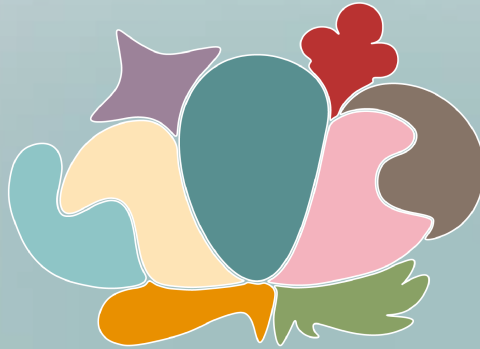




Euroopan unionin
osarahoittama



MUUSA

*Muusamentorointi –
Opas uudenlaiseen
vertaisryhmämentorointiin*



TURUN
YLIOPISTO



Tampereen
ammattikorkeakoulu

Teoksen nimi:

Muusamentorointi – Opas uudenlaiseen vertaisryhmämentorointiin

Kirjoittajat (aakkosjärjestyksessä):

Satu Aaltonen, Janne Heinonen, Kaisa Kokko, Emmi Lainpelto, Toni Lehtimäki, Jonna Lähdemäki, Mari Rytisalo, Antti Tuomisto ja Antti Vuento

Graafinen ilme ja taitto:

Emmi Lainpelto / Tampereen ammattikorkeakoulu

© Tekijät, Turun yliopisto

ISBN 978-952-02-0707-6 (pdf) (1. painos)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-02-0707-6>

Julkaisija:

Turun yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu,
UTUPub-julkaisuarkisto,
Turku 2026

Rahoittaja:

Muusamentorointi – Opas uudenlaiseen vertaisryhmämentorointiin on toteutettu Turun yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun MUUSA-hankkeessa (2024–2026), jota on osarahoittanut Euroopan unioni.

sisällysluettelo

1. JOHDANTO	4
2. TAUSTA JA KONTEKSTI	5
KÄSIKIRJAN KÄYTTÄJÄT	
3. MUUSAMENTOROINNIN PERUSTA	7
FILOSOFIA JA ARVOT	
KESKEISET PERIAATTEET	
4. MUUSAMENTOROINNIN RAKENNE	9
PROSESSI (YDINMALLI)	
TOIMIJAT JA ROOLIT	
5. KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS	11
TOIMIJAT, VASTUUT JA TOTEUTUSOTTEET	
6. RYHMÄ JA OPPIMINEN	12
TOTEUTUSVAIHTOEHDOT JA SOVELLETTAVUUS	
KÄYTÄNNÖN JÄRJESTELYT	
7. PELISÄÄNNÖT JA TURVALLINEN TILA	14
8. TYÖKALUT JA MENETELMÄT	16
9. ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN	17
10. KOKEMUKSIA JA OPPEJA	18
OSALLISTUJIEN ÄÄNI JA OPITUT ASIAT	
MUUSAMENTORIEN ÄÄNI JA OPITUT ASIAT	
ONNISTUNEEN MUUSAMENTOROINNIN HUONEENTAULU	
MASTER CLASS -VIDEOT	
11. YHTEENVETO JA TULEVAISUUS	27
12. LÄHDELUETTELO	28
13. LIITTEET	30
ARVOJEN VALINTATALO	
IKIGAI	
VERKOSTOITUMISSTRATEGIA	
KOHTAAMISHARJOITUS	
TOIVOTTAVAN TULEVAISUUDEN SUUNNITTELU	
ITSETAVOITTEET	
ONGELMISTA JA HAASTEISTA TAVOITTEISIIN	
MUUSAN SANASTOA	
ALOITUSKYSELYN POHJA	
LOPETUSKYSELYN POHJA	

1. johdanto

Muusamentorointi on vertaisryhmämentoroinnin malli, jossa osallistujat tarkastelevat omaa osaamistaan, suuntaansa ja merkityksellisyyden kokemuksia. Sen ytimessä on ajatus siitä, että jokainen rakentaa omaa polkuaan, mutta tarvitsee tuekseen tilan, jossa tätä polkua voi pysähtyä tutkimaan, sanoittamaan ja kehittämään vuorovaikutuksessa sekä muiden kanssakulkijoiden että oman, itselle valitun muusamentorin kanssa. Jokaisella ryhmään kuuluvalla on oma kohtansa elämänsä polulla, mitä työstetään yksin ja yhdessä muusaprosessin aikana, inspiroituen ja uutta oivaltaen.

Muusamentorointi ei tarjoa valmiita vastauksia tai ennalta määriteltyjä tavoitteita. Sen sijaan se tarjoaa rakenteen, jossa osallistuja voi jäsentää omaa tilannettaan, tunnistaa vahvuuksiaan ja löytää suuntaa yhdessä muiden kanssa. Prosessi yhdistää yksilöllisen reflektion ja yhteisöllisen oppimisen: osallistuja työskentelee sekä itsenäisesti että ryhmässä, ja oivallukset syntyvät näiden kahden vuorovaikutuksesta.

Keskeinen elementti on osallistujan tekemä valinta. Jokainen valitsee itselleen muusamentorin – henkilön, jonka ajattelu, kokemus tai tapa toimia puhuttelee ja inspiroi häntä juuri siinä kohdassa missä osallistuja on. Tämän valinnan ympärille muodostuu uniikki vertaisryhmä, jossa osallistujat eivät välttämättä jaa samaa taustaa tai elämäntilannetta, mutta jakavat jonkin yhteisen kiinnostuksen tai suunnan. Tämä mahdollistaa sen, että erilaiset näkökulmat kohtaavat ja rikastavat toisiaan.

Muusamentorointi toimii samanaikaisesti pysähdyspaikkana ja liikkeellepanevana voimana. Se tarjoaa tilan, jossa omaa tilannetta voi tarkastella ilman kiirettä tai ulkoisia paineita, mutta samalla se tukee konkreettisten oivallusten ja suunnan syntymistä. Omassa ryhmässä käyty dialogi auttaa näkemään oman tilanteen laajemmassa kontekstissa ja vahvistaa kokemusta siitä, ettei ole yksin omien kysymystensä ja ajatustensa kanssa.

Toimintamalli on tarkoituksella kevyt ja sovellettava. Se ei edellytä monimutkaisia rakenteita tai erityisiä resursseja, vaan perustuu ennen kaikkea kohtaamiseen, dialogiin ja osallistujien aktiivisuuteen. Muusamentorointia voidaan toteuttaa erilaisissa ympäristöissä ja kohderyhmille, mutta sen ydin säilyy samana: yksilön ja yhteisön välinen luottamukseen pohjautuva vuorovaikutus, joka tukee itsetuntemusta, kasvua ja suunnan hahmottamista.

Muusamentorointi on syntynyt vastauksena työelämän muutokseen. Yksilöiltä odotetaan yhä enemmän kykyä suunnata omaa toimintaansa, oppia jatkuvasti uutta ja toimia erilaisissa yhteisöissä. Samalla moni kokee, että tuki näihin kysymyksiin on hajanaista tai keskittyy kapeasti tiettyihin tavoitteisiin. Muusamentorointi tarjoaa matalan kynnyksen vaihtoehdon: ennakkoluulottoman ja turvallisen tilan, jossa omaa suuntaansa voi tarkastella avoimella mielellä, empaattisesti yhdessä ja osana omaa kannustavaa ryhmää, joka myös pohtii samoja teemoja, ilman valmiiksi määriteltyä lopputulosta.

Keskeistä on kokemus merkityksellisyydestä, toimijuudesta ja yhteydestä toisiin ihmisiin. Muusamentorointi rakentaa lyhyen mutta intensiivisen yhteisen matkan, jossa yksilölliset polut risteävät hetkeksi ja tuottavat uusia oivalluksia – sekä itsestä että maailmasta.

2. tausta ja konteksti

Muusamentorointi on kehitetty MUUSA-hankkeessa vastauksena työelämän muutokseen ja siihen liittyviin uusiin tarpeisiin. Työelämä on muuttunut aiempaa epälineaarisemmaksi ja monimuotoisemmaksi: yksilöiltä odotetaan kykyä suunnata omaa toimintaansa, tunnistaa omaa osaamistaan ja toimia erilaisissa yhteisöissä. Samalla monet kokevat, että näihin kysymyksiin tarjolla oleva tuki on hajanaista tai keskittyy kapeasti tiettyihin tavoitteisiin, kuten työllistymiseen, uralla etenemiseen tai yrittäjyyteen.

MUUSA-hankkeen lähtökohtana oli havainto siitä, että erityisesti start-up- ja yrittäjyyssympäristöissä syntyy kokemuksia yhteisöllisyydestä, innostuksesta ja yhdessä tekemisestä, jotka koetaan merkitykselliseksi. Tällaiset kokemukset eivät kuitenkaan ole laajasti kaikkien työikäisten saatavilla. Tästä syntyi ajatus kehittää toimintamalli, joka tuo vastaavanlaista osallisuutta, inspiraatiota ja toimijuuden vahvistumista erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille – riippumatta siitä, suuntautuuko heidän polkunsu yrittäjyyteen vai ei.

Muusamentoroinnin keskiössä ei ole tietyn urapolun saavuttaminen, vaan kyky hahmottaa omaa tilannetta muuttuvassa työelämässä. Tavoitteena on tukea yksilöä tunnistamaan omia vahvuuksiaan, arvojaan ja mahdollisuuksiaan sekä rakentamaan suuntaa yhdessä muiden kanssa. Prosessi vahvistaa itseyttä, rohkeutta ja aktiivista toimijuutta, mutta tekee sen yhteisöllisessä kontekstissa.

Toiminta on suunnattu laajalle kohderyhmälle. Mukaan voi osallistua työssä olevia, työttömiä, opiskelijoita, yrittäjiä tai muuten omaa suuntaansa pohtivia työikäisiä. Tämä moninaisuus ei ole sivutuote, vaan keskeinen osa toimintamallia. Eri taustoista tulevien ihmisten kohtaaminen mahdollistaa sen, että osallistujat altistuvat erilaisille näkökulmille, kokemuksille ja tavoille hahmottaa työelämää.

Hankkeen tavoitteena on ollut rakentaa toimintamalli, joka on sekä vaikuttava että helposti sovellettava. Muusamentorointi on suunniteltu niin, että sitä voidaan toteuttaa erilaisissa organisaatioissa ja toimintaympäristöissä ilman raskaita rakenteita. Samalla sen keskeinen ajatus – yksilön ja yhteisön välinen vuorovaikutus kasvun ja suunnan tukena – säilyy toteutustavasta riippumatta.

MUUSA-hankkeen tuloksena on syntynyt muusamentoroinnin toimintamalli sekä tämä käsikirja. Niiden tarkoituksena on mahdollistaa toiminnan käyttöönotto myös hankkeen ulkopuolella ja tarjota selkeää mutta joustavaa pohjaa muusamentoroinnin toteuttamiseen eri konteksteissa.



MUUSA pähkinänkuoressa:

Inklusiivisesti kaikille työikäisille

Työlliset, työttömät, opiskelijat, maahanmuuttajat, osatyökykyiset muun muassa

Monimuotoista mentorointia

Erilaiset osallistujat ja muusat rikastuttamaan yrittäjyys- ja start-up-toimintaa

Luottamusta ja yhteiskehittämistä

Dialogia ja sosiaalista pääomaa

Kulttuurista muutosta

Yrittäjyys kaikille saavutettavaksi

Konkreettisia tuloksia

Muusamentorointimalli ja digitaalinen käsikirja

Turvallinen kehityspolku oman muusan ja vertaisryhmän kanssa

Osaamista, luottamusta & yhteisöllisyyttä muuttuvassa työelämässä!

2.1 käsikirjan käyttäjät

Tämä käsikirja on suunnattu toimijoille, jotka haluavat toteuttaa muusamentorointia osana omaa toimintaansa. Se tarjoaa kuvauksen toimintamallista, sen periaatteista ja käytännön toteutuksesta, mutta ei sido käyttäjää yhteen toteutustapaan.

Mallia voidaan soveltaa erilaisissa organisaatioissa ja konteksteissa, kuten oppilaitoksissa, yrityksissä, julkisissa palveluissa ja erilaisissa kehittämishankkeissa. Olennaista ei ole organisaation tyyppi, vaan se, että on tarve tukea yksilöiden kasvua, yhteisöllisyyttä ja toimijuutta tavalla, joka ei rajoitu perinteisiin koulutus- tai mentorointimalleihin.

Käsikirja toimii sekä ohjeena että inspiraationa. Se tarjoaa riittävän selkeän rakenteen toiminnan käynnistämiseen, mutta jättää tilaa soveltamiselle. Muusamentorointi ei ole valmis tuote, vaan toimintamalli, jota voidaan muokata eri kohderyhmien ja ympäristöjen mukaan säilyttäen sen keskeinen ajatus: merkityksellinen oppiminen syntyy yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa.

3. muusamentoroinnin perusta

3.1 filosofia ja arvot

Muusamentoroinnin taustalla on käsitys ihmisestä aktiivisena toimijana, joka rakentaa ymmärrystä itsestään ja maailmastaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oppiminen, kasvu ja oman suunnan hahmottuminen eivät synny pelkästään yksilön sisäisenä prosessina, vaan rakentuvat suhteessa toisiin ihmisiin, jaettuihin kokemuksiin ja yhteiseen ajatteluun.

Toisaalta taustalla on myös luottamus ihmisen kykyyn kasvaa ja jäsentää omaa tilannettaan, kun hänelle tarjotaan siihen sopiva ympäristö. Muusamentoroinnissa tämä ympäristö rakentuu dialogista, kuuntelemisesta ja mahdollisuudesta tarkastella asioita ilman valmiita rooleja tai ennalta määriteltyjä odotuksia.

Monimuotoisuus, yksilöllisyys ja yhteisöllisyys yhdistyvät muusamentoroinnissa. Jokaisella osallistujalla on oma lähtökohtansa, kokemuksensa ja suuntansa, mutta näitä tarkastellaan suhteessa muihin. Ryhmä ei määritä yksilön polkua, vaan toimii tilana, jossa sitä voidaan jäsentää, haastaa ja syventää. Näin yksilöllinen ja yhteisöllinen eivät ole toistensa vastakohtia, vaan toisiaan täydentäviä ulottuvuuksia.

Myös inklusiivisuus ja moninaisuus ovat keskeisiä arvoja. Muusamentorointi rakentuu ajatukselle, että erilaiset taustat, kokemukset ja näkökulmat ovat oppimisen keskeinen resurssi. Osallistuminen ei edellytä tiettyä elämäntilannetta, osaamista tai tavoitetta, vaan avoimuutta tarkastella omaa tilannetta yhdessä muiden kanssa. Tavoitteena ei ole tasoittaa eroja, vaan luoda tila, jossa ne voivat olla läsnä ja rikastaa yhteistä työskentelyä.



Yhteisöllisyys muusamentoroinnissa tarkoittaa yhdessä ajattelemista ja oppimista. Vertaisryhmässä yksilön kokemus saa merkityksen suhteessa toisiin. Osallistujat peilaavat omia ajatuksiinsa muiden kokemuksiin, mikä voi avata uusia näkökulmia ja auttaa näkemään oman tilanteen laajemmassa kontekstissa. Samalla syntyy kokemuksia kuulluksi tulemisesta, nähdyksi tulemisestä ja siitä, että oma tilanne ei ole irrallinen muista.

Toiminta ei pyri ohjaamaan osallistujia kohti yhtä oikeaa suuntaa, vaan tukee heitä tunnistamaan itselleen merkityksellisiä vaihtoehtoja. Muutos ei näyttäydy yhtenä lopputuloksena, vaan prosessina, jossa ajattelu tarkentuu, näkökulmat laajenevat ja luottamus omaan tekemiseen vahvistuu.

Muusamentoroinnin arvot eivät jää abstraktille tasolle, vaan konkretisoituvat tavassa, jolla ryhmä toimii, keskustelelee ja kohtaa toisensa. Ne näkyvät siinä, millaista tilaa osallistujille rakennetaan ja miten heidän kokemuksiaan käsitellään. Arvot eivät ole erillinen osa toimintaa, vaan sen perusta.

3.2 keskeiset periaatteet

Muusamentoroinnin toiminta perustuu joukkoon keskeisiä periaatteita, jotka ohjaavat työskentelyä riippumatta toteutustavasta tai kontekstista. Ne tekevät näkyväksi sen, mikä erottaa muusamentoroinnin muista mentoroinnin, valmennuksen tai koulutuksen muodoista.

Ensimmäinen keskeinen periaate on, että muusamentorointi ei tarjoa valmiita vastauksia. Tavoitteena ei ole ohjata osallistujia tiettyyn lopputulokseen tai ratkaista heidän tilanteitaan ulkoapäin, vaan luoda tila, jossa he voivat itse jäsentää omaa ajatteluaan ja löytää suuntaa. Prosessi rakentuu kysymysten, oivallusten ja reflektion varaan.

Toinen periaate on vertaisuus. Vaikka muusamentori toimii ryhmän suuntaajana ja keskustelun avaajana, oppiminen ei perustu yksisuuntaiseen tiedon siirtoon, vaan osallistujien väliseen vuorovaikutukseen. Jokainen tuo ryhmään oman kokemuksensa, ja nämä kokemukset muodostavat yhteisen oppimisen perustan. Ryhmä ei ole vain osallistumisen muoto, vaan keskeinen osa sitä, miten muutos ja oivallukset syntyvät.

Kolmas periaate on dialogisuus. Vuorovaikutuksessa korostuu kuunteleminen, toisten näkökulmien ymmärtäminen ja yhteisen ajattelun rakentaminen. Tavoitteena ei ole vakuuttaa muita omasta näkökulmasta, vaan avata ajattelua ja mahdollistaa uusien näkökulmien syntyminen. Dialogi edellyttää tilan antamista muille, omien oletusten tunnistamista ja valmiutta tarkastella asioita eri suunnista.

Neljäs periaate on turvallinen ja luottamuksellinen tila. Osallistujien tulee voida käsitellä omaa tilannettaan avoimesti ilman pelkoa arvostelusta, vähättelystä tai ulkopuolelle jäämisestä. Luottamus ei synny itsestään, vaan rakentuu yhteisistä pelisäännöistä, toisten kunnioittamisesta ja siitä, miten ryhmän jäsenet kohtaavat toisensa käytännössä.

Viides periaate on osallistujan aktiivinen rooli. Muusamentoroinnissa osallistuja ei ole passiivinen vastaanottaja, vaan oman prosessinsa keskeinen toimija. Hän tuo ryhmään omat kysymyksensä, kokemuksensa ja keskeneräisyytensä, ja osallistuu myös muiden oppimisen tukemiseen. Prosessin arvo syntyy pitkälti siitä, mitä osallistujat itse siihen tuovat.

Kuudes periaate on prosessinomaisuus. Muusamentorointi ei ole yksittäinen kohtaaminen tai irrallinen tapahtuma, vaan ajallisesti rajattu kokonaisuus, joka etenee vaiheittain. Tapaamisten välinen aika, oma pohdinta ja ryhmän kanssa jaettu työskentely muodostavat yhdessä prosessin, jossa oivallukset syvenevät ja ajattelu kehittyy.

Nämä periaatteet muodostavat muusamentoroinnin ytimen. Niitä voidaan soveltaa erilaisissa ympäristöissä ja toteutuksissa, mutta niiden säilyminen on olennaista, jotta toiminta säilyttää luonteensa ja vaikuttavuutensa.

4. muusamentoroinnin rakenne

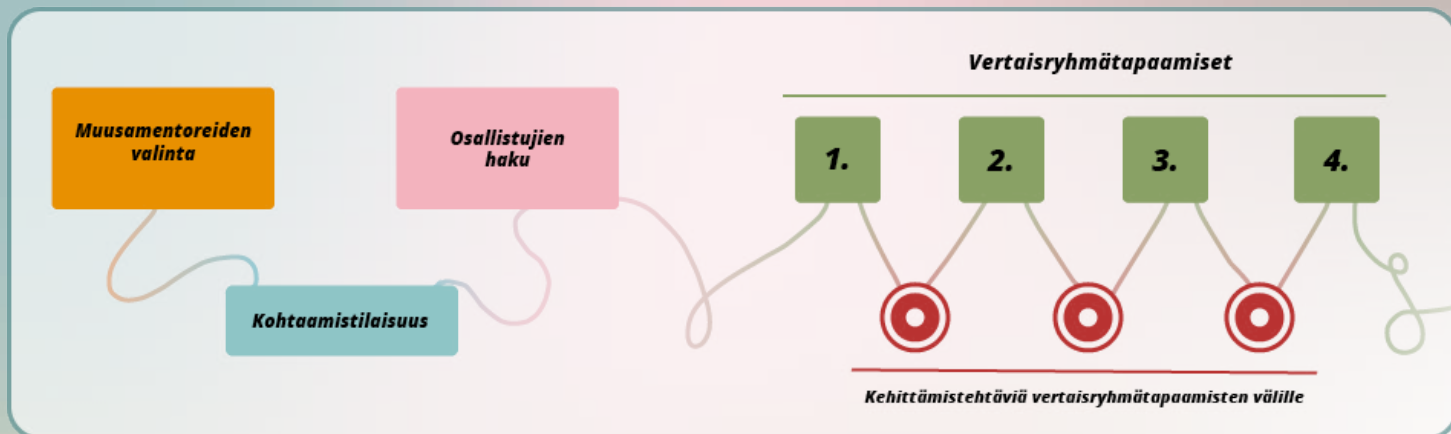
4.1 prosessi (ydinmalli)

Muusamentorointi toteutuu vaiheittain etenevänä prosessina, jossa osallistujan oma valinta, ryhmässä tapahtuva työskentely ja prosessin aikana rakentuva yhteisöllisyys kietoutuvat yhteen. Prosessi on ajallisesti rajattu, mutta sen vaikutukset ulottuvat usein pidemmälle kuin yksittäisten tapaamisten ajalle.

Prosessi alkaa MUUSA-kohtaamistilaisuuksista. Näissä tilaisuuksissa esitellään muusamentorit, annetaan osallistujille mahdollisuus tutustua heihin sekä keskustellaan muusailun tavoitteista. Tavoitteena ei ole ainoastaan välittää tietoa, vaan synnyttää kiinnostusta ja samaistumista: osallistuja tunnistaa, kuka tai mikä puhuttelee häntä juuri siinä elämäntilanteessa, jossa hän on.

Seuraavassa vaiheessa osallistuja hakee mentorointiin valitsemalla itselleen muusamentorin. Valinta on keskeinen osa muusamentorointia, sillä se ohjaa koko prosessin suuntaa. Muusavallinnalla perusteella muodostetaan vertaisryhmät. Ryhmät eivät synny valmiiden kategorioiden, kuten ammattien tai elämäntilanteiden mukaan, vaan sen perusteella, mikä yksilöä puhuttelee. Tämä mahdollistaa sen, että samaan ryhmään voi päätyä hyvin erilaisista taustoista tulevia ihmisiä. Ryhmien lopulliset kokoonpanot tehdään järjestäjäorganisaation toimesta.

Varsinainen mentorointiprosessi rakentuu tyypillisesti neljän ryhmätapaamisen varaan. Nämä tapaamiset muodostavat prosessin rungon, mutta eivät sen koko sisältöä. Tapaamisten aikana osallistujat käsittelevät omia tilanteitaan, jakavat kokemuksiaan ja reflektoivat ajatuksiaan yhdessä muiden kanssa muusamentorin ohjauksessa. Muusamentori suuntaa keskustelua, mutta ei määritä sen sisältöä valmiiksi.



Tapaamisten välinen aika on olennainen osa prosessia. Osallistujat jatkavat pohdintaa omassa arjessaan, tekevät mahdollisia välitehtäviä ja peilaavat keskusteluissa nousseita teemoja omaan tilanteeseensa. Prosessi ei siis rajoitu tapaamisiin, vaan jatkuu niiden välillä ja niiden ulkopuolella.

Ryhmätapaamisten jälkeen prosessi laajenee yhteismuusailuun, jossa eri ryhmät kohtaavat toisensa. Tässä vaiheessa osallistujat pääsevät jakamaan kokemuksiaan laajemmin ja näkemään, miten erilaiset polut ja prosessit ovat kehittyneet rinnakkain.

Muusamentoroinnin prosessi on samanaikaisesti selkeä ja joustava. Se tarjoaa rakenteen, joka kannattelee työskentelyä, mutta jättää tilaa ryhmän omalle dynamiikalle ja osallistujien tarpeille. Olennaista ei ole yksittäisten vaiheiden tarkka toteutustapa, vaan se, että prosessi säilyttää keskeiset elementtinsä: valinnan, yhteisöllisen työskentelyn ja ajallisesti rajatun mutta merkityksellisen kokonaisuuden.

4.2 toimijat ja roolit

Muusamentoroinnin toteutus perustuu usean eri toimijan yhteistyöhön. Keskeisiä rooleja ovat osallistuja, muusamentori sekä toteutuksesta vastaava fasilitaattori tai valmentaja. Näillä rooleilla on omat tehtävänsä, mutta niiden välinen vuorovaikutus muodostaa kokonaisuuden, jossa prosessi toteutuu.

Osallistuja on oman prosessinsa keskeinen toimija. Hän ei ole mentoroinnin kohde tai passiivinen vastaanottaja, vaan aktiivinen tekijä, joka tuo ryhmään omat kokemuksensa, kysymyksensä ja keskeneräisyytensä. Osallistuminen edellyttää halua reflektoida omaa tilannetta ja valmiutta osallistua yhteiseen työskentelyyn. Samalla osallistuja toimii myös vertaisena muille: hänen kokemuksensa ja näkökulmansa voivat tukea muiden oppimista.

Muusamentori toimii ryhmän kokoavana ja suuntaavana hahmona. Hänen roolinsa ei ole tarjota valmiita vastauksia tai ohjata osallistujia tiettyyn suuntaan, vaan luoda tila, jossa ajattelu voi liikkua ja syventyä. Muusamentori avaa keskustelua, esittää kysymyksiä ja tuo tarvittaessa mukaan omia kokemuksiaan, mutta antaa tilaa osallistujien väliselle vuorovaikutukselle. Olennaista on kyky kuunnella, kohdata erilaisia ihmisiä ja tunnistaa ryhmän tarpeita.

Muusamentorilta ei edellytetä formaalia mentorointikoulutusta. Tärkeämpää on halu osallistua, kyky olla läsnä ja valmius jakaa omaa ajatteluaan. Toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, mikä korostaa sen luonnetta yhteisöllisenä ja vastavuoroisena prosessina.

Fasilitaattorin rooli liittyy prosessin rakenteeseen ja käytännön toteutukseen. Fasilitaattori vastaa esimerkiksi osallistujien ja muusamentorien rekrytoinnista, ryhmien muodostamisesta, aikatauluista, viestinnästä ja tilajärjestelyistä. Hän huolehtii siitä, että prosessi etenee sovitun kehyksen mukaisesti, mutta ei ohjaa ryhmän sisältöä. Fasilitaattori toimii myös tukihenkilönä tilanteissa, joissa osallistujilla tai muusamentorilla on käytännön kysymyksiä tai haasteita.

Joissakin toteutuksissa fasilitaattorin rinnalla toimii valmentaja, jonka rooli on aktiivisempi. Valmentaja voi tukea muusamentoria ryhmätilanteissa, osallistua tapaamisiin tai auttaa sanoittamaan ja jäsentämään prosessia. Valmennuksellinen ote korostuu erityisesti silloin, kun toimintamalli on uusi tai ryhmä tarvitsee enemmän ohjausta. Toisaalta, kun malli vakiintuu ja toimijat saavat kokemusta, valmentajan roolia voidaan keventää.

Roolit eivät ole täysin jäykkiä, vaan ne voivat muotoutua tilanteen mukaan. Olennaista on, että niiden perusluonne säilyy: osallistuja on aktiivinen toimija, muusamentori mahdollistaa ajattelua ja fasilitaattori varmistaa prosessin toimivuuden. Näiden roolien tasapaino luo edellytykset sille, että muusamentorointi toimii tarkoituksenmukaisesti ja tukee osallistujien oppimista.

5. käytännön toteutus

5.1 toimijat, vastuut ja toteutusotteet

Muusamentoroinnin käytännön toteutus rakentuu usean eri roolin yhteistyölle. Osallistujia, muusamentori, fasilitaattori ja joissakin toteutuksissa myös valmentaja kukin tuovat prosessiin oman tehtävänsä ja työskentelyotteensa. Näiden roolien väliset suhteet vaikuttavat suoraan siihen, millaiseksi prosessi muodostuu käytännössä.

Osallistuja on oman prosessinsa aktiivinen tekijä. Muusamentoroinnissa ei ajatella, että joku toinen ratkaisee osallistujan tilanteen tai osoittaa hänelle oikean suunnan. Osallistuja tuo ryhmään oman kokemuksensa, keskenkäisyytensä, kysymyksensä ja ajatuksensa, ja juuri tästä materiaalista yhteinen työskentely rakentuu. Osallistuminen edellyttää läsnäoloa, halua reflektoida ja valmiutta osallistua myös muiden oppimiseen. Osallistuja ei siis ole pelkästään mentoroinnin vastaanottaja, vaan vertainen, jonka kokemuksista muut voivat oppia.

Muusamentori toimii ryhmän kokoavana ja inspiroivana hahmona. Hänen tehtävänsä ei ole antaa valmiita vastauksia tai ohjata osallistujia kohti ennalta määriteltyä lopputulosta, vaan luoda tila, jossa ajattelu voi liikkua ja syventyä. Muusamentori suuntaa keskustelua, tuo tarvittaessa mukaan omia kokemuksiaan ja avaa vaihtoehtoisia näkökulmia, mutta ei hallitse ryhmää sisällöllisesti. Olenaisista on kyky kuunnella, tunnistaa ryhmän tarpeita, muuttaa toimintaa tarvittaessa sekä mahdollistaa osallistujien välinen vuorovaikutus.

Fasilitaattorin rooli liittyy rakenteeseen ja mahdollistamiseen. Fasilitaattori vastaa esimerkiksi muusamentorien ja osallistujien rekrytoinnista, ryhmien muodostamisesta, aikatauluista, viestinnästä ja tilajärjestelyistä sekä siitä, että prosessi etenee sovitun kehityksen mukaisesti. Hän ei ensisijaisesti ohjaa ryhmän sisältöä, vaan luo puitteet, joissa työskentely voi tapahtua. Fasilitaattori toimii myös tukihenkilönä tilanteissa, joissa osallistujat tai muusamentorit tarvitsevat käytännön tukea.

Valmentajan rooli eroaa fasilitaattorista siinä, että se tuo prosessiin aktiivisemmän ja keskustelevaa tukea tarjoavan otteen. Valmentaja voi osallistua ryhmätilanteisiin, tukea muusamentoria, auttaa jäsentämään keskustelua tai tulla mukaan tilanteissa, joissa ryhmä tarvitsee lisärakennetta tai sanoitusta. Valmennuksellinen ote näkyy usein siinä, että prosessia autetaan eteenpäin tietoisemmin, kun taas fasilitoinnissa korostuu mahdollistaminen ja rakenteen ylläpito.

Eri toteutuksissa nämä roolit voivat painotua eri tavoin. Pilotointien perusteella Turun ja Tampereen toteutuksissa syntyi kaksi hie-man erilaista painotusta:

- **Turussa** hanketiimin rooli painottui fasilitointiin, ja sisällöllinen suunnittelu ja toteutus oli muusien vastuulla. Toimijat keskittyivät prosessin mahdollistamiseen: rekrytointiin, ryhmien muodostamiseen, mentorien perehdyttämiseen, tapaamisten järjestämiseen ja viestintään. He tukivat prosessia taustalta, mutta eivät lähtökohtaisesti osallistuneet ryhmien sisältöön, ellei muusamentori sitä erikseen toivonut.
- **Tampereella** rooli oli valmennuksellisempi. Hanketiimi osallistui paikoin aktiivisemmin itse prosessiin, tuki muusamentoreita ryhmätilanteissa ja saattoi tulla mukaan tapaamisiin mentorin pyynnöstä. Tarvittaessa he ottivat myös vahvemman valmentavan roolin erityisesti tilanteissa, joissa ryhmä kaipasi lisäohjausta tai rakennetta.

Kokemusten perusteella valmentajamainen tuki oli erityisen tärkeää toimintamallin alkuvaiheessa. Kun malli vakiintui ja muusamentorien oma toimijuus vahvistui, valmentajan roolia voitiin keventää ja fasilitointirooli korostui enemmän.

6. ryhmä ja oppiminen

Muusamentorointi toteutuu ryhmämuotoisena prosessina, mutta juuri ryhmämuotoisuuden kautta siinä tuetaan yksilöllistä kasvua. Ryhmä ei ole vain käytännöllinen tapa järjestää mentorointia useammalle ihmiselle samanaikaisesti, vaan keskeinen osa sitä, miten muusamentorointi vaikuttaa.

Ryhmä tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden peilata omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan muiden näkökulmiin. Kun toinen sanoittaa jotakin omaan tilanteeseensa liittyvää, se voi auttaa tunnistamaan omia tunteita, jäsentämään keskeneräisiä ajatuksia tai näkemään oman tilanteen uudesta näkökulmasta. Tällaisessa työskentelyssä yksilöllisyys ei katoa, vaan tulee näkyväksi suhteessa muihin.

Pilotointien perusteella vertaismentoroinnin merkitys osallistujien välillä korostui vahvasti. Vaikka muusamentori toimi ryhmän kokoavana hahmona, ryhmä itsessään muodostui usein keskeisimmäksi oppimisen, tuen ja rohkaisun lähteeksi. Osallistujat eivät ainoastaan kuunnelleet muusamentoria, vaan myös toisiaan. Ryhmässä jaetut kokemukset ja oivallukset alkoivat toimia yhteisenä resurssina.

Vertaisuus ei perustu siihen, että kaikki olisivat samanlaisia. Vaikutus syntyy usein siitä, että omaa tilannetta voi tarkastella sekä samankaltaisten että erilaisten ihmisten rinnalla. Samankaltaisuus voi vahvistaa tunnistamisen ja turvallisuuden kokemusta, kun taas erilaisuus avaa uusia näkökulmia ja haastaa ajattelua, mikä näkyi myös toteutusten välillä: joissakin ryhmissä korostui vahvempi samankaltaisuus ja vertaistuki, kun taas toisissa ryhmissä moninaisuus ja erilaisten näkökulmien kohtaaminen. Molemmat tukevat oppimista eri tavoin.

Ryhmä voi parhaimmillaan toimia eräänlaisena kollektiivisena mentorina, jossa yksittäinen osallistuja ei saa tukea vain muusamentorilta, vaan koko ryhmältä. Tämä vahvistaa osallisuuden kokemusta, vähentää yksinäisyyden tunnetta ja lisää rohkeutta käsitellä myös keskeneräisiä ajatuksia.

Ryhmämuotoisuus ei siis kavennakaan yksilöllisyyttä, vaan mahdollistaa sen rakentumisen yhteisessä tilassa. Yksilöllinen kasvu tapahtuu suhteessa muihin, ja juuri tämä yksilöllisen ja yhteisöllisen vuoro-vaikutus on yksi muusamentoroinnin keskeisistä vahvuuksista.

6.1 toteutusvaihtoehdot ja sovellettavuus

Muusamentorointi on suunniteltu toimintamalliksi, jota voidaan soveltaa erilaisissa ympäristöissä ja kohderyhmille. Se ei ole sidottu yhteen organisaatiotyyppiin, toimialaan tai toteutustapaan, vaan sen ydin säilyy samana, vaikka käytännön toteutus vaihtelee.

Muusamentorointia voidaan toteuttaa esimerkiksi oppilaitoksissa, korkeakouluissa, työllisyys- ja rekrytointipalveluissa, aluekehityshankkeissa, yrityksissä tai erilaisissa yhteisöissä. Olennaista ei ole toimintaympäristö itsessään, vaan se, että on tarve tukea yksilön kasvua, oman suunnan hahmottamista ja yhteisöllistä oppimista.

Ryhmien muodostaminen on muusamentoroinnin ydin. Oman muusamentorin valinta on tärkeä osa prosessia. Se voidaan tehdä joko ilman erityisiä teemoja (Turun malli) tai muodostaen sopivia osallistujia puhuttelevia teemoja, joissa jokaisessa on useampia muusamentoriehdokkaita (Tampereen malli).

Ryhmäytyminen voi perustua muusavalintaan, jolloin osallistujat kokoontuvat yhteisen muusamentorin ympärille henkilökohtaisen inspiroitumisen kautta. Tämä voi tuottaa monimuotoisia ryhmiä, joissa erilaiset taustat rikastavat keskustelua. Toisaalta ryhmäytymistä voidaan ohjata myös esimerkiksi samankaltaisten elämäntilanteiden tai tavoitteiden mukaan, mikä voi vahvistaa vertaistuen kokemusta ja nopeuttaa luottamuksen syntymistä.

Näiden lähestymistapojen välillä ei ole yhtä oikeaa ratkaisua. Samankaltaisuus voi tukea tunnistamisen kokemusta ja turvallisuutta, kun taas moninaisuus voi avata uusia näkökulmia ja haastaa ajattelua. Toteuttajan tehtävänä on arvioida, mikä tukee parhaiten kyseisen kohderyhmän tarpeita ja tavoitteita.

Myös toteutuksen muoto voi vaihdella. Läh-
tökohtaisesti muusamentorointi toteutuu kasvokkain tapahtuvina ryhmätapaamisina, mutta mukaan voidaan tuoda etä- tai hybridi-
elementtejä. Kokemusten perusteella täysin etänä alkava prosessi voi olla haastavampi luottamuksen rakentamisen kannalta, kun taas kasvokkain tapahtuva aloitus tukee ryhmän muodostumista. Tämän jälkeen etäosallistuminen voi toimia joustavana lisänä.

Muusamentoroinnin vahvuus on siinä, että se ei edellytä tarkkaa standardointia. Sen keskeiset elementit – muusavalinta, ryhmämuotoinen työskentely, ajallisesti rajattu prosessi ja dialogiin perustuva vuorovaikutus – voidaan toteuttaa eri tavoin ilman, että toiminnan ydin muuttuu.

Sovellettavuus ei siis tarkoita mallin löyhyyttä, vaan sen joustavuutta. Kun keskeiset periaatteet säilyvät, muusamentorointi voi mukautua erilaisiin konteksteihin ja palvella monenlaisia osallistujia.

6.2 käytännön järjestelyt

Muusamentoroinnin onnistunut toteutus edellyttää selkeitä käytännön järjestelyjä, jotka tukevat prosessin sujuvuutta ja luovat edellytykset luottamukselliselle työskentelylle. Vaikka toimintamalli on rakenteeltaan kevyt, sen käytännön toteutuksessa on hyvä huomioida muutamia keskeisiä asioita.

Tapaamisten aikataulu ja rytmi on tärkeää suunnitella etukäteen. Tyypillisesti prosessi koostuu neljästä ryhmätapaamisesta, jotka sijoittuvat muutaman viikon tai kuukauden ajalle. Tapaamisten väliin on hyvä jättää riittävästi aikaa, jotta osallistujat ehtivät reflektoida keskusteluja ja jatkaa omaa prosessiaan arjessa. Samalla aikataulun tulisi olla riittävän tiivis, jotta ryhmän yhteinen työskentely säilyy jatkuvana.

Tapaamispaikan valinnalla on merkitystä ryhmän toimivuuden kannalta. Tilan tulisi mahdollistaa rauhallinen ja luottamuksellinen keskustelu ilman häiriötekijöitä. Istuma-
järjestyksellä voidaan tukea vuorovaikutusta: esimerkiksi ympyrään asetellut tuolit edistävät dialogia paremmin kuin perinteinen luokamuotoinen asettelu. Tarvittaessa tilassa tulisi olla mahdollisuus myös kirjoittamiseen tai toiminnallisiin harjoitteisiin.

Viestintä on keskeinen osa prosessin sujuvuutta. Ryhmälle on hyvä sopia yhteinen viestintäkanava (esim. Teams, WhatsApp, Signal yms.), jonka kautta voidaan jakaa tietoa, muistutuksia ja mahdollisia materiaaleja. Viestinnän tulisi olla selkeää ja riittävää, mutta ei kuormittavaa. Osallistujille on tärkeää syntyä yhteinen ymmärrys siitä, miten ja missä tilanteissa ollaan yhteydessä.

Hybriditoteutuksissa on hyvä huomioida, että kasvokkainen kohtaaminen tukee luottamuksen rakentamista erityisesti prosessin alkuvaiheessa. Mikäli osa tapaamisista järjestetään etänä, on tärkeää varmistaa, että tekniset ratkaisut toimivat ja että etäosallistujat pääsevät tasavertaisesti mukaan keskusteluun.

Käytännön järjestelyihin kuuluu myös osallistujien sitoutumisen tukeminen. On hyvä sopia etukäteen esimerkiksi siitä, miten toimitaan, jos osallistuja joutuu olemaan pois tapaamisesta, sekä siitä, mitä osallistumiselta odotetaan. Selkeät käytännöt vähentävät epävarmuutta ja tukevat ryhmän yhteistä työskentelyä.

Lisäksi voidaan hyödyntää erilaisia tukimateriaaleja, kuten tehtäviä, reflektiopohjia tai päiväkirjatyöskentelyä, jotka auttavat osallistujia syventämään omaa prosessiaan tapaamisten välillä. Näiden käyttö ei ole pakollista, mutta ne voivat tukea erityisesti niitä osallistujia, jotka kaipaavat konkreettisia välineitä ajattelunsa jäsentämiseen. MUUSA-hanke tarjoaa laajan kokoelman erilaisia työkaluja useista teemoista.

Käytännön järjestelyjen tavoitteena ei ole ohjata sisältöä, vaan luoda puitteet, joissa muusamentoroinnin keskeiset elementit – dialogi, luottamus ja yhteinen työskentely – voivat toteutua mahdollisimman hyvin.

7. pelisäännöt ja turvallinen tila

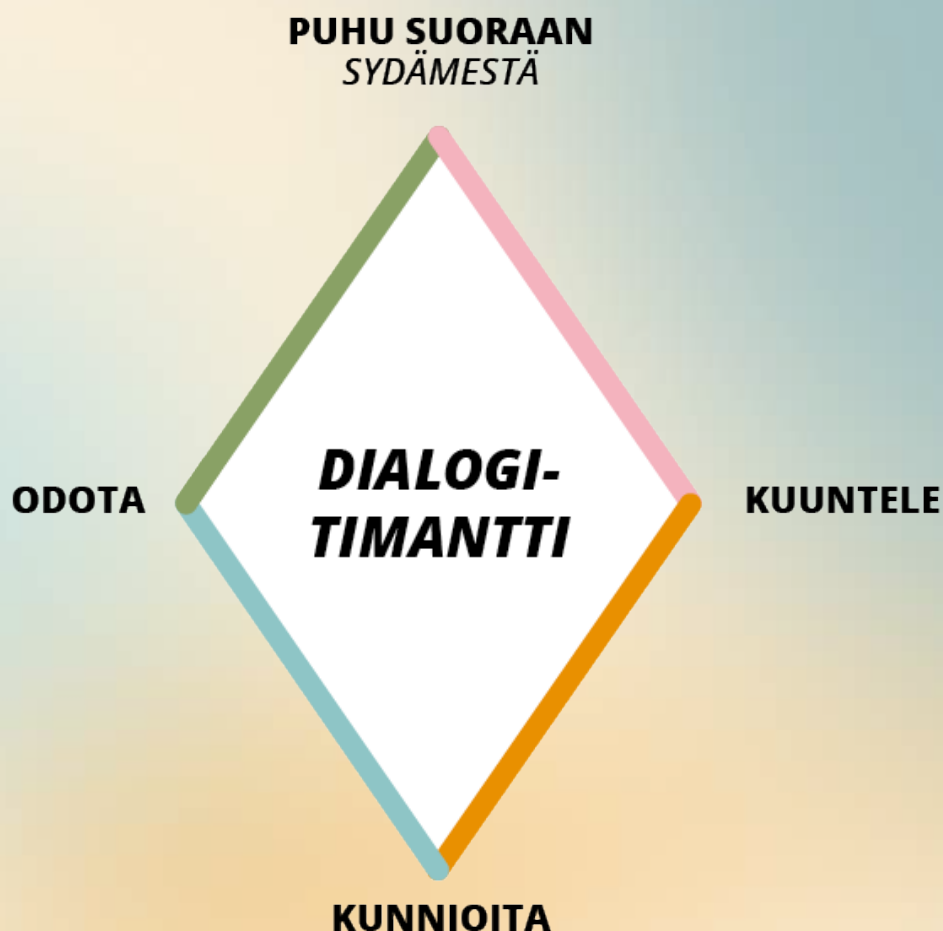
Muusamentoroinnin toimivuus perustuu yhteisesti jaettuihin pelisääntöihin ja toimintaperiaatteisiin, jotka luovat edellytykset luottamukselliselle ja turvalliselle työskentelylle.

Keskeistä on sitoutuminen prosessiin. Osallistujilta odotetaan aktiivista läsnäoloa ja halua osallistua yhteiseen työskentelyyn. Ryhmä ei toimi yksittäisten tarpeiden ympärillä, vaan yhteisenä tilana, jossa jokaisen panos vaikuttaa kokonaisuuteen. Luottamuksellisuus on toiminnan perusta. Ryhmässä käsiteltävät asiat jäävät ryhmän sisälle, mikä mahdollistaa avoimen ja rehellisen keskustelun. Samalla korostuu vastuu omasta toiminnasta ja siitä, miten muut ryhmäläiset kohdataan.

Dialogisuus ohjaa vuorovaikutusta. Keskustelussa pyritään kuuntelemaan, ymmärtämään ja rakentamaan yhteistä ajattelua, ei ainoastaan ilmaisemaan omia näkemyksiä. Tämä edellyttää tilan antamista muille, omien oletusten tunnistamista ja valmiutta tarkastella asioita useista näkökulmista. Turvallisemman tilan periaatteet tukevat tätä kokonaisuutta. Niiden tarkoituksena on varmistaa, että jokainen voi osallistua ilman pelkoa syrjinnästä, vähättelystä tai ulkopuolelle jäämisestä. Periaatteet konkretisoituvat arjen vuorovaikutuksessa ja siinä, miten ryhmän jäsenet ottavat toisensa huomioon.

Käytännön tasolla toiminta edellyttää myös selkeitä sopimuksia esimerkiksi viestinnästä, aikatauluista ja yhteydenpidosta. Näiden tarkoituksena on tukea prosessin sujuvuutta ja varmistaa, että osallistujilla on yhteinen ymmärrys siitä, miten toimitaan.

Dialogitimantti eli yhdessä olemisen toimintatapa Ryhmämentoroinnissa. Lisää turvallista tilaa ja luottamusta. Psykologisen turvallisuuden lisääminen ryhmässä luottamusharjoituksen avulla. Tämä on erityisesti alussa tärkeässä roolissa.



Dialogitimantti: Isaacs. Dialogue: The Art of Thinking Together. 1999. Mukailleen.



Muusamentoroinnin pelisäännöt

- Ryhmämentoroinnissa toimitaan toisten tukena ja jokainen pohtii omaa rooliaan osana ryhmää
- Toiminnassa noudatetaan dialogisuuden periaatteita (Dialogi-timantti)
- Tavoitteena on oppia sekä yksilöinä että ryhmänä
- Mentori antaa aikaansa ryhmälle, joten osallistumista kunnioitetaan
- Yhteydenpitotavat ja -kanavat sovitaan yhdessä
- Toiminta perustuu turvalliseen tilaan
- Kaikki ryhmässä käsitelty on ehdottoman luottamuksellista

Sitoutuminen prosessiin

- Prosessi on ajallisesti rajattu: neljä ryhmätapaamista ja mahdollinen ryhmän oma työskentely
- Osallistuminen edellyttää sitoutumista ja läsnäoloa jokaisessa tapaamisessa
- Työskentely tapahtuu sekä yksin että yhdessä ryhmän kanssa
- Prosessin jälkeen järjestetään yhteismuusailutapaamisia, ensin alueellisesti ja myöhemmin laajemmin
- Oman oppimisen tueksi suositellaan päiväkirjan pitämistä (kirjoitettu, ääni tai video)

Muusamentoroinnin periaatteet

- Vastuu osallistumisesta ja aktiivisuudesta on osallistujalla
- Kyse ei ole yksilömentoroinnista, vaan vertaisryhmäprosessista
- Tarkastelu kohdistuu laajemmin omaan tilanteeseen, identiteettiin ja suhteeseen muihin, ei vain yksittäisiin tavoitteisiin
- Prosessi tarjoaa uusia näkökulmia ja työkaluja, mutta osallistuja itse rakentaa oman kehityksensä

Kommunikointi

- Ryhmällä on sovittu yhteinen viestintäkanava (esim. WhatsApp, Signal)
- Fasilitaattori perustaa tarvittavat ryhmät viestintää varten
- Muusamentoriin ollaan yhteydessä sovittun kanavan kautta
- Materiaalien jakamiseen ja tehtävien palauttamiseen käytetään erillistä alustaa
- Viestintä on luonteeltaan joustavaa, eikä edellytä välitöntä reagointia
- Kiireellisissä tilanteissa ollaan yhteydessä fasilitaattoriin suoraan (sähköposti, viesti tai puhelu)

Käytännöt

- Tapaamispaikka ja käytännön järjestelyt määritellään etukäteen
- Muutoksista ja esteistä ilmoitetaan viipymättä fasilitaattorille
- Osallistujat tekevät alku- ja loppukartoituksen oman kehityksen ja toiminnan arvioinnin tueksi

Turvallisemman tilan periaatteet

- *Kunnioita kaikkia* – Anna jokaiselle työrauha ja yksityisyys. Kysy lupa ennen koskemista ja kohtaa ihmiset kunnioittavasti.
- *Anna tilaa, älä vie kaikkea tilaa* – Huolehdi, että kaikki saavat mahdollisuuden osallistua ja tulla kuulluiksi keskusteluissa.
- *Vältä oletuksia* – Älä oleta muiden identiteettiä, taustaa tai kokemuksia ulkoisten seikkojen perusteella.
- *Tiedosta valta-asemat* – Toimi vastuullisesti, äläkä käytä asemaasi tai etuoikeuksiasi väärin.
- *Kunnioita rajoja* – Huomioi toisten henkilökohtaiset ja kulttuuriset rajat kaikessa vuorovaikutuksessa.
- *Edistä yhdenvertaisuutta* – Kohtele kaikkia tasavertaisesti riippumatta taustasta, identiteetistä tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä.
- *Älä hyväksy syrjintää tai häirintää* – Toimi aktiivisesti syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.
- *Käyttäydy kunnioittavasti myös digitaalisesti* – Vältä loukkaavaa tai syrjivää sisältöä verkossa ja muussa viestinnässä.
- *Anna ja ota vastaan palautetta rakentavasti* – Ole valmis kehittämään toimintaasi ja edistämään yhteisön hyvinvointia.
- *Mahdollista osallistuminen* – Tue jokaisen oikeutta osallistua ja vaikuttaa yhteiseen toimintaan.
- *Luota ja luo luottamusta* – Tässä on tilaisuutesi. Sano asioita, jotka olisi helpompaa jättää sanomatta. Luovu kontrollista. Ole, älä suorita (being vs. doing). Koe tulevaisuuslähtöisesti.

8. työkalut ja menetelmät

Muusamentoroinnin ydin on dialogissa ja osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa, mutta prosessia voidaan tukea erilaisilla harjoitteilla ja menetelmillä. Niiden tarkoitus on auttaa osallistujia jäsentämään omaa ajatteluaan ja syventämään keskustelua, ei ohjata sisältöä liikaa.

Menetelmät voivat liittyä esimerkiksi arvojen tunnistamiseen, osaamisen hahmottamiseen, tulevaisuuden suuntaamiseen tai verkostojen tarkasteluun. Ne toimivat keskustelun avaajina ja tukevat osallistujia sanoittamaan omaa tilannettaan. Harjoitteet voivat olla reflektiivisiä, toiminnallisia tai keskusteluun perustuvia. Tärkeintä on, että ne kytkeytyvät ryhmässä käsiteltäviin teemoihin ja tukevat käynnissä olevaa prosessia.

Tapaamisten välillä osallistujia voidaan kannustaa jatkamaan pohdintaa esimerkiksi päiväkirjatyöskentelyn avulla. Tämä auttaa syventämään oivalluksia ja ylläpitämään prosessin jatkuvuutta. Digitaaliset välineet tukevat erityisesti viestintää ja materiaalien jakamista. Välineiden tulisi olla helppokäyttöisiä, jotta ne eivät muodostu osallistumisen esteeksi.

Työkalut ja menetelmät ovat muusamentoroinnissa apuvälineitä. Keskeistä on edelleen osallistujan oma ajattelu, ryhmässä syntyvä dialogi ja yhteinen oppiminen. Alla nostetut työkalut löytyvät oppaan lopusta sekä MUUSA-hankkeen verkkosivuilta, johon on koottu kaikki oleellinen muusamentoroinnin järjestämisen kannalta.

ARVOJEN VALINTATALO

Selkiyttää mikä on itselle merkityksellistä ja tärkeää.

VERKOSTOITUMISSTRATEGIA

Verkostoitumisharjoitus, mikä kartoittaa omia verkostoja.

TOIVOTTAVAN TULEVAISUUDEN SUUNNITTELU

Oman tulevaisuuden suunnittelun avuksi.

ONGELMISTA JA HAASTEISTA TAVOITTEISIIN

Toimeenpanokyvykkyys. Ongelminen ja haasteiden muuttaminen tavoitteiksi.

IKIGAI

Löytää oma tarkoitus elämälle.

KOHTAAMISHARJOITUS

Kuinka kohdata toinen ihminen. Harjoitus antaa hyvät eväät toisen kohtaamiseen. Se on avainasemassa myös verkostoitumisessa.

ITSETAVOITTEET

Omien tavoitteiden ja omien arvojen yhteensovittaminen, mikä lisää toimijuutta tulevaisuuteen.

9. arviointi ja kehittäminen

Muusamentoroinnin arvioinnin tavoitteena on ymmärtää, millaisia vaikutuksia prosessilla on osallistujien ajatteluun, toimijuuteen ja koke-muksiin sekä miten toimintaa voidaan kehittää edelleen. Arviointi ei ole erillinen vaihe prosessin ulkopuolella, vaan osa jatkuvaa oppimista ja kehittämistä.

Arviointia voidaan toteuttaa eri vaiheissa pro-sessia. Ennen mentorointia osallistujia voidaan pyytää refleктоimaan omaa tilannettaan, esi-merkiksi arvoihin, osaamiseen, verkostoihin ja tulevaisuuden näkymiin liittyen. Tämä auttaa osallistujaa jäsentämään lähtötilannettaan ja luo pohjan myöhemmälle muutoksen tarkastelulle.

Prosessin aikana arviointi voi olla kevyttä ja jat-kuvaa. Se voi toteutua esimerkiksi keskuste-luissa, palautekierroksissa tai fasilitaattorin ja muusamentorin havainnoissa. Tavoitteena ei ole mitata suoritusta, vaan tunnistaa, miten prosesi etenee ja millaisia tarpeita ryhmässä nousee esiin sekä tarvittaessa osoittaa muutosehdotuk-sia ryhmälle.

Prosessin jälkeen arviointi auttaa tekemään näkyväksi mahdollisia muutoksia. Osallistujia voidaan pyytää tarkastelemaan, miten heidän ajattelunsa, osaamisensa tai suhtautumisensa omaan tulevaisuuteensa on kehittynyt. Tällainen itsearviointi ei tuota yksiselitteisiä mittaustulok-sia, mutta voi tarjota arvokasta tietoa koetuista vaikutuksista.

Arviointiin voidaan yhdistää myös määrällisiä mittareita, kuten osallistumisaste, keskeyttämis-prosentti tai palautekyselyiden tulokset. Nämä voivat auttaa hahmottamaan toiminnan laajuut-ta ja tunnistamaan kehittämiskohteita, mutta ne eivät yksin kerro prosessin merkityksestä osallis-tujille.

Keskeinen osa arviointia on palautteen keräämi-nen eri toimijoilta. Osallistujien lisäksi palautetta voidaan kerätä muusamentoreilta sekä toteu-tuksesta vastaavilta tahoilta. Eri näkökulmien yhdistäminen auttaa muodostamaan kokonais-kuvan siitä, mikä toimii ja missä on kehitettävää.

Arvioinnin tarkoituksena ei ole vain tarkastel-la mennyttä, vaan tukea jatkuvaa kehittämistä. Saatua tietoa voidaan hyödyntää toimintamallin muokkaamisessa, käytäntöjen tarkentamisessa ja tulevien toteutusten suunnittelussa. Kehittä-minen on luonteeltaan iteratiivista: toimintaa suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja kehite-tään jatkuvasti eteenpäin.

Muusamentoroinnin vahvuus on sen muunnel-tavuudessa, ja siksi myös arvioinnin tulee tukea tätä. Tavoitteena on säilyttää toimintamallin kes-keinen ydin, mutta samalla mahdollistaa sen ke-hittyminen eri konteksteissa ja tarpeissa.

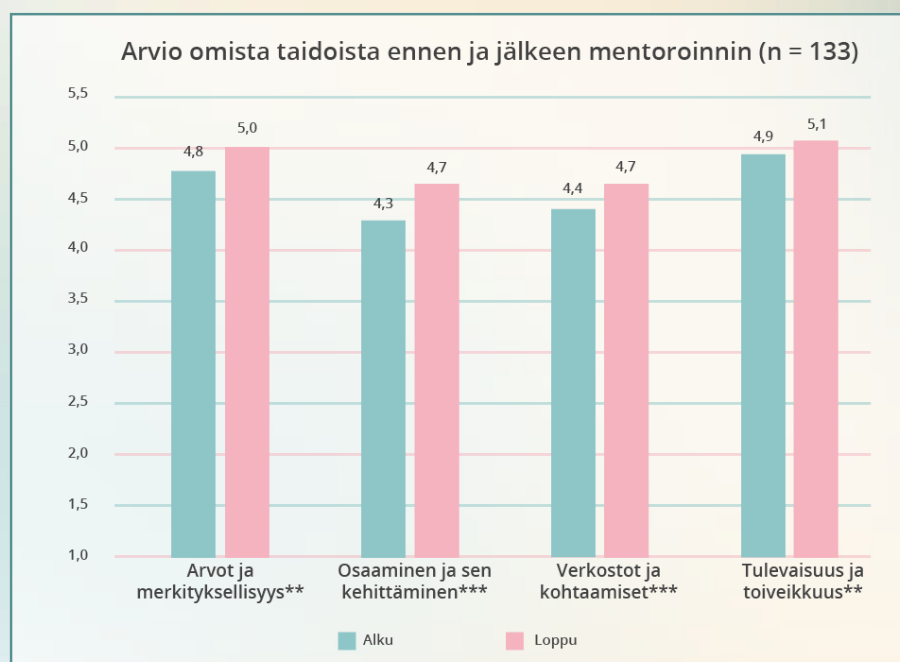
10. kokemuksia ja oppeja

Muusamentoroinnin aikana kerättiin systemaattisesti palautetta sekä osallistujilta että muusamentoreilta. Tässä luvussa esitetään osallistujilta saatu palaute kiteytetyssä muodossa. Palaute on jäsennetty keskeisiin teemoihin, jotka kuvaavat sekä merkityksellisimmiksi koettuja kokemuksia että kehittämisohdotuksia eri toteutusympäristöihin.

Osallistujille tarjottiin mahdollisuus reflektoida omaa tilannettaan ennen mentorointia ja sen jälkeen. Tarkastelu kohdistui neljään osa-alueeseen: arvoihin ja merkityksellisyyteen, osaamiseen ja sen kehittämiseen, verkostoihin ja kohtaamisiin sekä tulevaisuuteen ja toiveikkuuteen. Kyselyt tukivat sekä osallistujien omaa ajattelua että mentoroinnin vaikutusten tarkastelua. Alku- ja loppukyselypohjat löytyvät oppaan lopusta.

Kyselyihin vastasi yhteensä 133 osallistujaa, joista 59 osallistui ensimmäiseen mentorointikierrukseen (2024–2025) ja 74 toiseen (2025–2026). Vastauksista 63 tuli Pirkanmaalta ja 70 Varsinais-Suomesta. Vastaa- jista 81 prosenttia oli naisia ja 19 prosenttia miehiä, ja heidän ikänsä vaihteli 21 ja 62 vuoden välillä (keski-ikä 43 vuotta).

Osallistujien työtilanteet kuvastavat työelämän monimuotoisuutta. Työttömänä oli 36 prosenttia, työsuhteessa 32 prosenttia, yrittäjänä 23 prosenttia ja opiskelijana 22 prosenttia vastaa- jista. Lisäksi 13 prosenttia kuvasi työtilannettaan esimerkiksi keikkatyön, osa-aikatyön tai freelancetyön kautta. Useamman vaihtoehdon valinta oli mahdollista, joten luvut eivät summaudu sataan.



Tulosten perusteella mentoroinnin aikana tapahtui positiivista muutosta kaikilla tarkastelluilla osa-alueilla. Suurin muutos liittyi oman osaamisen tunnistamiseen ja kehittämishalukkuuteen, ja toiseksi suurin verkostoihin ja kohtaamisiin liittyviin valmiuksiin. Muutosta havaittiin johdonmukaisesti eri kohorteissa ja alueilla, vaikka lähtöta- soissa oli jonkin verran vaihtelua.

Mentoroitavien arviot taidoistaan ennen ja jälkeen mentoroinnin (n=133)¹

Käytetyillä menetelmillä ei voida osoittaa suoraa syy-seuraussuhdetta mentoroinnin ja muutosten välillä, vaikka ajallinen yhteys on selkeä. Muutokseen voivat vaikuttaa esimerkiksi ryhmässä syntyneet oivallukset, lisääntynyt itsetuntemus tai se, että omaan tilanteeseen kiinnitetään tietoisesti huomiota. Siitä huolimatta voidaan todeta, että mentorointiprosessin aikana merkittävä osa osallistujista koki muutoksia ajattelussaan, osaamisessaan tai suhtautumisessaan tulevaisuuteen. Seuraavissa alalu- vuissa tarkastellaan näitä kokemuksia tarkemmin osallistujien ja muusamentoreiden näkökulmasta.

¹ Parittainen T-testi, ryhmien keskiarvojen eron tilastollinen merkitsevyys: < 0,05 (*) on tilastollisesti melkein merkitsevä, < 0,01 (**) on tilastollisesti merkitsevä ja < 0,001 (***) on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

10.1 osallistujien ääni ja opitut asiat

MUUSA-mentoroinnin yksi läpileikkaavimmista palautteista liittyy vertaistukeen, yhteisöllisyyteen ja turvalliseen ilmapiiriin. Vertaistuen koettiin ajoittain olevan jopa MUUSA-mentoroinnin merkityksellisin anti: ryhmissä syntyi lämmin, luottamuksellinen ilmapiiri, rehellisyys ja turvallisuus mahdollistivat syvät keskustelut. Ryhmässä oleminen koettiin yhteisölliseksi kokemukseksi, voimavaraksi ja kannustavaksi ympäristöksi.

”Tunsin ryhmäni juuri sopivaksi – siellä oli yhdistäviä tekijöitä ja tilaa kaikille.”

”Tapaamiset tarjosivat vertaiskeskustelua ja tilan pysähtyä.”

”Oli ihanaa kuulla rehellisiä tarinoita, suruja ja onnistumisia.”

”Tunnelma oli avoin, lämminhenkinen ja myötätuntoinen.”

”Ryhmän tuki oli todella tärkeää epävarmassa tilanteessa.”

”Oli turvallinen tila pysähtyä omien ajatusten äärelle.”

”Tuli tunne, että kaikki olivat saman asian äärellä.”

”Yhdessä tekemisen henki oli hyvä.”

”Sain valtavasti voimaa ryhmästä ja mentoroinnista.”

”Sain kokea konkreettisesti mihin ryhmän kannustus kantaa.”

”Tämän kaltainen ryhmän tuki on harvinaista ja arvokasta.”

Opit ja kopit:

Ryhmiä ja niiden toimivuutta suunnitella on hyvä huomioida ryhmän koko ja ryhmän kohdennus. Liian isot ryhmät voivat vähentää yksilöllistä aikaa ja vaikeuttaa syventymistä. Ryhmän hetero/homogeenisuus vaikuttaa myös kokemukseen vahvasti: Heterogeenisuus voidaan kokea sekä rikkautena että haasteena: se tuo näkökulmia, mutta voi heikentää joissain ryhmissä vertaistuen osuvuutta ja osallistumissitoutumista. Ryhmän ryhmäytymiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota ryhmän kokoontuessa ensimmäistä kertaa.

MUUSA-mentoroinnissa koetaan tärkeäksi merkitykselliset keskustelut ja sen kautta oman ajattelun selkiytyminen; syvät, rehelliset ja avoimet keskustelut voivat olla inspiroivimpia kokemuksia osallistujille. Moni koki mentoroinnin jopa ”safe haveniksi” – turvalliseksi tilaksi, jossa voi avautua, tulla kohdatuksi, pysähtyä ja jakaa henkilökohtaisia tarinoita. Ryhmän välitön luottamus, avoimuus ja tunne siitä, että muut jakavat samanlaisia haasteita, olivat voimakkaimpia inspiraation ja merkityksellisuuden lähteitä.

”Osallistuminen MUUSA-mentorointiin oli minulle aidosti mullistava kokemus. Henkilökohtaisesti koin tapaamiset eräänlaisena ’turvasatamana’...”

”Arvokkainta oli psykologisen turvallisuuden ilmapiiri.”

”Koska tunsin oloni turvalliseksi, pystyin avautumaan tavoilla, joilla en yleensä avaudu.”

”Oli turvallinen tila pysähtyä omien ajatusten äärelle.”

”Aivan parasta... välitön ja avoin ’ompeluseurafiilis’.”

”Oli ihanaa kuulla rehellisiä tarinoita, suruja ja onnistumisia.”

”Pystyimme olemaan avoimia ja haavoittuvaisia toistemme edessä.”

”Keskustelut olivat parasta – sitä kaipaa, kun tekee yksin työtä.”

”Keskusteluissa tuli esiin omia sokeita kulmia.”

”Keskustelut olivat rohkeita ja antoivat uusia ajatuksia.”

”Keskustelun kautta syntyi oivalluksia omasta elämästä ja suunnasta.”

”Oli hyvä huomata, että muutkin kipuilevat samanlaisia asioita.”

”Oli hienoa kuulla muiden tarinoita ja oppia niistä.”

Opit ja kopit:

On tärkeää luoda edellytykset turvallisen tilan kokemukselle. Yhteisistä pelisäännöistä sopiminen ja niistä kiinni pitäminen, sekä ajan järjestäminen ryhmäläisten väliselle tutustumiselle ja keskusteluille läpileikkaavasti koko prosessin ajan on olennaista luomaan luottamuksellista ja rehellistä vuorovaikutusta ja ilmapiiriä.

MUUSA-mentoroinnin prosessiin kuuluvat kasvutehtävät ja niiden reflektointi yksin ja ryhmässä auttavat arvojen, vahvuuksien ja suunnan selkeyttämisessä; prosessin aikana syntyi oivalluksia, rohkeutta ja itsevarmuutta. Erilaiset omaan arvo- tai tunnemaailmaan liittyvät reflektiomenetelmät koettiin hedelmällisiksi. Osallistujat nostivat erityisen inspiroiviksi kokemukselliset ja toiminnalliset menetelmät; ne auttoivat oivaltamaan, jäsentämään omaa suuntaa, avaamaan luovuutta ja mahdollistivat syvemmän reflektion kuin pelkkä keskustelu.

*"Harjoitukset... avasivat luovuutta ja toivat oivalluksia."
"Osa tehtävistä pakotti ajattelemaan omia kehityskohtia."
"Kotitehtävät olivat todella hyviä ja niistä sai paljon irti."
"Sain tehtävien myötä monia roikkuneita asioita aikaiseksi..."
"Monet refleктоivat tehtävät auttoivat jäsentämään omia ajatuksia."
"Prosessi pakotti lempeästi pohtimaan omaa tietäni."
"Keskustelut ja reflektointi kirkastivat olennaista."
"Välitehtävät olivat hyviä ja ilman niitä prosessi olisi jäänyt kevyeksi."
"Tehtävät pakottivat ajattelemaan ja pysähtymään."
"Tehtävät ja harjoitteet olivat sopivan haastavia."
"Tehtävät tapaamisten välissä tukivat prosessin etenemistä."
"Monet tehtävät avasivat omaa ajattelua tavalla, jota en ollut osannut odottaa."
"Niin moni tehtävä avasi silmäni."
"Tehtävät tapaamisten välissä olivat sopivan kevyitä mutta merkityksellisiä."*

Opit ja kopit:

On tärkeää käydä osallistujien kanssa läpi selkeästi MUUSA-mentoroinnin rakenne, sisältö ja siihen liittyvät odotukset, jotta ne kohtaisivat mahdollisimman hyvin: mitä MUUSA-mentorointi tarjoaa (= vertaisryhmämentorointi) ja mitä ei (yksilömentorointi), mitä tapaamiset sisältävät ja millaisella ajanalla tämä tapahtuu. Johdonmukaisuus ja aktiivisuus kotona tehtävien kasvutehtävien teossa tapaamisten väleissä ja niiden purkaminen tapaamisten aikana on tärkeää.

Olenainen osa mentorointiprosessia on mentorien rooli. Mentorit koettiin lämpiminä, kannustavina ja läsnä olevina. Useiden osallistujien mukaan mentorit ohjasivat hienosti, loivat turvallisen ilmapiirin, kysyivät oikeita kysymyksiä ja antoivat tilaa. Mentorit inspiroivat jakamalla omia kokemuksiaan, ja johtivat prosessia hyvin antamalla myös tehtäviä tehtäväksi tapaamisten välillä. Mentorin aito kiinnostus ja osallistujien auttaminen koettiin arvokkaaksi. Monet kokivat mentorin esimerkkien, uratarinoiden, elämäkokemuksen ja energian erittäin inspiroivina. Osa mentoreista kuvattiin jopa muutosvoimaisiksi roolimalleiksi.

*"Mentori oli helposti lähestyttävä, keskustelua hienosti kipparoiva ja innostava."
"Hän loi turvallisen ilmapiirin, jossa oli helppo olla."
"Hän oli helposti lähestyttävä ja hänen innostuksensa tarttui meihinkin."
"Hän osasi kysyä oikeita kysymyksiä, jotta itse pääsi eteenpäin."
"Moninaiset esimerkit toivat ryhmälle inspiraatiota."
"Mentorini kuunteli meitä herkällä korvalla."
"Mentori mietti kanssamme sitä, mitä juuri me tarvitsimme."
"Hän antoi arjessa käyttökelpoisia vinkkejä."
"Mentorin tarinat olivat koskettavia ja opettavaisia."
"Mentorin oma kasvutarina inspiroi."
"Mentorin rohkea energia auttoi minua avaamaan omia solmuja."
"Hänen innostuksensa tarttui muihin."
"Hänen tarinansa auttoivat minua suuntaamaan omaa ajatteluani."
"Hänen tarinansa osoitti, että muutos on mahdollinen."
"Hän kohtasi jokaisen arvostavasti ja tasapuolisesti."
"Mentorin kyky luoda tila, jossa kaikki uskalsivat puhua, oli vaikuttava."*

Opit ja kopit:

Mentorin rooli johdonmukaisen etenemisen mahdollistajana on olennainen. Tapaamisten fasilitoinnin laatu on tärkeä tekijä positiivisen kokemuksen luomisessa: yleisesti mentorin johtamana toivottiin napakkaa otetta, selkeää tavoitteiden asetantaa, suunniteltuja ja hyvin aikataulutettuja tapaamisia etukäteen mietittyine sisältöineen.

MUUSA-mentorointiin liittyvä verkostoituminen on hyödyllistä ja rikastavaa. Verkostoituminen koettiin hyödylliseksi, kun kaikki olivat aktiivisia sovitussa kanavissa. Myös epäformaali yhdessäolo, pienryhmäkeskustelut sekä tapaamisten väliset omatoimiset kohtaamiset koettiin erittäin inspiroiviksi; ne syvensivät yhteyttä ja lisäsivät kokemuksen jatkuvuutta.

“Muusamentorointi tarjosi mahdollisuuden laajentaa työttömän perspektiiviä.”

“Olin iloinen uusista tuttavuuksista, kenties jopa ystävistä.”

“Ryhmässä olisi voinut olla enemmän yhteistä tekemistä tapaamisten välissä.”

“WhatsApp oli toimiva... keskustelut jatkuivat.”

“Pienessä ryhmässä keskustelut olivat syvempiä ja henkilökohtaisempia.”

“Keskustelut jatkuivat vielä käytävilläkin.”

“Oli kivaa käydä kahvilla tai lounaalla tapaamisten välillä”

“Oli hienoa tavata muiden ryhmien jäseniä.”

“Verkostoituminen muiden ryhmien kanssa oli tärkeää.”

“Oli hienoa tutustua ihmisiin, joihin ei muuten törmäisi.”

“Ryhmä jatkaa yhteistyötä myös mentoroinnin jälkeen.”

“Ryhmästäni sain ainakin yhden ystävän, jonka kanssa aion pitää yhteyttä mentoroinnin jälkeeni.”

“Olin mukana sen verran kuin itselle sopi – toiminut hyvin näin.”

Opit ja kopit:

MUUSA-mentorointi antaa mahdollisuuden uusien yhteyksien luomiseen. Oman ryhmän tapaamisten organisoimisella, yhteisellä tekemisellä ja yhteydenpidolla prosessiin kuuluvien yhteistapaamisten lisäksi on positiivinen vaikutus mentorointikokemukseen. Tähän liittyvä tarve ja toiminta voi lähteä itse ryhmäläisistä, mutta MUUSA-mentorin aktiivisuus tässä asiassa koettiin myös tarpeelliseksi: reflektio- tai check-in tyyppisten kysymysten esittäminen ja muu ns. välityöskentely edesauttaa prosessin jatkuvuutta.

MUUSA-mentoroinnin käytännön järjestelyt, aikataulutus ja tilavalinnat vaikuttavat mentorointikokemukseen. Käytännön järjestelyt ja viestintä toimivat pääosin hyvin.

“Sain apua ongelmatilanteissa nopeasti.”

“Viestintä oli sujuvaa WhatsAppin ja sähköpostien kautta.”

“Tilat olivat kuitenkin viihtyisät, mutta löytämiseen olisi tarvittu paremmat ohjeet.”

“Tapaamiset sujuivat moitteettomasti.”

“Tapaamistilat olivat tarkoituksenmukaiset ja hyvin saavutettavissa.”

Opit ja kopit:

Aikatauluista sopiminen/tiedottaminen hyvissä ajoin selkeästi kaikille on olennaisen tärkeää. Valitun viestintäkanavan aktiivinen käyttö edesauttaa viestinnän sujuvuutta ja toimivuutta. Tapaamistilojen toimivuus, selkeä ohjeistus tiloihin pääsyyn, pysyvä ja saavutettava tapaamispaikka vaikuttaa kokemukseen.

10.2 muusamentorien ääni ja opitut asiat

Muusamentorina toimiminen oli opettavainen kokemus. Usealla mukaan lähteneellä mentorilla oli jo aiempaa kokemusta yksilömentorina, valmentajana tai terapeutina toimimisesta. Osalla taas ei ollut minkäänlaista aiempaa kokemusta yksilö- tai ryhmäohjauksesta. Aiemman kokemuksen määrästä riippumatta kaikki oppivat uutta matkan varrella. Seuraavassa muutamia nostoja opituista asioista, jotka perustuvat talven 2025–26 mentorointisessioiden jälkeen muusamentoreilta kerättyihin reflektioihin.

Läsnäolo, joustavuus ja kuuntelu osoittautuivat Muusamentoroinnissa tärkeiksi. Ryhmien monimuotoisuus ja osallistujien erilaiset, usein heille itselleenkin epäselvät odotukset haastoivat mentorin.

“Edelleen kiinnittää paremmin huomiota kuuntelemiseen ja kohtaamiseen. Hiljaisten hetkien tärkeyden ymmärtäminen.”

“Ryhmän ohjaaminen on aina vastuullista ja jokaisella sanalla ja teolla on merkitys.”

“Mentoroitavien ajatuksille tulee jättää paljon tilaa.”

“Yllättävän iso juttu oli, että heidän näkemyksiä kysyttiin eikä edetty fasilitaattorivetoisesti”

“Ryhmä kertoo, mitä tarvitsee, kun antautuu kuuntelemaan.”

“Having a good plan gives more room for improvising... Next time I will improvise more.”

“Opin ettei keskustelua voi oikein ohjata täysin... Parempi antaa keskustelun viedä.”

Opit ja kopit:

Mentorit oppivat, että rauhallinen läsnäolo ja aito yhteys ihmisiin ovat arvokkaampia kuin siloteltu suoritus. Mentorointitilanteet vaativat herkkyyttä ja kärsivällisyyttä. Mentorina olet vastuussa tilanteesta. Monet oivalsivat, että rakenne auttaa, mutta liiallinen suunnittelu voi estää luonnollisen dialogin osallistujien kesken. He mainitsivat oppineensa juuri dialogin fasilitointia, mikä eroaa jonkin verran tavoitehakuisesta työskentelystä ja sen ohjaamisesta.

Psykologisen turvallisuuden ja luottamuksen rakentaminen ovat keskeisiä, jotta osallistujat kykenevät jakamaan omia kokemuksia ja unelmia toistensa kanssa. Yllättävää oli, miten helposti osallistujat olivat valmiita jakamaan ajatuksiaan itselle tuntemattomien vertaisten kanssa.

“Turvallisuuden ja luottamuksen rakentaminen on ensisijaista... Panostan siihen enenevästi.”

“Ryhmään kuuluminen on tärkeää... tunteiden ilmaisu tulee turvallisessa ryhmässä luontevasti.”

“Huumoria saa olla. Ryhmä kertoo mitä tarvitsee, kun antautuu kuuntelemaan.”

“Isoja aiheita jo heti ekalla kerralla... suoraan syvään päätyyn.”

Opit ja kopit:

Opittiin, että psykologisen turvallisuuden ja inklusiivisuuden rakentaminen on ensimmäisellä sijalla, jotta tällaisen vertaisryhmämentorointi onnistuu. Luottamusta luotiin ryhmille ja ryhmissä ja siinä onnistuttiin. Tunteita käsittelevät aiheet vaativat erityistä huolellisuutta.

Kieli ja inklusiivisuus olivat todellisia fasilitoinnin haasteita erityisesti kaksikielisissä ryhmissä. Paikoin sekä mentori että osallistujat olivat epä mukavuusalueellaan, mikä parhaimmillaan johdattaa uuteen ja mielenkiintoiseen lopputulokseen, pahimmillaan kaikkien tyytymättömyyteen.

“Kaksikielisyys... iso haaste, joka tulee ratkaista yhdessä.”

“Osallistuja kokee olevansa taakkana, kun ei ymmärrä suomea, mutta on silti täysivaltainen ryhmän jäsen.”

“Kielitaito täytyisi olla samalla tasolla... mutta toisaalta epä mukavuusalueelle meneminen puoltaa kaksikielisyyttä.”

“[mentorin] Muustiinpanot ovat tärkeitä etenkin kaksikielisessä ohjaamisessa.”

Opit ja kopit:

Mentorit oppivat käytännössä, miten kaksikielisyys vaikuttaa turvallisuuteen ja ilmaisun sujuvuuteen.

Vertaisryhmämentorointi on perustavanlaatuisesti erilaista kuin 1:1 mentorointi, mikä edellyttää myös erilaisia taitoja mentorilta. Yhtenä esimerkkinä tästä on kyky tasapainottaa erilaisten osallistujien 'näkyvyyttä' keskustelussa, mikä voi käytännössä tarkoittaa hiljaisten tukemista ja vahvojen puhujien hienovaraista hiljentämistä. Muusamentori toimii eräänlaisena keskustelun kapellimestarina. Tässä apuna olivat myös mentorien käytettävissä olevat harjoitteet (työkälpakki).

"Ryhmämentorointi on eri asia kuin yksilön kanssa työskentely... minun tulee osallistaa enemmän."

"Täytyy keskittyä kokonaisuuksiin ja teemoihin, ei niinkään yksilöihin."

"Osa reagoi hitaammin... heidän voi olla vaikea ehtiä mukaan. Voisiko postit-laput auttaa?"

"Seuraavalla kerralla rauhallisempi tahti ja välillä prosessointiaikaa."

"Jään miettimään, miten erilaisia tyyppisiä voisi helpottaa asiassa... jokainen pystyy olemaan mukana omalla tavallaan."

"Postit-laput voisivat auttaa tasapuoliseen dialogiin."

"Täydennettäviä lauseita... voisin käyttää uudestaan."

Opit ja kopit:

Muusamentorit oppivat tukemaan erilaisia persoonia, rytmejä ja kulttuureita. He hokasivat, että heidän tulee siirtyä yksilökeskeisyydestä kohti dialogien fasilitointia, äänen tasapainottamista ja osallistavia tehtäviä. Monet oppivat konkreettisia tapoja varmistaa tasapuolisen osallistumisen, mikä kertoo kasvavasta herkkyydestä erilaisille ajattelu- ja vuorovaikutustyylyille.

Osallistujien erilaisuuden ymmärtäminen ja toiminnan räätälöinti sen mukaan haastoi mentorit. Ryhmän jäsenet saattoivat erota toisistaan monin tavoin: iän, sukupuolen, koulutuksen, tavoitteiden, kielen, persoonallisuuden ja monen muun tekijän mukaan. Samassa ryhmässä saattaa olla osallistujia, jotka ovat lähteneet mukaan kirkastaakseen omia ura- ja elämäntavoitteitaan, kun taas toiset osallistujat etsivät kykyä ja keinoja jo valmiiden tavoitteiden saavuttamiseen. Isommissa ryhmissä näiden tekijöiden tunnistaminen ja huomioon ottaminen oli vaikeampaa kuin pienissä ryhmissä. Odotusten selkeyttämisen ja tarkoituksenmukaisen ryhmäkoon tärkeys nousi huomioissa esiin.

"Jos tekisin tämän uudelleen, tekisin kyselylomakkeen alkuun kartoittamaan painopisteitä."

"Olin oletanut, että osallistujilla olisi selkeämpi tavoite... monilla se oli epäselvä."

"Monet kärsivät itse luoduista rajoista... haluavat oppia itseluottamusta."

"Muusailtavat ovat erilaisia ja erilaisilla tarpeilla liikkeellä... pitää olla valpas muutoksille."

"Mikäli päämäärät ovat eri, ryhmäkoko tulee olla pieni... 2-3 hengen ryhmä toimii parhaiten."

Opit ja kopit:

Mentorit oppivat tunnistamaan osallistujien erilaiset tarpeet, taustat, tempot ja tavoitteet. Useat mentorit huomasivat, kuinka tärkeää on kirkastaa tavoitteet, tarpeet ja odotukset heti alussa.

Muusamentorin oma kasvu prosessin myötä. Moni kuvasi luottamuksen itseän, omaan intuitioon ja osaamiseen vahvistuneen mentorointiprosessin aikana. Aina vastaan tulleet tilanteet eivät olleet tunnetasolla helppoja.

"Luota omaan tekemiseen ja ole rohkea."

"Voin luottaa ohjaustaitoihini. Riittää, kun tulen paikalle, olen ja hengitän."

"Sain vahvistusta toimia ryhmän fasilitaattorina... nyt oli tosi luonteva olo."

"Opin huolehtimaan itsestäni... etten ala kantamaan toisten murheita liikaa."

Opit ja kopit:

Luota ihmisiin ja omaan tekemiseesi: ryhmäprosessi kantaa. Mentorin on myös huolehdittava omasta jaksamisestaan ja rajoistaan. Suojele itseäsi liialliselta tunnekuormalta, huolehdi jaksamisestasi ja asesta selkeät rajat mentoroinnille.

10.3 onnistuneen muusamentoroinnin huoneentaulu

Seuraavat havainnot kokoavat yhteen keskeisiä oppeja siitä, mikä tukee onnistunutta muusamentorointiprosessia:

Ilmapiiri ja turvallisuus

1. *Luo "turvasatama"*: Panosta psykologiseen turvallisuuteen, jotta osallistujat uskaltavat olla haavoittuvaisia.
2. *Sovi pelisäännöt*: Lyö lukkoon luottamus ja vaitiolovelvollisuus heti ensimmäisessä tapaamisessa.
3. *Vaali vertaistukea*: Muista, että ryhmän tuki ja tunne siitä, ettei ole yksin, on usein prosessin arvokkain anti.
4. *Mahdollista pysähtyminen*: Tarjoa kiireetön tila, jossa on lupa keskittyä omaan ajatteluun.

Ryhmän rakenne ja suunnittelu

5. *Optimoi ryhmäkoko*: Pidä ryhmät riittävän pieninä, jotta jokaiselle jää tilaa osallistua.
6. *Punnitse koostumus*: Mieti ryhmän homogeenisuuden ja heterogeenisuuden vaikutuksia – samankaltaisuus tuo tukea, erilaisuus uusia näkökulmia.
7. *Panosta ryhmäyttämiseen*: Käytä aikaa tutustumiseen alussa; se kantaa koko prosessin ajan.
8. *Kirkasta odotukset*: Kerro selkeästi, mitä malli tarjoaa (esim. vertais- vs. yksilömentorointi).

Sisältö ja menetelmät

9. *Käytä kotitehtäviä*: Hyödynnä välitehtäviä, jotta prosessi jatkuu tapaamisten välillä.
10. *Suosi toiminnallisuutta*: Hyödynnä kokemuksellisia ja luovia menetelmiä keskustelun rinnalla.
11. *Pura tehtävät yhdessä*: Reflektoi tehtäviä ryhmässä, jotta ne eivät jää irrallisiksi.
12. *Etsi "sokeat kulmat"*: Rohkaise keskusteluihin, jotka haastavat vakiintuneita ajattelumalleja.

Muusamentorin rooli

13. *Ole "kippari"*: Ohjaa prosessia riittävän napakasti, jotta rakenne säilyy.
14. *Jaa tarinasi*: Omien kokemusten jakaminen toimii inspiraationa.
15. *Kysy, älä vain vastaa*: Auta osallistujaa löytämään vastauksia itse.
16. *Ole läsnä*: Aito kiinnostus ja arvostava kohtaaminen luovat luottamusta.

Jatkuvuus ja verkostot

17. *Kannusta omatoimisuuteen*: Rohkaise osallistujia jatkamaan yhteydenpitoa myös tapaamisten ulkopuolella.
18. *Hyödynnä digikanavat*: Käytä matalan kynnyksen viestintäkanavia.
19. *Rakenna verkostoja*: Tue uusien kontaktien syntymistä.
20. *Tee prosessista näkyvä*: Selkeytä rakenne ja eteneminen osallistujille.



10.4 master class -videot

MUUSA-videosarja koostuu neljästä lyhyestä videosta, jotka avaavat muusamentoroinnin ideaa, toteutusta ja vaikutuksia helposti lähestyttävällä ja samaistuttavalla tavalla. Videoiden tarkoituksena on tehdä näkyväksi se, mistä MUUSA-konseptissa on kyse – ei pelkästään tiedon tasolla, vaan kokemuksena ja mahdollisuutena.

Videot löydät osoitteesta muusamentori.fi/videot. Videot ovat puhuttu suomeksi ja saatavilla tekstitettyinä sekä suomeksi ja englanniksi.

Sarjan ensimmäinen video esittelee MUUSA-hankkeen ytimen: miksi toimintamalli on olemassa ja millaiseen tarpeeseen se vastaa.



Toinen video tuo esiin muusamentorit – ihmiset, jotka toimivat inspiraation lähteinä ja mahdollistavat osallistujien kasvuprosessin.



Kolmas video keskittyy osallistujien kokemuksiin ja oivalluksiin, tehden näkyväksi, mitä muusailu voi yksilölle antaa.



Neljäs video tarkastelee MUUSAa toimintamallina ja tarjoaa näkökulmia sen soveltamiseen ja käyttöönottoon uusissa ympäristöissä.



Videoita voidaan käyttää monipuolisesti eri tilanteissa. Ne soveltuvat esimerkiksi toiminnan esittelyyn uusille osallistujille, yhteistyökumppaneille ja sidosryhmille sekä tukimateriaaliksi organisaatioille, jotka harkitsevat MUUSA-toimintamallin käyttöönottoa. Videoita voi katsoa yksittäin tai sarjana, mutta yhdessä ne muodostavat kokonaisuuden, joka etenee loogisesti ideasta kokemuksen kautta käytäntöön.

Suosittelavaa on käyttää videoita tilanteen mukaan: ensimmäinen ja toinen video toimivat hyvin herättämään kiinnostusta ja avaamaan konseptia, kolmas video rakentaa samaistumista ja luottamusta, ja neljäs video tukee erityisesti kehittäjiä ja toteuttajia ymmärtämään mallin sovellettavuutta. Videoiden rinnalla voidaan hyödyntää käsikirjaa, joka syventää ja konkretisoi videoissa esitettyjä teemoja.

MUUSA-videosarja ei ole vain esittelymateriaali, vaan osa toimintamallia: se tuo esiin ihmisten kokemuksia, avaa ajattelua ja kutsuu mukaan yhteiseen tekemiseen.

11. yhteenveto ja tulevaisuus

Hyvä lukija, olet sitten muusamentorointia toteuttavan organisaation edustaja tai muusailusta kiinnostunut henkilö.

Muusamentorointi kiteytyy inspiraatioon ja sen löytämiseen, tunnistamiseen ja elossa pitämiseen. Milaista inspiraatiota sinä kaipaisit omalle polullesi juuri nyt? Muusamentorointi voi sen tarjota – sinulle yksin mutta yhdessä uudenlaisen vertaisryhmämentoroinnin myötä. palvelulupaus on vahva, luotettavuus ja turvallisuus huippua ja positiivinen yllätysmomentti eli serenpiditeetti vahvasti läsnä.

Kun tiedostat tämän palvelun innovatiivisuuden, kauneuden ja vaikuttavuuden, niin tunnistat myös tarpeen laajemmin organisaatiossasi, alallasi, alueellasi, yhteisössasi, maailmassa. Olemme liikaa yksin. Keskustelemme liian vähän työ/elämäämme liittyvistä asioista tavoilla, jotka loisivat yhteyksiä ja yhteisöllisyyttä, turvaa, uskoa, osaamista, näkemystä ja luottamusta.

Meitä kaikkia tarvitaan.

Jokainen meistä voi olla muusa jollekin.

Aloita muusailu tänään. Jos olet potentiaalinen toteuttajaorganisaation edustaja, ota yhteyttä info@muusamentorointi.fi, käynnistä valmistelut ja tee tästä totta.

Jos olet henkilö, joka kaipaa muusailua, ota yhteyttä lähimpään organisaatioon alueellasi, joka voisi tätä toteuttaa ja pyydä heitä toteuttamaan muusamentorointia.

Tämä on vain muusamaista tekemistä vailla.



12. lähdeluettelo

Elkina, A. (2024). *Unfolding identity work during an entrepreneurial journey*. An autoethnographic study. Dissertation. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, Sarja E, 110.
<https://www.utupub.fi/handle/10024/176625>

Hytti, U., Stenholm, P., Heinonen, J., & Seikkula-Leino, J. (2010). *Perceived learning outcomes in entrepreneurship education: The impact of student motivation and team behaviour*. *Education+ Training*, 52(8/9), 587-606.

Inada, Y. (2018). *Collaborative Learning in Entrepreneurship Education in a Japanese Business School*. European Conference on Innovation and Entrepreneurship, readings.

Parkkari, P. (2019). *Doing Entrepreneurship Promotion*. A Critical, Practice Theoretical Study of Entrepreneurship. Dissertation. University of Lapland. Acta Electronica Universitatis 262.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-153-8>

Slavin, R. E. (1996). *Research on cooperative learning and achievement: What we know, what we need to know*. *Contemporary educational psychology*, 21(1), 43-69.

Van Der Vegt, G. S., & Bunderson, J. S. (2005). *Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification*. *Academy of Management Journal*, 48(3), 532-547.

Warhuus, J. P., Tanggaard, L., Robinson, S., & Ernø, S. M. (2017). *From I to We: collaboration in entrepreneurship education and learning?* *Education+ Training*, 59(3), 234-249.

Lisätietoja muusamentoroinnista,
työkaluista, master class -videoista
ja kaikista oppaan sisällöistä
löydät osoitteesta

muusamentori.fi

13. liitteet

13.1 arvojen valintatalo

Tavoite

Selkiyttää sinulle tärkeitä arvoja. Arvot edustavat sitä, millainen ihminen haluat olla suhteessa muihin ja itsellesi. Ne eivät ole sitä, mitä haluat saavuttaa (tavoitteet), vaan sitä, miten haluat käyttäytyä ja toimia tässä ja nyt.

Ohjeet

Arvoja on satoja, mutta alla on listattu tyypillisiä arvoja, joita ihmiset pitävät tärkeinä. Niiden merkitys sinulle todennäköisesti vaihtelee.

Vaihe 1: Arvovalintani

Kirjaa kunkin arvon perään:

- **ET** (erittäin tärkeä),
- **MT** (melko tärkeä) tai
- **VT** (vähän tärkeä).

Kokeile valita ainakin 10 erittäin tärkeää arvoa listalta. (Lähde, Harris, 2010)

	Tärkeys	Arvo	Arvon kuvaus
1.		Hyväksyntä	Olen avoin ja hyväksyvä itseäni, muita ja elämää kohtaan.
2.		Seikkailunhalu	Etsin aktiivisesti uusia elämyksiä ja jännittäviä kokemuksia.
3.		Jämäkkyys	Kunnioitan ja puolustan omia oikeuksiani; kieltäydyn ja teen pyyntöjä.
4.		Aitous	Olen oma itseni esittämättä mitään, olen rehellinen itselleni.
5.		Myötätunto	Toimin myötätuntoisesti sellaisia kohtaan, jotka kärsivät; myös itseäni kohtaan.
6.		Rohkeus	Olen rohkea ja urhea, pysyn oikeassa suunnassa peloista ja vaikeuksista huolimatta.
7.		Luovuus	Vaalin luovuutta tai kekseliäisyyttä eri tilanteissa.
8.		Uteliaisuus	Olen utelias, avoin uudelle ja kiinnostunut uusista asioista.
9.		Rohkaisevaisuus	Rohkaisen ja kannustan arvojen mukaisiin tekoihin niin itseäni kuin muita ihmisiä.
10.		Oikeudenmukaisuus	Kohtelen itseäni ja muita reilusti ja oikeudenmukaisesti.
11.		Kunnon ylläpito	Pidän yllä ja vaalin hyvää fyysistä ja psyykkistä kuntoa.

	Tärkeys	Arvo	Arvon kuvaus
12.		Joustavuus	Toimin joustavasti muuttuvissa ja yllättävissäkin tilanteissa.
13.		Vapaus ja riippumattomuus	Elän vapaasti ja valitsen itse, mitä teen, ja kannustan muitakin tekemään niin.
14.		Anteeksiantavuus	Annan anteeksi niin itselleni kuin muille.
15.		Hauskuus ja huumori	Hauskuuttelen ja keskityn sellaiseen tekemiseen, mikä on hauskaa.
16.		Rehellisyys	Olen rehellinen ja luotettava niin itseäni kuin muita kohtaan.
17.		Ahkeruus	Olen työteliäs, ahkera, utterasti työskentelevä ja sitoutunut.
18.		Läheisyys	Olen läheinen psyykkisesti ja fyysisesti, paljastan sisintäni läheisessä ihmissuhteessa.
19.		Ystävällisyys	Olen ystävällinen, inhimillinen, huomaavainen ja välittävä itseäni ja muita kohtaan.
20.		Rakkaus	Kohtelen itseäni ja muita rakastavasti ja lempeästi.
21.		Läsnäolo	Olen tietoinen, huomaan omat tässä ja nyt -kokemukseni avoimesti ja läsnäolevasti.
22.		Järjestys	Pidän yllä järjestystä ja selkeyttä.
23.		Sinnikkyys	Jatkan sitkeästi, vaikka kohtaisin vastoinkäymisiä.
24.		Kunnioitus	Kohtelen itseäni ja muita kunnioittavasti, olen kohtelias ja osoitan arvostavaa huomiota.
25.		Vastuullisuus	Kannan vastuun omista tekemisistäni.
26.		Turvallisuus	Varmistan, suojelen ja turvaan omaa ja muiden turvallisuutta.
27.		Seksuaalisuus	Ilmaisen ja vaalin omaa seksuaalisuuttani.
28.		Taidokkuus	Pyrin kehittämään ja ylläpitämään taitojani ja käyttämään niitä.
29.		Tukeminen	Olen tukea-antava, avulias, rohkaiseva ja autan itseäni ja muita.
30.		Luottamus	Olen luotettava, lojaali, uskollinen, rehellinen ja uskottava.
31.		Joku muu, mikä:	
32.		Joku muu, mikä:	

Vaihe 2: Kaikista tärkeimmät

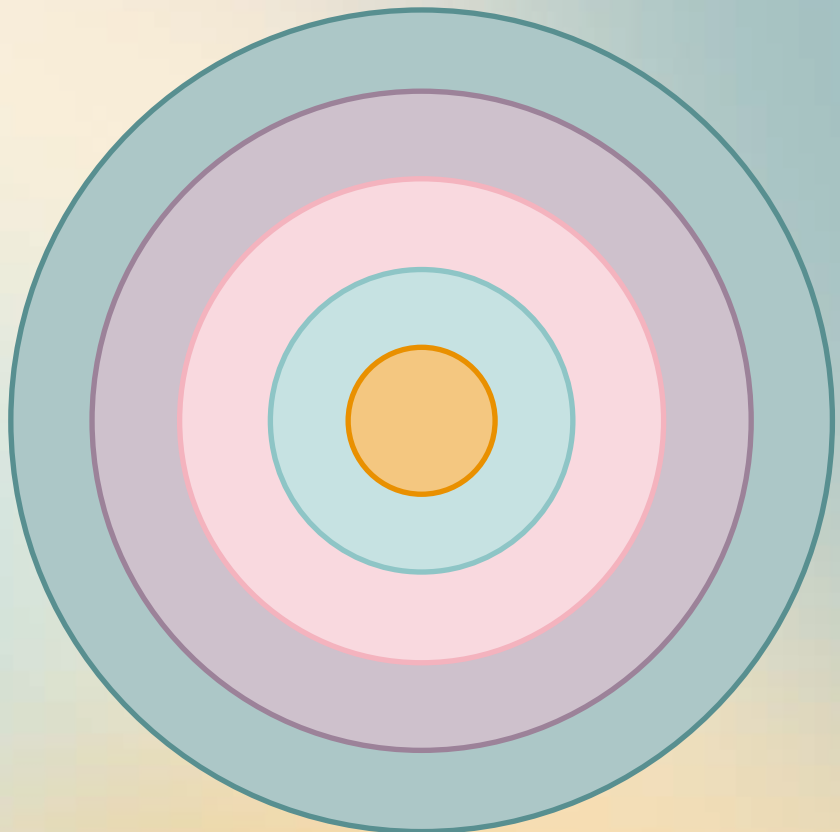
Kokeile seuraavaksi, voitko valikoida listalta viisi tärkeintä periaatetta. Pohdi vielä kaikessa rauhassa, miksi juuri nämä viisi arvoa ovat sinulle tärkeitä. Entä haluatko juuri niiden ohjaavan nykyistä enemmän elämääsi ja valintojasi?

TOP - 5 arvoani ovat:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Vaihe 3: Missä olet nyt?

Sijoita viisi tärkeintä arvoasi tikkatauluun seuraavalla periaatteella: mitä lähempänä napakymppiä yksittäinen arvo sijaitsee, sitä paremmin jokapäiväinen käyttäytymisesi vastaa arvojasi, ja vastaavasti mitä kauempana se napakymppistä on, sitä kauempana käyttäytymisesi on arvostasi.



Muokattu lähteestä: Pietikäinen, A. 2014. "Kohti arvoitasi - suuntaa mielekkäisiin muutoksiin."
Lisätietoja: www.joustavamieli.com

13.2 ikigai

"Ikigai" tarkoittaa "elämisen syytä", ja joskus sillä viitataan myös syyksi nousta aamulla ylös. Ikigain mukaan ihmisillä on korkeat energiatasot ja merkityksellisyys elämässään, jos he tekevät jotakin:

1. mitä he rakastavat
2. missä he ovat hyviä
3. mistä heille voidaan maksaa
4. mikä edistää ja kontribuoi "maailman" tarpeita.

Kirjoita jokaisesta näistä neljästä kategoriasta niin monta toimintaa / tekemistä kuin keksit. Kysy myös muiden mielipiteitä siitä, missä heidän mielestään olet hyvä. Muistele aikaa, kun olit parhaimmillasi, onnellinen ja täynnä energiaa ja motivaatiota.

Mitä teit tuolloin?

Tee tätä harjoitusta vähintään 10 minuuttia.

Sen jälkeen **korosta ja alleviivaa** jokainen toiminta ja tekeminen, joka esiintyy useammas-
sa kuin yhdessä kategoriassa.

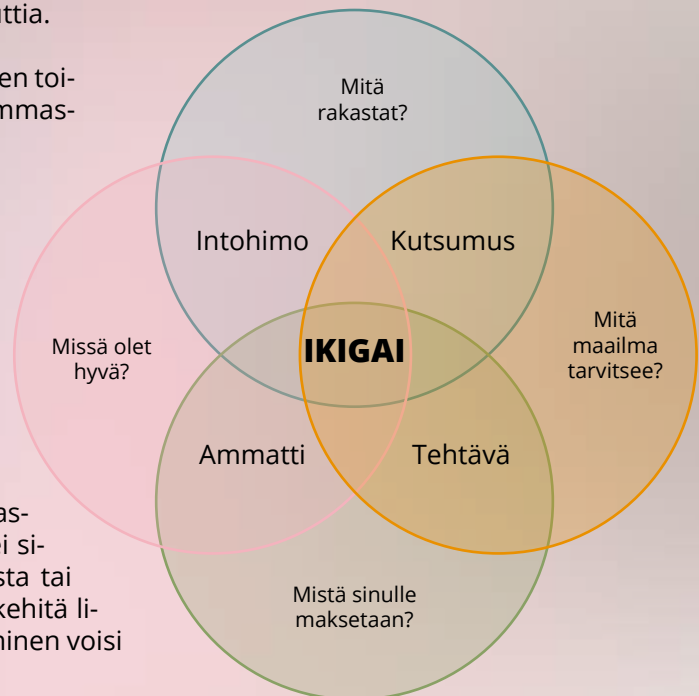
- Onko olemassa toimintoja ja tekemisiä, jotka esiintyvät 2 kategoriassa? 3 kategoriassa? Tai jopa 4 kategoriassa?

Seuraavaksi käy läpi sinun listasi ja mieti jokaisen kohdalla, voisiko se sijoittua myös muihin kategorioihin, jos kyllä, niin lisää tarvittaessa.

Ota nyt aikaa pohtimiseen ja todella haasta omia oletuksiasi (esim. älä olet, ettei sinulle voida maksaa taiteellisesta taidosta tai kirjoittamisesta, jos tämä on juttusi) ja kehitä lisää ideoita, miten tämä toiminta / tekeminen voisi laajentua myös muihin kategorioihin.

Lopuksi ota suuri paperiarkki, piirrä Ikigain 4 ympyrää ja sijoita toimintasi ja tekemisesi sopiviin ympyröihin, mukaan lukien mahdolliset päällekkäisyydet, täydentääksesi henkilökohtaisen Ikigai-karttasi.

Mitä olet oppinut tästä kartasta suhteessa henkilökohtaiseen merkitykseen ja tarkoitukseen?



13.3 verkostoitumisstrategia

Tavoite

Tunnistaa nykyiset verkostot ja suunnitella strategioita uusien avainhenkilöiden tai -ryhmien tavoittamiseksi.

Haastattelukysymykset

Vaihe 1: Nykyisten verkostojen kartoittaminen

- **Ohje:** Pyydä osallistujia kirjoittamaan ylös kaikki nykyiset ammatilliset ja henkilökohtaiset verkostonsa. Tämä voi sisältää kollegat, ystävät, perheenjäsenet, mentorit, alan ammattilaiset ja muut tärkeät kontaktit.
- **Työkalut:** Paperi ja kynä.
- **Tavoite:** Auttaa osallistujia hahmottamaan nykyinen verkostonsa ja sen laajuus.

Vaihe 2: Avainhenkilöiden ja -ryhmien tunnistaminen

- **Ohje:** Pyydä osallistujia tunnistamaan 2-3 avainhenkilöä tai -ryhmää, joiden kanssa verkostoituminen voisi edistää heidän henkilökohtaista tai ammatillista kasvuaan. Keskustelkaa siitä, miksi nämä henkilöt tai ryhmät ovat tärkeitä.
- **Tavoite:** Luoda kohdennettu verkostoitumissuunnitelma.

Vaihe 3: Pienryhmäkeskustelut ja strategian jalostaminen

- **Ohje:** Jaa osallistujat 3-4 hengen pienryhmiin. Jokainen osallistuja jakaa omat verkostoitumisstrategiansa ryhmän kanssa. Ryhmä antaa palautetta ja ideoi yhdessä, miten näitä strategioita voisi parantaa.
- **Tavoite:** Parantaa osallistujien verkostoitumissuunnitelmia vertaispalautteen avulla.

Vaihe 4: Yhteisten oivallusten jakaminen (5 min)

- **Ohje:** Pyydä jokaista pienryhmää valitsemaan yksi oivallus tai strategia, jonka he haluavat jakaa koko ryhmän kanssa. Käy nämä läpi ja keskustele, miten niitä voisi soveltaa laajemmin.
- **Tavoite:** Oppia uusista verkostoitumismahdollisuuksista ja vahvistaa yhteistä oppimista

*Tämän harjoituksen on luonut valmentaja Toni Lehtimäki. Harjoitus pohjautuu sovellettuun versioon Harvard Business Review -artikkelista, ja sen laatimisessa on lisäksi hyödynnetty tekoälyä.
Lähde: Ibarra, H., & Hunter, M. L. (2007, January). How leaders create and use networks. Harvard Business Review.*

13.4 kohtaamisharjoitus

Tavoite

Kohtaamisosaaminen on läsnäoloa, dialogia ja kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. Tämä harjoitus auttaa ymmärtämään kohtaamisen merkitystä ja omaa toimintaa siinä.

Toteutus

1. Valitse aikahaarukka, minkä aikana tavoitteesi on saada aikaan/olla mukana kolmessa kohtaamistilanteessa
2. Keskity kohtaamisessa:
 - miten otat kontaktia?
 - miten osoitat kiinnostusta ja läsnäoloa toiseen ihmiseen?
 - miten kohtaaminen etenee alusta loppuun?
3. Mieti ja tee muistiinpanoja jälkikäteen:
 - millainen olotilasi on ennen kohtaamista, kohtaamisen aikana ja sen jälkeen?
 - miten kuvaillet kohtaamista: millaista teillä oli?
 - mitä ajatuksia/oivalluksia/näkökulmia kohtaaminen voi tuottaa?
 - mitä voit oppia kohtaamisista?

Harjoituksen on tehnyt osana hanketyötä Mari Rytisalo.

13.5 toivottavan tulevaisuuden suunnittelu

Tarvittavat materiaalit:

Harjoituksen toteuttamiseen tarvitaan kyniä, paperia, valkotaulu/iso seinäpaperi tai virtuaalinen valkotaulu.

Esitehtävä (vapaaehtoinen) - Syy-seuraustekijöiden hahmottaminen

Ensin itsenäisesti

1. Aloita visioimalla vapaasti: Jos kaikki olisi mahdollista, niin mitä tavoittelisit tai mikä olisi unelmatyösi tai elinkeinosi tulevaisuudessa? Kirjoita vastauksesi ylös itsellesi.
2. Tutustu Sitran sivuilta löytyviin Tulevaisuustajuus-materiaaleihin ja katso samalta sivulta video kohdasta "3 Kuvittele": <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuustajuus/>
3. Sen jälkeen lähde hahmottelemaan, mitkä tekijät (kuten asenteet, arvot, kasvatuksesi, kokemuksesi, sattumukset, jne.) ovat vaikuttaneet siihen, millaiseen työhön olet päätenyt ja/tai millaisiin työtehtäviin koet soveltuvasi. Mieti erityisesti ammatillista minääsi ja kirjoita havaintojasi muistiin.

Sitten yhdessä

4. Merkitkää fasilitaattorin ohjeistamaan paikkaan esimerkiksi aikajanelle:
 - Millaiset asiat ovat vaikuttaneet siihen, millaisessa ammatillisessa roolissa olet tai pyrit olemaan?
 - Tämän jälkeen käänä katse tulevaan ja merkitse aikajanan loppuun, mitkä tämän hetken asiat vaikuttavat ammatilliseen tulevaisuuteesi?
5. Pohtikaa hetki, onko vaikuttaneissa asioissa yhtäläisyyksiä? Löytyikö muiden merkitsemistä asioista lisäyksiä/täydennyksiä myös omiin vastauksiisi?

Tehtävä - Kuvitellaan toivottava tulevaisuus

Nyt pääset kuvittelemaan, ensin yksin ja sitten yhdessä ryhmän kanssa.

Ensin yksin

1. Valitse yksi mentoroinnin aikana käsitellyistä teemoista (arvomaailmasi, osaamisesi tai verkostosi), johon tulevaisuuden visiosi liittyy. Mieti ja kirjaa ylös, mitä sellaista hyvää on nykyhetkessä, jota haluat vahvistaa tai mitä uusia taitoja tarvitsisit, jotta tulevaisuutesi olisi parempi?
2. Kirjoita, millä tavoin tulevaisuus olisi parempi ja kenelle. Pyri olemaan mahdollisimman konkreettinen. Esimerkiksi täydennä seuraava lause valmiiksi:
"Haluan vahvistaa (mitä?), jotta vuonna 2035* (mikä on eri tavalla? / mitä on tapahtunut? / millainen ammatillinen roolisi on?)."

**Huom! Valitse itsellesi sopivan kaukainen vuosi (esim. 2035, 2040 tai 2050), jotta tulevaisuuteen on tarpeeksi aikaa, mutta ei liikaa.*

Sitten yhdessä

3. Fasilitaattorinne ohjaa teidät jakamaan ajatuksianne toivottavista tulevaisuuksista pienryhmissä.
4. Keskustelujen jälkeen muodostakaa yhteisen tulevaisuuden visio.
5. Miettikää yhdessä keinoja yhteisen toivotun tulevaisuuden saavuttamiseen.

Harjoitus on muokattu Sitran Tulevaisuustajuus-tehtävästä: www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuustajuus/

13.6 itsetavoitteet

Tehtävän tarkoitus

Harjoituksen tarkoituksena on ohjata osallistujat pohtimaan omia arvojaan ja varmistamaan, että heidän asettamansa tavoitteet heijastavat näitä arvoja. Kun tavoitteet perustuvat henkilökohtaisiin arvoihin, osallistujat kokevat ne merkityksellisempinä ja motivoivampina, mikä lisää todennäköisyyttä niiden saavuttamiseen. Tämä harjoitus myös rohkaisee opiskelijoita tekemään tarvittavia muutoksia tavoitteisiinsa, jos ne eivät ole linjassa heidän arvojensa kanssa, jotta heidän toimintansa olisi johdonmukaista ja mielekästä.

Hyödyt

Kun osallistujat tekevät tämän harjoituksen tosissaan, he voivat odottaa seuraavia hyötyjä:

1. Syvempi itsetuntemus: Osallistujat tulevat tietoisemmiksi omista arvoistaan ja siitä, mikä on heille tärkeää.
2. Motivaation lisääntyminen: Itseään vastaavat tavoitteet ovat henkilökohtaisesti merkityksellisiä, mikä lisää sisäistä motivaatiota niiden saavuttamiseen.
3. Parempi hyvinvointi: Tavoitteiden linjaaminen arvojen kanssa on yhteydessä korkeampaan elämänlaatuun ja tyytyväisyyteen.
4. Tehokkaampi päätöksenteko: Kun tavoitteet perustuvat omiin arvoihin, päätöksenteko muuttuu johdonmukaisemmaksi ja varmemmaksi.
5. Pysyvämpien tavoitteiden saavuttaminen: Koska itseään vastaavat tavoitteet tuntuvat merkityksellisiltä, osallistujat ovat todennäköisemmin sitoutuneita niiden saavuttamiseen.

Harjoitus: Itseään vastaavien tavoitteiden luominen

Kesto: 45 - 60 minuuttia

Tarvittavat materiaalit: Muistiinpanovälineet, kuten kynä ja paperi tai digitaalinen laite

Vaiheet:

1. Arvojen selkeyttäminen
 - Aloita ohjaamalla osallistujat arvojen selkeyttämisharjoitukseen.
 - Pyydä heitä tunnistamaan 3 - 5 tärkeintä arvoaan listalta (lista alla, ks. liite), jonka annat heille, tai heidän omien pohdintojensa perusteella.
 - Esimerkkejä arvoista ovat luovuus, rehellisyys, perhe, kasvu, yhteisö ja itsenäisyys.
2. Tavoitteiden asettaminen
 - Pyydä opiskelijoita miettimään yksi tai kaksi tavoitetta, jotka he haluavat saavuttaa seuraavan 6 - 12 kuukauden aikana.
 - Pyydä heitä pohtimaan, ovatko nämä tavoitteet linjassa heidän ydinarvojensa kanssa.
 - Jos tavoite ei ole linjassa arvojen kanssa, pyydä heitä muokkaamaan sitä tai asettamaan uusi tavoite, joka on enemmän itseään vastaava.
3. Toimintasuunnitelman laatiminen
 - Kun osallistujat ovat tunnistaneet itseään vastaavat tavoitteet, pyydä heitä laatimaan yksinkertainen toimintasuunnitelma näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelmaan tulisi sisältyä konkreettisia askeleita, aikatauluja ja keinoja pitää motivaatio yllä yhdistämällä toimet heidän ydinarvoihinsa.

13.7 ongelmista ja haasteista tavoitteisiin

Tehtävän aloitus

1. Kirjaa oman (työ)elämäsi top 10 ongelmaa/haastetta taulukon vasempaan sarakkeeseen
 - aikaa 5min

Tehtävä 1.	Tehtävä 2.
Kirjaa ongelmiasi vasempaan sarakkeeseen luettelona.	Ongelmaa tai haastetta vastaava tavoite tai toive.
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

2. Kirjaa tämän jälkeen oikealle palstalle ongelmaa tai haastetta vastaava tavoite tai toive
 - Kuinka helpoksi koit sankarisi vahvuuksien, lahjakkuuksien ja positiivisten ominaisuuksien tunnistamisen?

Alla esimerkki taulukon täyttämiseen.

Esimerkki: Tehtävä 1.	Esimerkki: Tehtävä 2.
Kirjaa ongelmiasi vasempaan sarakkeeseen luettelona.	Ongelmaa tai haastetta vastaava tavoite tai toive.
1. Jatkuva kiire	Ajan löytäminen oikeasti tärkeille asioille
2. Stressistä johtuva ahdistus	Rentoutumiskyvyn lisääminen
3. Pelko porukan ulkopuolelle jäämisestä	Turvallisuuden keskusteluilmapiiri, erilaisten mielipiteiden salliminen

Harjoitus on mukailtu muusamentori Katja Niemisen tehtävän pohjalta.

13.8 muusan sanastoa

Termi	Selite
muusamentorointi	Neljä ryhmätapaamista, joissa muusamentori ja hänet valinnut osallistajat kohtaavat tiettyjen teemojen merkeissä.
muusa	Muusamentorista käytetään usein lyhennystä muusa. Kts. muusamentori
MUUSA	MUUSA kirjoitettuna isoilla kirjaimilla viittaa nimenomaan MUUSA-hankkeeseen.
muusamentori	”Muusamainen” mentori, MUUSA-konseptin mukainen henkilö, joka ryhmämentoroii hänet muusamentorikseen valinneita osallistujia.
osallistuja	Muusamentorointiin tai MUUSA-hankkeen muuhun tapahtumaan / toimintaan osallistuva henkilö, joka ei ole muusamentori, eikä kuulu hanketiimiin. Hän on työikäinen ihminen, joka on avoin pohtimaan ”omaa polkuaan” (työ) elämässä.
muusailu	Osallistumista muusamentorointiin tai muuhun MUUSA-hankkeen toimintaan, joko muusamentorina tai osallistujana.
muusailija	Muusamentori, osallistuja, tai kuka tahansa, joka osallistuu tai on osallistunut muusailuun.
kohtaamistilaisuus	Kaikille avoin tapahtuma ennen muusamentorointia, jossa esitellään valittavissa olevat muusamentorit ja innostetaan ihmisiä hakemaan mukaan osallistujiksi.
yhteismuusailu	Tapahtuma kaikille muusamentorointiin osallistuneille, jossa osallistujia ohjataan juttelemaan uusien ihmisten kanssa. Myös muusamentorit voivat osallistua.

13.9 aloituskyselyn pohja

1. Tarkista ja tarvittaessa täydennä yhteystietosi
 - Etunimi
 - Sukunimi
 - Matkapuhelinnro
 - Sähköposti
2. Kuka on Muusamentorisi?
3. Kerro meille, mitä sinä odotat pian alkavalta Muusamentoroinnilta?

Avoimet pohdintatehtävät

Tehtävien aiheet eivät ole helppoja, eikä niihin odoteta täydellisiä vastauksia. Jos sinulla ei ole kirkkaana vastauksia mielessä, niin mieti tehtävää hetki ja kirjoita ainakin jotain mieleesi tulevaa. Ei haittaa vaikka ajatus jäisi kesken, se työstyy sitten muusailumatkan aikana!

4. Jos voisit vapaasti tehdä muutoksia elämässäsi, jotka olisivat täysin arvojesi mukaisia, mitä nämä muutokset olisivat ja miksi?
5. Mieti, mitä teet ja osaat esim. opiskelun, koulutuksen, työn ja harrastusten pohjalta. Mitä nykyistä osaamistasi haluaisit syventää tai monipuolistaa? Mitä uutta haluaisit oppia?
6. Millaisia erilaisia ammatillisia ja muita verkostoja tai kontakteja sinulla on? Kuvaile niistä tärkeimpiä. Suunnitteletko niiden kehittämistä (laajentamista, syventämistä tms.)?
7. Kerro millaisena näet tulevaisuutesi? Perustele myös vastauksesi.

Arvot ja merkityksellisyys

8. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen arvoihin ja merkityksellisyiden kokemuksiin (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).
 - Tunnistan asiat, jotka tuovat minulle innostusta tai elämäni merkityksellisyttä.
 - Tunnistan, miten elämäni keskeiset arvot vaikuttavat päivittäisiin päätöksiini.
 - Tiedän, millainen olisi arvojeni mukainen elämä.
 - Koen eläväni arvojeni mukaista elämää.
9. Halutessasi voit laajentaa tai tarkentaa vastaustasi, kommentoida arviotasi, antaa esimerkkejä yms.

Osaamiset ja niiden kehittäminen

10. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen osaamisiin ja niiden kehittämiseen (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).
 - Tiedän, mitä osaan ja mitä taitoja minulla on.
 - Tunnistan omat luontaiset taipumukseni tai lahjakkuuteni.
 - Tunnistan, millaista osaamista vielä tarvitsisin haluamaani tulevaisuutta varten.
 - Tiedän, miten saavuttaisin tarvitsemäni tiedot ja taidot.
 - Koen että nykyisessä tekemisessäni pääsen hyödyntämään osaamistani.
 - Kehitän osaamistani niin, että se tukee sekä henkilökohtaisia että ammatillisia tavoitteitani.
11. Halutessasi voit laajentaa tai tarkentaa vastaustasi, kommentoida arviotasi, antaa esimerkkejä yms.

Verkostot ja kohtaaminen

12. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen verkostoihin ja kohtaamisiin (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Hahmotan omat verkostoni ja tiedän, mitkä kontaktit tukevat minua jokapäiväisissä tilanteissa.
- Tunnistan, miten tunteeni ja reaktioni vaikuttavat ihmissuhteisiin ja ryhmädynamiikkaan.
- Tiedän, miten voin parantaa omaa tapani olla vuorovaikutuksessa edistääkseni avointa ja rakentavaa keskustelua.
- Minulle on helppoa lähteä luomaan uusia kontakteja.
- Pidän malttini hankalissa vuorovaikutustilanteissa.

13. Halutessasi voit laajentaa tai tarkentaa vastaustasi, kommentoida arviotasi, antaa esimerkkejä yms.

Tulevaisuus ja toiveisuus

14. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen tulevaisuuteen ja toiveikkuuteen (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Luotan elämään ja uskon asioiden järjestyvän.
- Mitä tahansa haasteita työssäni tai elämässäni tuleekin vastaan, pystyn käsittelemään ne rakentavalla tavalla.
- Minulla on unelmia ja tavoitteita.
- Tavoitteeni ovat realistisia ja samalla sopivan haastavia.
- Koen, että pystyn vaikuttamaan tulevaisuuteeni tekojeni ja valintojeni kautta.

15. Halutessasi voit laajentaa tai tarkentaa vastaustasi, kommentoida arviotasi, antaa esimerkkejä yms.

13.10 lopetuskyselyn pohja

1. Kuka oli Muusamentorisi?
2. Miten onnistuimme? Anna yleisarvosana (ns. kouluarvosteluasteikolla 4–10) muusamentoroinnille kokonaisuutena.
3. Halutessasi voit alempana perustella arvosanaasi seuraavan kysymyksen vastauskenttään.
4. Kerro meille vapaamuotoisesti osallistumiskokemuksestasi muusamentorointiin.
5. Voit kertoa esimerkiksi, miten tai millaisena koit muusamentoroinnin omalta osaltasi? Mikä oli hyvää? Harmittiko jokin? Miten kehittäisit muusailua?

Seuraavassa kysymme muutamia tarkentavia kysymyksiä muusamentoroinnista. Toivomme sinun vastaavan avoimesti ja rehellisesti oman kokemuksesi perusteella. Olemme kiinnostuneita sekä positiivisista että negatiivisista kokemuksista.

Arvioi muusamentorointikokemustasi osa-alue kerrallaan:

Muusamentorointiprosessi ja ryhmätapaamisten sisältö

6. Esimerkiksi, vastasiko mentorointi odotuksiasi? Koitko tehtävät ja keskustelut hyödyllisiksi? Mikä oli erityisen hyödyllistä tai hyödytöntä? Olisitko toivonut saavasi enemmän luettavaa, tehtäviä tai toimintaa ryhmätapaamisten välissä? Jos olisit, niin millaista?

Muusamentorisi

7. Esimerkiksi, millaisena koit muusamentorisi? Vastasiko mentorisi hänestä samaasi ennakkokäsitystä? Mikä hänessä vetosi sinuun ennen mentorointia? Koitko mentorivalintasi onnistuneeksi? Miksi?

Oma muusamentorointiryhmäsi

8. Esimerkiksi, millainen vaikutus muilla ryhmäläisillä oli mentorointikokemukseesi, ryhmänä ja yksilöinä? Olisitko toivonut ryhmän kesken aktiivisempaa toimintaa tai keskustelua tms. muusamentorointitapaamisten välissä? Jos, niin millaista? Miten itse toimit ryhmässä? Oliko ryhmäsi sinulle sopiva? Miksi?

Fasilitointi ja käytännön järjestelyt

9. Esimerkiksi, miten viestintä (sähköpostit ja muut kanavat) ryhmäläisten kesken ja hanketiimin kanssa on sujunut? Olivatko tapaamistilat tarkoituksenmukaiset ja helposti saavutettavat? Oletko saanut apua mahdollisissa ongelmatilanteissa?
10. Arvioi seuraavia väitteitä kokemasi perusteella suhteessa muusamentoroinnin tavoitteisiin.
 - Minun oli mahdollista jakaa ajatuksiani ryhmässä turvallisesti ja luottamuksellisesti.
 - Sain tukea ja työkaluja oman polkuni löytämiseen.
 - Sain lisää rohkeutta ja itseluottamusta.
 - Opin lisää itsestäni.
 - Tutustuin uusiin ihmisiin ja kasvatin verkostoani.
 - Pääsin auttamaan muita.
 - Sain energiaa, inspiraatiota ja/tai ideoita ryhmätapaamisista.
 - Kuulin erilaisia, itselleni uusia näkemyksiä ja kokemuksia, jotka laajensivat maailmankuvaani taikka ovat minulle muuten hyödyllisiä ja/tai arvokkaita.
11. Tähän voit halutessasi vielä laajentaa tai tarkentaa vastaustasi, kommentoida arvioitasi, antaa esimerkkejä yms.

Saat nyt arvioitavaksesi alkukartoituksesta tutut väittämät neljästä eri teemasta. Sinun ei tarvitse muistaa tai muistella aiempia arvioitasi, vaan arvioi väittämät sen mukaan, mikä tilanne on nyt muusailukokemuksesi jälkeen. Kerro myös väittämäryhmien alle muusailun mahdollisesta vaikutuksesta tämän hetken arvioosi.

Arvot ja merkityksellisyys

12. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen arvoihin ja merkityksellisyyden kokemuksiin (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Tunnistan asiat, jotka tuovat minulle innostusta tai elämäni merkityksellisyyttä.
- Tunnistan, miten elämäni keskeiset arvot vaikuttavat päivittäisiin päätöksiini.
- Tiedän, millainen olisi arvojeni mukainen elämä.
- Koen eläväni arvojeni mukaista elämää.

13. Vaikuttiko muusamentorointiin osallistuminen jotenkin edellä mainittuihin asioihin? Jos vaikutti, niin miten?

Osaamiset ja niiden kehittäminen

14. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen osaamisiin ja niiden kehittämiseen (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Tiedän, mitä osaan ja mitä taitoja minulla on.
- Tunnistan omat luontaiset taipumukseni tai lahjakkuuteni.
- Tunnistan, millaista osaamista vielä tarvitsisin haluamaani tulevaisuutta varten.
- Tiedän, miten saavuttaisin tarvitsemäni tiedot ja taidot.
- Koen että nykyisessä tekemisessäni pääsen hyödyntämään osaamistani.
- Kehitän osaamistani niin, että se tukee sekä henkilökohtaisia että ammatillisia tavoitteitani.

15. Vaikuttiko muusamentorointiin osallistuminen jotenkin edellä mainittuihin asioihin? Jos vaikutti, niin miten?

Verkostot ja kohtaaminen

16. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen verkostoihin ja kohtaamisiin (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Hahmotan omat verkostoni ja tiedän, mitkä kontaktit tukevat minua jokapäiväisissä tilanteissa.
- Tunnistan, miten tunteeni ja reaktioni vaikuttavat ihmissuhteisiin ja ryhmädynamiikkaan.
- Tiedän, miten voin parantaa omaa tapaani olla vuorovaikutuksessa edistääkseni avointa ja rakentavaa keskustelua.
- Minulle on helppoa lähteä luomaan uusia kontakteja.
- Pidän malttini hankalissa vuorovaikutustilanteissa.

17. Vaikuttiko muusamentorointiin osallistuminen jotenkin edellä mainittuihin asioihin? Jos vaikutti, niin miten?

Tulevaisuus ja toiveikkuus

18. Arvioi alla olevia väittämiä liittyen tulevaisuuteen ja toiveikkuuteen (asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 6 Täysin samaa mieltä, En osaa sanoa).

- Luotan elämään ja uskon asioiden järjestyvän.
- Mitä tahansa haasteita työssäni tai elämässäni tuleekin vastaan, pystyn käsittelemään ne rakentavalla tavalla.
- Minulla on unelmia ja tavoitteita.
- Tavoitteeni ovat realistisia ja samalla sopivan haastavia.
- Koen, että pystyn vaikuttamaan tulevaisuuteeni tekojeni ja valintojeni kautta.

19. Vaikuttiko muusamentorointiin osallistuminen jotenkin edellä mainittuihin asioihin? Jos vaikutti, niin miten?

20. Mahdolliset muut palautteet ja terveiset hanketiimille

21. Vapaa sana: halutessasi voit tähän täydentää tai jatkaa palautettasi, erityisesti jos mielessäsi on jotain, mitä emme ole osanneet kysyä. Mikäli haluat, voit myös kommentoida kyselyä, sen teemoja tai muusamentorointia yleisemmin.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Muusamentorointi toimii luontevasti osana laajempaa työelämän kehittämisen kokonaisuutta täydentävänä, ei kilpailevana toimintamallina. Se tarjoaa tilan, jossa yksilöllistä suuntaa, osaamista ja merkityksellisyyttä voidaan tarkastella yhdessä muiden kanssa tavalla, jota perinteiset palvelut eivät aina mahdollista.

Toimintamalli on monimuotoinen: sitä voidaan tarkastella mentorointina, valmennuksena, oppimisprosessina tai yhteisönä. Tämä tekee siitä sovellettavan erilaisiin ympäristöihin, kuten korkeakouluihin, työllisyyspalveluihin, yrityksiin sekä yrittäjä- ja start-up -ekosysteemeihin. Se voi täydentää esimerkiksi urakehitystä, rekrytointia tai osaamisen tunnistamista tukevia kokonaisuuksia.

Osallistujien osalta avoimuus on keskeinen periaate. Vaikka toimintaa voidaan kohdentaa tiettyihin ryhmiin, sen vahvuus syntyy erilaisten taustojen kohtaamisesta. Muusamentorointi hyötyy moninaisuudesta, jossa eri elämäntilanteet ja näkökulmat rikastavat yhteistä työskentelyä.

Muusamentorointi ei ole valmis malli, vaan sitä tulee kehittää ja soveltaa eri konteksteihin. Toteutusten arviointi ja vaikutusten seuraaminen ovat keskeisiä, jotta ymmärretään, miten toiminta tukee osallistujien oppimista ja suuntaa.

Muusamentorointi tarjoaa rakenteen, jonka avulla voidaan vahvistaa yhteyttä, ymmärrystä ja toimijuutta työelämässä ja sen siirtymissä.



MUUSA



**TURUN
YLIOPISTO**



**Tampereen
ammattikorkeakoulu**