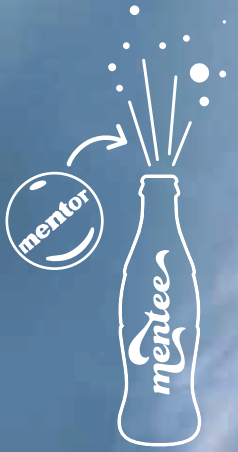


MENTORLUSE ERI



*Mentorlus-
maailm,
avane!*



MITME FILMISÕPRADE
PÕLVKONNA MENTOR:
Yoda „Tähtede sõdadest”

Kes silmad päris maas ei kõnni, on ehk juba aru saanud, et ilma peal lendab juba mõnda aega ringi üks sõbralik mentorlusetont. Mentorlus ei ole aga asi iseeneses, vaid võiks (ja peaks!) olema igapäevane praktika nii väikeettevõttes kui suurorganisatsiooni juhtide elus. Kootsi ning rajaleidja **Ain Mihkelsoniga** vestles mentorlusest **Kerttu Kongas**.



lustame põhjustest. Miks inimesed mentori poole pöörduvad?

Põhjused on erinevad, kuid peamiselt on neid kokku neli. Väga levinud praktika on, et juhiks saades otsitakse endale kõrvale keegi kogenum liider või professionaalne mentor, et ideid vahetada ja teistsugust vaatenurka uurida ning selleks, et teada saada, kuidas ühte või teist asja paremini teha.

Ka tippjuhid palkavad sageli mentoreid. Öeldakse, et tipus on üksik olla ning mentor on just sobilik abimees, et tööga seonduvaid asju arutada.

Vahel jõuavad kogunud juhid n-ö patiseisu ja ei oska oma hästi funktsioneeriva ja kasumliku ettevõttega kuidagi edasi liikuda. Tekib isiklik seisak, kuigi sooviks juhina edasi areneda ja kasvada. Mentori ülesanne on nad sealt kännu tagant lahti saada ja aidata neil järgmised sammud välja mõelda.

Mentori poole pöörduetakse ka siis, kui senine tegevus või valdkond enam ei kõida. Sageli ei teata samas, mis see muu või uus asi võiks olla. Sel juhul on mentori

KADRI VALSBERG



ülesanne segaduses või teelahkmel juhid õige suuna peale aidata.

Mentoril on oma klientide eest kindlasti ka kohustused. On neid võimalik määratleda?

Kõige olulisem on küsida selliseid küsimusi, mida klient ise ei julge või ei oska endale esitada. Meil kõigil on selliseid teemasid ja murepunkte, millest oleme küll teadlikud, kuid ei tee või ei oskagi midagi teha, et neid muuta. Sellisel juhul on hea, kui keegi on kõrval, kes aitab.

Hea mentor suudab ühelt poolt inimese nägemisvälja laiendada ja teisalt utsitada teda ebamugavustsooni astuma. Kui kaugele ja



KÄÄBIKUTE MENTOR: võlur Gandalf

kui pikkade sammudega klient seejärel liikuda tahab, sõltub juba temast endast.

Üldiselt on tuge otsivatel inimestel juba varem mingi soov või arusaam olemas ja see lepitakse seejärel mentee ja mentori vahel kokku. Olen täheldanud, et sageli pole esialgne küsimus see peamine, millega soovitakse tegeleda. Tegelik põhjus võib olla kuskil palju sügavamal ning selgub alles paari-kolme sessiooni järel. Esmane eesmärk lepitakse küll täpselt kokku, kuid see võib töö käigus muutuda.

Kui palju loeb hea mentori ja palju kliendi roll eesmärgi saavutamisel? Kas hea mentor saab aidata ka laiska klienti?

Põhiosa ja -kohustus on ikka kliendil endal. Kui inimene ise ei taha või ei viitsi, ei saa ka mentor väga palju teha. Tee minuga midagi pole kindlasti õige ega tulemuslik lähenemine. Massaaži võib sel moel teha, kuid mentorlusega nii ei saa. Inimene peab ikka ise tahtma oma

elus midagi muuta.

Mentorluses räägitakse kolmest rollist: klient, kes tahab endaga töötada; külaline, kes tuleb lihtsalt vaatama, millega tegu, ja kurtja, kes tuleb, et end tühjaks rääkida, aga ei taha midagi oma murede ja hädade lahendamiseks teha. Mentor saab aidata vaid kliente – neid, kes soovivad end ise aidata.

Mentorlus on hetkel üsna trendikas teema. Kas võib öelda, et (mõned) inimesed pöörduvad mentorite poole vaid sellepärast?

Eestis see tegelikult nii trendikas veel ei ole. Inimesed tulevad ikkagi asja pärast ja vahel ka niisama vaatama, millega tegu, või mõne isikliku sügavama teemaga. Arvan, et trendikas on see rohkem arenenud riikides. Vähemalt kõigil neil, kes minuni on jõudnud, on küll sügav soov ja vajadus abikäe järele. Programmide puhul, mis pannakse kokku ettevõttes sees ja kus osaleb suurem punt inimesi,

võib küll juhtuda, et sessioonidele satub inimene, kelle juhtkond on ilma otsese vajaduse või põhjusega sinna saatnud.

Paljud juhivad tegelevad praegu küll enesearenguga, kuid sellest olenemata tundub, et mentorluse vaimne mõõde pole kõikideni veel päris jõudnud. Inimesed käivad suvel joogalaagris ja talvel mõnel üksikul samateemalisel koolitusel, kuid ülejäänud osa aastast elavad tunduvalt tuimemas ja pimedamas maailmas. Vaimne ja materiaalne elu peaksid üksteist toetama, kuid tundub, et Eestis on see teatud inimeste jaoks alles algusjärgus. Tahaks väga inimesi utsitada ja tegudele ärgitada, et need kaks omavahel siduda. Mulle tundub, et vanem generatsioon juhte ei julge seda mõtet ja toimumisviisi endiselt veel lauale tuua. See on tabuteema, aga asjata – vaimsus on ju tegelikult inimloomuse normaalne osa ja seda ei peaks kindlasti häbenema.

Kas Eestis võib (lähi)tulevikus kujuneda olukord, mil igal inimesel on oma mentor?

Tahaks loota, et ühel hetkel me sinna jõuame. Kui edukaid inimesi kuulata, siis enamik neist on

NAGU KATI ILMA KARUTA: Mida oleks Harry Potter ilma Dumbledore'ita saavutanud?



rääkinud, et keegi targem või kogenum on neid toetanud kriitilistel hetkedel. Näen igapäevaselt, kui äge see on ja kui hästi see töötab. **Raul Rebane** on kunagi öelnud, et suurem osa inimesi ei realiseeri oma tõelist potentsiaali. Iseenesest on see ju väga kurb tõdemus. Tunnen, et mentorluse läbi on seda aga võimalik välja tuua ja inimesed saaksid oma võimekust ka teiste hüvanguks kasutada. Üksi olles vajutaksegi mugavustsooni ning elu lõpusirgel vaadatakse tagasi ja nähakse, et polegi nagu väga midagi ette näidata peale selle, et käidi tööl.

Räägitakse, et inimkonna tulevik ei ole kuigi roosiline. Kui kõik tegutseksid oma parimal moel, siis võiks maailm olla hoopis teistsugune paik. Kuskilt on külge jäänud arusaam, et käid kooliastmed läbi ja ongi kõik – kasvutee tehtud. Tegelikult on ju äge, kuidas kogu aeg saab midagi juurde õppida ja järjepanu kasvada. Elu on nagu mäng, milles on võimalik üha paremaks saada.

Kui pikk on keskmine mentorlusprotsess ja mida see endas sisaldab? Millega peaks potentsiaalne klient arvestama, kui end kirja paneb?

Eks see ole väga erinev ja sõltub palju sellest, mida inimene tahab saavutada. Kas ta soovib teha tõelise kannapöörde, ehitada üles uue firma, alustada suure projektiga või arendada mõnda oma isiksuseomadust. Eestis kestab see protsess enamasti 3–6 kuud, kuid on ka 9–12 kuud kestvaid protsesse. Tavapäraselt kohtutakse kord nädalas või siis üle nädala – see hoiab tempo üleväl ja ideed liikumises. Kui kohtumised toimuvad igal kolmandal nädalal või harvem, siis kipub hoog juba raugema ning iga kord alustaks nagu nullist. Hoogu



SAMA ÕPETUS, ERI MEETODID: köster oma peamist menteed Tootsi töötlemas

tuleb üleväl hoida. Kohtumistel arutatakse kliendi teemadel ja kasutatakse ka loominguilisemaid lähenemisi probleemide lahendamiseks. Lisaks kohtumistele mentoriga saab inimene vahepeal ka iseseisvalt katsetada ja harjutada.

Kogu protsess annab tohutult juurde – ka sporti tehes on pärast jooksmist hea olla ja kui hakkad juba tulemusi nägema, siis tekib hasart. Eks algus on ikka raskem, aga ajapikku muutub uute suuremate proovikivide ületamine mõnusamaks ja sa hakkad protsessi nautima.

Kas see on tavapärase, et igal mentoril on ka oma mentor?

Võiks ju olla, aga mul on siiski tunne, et Eestis see päris nii veel ei ole. Sama küsimus kerkis üles ka Fontese mentorlusprogrammi juubeliüritusel ja sealt jäi mulje, et vähestel mentoritel on oma mentor.

Minu kogemuse järgi on see siiski väga hea, sest hoiab mentori värskes, arengus ja liikumises. Seeläbi on võimalik ka ise kogeda, kui äge mentorlus on! Muidu oled nagu kingsepp, kellel endal kingi pole.

Tahaksin rõhutada, et Eestis ei ole veel mentorluse kutsestandardit, mistõttu inimesed peaksid enne selgeks tegema, kellelt nad professionaalset tuge otsivad. Millised on tema kogemused ja väljaõpe? Milline on tema maailmavaade? Kas mentor on ka vaimsete teemadega tegelemiseks valmis? Julgustan inimesi mentoritelt uurima, milline on nende (elu)kogemus ja teadmised.