

Podcastin tekstivastine

Mentorointituumailuja, jakso 4 – Mentorointi osana akateemista uraa

Keskustelijat: Jyväskylän ammattikorkeakoulun lehtori Ari Hyyryläinen ja Jyväskylän yliopiston akatemiatutkija Simon Walker

”Instrumentaalimusiikkia”

Ari: Tervetuloa Simon mentorointituumailumaan! Oikein hienoa, kun pääsit paikalle. Voidaan jutella vähän Jyväskylän yliopiston mentorointiasioista.

Simon: Kiitos! Oli kiva saada kutsu tähän, se lämmittää sydäntäni. Mielelläni kerron kokemuksistani.

Ari: Hienoa. Teillä on ollut mentorointi muutaman vuoden nyt käytössä. Mitä sinä siinä prosessissa teet? Kerro siitä, mitä teet ja kuka olet.

Simon: Olen Simon Walker, tutkija liikuntatieteiden tiedekunnasta. Päädyin mentorointiin, koska halusin antaa jotain takaisin nuoremmalle sukupolvelle. Koen, että olen aikoinaan saanut hyvää tukea ja neuvoja kokeneimmilta ihmisiltä. Halusin antaa tavallaan kapulan vaihdossa ja itse auttaa nuorempia.

Ari: Laitat ikään kuin hyvän kiertämään.

Simon: Sepä se. Se oli itselleni todella tärkeää alkuvaiheessa saada tukea yliopiston sisällä. Sain myös yliopiston ulkopuolelta tukea, vinkkejä ja neuvoja.

Ari: Mentorointi teillä tapahtuu niin, että teillä on ryhmä, jota sitten pari mentoria mentoroi. Mikä sinun roolisi tässä kuviossa on tällä hetkellä?

Simon: Pääroolini on kutsua ryhmä koolle. Olen tavallaan se ankkuroija, joka laatii ympäristön, lähettää kalenterikutsut kaikille, ehdottaa teemat, mitä käsitellään ja mistä keskustellaan pienryhmissä. Huolehdin myös muistiinpanoista ja jaan ne vertaisille.

Ari: Kun sanot vertaisille, niin keitä nämä vertaiset ovat?

Simon: Ne ovat tutkijatohtoreita Jyväskylän yliopiston kaikista tiedekunnista. Jokaisesta tiedekunnasta on saatu muutama tutkijatohtori vuosittain. Tarkka määrä tietysti vaihtelee vuosittain, mutta sekä mentoreita että vertaisia tulee jokaisesta tiedekunnasta. Se on tosi kiva juttu. Toimimme niin, että jos minä olen mentorina, silloin lähtökohtaisesti kukaan ryhmässäni ei ole liikuntatieteellisestä tiedekunnasta, vaan muista tiedekunnista.

Ari: Eli sinulla ja sinun kollegallasi on tällainen viiden ihmisen vertaisryhmä, ja te mentoroitte heitä?

Simon: Nimenomaan. 4–6 hengen ryhmä, ja olemme kahdestaan siellä joka kerta mukana. Me ohjaamme ja olemme läsnä heitä varten.

Ari: Tapaatte lukuvuoden aikana muutaman kerran. Montako kertaa kaikkiaan tapaatte tällä porukalla?

Simon: Meillä on yhteinen aloitustapaaminen, jossa kaikki, jotka kuuluvat tähän ohjelmaan kokoonnumme ja Eeva johtaa sen. Silloin me laadimme pelisäännöt, jotka ovat hyvin rentoja, jos näin voi sanoa. Säännöt ovat sen tyyliä kuten, että ollaan läsnä, kuunnellaan toisia, annetaan toisille tilaa ja ei puhuta toisten päälle. Tässä koko idea on se, että luodaan sellaista turvallista, kivaa ja rentoa tunnelmaa jokaisessa tapaamisessa. Pienryhmässä lukuvuosittain on neljä tapaamista, kaksi syksyllä ja kaksi keväällä. Lopuksi on yhteinen palaveri, jossa kokoonnutaan ja jaetaan kokemuksia. Siinä pohditaan mitä on opittu, mikä on mennyt hyvin ja voidaan miettiä parannuksia tulevaisuuteen. Vähän kuin palautetilaisuus.

Ari: Minkä tyyppisiä teemoja on esillä näissä tapaamisissa?

Simon: Ensin hakuvaiheessa pyydetään vertaisilta, että onko heillä ajatuksia, minkälaisia teemoja haluaisi käsitellä. Eeva laittaa niitä listalle ja katsotaan, mitkä ovat suosittuja teemoja. Teemat koskevat esimerkiksi rahoituksen hakemista, ammatti identiteettiä, verkostoitumista, työelämää yliopistossa ja ajankäyttöä. Työn ja vapaa-ajan tasapainottelu on aika olennainen akateemisessa maailmassa. Viime vuosina on usein kysytty myös kansainvälistymisestä, mitä se tarkoittaa ja miten sitä voi edistää. Sellaisia aiheita tulee esiin.

Ari: Ovatko tässä ryhmässä olevat ihmiset yleensä yliopistolla jo töissä vai vasta hakeutumassa töihin yliopistoon? He ovat kuitenkin väitelleitä tohtoreita jo, mutta entä se työpaikka?

Simon: Se vaihtelee. Osittain on niin sanotusti omaa porukkaa, joka on väitellyt Jyväskylän yliopistossa ja jatkaa jo jossain projektissa. Sitten voi olla täysin ulkopuolisia, jotka on vasta tullut Jyväskylään ulkomailta ja heillä on oma projekti, tai sitten ovat osa isompaa projektia. Meillä oli esimerkiksi musiikin laitokselle tällainen kuin Center of Excellence, heiltä tuli 2–3 ihmistä Euroopasta. Siellä haluttiin uusia kokemuksia, tulla uuteen yliopistoon ja miettimään, mitä tarkoittaa olla tutkijatohtori Suomessa.

Ari: Teillä on kansainvälisyyttä mukana tässä mielessä myös.

Simon: Yleensä jos meillä on vaikka seitsemän ryhmää, niin yksi tai kaksi niistä on englanninkielisiä. Pyritään siihen, että ulkomaalaiset tai kansainväliset henkilöt olisivat samassa ryhmässä. Toimintakieli on englanti.

Ari: Teillä on pienryhmät kyseessä ja puhutte kuitenkin mentorointina tästä asiasta niin mikä siitä tekee mentorointia? Miksi se ei ole, vaikka koulutusta? Onko siinä joku sävy, joka tekee siitä nimenomaan mentorointityyppistä?

Simon: Sanan määrittelystä en osaa niin spesifisti sanoa. Itselleni tuli mieleen, että koulutus on enemmän sellaista ”tee näin” tai on todettu että ”meillä kannattaa tehdä näin”. Mentorointi on enemmän niin, että minulla on omia kokemuksia, esimerkkejä ja toimintatapoja, mitä minä olen tehnyt. Mentoroinnissa ajatellaan, että voisin kertoa näistä omista kokemuksista, mutta ei väitetä, että oma tapa on oikea tapa. Siinä pyritään vertaisen kanssa auttamaan, että hän löytää oman tiensä ja tapansa. Hyvinkin voi olla, että ne ovat parempia kuin omat tapani, ainakin toivoisin näin.

Ari: Ryhmässä on 4–5 ihmistä ja he keskenään jakavat ja pohtivat näitä asioita. Onko sinun tehtäväsi enemmän olla kysyjä ja ihmettelijä heidän kanssaan?

Simon: Kyllä, ja välillä provosoida.

Ari: Miten viimeksi provosoit?

Simon: ”nauraa” Jos kysyy omasta kodista, niin päivittäin provosoin. Mutta lapsillani on oma näkökulmansa. Mutta tutkijatohtoreilla tavallaan haastan heidän ajatteluansa. Tietysti heillä on oma koulutuksensa, mikä on eri kuin minun, koska me tulemme eri tiedekunnista. Mutta esimerkiksi voin kysyä: Onko tuo ainoa rahoituslähde, mikä on sinua varten vai voisiko olla jotain muuta? Oletko ajatellut, onko tuo akateeminen ura juuri se mitä haluat? Haluaisitko ehkä olla jossain kolmannella sektorilla tai oletko ajatellut yrittäjyyttä?

Ari: Teillä on selkeästi tavoite, että vertaisryhmissä olevat ovat eri tiedekunnista. Miten voisit kuvata sitä, mitä heillä syntyy siinä keskenään? Äsken sanoitkin jo ilmeisimpiä

esimerkkejä, mutta onko jotain muuta vielä, mitä syntyy siinä eri alojen keskustelussa ja pohdinnoissa?

Simon: Ensimmäisenä tulee mieleen, että vaikka heillä on eri taustaa, niin heidän kokemuksissaan tai tilanteissaan on paljon samankaltaisuutta. Heitä saattaa yllättää, että ”ai sinä opiskelet musiikkia ja minä opiskelen fysiikkaa, mutta itse asiassa tämä tilanne on meillä sama”. Ollaan tavallaan samassa veneessä. Monia rohkaistaan esimerkiksi menemään eri yliopistoon ulkomaille postdoc-vaiheessa. Tällaisissa tilanteissa voi löytyä yhteneväisyyttä ja voidaan yhdessä pohtia, milloin olisi optimaalinen aika lähteä ulkomaille puoleksi vuodeksi. Tällaisia pohdintoja ja haasteita löytyy, vaikka ollaan eri tiedekunnista. Voidaan yhdessä myös pohtia, kumpi on tärkeämpää ohjaus- vai julkaisumäärä ja mitä niistä arvioidaan, kun halutaan edetä uralla. Enimmäkseen sanoisin, että he oppivat toisesta sen, että on paljon samanlaisia tilanteita, haasteita ja mahdollisuuksia.

Ari: Oivallisuus onkin se, että he huomaavat olevansa samassa veneessä ja voivat löytää yhteisiä intressejä.

Simon: Kyllä. Kun tuo löytyy, niin minä voin ottaa askeleen taaksepäin ja annan heidän keskustella keskenään.

Ari: Niin sinun ei tarvitse puuttua siihen. Onko jotain sellaista, joka olisi tuonut jännitettä, koska he ovat eri tiedekunnista? Tai onko hankaluuksia syntynyt tuon takia?

Simon: En sanoisi, että hankaluuksia on koettu. Tietysti pitää alkuun tutustua ja luottaa toiseen. Se kestää sen yhden tapaamisen, jonka jälkeen kaikki on mukana ja tietää, että toinen ei arvioi heidän vastauksiaan. Tiedetään, että ei ole oikeita eikä vääriä vastauksia ja kunnioitetaan toisen näkökulmaa. Jää murtuu aika nopeaa.

Ari: Emme puhuneet tuossa alussa tästä enempää, mutta tuli mieleen tämä ryhmämuotoisuus. Osaatko sanoa millä perusteella siihen päädyttiin, kun ei olekaan kyseessä yksilömentorointi?

Simon: En tarkkaan tiedä koko taustaa. Meidän ohjelmamme yksi idea on se, että se ei ole niin kuormittava mentoreille eikä vertaisille. Se on hyvin matalan kynnyksen ohjelma. Luulen, että jos meillä olisi 30–40 mentoroitavaa ja pitäisi yksitellen ohjata, niin aikaa kuluisi paljon enemmän kuin nykyisellä mallilla. Se voi olla yksi syy ryhmämentorointiin. Sanoisin myös, että haluamme vertaistavalle ja mentorille läsnä olevan tuen samalla. Toivomme, että siinä syntyy enemmän keskustelua ja oivalluksia, mikä ei ehkä ole mahdollista pienemmässä porukassa.

Ari: Teillä on myös aika iso organisaatio. Ymmärsin, että Eeva Harjula, johon viittaisit äsken ja joka on koordinoimassa tätä kokonaisuutta, tekee sitä osana omaa työtään. Kuinka paljon mentoreita teillä on mukana tässä vuosittain?

Simon: Sanoisin, että noin 10–16 henkilöä. Muistaakseni pienin määrä oli viisi ryhmää, eli sitten olisi 10 mentoria. Enimmillään on ollut 8 mentoroitavaa ryhmää. Välissä on saattanut olla yksi vuosi, kun jostain tiedekunnista ei tullut yhtään mentoria. Tuo on aika harvinaista. Yleensä jokaisesta tiedekunnasta tulee 2–4 mentoria.

Ari: Onko teille mentoreille jotain tukirakennetta, koulutusta tai vastaavaa tässä rinnalla? Kun toimitte vertaisryhmien kanssa, niin miten teistä pidetään huolta, että te jaksatte?

Simon: Meillä on aloitustapaaminen, missä käydään läpi kaikkia toimintatapoja ja mistä on kyse. Tammikuussa, eli noin puolessa välissä meillä on tapaaminen, missä vaihdetaan kuulumisia ja jos on ongelmia, pyritään ratkaisemaan ne. Mentoreille on myös oma vertaistuki, sekä Eeva ja hänen tiiminsä antaa tukea läpi vuoden.

Ari: Teille on varmasti aika tärkeä tuo rakenne tässä taustalla.

Simon: Kyllä, ja varsinkin kun tulee ensimmäistä kertaa tähän ohjelmaan, siinä miettii mitä minulta odotetaan ja mitä minun pitäisi tietää tai tehdä. Tavallaan miettii, että onko minulla koulutusta tähän mentorointiin. Kuten äsken sanoin, niin hyvin matalalla kynnyksellä. Kaikilla on omia kokemuksia ja sitten se on vain tavallaan keskustelua ja tuen antamista.

Ari: Sinun motiivisi lähteä tähän mentorointiprosessiin oli sen kaltainen, että halusit auttaa nuorempia, antaa heille mahdollisuuksia ja laittaa kokemiasi hyviä juttuja jakoon. Monta vuotta olet ollut mentorina?

Simon: Olin viime lukuvuodella ja nyt tulevalla eli tämä on toinen vuosi.

Ari: Minkälainen kokemus se oli? Mitä oivalsit tai opit tuolla keikalla?

Simon: Hyvä kysymys. Tavallaan sanoit, että minä lähdin saamatta takaisin, mutta yleensä kun meillä on reflektointiprosesseja tai keskusteluja, aina saadaan jotain takaisin. Olen oivaltanut, että minulla on hyviä käytänteitä siitä, miten olen esimerkiksi päätenyt tähän ja mitä olen tehnyt. Osa on tietty tullut varmaan tuurillakin. Olen lähtenyt kokoamaan omiin ajatuksiini näitä käytänteitä, jotta ne voi muistaa esimerkiksi, kun hakee esimerkiksi rahoitusta tai työpaikkaa. Jos juttelemme vaikka haastattelutekniikasta, niin kun itse on siinä tilanteessa sen ajatuksen tulisi olla kirkkaana ja läsnä omissa aivoissa että tämä on nyt se tilanne.

Ari: Tarkoitatko että olet myös itse oppinut niitä asioita, mitä olette työstäneet tässä vertaisryhmissä?

Simon: Kyllä ja ne ovat tulleet kirkkaammin esiin. Ehkä niitä on mietitty tai ajateltu paljon, mutta ei ole tavallaan pistetty sanoiksi.

Ari: Niin, tulee tietoiseksi siitä, että tässä olisikin tällainen tilanne. Tuo on tärkeä osa, tietoiseksi tuleminen kaikinensa. Eikö sen voi sanoa olevan eräänlainen oivallus? Teillä on ollut lukuvuoden kestävä ryhmänmuotoinen mentorointi, jossa on 5–6 ihmistä ryhmänä ja pari mentoria sille porukalle. Olet jakanut kiinnostavia kokemuksia. Onko jotain sellaista vielä, joka olisi kiva tietää? Ajatellen, että tätä voi kuunnella ihminen, joka saattaa saada tästä yhden esimerkin mentoroinnin hyödyntämisestä organisaation osaamisen kehittämisessä. Mikä asia olisi meillä tästä keskustelusta jäänyt sanomatta?

Simon: Luulen, että tämän ohjelman lopputulos monille vertaisille on, että he ovat saaneet rohkeutta tehdä päätöksiä. Silloin alussa tuntuu, että on paljon epärointiä ja epävarmuutta. Kun on tavattu ja keskusteltu, tuen kautta saadaan varmuus siitä, että on valmiina tekemään päätöksen. Esimerkiksi ollaan valmiita hakemaan töitä ulkomailta tai jatkamaan akateemista uraa epävarmuuksista huolimatta. Se konkretisoi heille sen mitä he itse haluavat, miten he etenevät uralla, millaisia uhrauksia ollaan valmiita tekemään ja mikä on ehdottomasti ei.

Ari: Vahvistuksen esiin tuominen on tärkeä oivallus ja on tärkeää nostaa se tässä myös esille. Lämmin kiitos tästä keskustelusta. Luulen, että olemme puhuneet tärkeimmät asiat. Kiitos Simon, kun pääsit paikalle ja hyvää kesän jatkoa nyt toukokuussa 2025 voidaan sellaista toivottaa.

Simon: Kiitos ja tsemppiä teidän mentorointiohjelmanne!

Ari: Kiitos!

”Instrumentaalimusiikkia”