelusta? Mikä oli merkittävää?

Annikka: Kyllä kaikkein merkittävin on se, että me jamkilaiset halutaan kehittyä työssämme ja olla edelläkävijöitä. Se on iso asia. Koska olemme korkeakoulu, sen ajattelun edistäminen ja vieminen eteenpäin tämänkin valmentavan mentorointiohjelman kautta, on mielestäni tärkeä oivallus itselleni.

Ari: Hienoa. Kiitoksia kun tulit mentorointituumailuun. Tuumailut jatkuvat osassa kolme. Hei hei kaikille.

Annikka: Kiitos.

