



This manual has been produced in the Interreg III B –project FEM and is thus partly financed by EU

MENTORLUSE KÄSIRAAMAT

Koostaja: Sirje Vällmann

Tartu 2007

SISUKORD

0. Eessõna
1. Mis on mentorlus?
 - 1.1. Mentorlusest üldiselt
 - 1.2. FEM mentorlus
 - 1.3. Mentorluse mõisted
 - 1.4. Ettevõtluse mentorluse printsiibid
2. Mentorluse mudelid
 - 2.1. Paarimentorlus
 - 2.2. Grupimentorlus
 - 2.3. Teised töömeetodid mentorluses
3. Mentorluse protsess
 - 3.1. Vajadus identifitseerimine ja avalikkuse järele
 - 3.2. Protsessi ja rahastamise planeerimine
 - 3.3. koordinaatori valimine, tema koolitus ja ülesanne
 - 3.4. Mentiide valimine
 - 3.5. Mentiide koolitus
 - 3.6. Kokkusobitamine (matching)
 - 3.7. Paigalt ära
 - 3.8. Mentorite koolitus
 - 3.9. Esimene kohtumine
 - 3.10. Mentorluse tegutsemine
 - 3.11. Koolitused
 - 3.12. Lõpetuse eel
 - 3.13. Follow-up/järeltegevused, kinnistamine
 - 3.14. Aruandlus ja hindamine
4. Võimalikud salalõksud(komistused) ja nõuanded(nõksud), et hakkama saada

Eessõna

FEM Mentorluse käsiraamat põhineb seitsme riigi naisettevõtjate poolt INTERREG IIIB projekti *FEM – Naisettevõtjate kohtumised Balti mere regioonis 2004-2007* raames mentorlusest omandatud kogemustel. Käsiraamatu aluseks on nii grupi- kui paarimentorluses saadud kogemused. Juhtnöörid on valminud Eesti, Leedu, Läti, Norra, Poola, Rootsi ja Soome FEM projekti mentorluse töopakijuhtide ja koordinaatorite koostöös. Vastutuse põhirõhk on olnud rahvusvahelise mentorluse tööpaki juhi, soomlanna Leena Heiskala kanda.

Mentorluse käsiraamatu mõtteks on anda edasi FEM projektis saadud mentorluse kogemusi ja näpunäiteid teistele, kes soovivad mentorlust rakendada või mõtlevad mentorlusele. Käsiraamat annab tuge ja konkreetseid nõuandeid nendele, kes alles planeerivad või juba juhivad mentorluse projekte, koordinaatoritele, kes on seotud mentorlusega.

Käesolev käsiraamat ei ole tüütu presentatsioon, andmaks vastuseid igale mentorluse teemal ettetulevale küsimusele, vaid sisaldab valikut mentorlusega seotud tähtsatest teemadest. Mõningail juhtudel võib siit leida vastuseid, kuid samas võib kirjapandu hoopiski ärgitada lugejat mõtlema.

Tähtis on meelde jätta, et pole olemas ühte ja ainuõiget mentorluse teed, vaid esineb palju ja erinevaid. Iga mentorluse suhe või projekt on eriline ja leiutab kindlasti midagi uut ja kasulikku.

Mentorluse käsiraamatut võib vabalt kasutada ja me loodame, et see aitab teistel alustada ja edukalt läbi viia mentorlusprojekte naistest väikeettevõtjate hulgas.

1. Mis on mentorlus?

1.1. Mentorlusest üldiselt

Mentorlust on meetodina kasutatud juba aastatuhandeid. Mõiste *mentorlus* pärineb kreeka mütoloogiast. Kreeka muinaskangelane Odüsseus, asunud rännakule, palus oma sõbral Mentoril juhtida ja aidata oma poega Telemachost, sel ajal, kui ta ära oli.

Mentorluses toimub teadmiste ja kogemuste vahetamine noorema, kes on vähemkogenud, ja enamkogenud vanema vahel. Aruteludes on selgunud, et tähtis pole ainuüksi mõtete ja ideede ülekandumine vaid partneri saamine, enamikel juhtudel saavad mõlemad partnerid mõelda, reageerida ja mõista üksteise elamis- ning töötamisviise. Eesmärgiks on isiklik ja ka professionaalne areng.

Terve hulk meetodeid omab väga sarnaseid eesmärke: aidata inimesel kasutada oma võimeid, suutlikkust, eriti töövaldkonnas, et läbi selle saavutada edu. Kõige sagedamini kasutatakse mentorlust, eesmärgitreenerlust (coaching) ja tööalast juhtimist

Klassikaliselt toimub mentori ja mentii suhe kahe inimese vahel ehk paarides. Suurtes organisatsioonides kasutatakse mentorlust sellisel moel, et vanem kolleeg võtab noorema oma tiiva ehk juhtimise alla ja tutvustab regulaarsetel kokkusaamistel ettevõtte traditsioone ja töövõtteid, kuidas oma tööd korraldada.

Mentorlus äris ei ole uus nähtus. Paljudes erinevates töövaldkondades on toimunud erinevaid mentorluse projekte. Ent alles hiljuti on mentorlust hakatud rakendama ka väike- ja mikroettevõtjate hulgas. Üks mentorluse projekti algatajateks on Naiste Ettevõtluse Agentuur Helsingis. Nad on juurutanud mentorluse paari- ja grupimudelid naisettevõtjate jaoks. Mentorluse tegevused, ka terved kontseptsioonid, mida FEM projekti raames rakendati, põhinevad väga palju näidetel, mida on tehtud Naiste Ettevõtluse Agentuuris.

1.2. Mentorlus FEM projektis

FEM projekti raames on naisettevõtjate jaoks rakendatud nii paari- kui grupimentorlust. Suuremalt jaolt kasutatakse grupimentorlust. Aluseks on võetud Soome grupimentorluse mudel ja kõikides riikides arendatakse edasi uusi mudeleid.

FEM projekti raames on suuremat tähtsust omandanud grupimentorlus, kuna:

- ei ole kerge leida sobivat mentorit igale mentiile, eriti maapiirkondades;
- kõik grupi liikmed õpivad tegutsema mentoritena ka üksteisele, nad õpivad väärtustama oma võimeid ja samas ka respektima teiste omasid;
- grupimentorlus on moodus õppida võrgustikutööd praktilises tegutsemises;
- grupis töötamine on eriliseks väljakutseks rahvusvahelisel tasandil, sest selleks, et töötada võrgustikus koos, peavad mikroettevõtjad omama usaldust üksteise vastu, usalduse loomine on grupimentorluse puhul võtmeküsimuseks.

Mentorluse rakendamine FEM projekti raames on riigiti väga erinev ja mitmetes riikides on olemas nii paari- kui grupimentorlus. Tegevused on väga hästi planeeritud, juhitud ja järeltegevustega kaetud, enamasti regionaalsete koordinaatorite poolt, kelle ülesandeks on mentorluse tööpaki organiseerimise ja rakendamise töö.

1.3. Mentorluse mõisted

Mentorlusega seotud kõige levinumad mõisted

mentorlus – praktikas saadud kogemuste edasiandmine ja –kandumine
mentor – kogenum ja tihti ka vanem inimene, kes pakub oma kogemusi mentiile või mentiidele

korrapidaja – mentorluse mõistes, mentorgrupi juht

mentii – vähem kogunud, sageli ka noorem, kes on huvitatud ja soovib ennast arendada

koordinaator – protsessijuht, kes osaleb mentorluses ja kelle vastutada on mentorprogrammi juhtimine

Mõisted, mis on lähedased mentorlusele

eesmärgitreenerlus, eesmärgitreener (*couching, couch*) – kindel metodoloogia isikliku kasvu ja arengu jaoks, nõustatav isik on aktiivne osaline treeningus

tuutorlus, tuutor – ülikoolides ja haridusasutustes juhendatakse alustajaid õpingutes kogenumate üliõpilaste, tuutorite poolt

nõustaja – spetsialist, kes sarnaselt ärinõustajaga pakub ärialaseid teenuseid

konsultant – spetsialist, kes pakub teenuseid oma erialal ja saab selle eest tasu

äri ristiisa/ristiema – kogunud inimene äris, kes on pensionil, kuid tahab anda oma teadmisi edasi noorematele

Põhinõuded mentorile

Mentor peab olema ise väikeettevõtluses kogunud, et olla edukas. Samuti on oluline, et:

- ta oleks tõeliselt huvitatud teistest ettevõtjatest ja nende aitamisest;
- ta oleks hea kuulaja ja küsitleja;
- ta oleks valmis jagama oma aega, kogemusi ja võrgustikku;
- samal ajal ta mõistaks, kui palju see annab talle endale ja tema ettevõtlusele tagasi uusi ideid ja kontakte.

Mentor on roll ja tal on suur vastutus

1.4 Ettevõtluse mentorluse printsiibid

Mentorlus on „kõik võidavad sellest“ tegevus. Mõlemad osapooled, mentorid ja mentiid, saavutavad tegutsemisel midagi. See on tõeliselt inimlik suhe, kus partnerid õpivad üksteisega arvestama ja üksteist hindama.

Alguspunkt mentoriks olemisel on ehtne huvi teiste inimeste vastu, usk sellesse, et on võimalik edasi anda oma kogemusi ja edasi arendada juba täiskasvanud inimest. Sama käib ka mentii kohta.

Mentorluse füüsilised aspektid (eeldused):

- Kooskäimise koht - ruum, selle ettevalmistus kohtumiseks
- Kooskäimise kulud
- Kaugus
- Transport
- Sidevahendid
- Internet
- Käsiraamatud

Mittefüüsilised aspektid:

- aeg
- eetika, moraal
- ausus, diskreetsus,
- avatus
- eelarvamused
- suhtlemisoskus
- kogemused
- isikuomadused
- vastutuse jagamine
- keemia

Kolm esmakohtumise tähtsat mõjurit:

- naeratus, silmside, jälgivad silmad, mistõttu koosoldud aeg pikeneb, pingevabadus ruumis, avatud olek
- naerupahvakud, vaba olek, puudub rõhutatud reserveeritus, kehakontakt (käesurumine tervitusel), puudutus, asend ruumis, liikumiseharmoonia
- lastetuba – temperament, kultuuriline taust, harjumused, tervislik seisund (ravimid, psühhotroopsed ained), ilm, tuju, enesedistsipliin, eelarvamused, parfüüm

Mentorluse kui metoodika polaarsuse aspektid

| Positiivne poolus | Negatiivne poolus |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • mentori pädevus (näha kogu tulemust, jääda ise neutraalseks) • mentori personaalsus – aktiivne kuulaja, empaatiavõime olemasolu, avatus suhtlemisel • kahepoolne usaldus • plaan ja koolitus • ühine arusaam protsessist ja protsessi tulemustest • selge arusaam protsessi tulemuse eest vastutusest • leping • tasakaalus ootused ja lootused • partnerlussuhte areng (võib jätkuda ka pärast lepinguperioodi) • info + võrgustikud • enesehinnangu tõus | <ul style="list-style-type: none"> • kokkulepetest kinnipidamine (muudatused, õigeaegne teavitamine, mentori aja väärtustamine) • sooline erinevus • vanusevahe • vahemaa • kolmandate isikute sekkumine • eelarvamused • materiaalsed vahendid • infosulg ja info kättesaadavus • lepingu lõppemine • projektide lõppemine • välisriskid (poliitika, valimised, seadusandluse muutused, pank, programmid, eelistuste muutumine, uued prioriteedid) • kommunikatsioonivahendite nappus, kehv infrastruktuur regioonis (leviaugu piirkonnad) • sotsiaalne sobivus (fundamentaalne erisus – noor mees–vanem naine linn–maa) |

Mentor teeb tööd vabatahtlikult, ta ei saa oma töö eest palka. Tema töö olemus muutub, kui see muutub raha eest tehtavaks. Siis muutub see kergesti professionaalse nõustaja või konsultandi omale sarnaseks, ega vasta mentorluse eesmärkidele. Mentorluses toob mentor oma kogemused ettevõtlusesse ja juhendab menteesid kasutama nõustajate ning konsultantide oskuste kogumikku.

Konfidentsiaalsus on ärielus väga tähtis element, seega ka mentorluses. Teemade sisu, mida paarides või gruppides arutatakse, ei tooda tsükliliselt väljapoole. Sõlmitakse mentori ja menteesi vaheline kirjalik leping, mis kehtestab, et osapooled hoiavad enda teada kogu mentorluse protsessis ilmnenu teemade sisu, ega aruta seda kusagil väljaspool.

2. Mentorluse mudelid

Levinumateks mentorluse mudeliteks on paari- ja grupimentorlus. Valik sõltub tulevaste osavõtjate vajadustest, nõudmistest ja kvalifikatsioonist, aga ka ettevõtluskeskkonnast ja hoiakutest ettevõtluse suhtes. Ettevõtjate hulgas on tihti eelarvamuslikku suhtumist ettevõtjate vahelisse koostöösse. Parim moodus sellest üle saada, on anda informatsiooni edukatest koostööprojektidest ja paluda osalejatel rääkida oma kogemustest (näiteks kaasata mentorite ja mentide kogemusi, et tutvustada koostöövõimalusi).

2.1. Paarimentorlus

Traditsiooniline mentorluse viis on paarimentorlus. Osalevad kaks inimest, mentor ja mentii. Nad on võrdsed partnerid.

Mentii osalemise põhjenduseks (õigustamiseks) on see, et ta tahab arendada oma äri ja on valmis sellesse investeerima oma aega ja jõudu. Mentor valitakse väga palju arvestades mentii soove. Sageli puudutavad need soovid mingit ärivaldkonda ja ärielu mingeid erilisi kogemusi. Töölase „keemia“, külgetõmbejõu olemasolu on olnud siiani väga tähtis.

Paarimentorluses on nii mentii kui mentor „kaitstud“, sest neid on ainult kaks. Palju kergem on rääkida oma küsimustest ja teemadest ühele kui mitmele inimesele. Eksisteerib muidugi ka palju ootusi, samas ka nõudmisi mõlemale partnerile. Mentorprogrammi koordinaator ja spetsiaalsed koolitused saavad olema suureks abiks.

Paarimentorluse eelised:

- suletud ja turvaline suhe kahe inimesed vahel;
- keskendumine ühte mentiid puudutavatele küsimustele;
- töö on väga efektiivne;
- võimalus olla paindlik, ainult kaks inimest peavad kokku leppima kohtumiste kellaaegu, arutletavaid teemasid, eesmäärke...

Paarimentorluse piirangud:

- seisukohtade ja vaatenurkade, arvamuste ja olemasolevate visioonide piiratud arv;
- edu sõltub väga palju suhtest, keemiast (külgetõmbejõust) kahe inimese vahel;
- raskused leida õige mentor.

Kellele sobib paarimentorlus? Isegi kõike kogenumad ettevõtjad ei ole alati valmis arutama oma äriasju teiste inimestega. Päril algajad ettevõtjad, kes on veidi tagasihoidlikumad ja kellel puudub enesekindlus, saavad palju tuge paarimentorlusest, samuti saavad ettevõtjad, kes täpselt teavad, mida tahavad saavutada, rohkem tuge paarimentorlusest.

2004. aastal mentorluse analüüsist kogutud näited ja kogemused erinevate projektide raames toimunud paarimentorlusest (Vällmann 2004):

Terje Schmidt, AHHAA Keskuse juht:

Väga meeldiv projekt, mis käivitus väga hästi, osaleb 10 mentorpaari (9 meesmentorit ja 1 naismentor), kõik mentiid on naised. Mentoriteks on enamjaolt tippjuhid, noored, kiired mehed, kes on vähese ajaressursiga. Mõned paarid on kohtunud 2-3 korda, mõned 3-4 korda. Mentoritele annab see võimaluse mitte mõelda enese tööle, vaid mõelda laiemalt. Tegemist on seitsmekuulise projektiga, mentorite töö on vabatahtlik.

Virve Poom, Naiskoolituskeskus, mentor:

Projekt vältas poolteist aastat, hindan saadud kogemust mentorina kõrgelt, oli positiivne kogemus, toimus mitmeid kohtumisi, töökeskkond oli positiivne ning atmosfäär andev. Tahan eraldi välja tuua koolitusi ja kontakte. Suhtlemine mentiiga oli väga meeldiv, suhe vältab tänaseni, ning jätkus loogiliselt ka projekti lõppedes, tänaseks on suhe toimiv nagu võrdsete partnerite vahel, silmaring laienes.

Krista Laanet, Naiskoolituskeskus, mentor:

Projektis osales naine üle Eesti, ning sain aru, kui võrd erinevad on probleemid ettevõtluses linna- ja maanaistel. Tundus et maanaistel on probleemid isiklikumat laadi (nt. alkoholiprobleemid peres).

Jaanus Vahesalu, Tallinna Ettevõtlusamet:

Hindan õpimentorlust. Eesti ettevõtjatel puudub valmisolek rääkida ebaedust, miks asjad ebaõnnestuvad. Teades õigeid vastuseid, jääksid ära ka valed otsused. Paarimentorluse puhul jääb puudu grupitundest, kuid rühmas osalejatel on alati võimalus ka individuaalsuhteks.

Andrus Paling, EAS, programmijuht:

Paarimentorluse eeliseks pean ma inimene-inimesega suhet, mis erineb grupisuhtest. Mida vähem on inimestevahelisi suhteid, seda selgem on kommunikatsioon, ka mentorile on üks inimene koormusena piisav, sest mentorid ju kõik töötavad põhikohaga. Oluline on toetada ettevõtete ellujäämisemäära, suhtega peavad rahul olema mõlemad, oluline on 'müüa' tasuta abi ehk mentorluse põhimõtet, mis on Eestis suhteliselt uus nähtus.

Ain Kabal, EAS programmi mentor:

See on mulle hea võimalus kaasa aidata ettevõtlusmaastiku ilmekamaks muutmiseks. Miks ma seda teen? Sellepärast, et tahan, et elu meie ümber paremaks läheb, aeg ja kogemused on moodustanud resursi, patt oleks seda ainult endale hoida. Kindlasti arendab mentoriks olemine ka mind, eriti aladel, millega ei ole olnud varasemat kokkupuudet.

Kaja Kesküla, EPKK metorlusprogrammi mentor:

See projekt ei ole tavaline mentorlus, koolitusel juba tekkis side tugikoolitaja ja mentii vahel. Koolitusel oli tegu väga huvitavate mõttearendustega ning minu jaoks proovilepanek enesearenduse kohapealt, tahan anda endast parima projekti õnnestumiseks.

2.2. Grupimentorlus

Grupimentorlussuhtes on grupp, tavaliselt 4-5 mentiid ja mentor. Kõigepealt valitakse mentiid ja siis otsitakse vastavalt nende soovidele mentor.

Võrreldes paarimentorlusega on mentori ja mentiide rollid erinevad. Mentor on rohkem juhtivam ja tagavam selles suunas, mida mentiid on valinud, mentiid tegutsevad üksteise suhtes nagu mentorid. Peamine roll grupis lasub mentiidel.

Grupimentorluses osalemine on mitmel moel palju nõudlikum kui paarimentorluses. Mentiid peavad uskuma endasse ja oma ärisse, neil peab olema julgus jagada oma probleeme teistega, isegi siis, kui nad on samas olukorras. Varsti on see väga palju tagasi andev, see tasub ära. Mentiid saavad mitmeid erinevaid arvamusi, ettepanekuid ja nõuandeid kaasmentiidelt, kes töötavad samas keskkonnas ja teavad põhjalikult ärikeskkonda.

Grupimentorluse eelised:

- mentiid aktiveerimine ja enesekindluse tekitamine, nad saavad aru, et nad teavad väga palju ja saavad teisi aidata;
- kõik osalejad saavad uusi kogemusi ja kontakte ühe inimese asemel paljudelt teistelt, ühtlasi õpivad nad praktilist võrgustikutööd ja koostööd;
- grupist moodustub tiim siis, kui igaüks on piisavalt endas kindel ja panustab selleks, et teistelt tunnustust saada, aga ka teistele, nende võimetele ja saavutustele seda anda;
- osalejate vastutus anda grupile tuge.

Grupimentorluse piirangud:

- mentor võib-olla pole piisavalt hea kõigi grupiliikmete jaoks;
- grupi koosseis võib seisukohtade vahetust tagasi hoida ja lõhkuda, sest inimestevahelises suhtluses ei esine vaid ühendavad faktorid;
- pühendumuse puudus: kõik mentiid ei ole piisavalt innukad ja ei osale regulaarselt.

Kellele sobib grupimentorlus? Kui tulevased osalejad on samas huvitatud ka oma äride arendamisest läbi võrgustumise ja praktilise koostöö. Nad on avatud ja valmis vastu võtma uusi vaateid, seisukohti, nagu ka arutlema oma ärist grupi sees, selleks et kogemusi vahetada.

FEM projekti raames on paarimentorlus olnud palju edukam riikides, mis on lühema äritraditsioonidega. Samas aga riikides, mis omavad pikemaid äritraditsioone, on grupimentorlus olnud üle ootuste edukas. Ent siiski on Eestis olnud grupimentorlus sama edukas kui Lõuna-Rootsis.

2.3. Mentorluse teised töömeetodid

Mentoreid on grupimentorluses tavaliselt üks. Samas pole ka mingeid põhjuseid, miks ei võiks neid olla kaks. Soomes, Lõuna-Ostrobothnias on inimestel head kogemused sellest, et on kaks mentorit grupi peale.

Nii paari- kui grupimentorluses saavad mentorid vahetada paare ja grupe, liikuda roteeruvate mentoritena. Ka Eestis on seda edukalt praktiseeritud.

On olemas sotsiaalne mentorlus, kus töötuid assisteeritakse inimeste poolt, kes ise on samas olukorras olnud.

Viimaste aastate jooksul on Soomes mentorlust kasutatud olukordades, kus toimub põlvkondade vahetumine või aidatud äsja koolilõpetanuid, leidmaks oma suundi ärivaldkondades.

FEM raames töötasime me väikeettevõtjate mentorlusega. Ühiskonnas eksisteerib palju erinevaid grupe vajadusega spetsialiseeritud mentorluse järele. Ettevõtjad, kes on pensionile läinud, saavad tegutseda kui head mentorid või ristiisad-emad ettevõtjate jaoks, kes on alles äsja ettevõtte loonud, ka põlvkondade vahetumisel ettevõttes.

3. Mentorluse protsess

Mentorluse protsess peab alati olema hoolikalt planeeritud, juhitud ning plaani järgiv algusest kuni lõpuni. Aeg on määratletud aastast kuni kaheni.

Mentorluse protsessi faasid on:

1. vajaduste väljaselgitamine ja valikute tegemine
2. protsessi planeerimine ja rahastamise organiseerimine
3. koordinaatori valimine, tema koolitus ja ülesanded
4. mentiide valimine

5. mentiide koolitus, treeningud
6. sobitamine, paaride leidmine
7. avalöök
8. mentorite koolitus
9. esimene kohtumine
10. mentorlus tegevuses
11. koolitused
12. lõpetus
13. järeltegevused
14. aruandlus ja hindamine

3.1. Vajaduste väljaselgitamine ja valikute tegemine

Selleks, et alustada ja töös hoida hästi toimivat mentorluse portsessi, peaks olema vajadus ning sellel põhinev nõudlus hästi välja selgitatud. Kes vajaks mentorlust ja saaks sellest kasu? Kui vajadusest on selge pilt, on kergem projektile finantseerimist leida.

Mikroettevõtjad pole harjunud kasutama ärispetsialiste, konsultante jt. väliseid spetsialiste, kellega saaks arvestada oma ettevõtete alaste otsuste vastuvõtmisel. Mentorlus saab olla konkreetne moodus võimaluste loomiseks ettevõtete arendamisel.

Tulevastele osavõtjatele informatsiooni andmiseks, samas ka selleks, et veenda rahastajaid, peaks olemas olema teadmised teiste kogemustest. Reaalsed ja põhjalikult selged näited on parimad mentorluse võimaluste loomiseks väike ja mikroettevõtete jaoks. Mentorluse kohta on palju kirjandust, erinevatel internetilehtedel võib leida suurel hulgal informatsiooni mentorluse kohta.

Väga oluline on planeerimisel, projekti algusjärgus ja hiljem ka gruppide tegutsemise käigus informeerida riigis ühiskonda, piirkonda, kogukonda, linna selle kohta, mis ja kelle jaoks on mentorlus.

Meie kogemus - Rootsis Skåne piirkonnas kasutati regionaalse teabekeskuse infokirja koos e-maili listidega, et kohalike teabekeskuste kaudu levitada informatsiooni mentorluse projekti plaanide kohta.

3.2. Protsessi planeerimine ja rahastamine

Rakendamise plaanis kirjeldatakse ja planeeritakse protsessi, selgitatakse osalejate rollid ja põhjendatakse rahavajadusi. Eesmärgid, kuidas tegevused saavad aidata naisettevõtjaid edukaiks, peaks olema selgelt välja toodud ja kergelt mõistetavad.

Mentorluse protsessi planeerides on väga oluline teada nõudmisi ja olemasolevaid allikaid. Teiste projektide kogemused on alati väga väärtuslikud, ka muuks, kui tulevaste potentsiaalsete rahastajate veenmiseks.

Mentorluse projekti saab rahastada lokaalselt, kohaliku omavalitsuse, ettevõtjate organisatsiooni kaudu, regionaalselt, riiklikult või EL poolt. Rahastamist jagatakse tihti mitmete partnerite või osanike vahel. Mentorlus võib olla tulutoov ka palju suurema ning viljakama ettevõtluse projekti sees.

Osavõtjad, mentiid peavad tihti maksma väikest osalustasu. Mentorid ei saa oma töö eest tasu, samuti ei pea nad maksma. Reisikompensatsioone makstakse nii mentiidele kui mentoritele, siis kui nad peavad sõitma pikki vahemaid, eriti maapiirkondades.

Meie kogemus – Soomes saavad mentiid ja mentorid nendes piirkondades, kus on pikad vahemaad, sõitude kompensatsiooni. Igal reeglil on alati erandid: Rootsis saavad mentorid oma töö eest tasu.

3.3. Koordinaatori valik, koolitus ja tugi

Mentorluse projekti koordinaatori käes on kõik niidid. See on inimene, kes tunneb ettevõtlust ja äri. Ta on hea organiseerija ja oskab läbi saada

erinevate inimestega ja saab hakkama mitmesugustes olukordades. Tal peab olema organiseerija, rahastaja ja osavõtjate usaldus.

Tema ettevõtluse kogemus teeb ta rohkem usaldusväärsemaks ja ta tunneb ennast ettevõtjate keskel palju kindlamana. Projekti töö tundmine ja vähemalt mingidki algteadmised grupi moodustamisest oleks koordinaatorile suureks abiks.

Kui koordinaator pole mentorluse projektiga varem töötanud, peaks ta saama eriväljaõppe ülesande jaoks, selleks, et tutvuda mentorlusega, mis see endast kujutab, mis on mentorluse põhiprintsiibid projekti alustades ja ka teiste projektide kogemused.

Kogu mentorluse protsessi ajal saavad mentorid ja mentiid koordinaatorilt abi ja tuge. Tegelikult tähendab see seda, et nad kontakteeruvad koordinaatoriga ja paluvad selgitada midagi, mis jäi avaõppustel ebaselgeks. Kui kohtumiste või osalejatega on probleeme või mingid isikliku elu asjaolud mõjutavad plaane, siis on hea temaga kontakti võtta.

Koordinaator jälgib, et projekti viiakse ellu plaanide kohaselt. Tema on isik, kes vastutab igapäevase töö eest projekti algusest kuni lõpuni.

3.4. Mentiide valimine

Sel ajal, kui mentiisid valitakse on väga tähtis välja selgitada, et

- taotleja on enda ja oma äri suhtes tõsiselt meelestatud,
- ta on valmis tõsiselt pühenduma tegevusele, korraldades reaalselt piisavalt oma aega kohtumistele ja koolitustele,
- ta on piisavalt kogenud, et mentorlust selgeks ja sellest kasu saada, soovitatavalt 1-3 aastat ettevõtluse kogemust enne mentorluse algust,
- kui on inimesed, kellel ei ole oma ettevõtet, siis oleks oluline kaaluda neile oma grupi andmist, teisest küljest õpiksid nad palju, kui tekitaksid ja arendaksid oma äriideid teistelt ettevõtjatelt,
- toimib üldine reegel: mentiide jaoks on oluline oma ettevõtte omamine

peamise elatusallikana, et kõigil osavõtjatel on sama stardikoht – oma ettevõtte.

Meie kogemus

Mentii arvab mentorist grupikogemuse põhjal:

- Avatud, abivalmis, suudab gruppi suunata ja oma teadmisi edasi anda
- Saladuste hoidmise oskus
- Mentii ja mentori temperamendid võiksid olla lähedased
- Hea koordinaator- info ja ülesannete jagaja
- Avatud, abivalmis, suudab gruppi suunata ja oma teadmisi edasi anda
- Saladuste hoidmise oskus
- Mentii ja mentori temperamendid võiksid olla lähedased
- Hea koordinaator- info ja ülesannete jagaja
- Vajadusel ka otsustaja
- Oskab suunata ja juhtida tähelepanu grupi ühisotsuste elluviimisele
- Hea on õppida inimeselt, kes teab mida ta ise tahab
- Positiivsuse kandmine, mõistmine ja tugi
- Mentoriks sobib vaid avatud inimene
- Suhtumine kõikidesse mentiidesse grupis peab olema võrdne
- Mentoril peab olema ettevõtluskogemus ja elukogemus, millele tugineda
- Innovaatiline
- Mentor ei tohiks nn kärpida mentiidel tiibu, ega vähendada nende innukust
- Julgus, enesekindlus, analüüsivõime, oskus innustada naisi
- Hea mentor oskab grupis näha nii tervikut kui ka erinevaid persoone
- Hea on olla toetavas grupis
- Hea kuulaja, julgustaja

- Teab, kuhu pöörduda pisiprobleemide lahendamiseks
- Vastutulelik, heatahtlik, omakasupüüdmatu
- Oskab suunata ja juhtida tähelepanu grupi ühisotsuste elluviimisele
- Hea on õppida inimeselt, kes teab mida ta ise tahab
- Positiivsuse kandmine, mõistmine ja tugi
- Mentoriks sobib vaid avatud inimene
- Suhtumine kõikidesse mentiidesse grupis peab olema võrdne
- Mentoril peab olema ettevõtluskogemus ja elukogemus, millele tugineda
- Innovaatiline
- Mentor ei tohiks nn kärpida mentiidel tiibu, ega vähendada nende innukust
- Julgus, enesekindlus, analüüsivõime, oskus innustada naisi
- Hea mentor oskab grupis näha nii tervikut kui ka erinevaid persoone
- Hea on olla toetavas grupis
- Hea kuulaja, julgustaja
- Teab, kuhu pöörduda pisiprobleemide lahendamiseks
- Vastutulelik, heatahtlik, omakasupüüdmatu

3.5. Mentiide koolitus

Mentiid saavad sissejuhatava õppuse mentorluse protsessi kohta. See aitab neil mõista mentorluse tähendust ja erinevaid sügavamaid võimalusi, samas ka seda, kuidas see erineb teistest meetoditest nt nõustamisest. Ühtlasi aitab see ka välja selgitada grupi vajadusi mentori suhtes, ka püstitada enda ja grupi eesmärgid mentorluses.

Inimestevahelise suhtlemise treening, eetika ja see, kuidas arendada võimeid teiste isiksuste mõistmiseks, on head teemad ja neid saab kaasata nii sissejuhatavasse koolitusse, või lisada mentorluse käigus.

Mentori ja konsultandi vahel on erinevus. See peaks saama mentidele selgeks. Nad ei peaks mentorilt konsultatsioone ootama jääma.

3.6. Kokkusobitamine

Kokkusobitamine on mentorluse protsessis väga tähtis osa. See tähendab mentorite leidmist ja gruppide kokkupanemist ning ka nende tundmaõppimist.

Kokkusobitamisel

- paarimentorluses valitakse mentii jaoks õige, parim võimalikest, mentor
- grupimentorluses pannakse mentiid erinevatesse gruppidesse, tehakse kombinatsioone nii, et gruppidele saab loota, et nad hakkavad hästi tööle ja koostööle ja
- mentoreid valitakse gruppidele vastavalt gruppide soovidele.

Kokkusobitamise protsess võtab veidi aega ja on soovitatav kasutada spetsialisti, et saada parimaid võimalikke tulemusi. Samuti on siiski olemas ka palju meetodeid, mida mittespetsialistid saavad kasutada.

Kasutades parimaid meetodeid leiavad nii mentorid kui mentiid sünergia oma ettevõtete jaoks, nad saavad uusi kogemusi ja kontakte üksteisega mõtete vahetamisest.

Mentori valimisel paarimentorluses mentii jaoks on mentii soovid otsustavaks. Mentii võib soovida mentorit, kes pärineb samast majandusharust, ärist, kes pole mentiist noorem või kes on eriti kogunud, näiteks turustuses. Iseloomude sobivuse testimisest saab kohe proovida, juba siis, kui partnerid kohtuvad, nad saavad siis kohe öelda, kas koostööst saab asja.

Grupimentorluses on kokkusobitamisel vaja astuda kaks sammu. Esiteks,

pannakse grupp kokku ja siis valitakse liikmed, mentiid otsustavad, mis liiki mentorit/toetajat nad vajavad. Pärast seda valitakse mentor vastavalt nende soovidele.

Selleks, et valida parimat kombinatsiooni grupis, kasutatakse sobivuse testimist. Testimisel kasutatakse erinevaid meetodeid. Aja jooksul on osutunud üsna oluliseks, et grupis on erinevat tüüpi isiksused, nad moodustavad aktiivse grupi, saavad hästi läbi ja hoiavad ülal grupi vaimu.

Ühe grupi sees võivad majandusharude esindatused olla mitmesugused, liikmed võivad omada ärisid, mis on üksteisele lähedal, kuid võivad olla ka ettevõtete omanikud, mis on täiesti erinevad. Tähtis on, et oleks midagi, mis ühendab, mingi ühise huvi, mis neid ühendab. Selleks lingiks võib olla ühine huvi turustamisel, konkreetsete klientide leidmine, rahastamise küsimustele lahenduste leidmine või toote arendus.

Grupeerimine algab selles faasis ja jätkub läbi terve mentorluse portsessi. On olemas palju erinevaid meetodeid, mis tagavad grupi moodustamise ja arengu, kasulik on ka korraldada koolitusi.

Meie kogemus - Soomes, Kainuu piirkonnas kuuluvad samasse gruppi algajad veel mitte ettevõtjad ja õpikogemustega ettevõtjad. Rootsist on teada, et 'osalise ajaga' osavõtja grupis osalemine ei olnud eriti edukas.

Grupiliikmete arvamused teemal uus inimene grupis

Tugevused

- Laiendab silmaringi oma kogemustega ja toob gruppi uusi teemasid
- Uued ideed
- Teise suunitlusega inimene aitab näha maailma laiemalt
- Uued elamused
- Värske veri
- Inimene grupis pole päris võõras, kuna suhtlesime Alatskivi laagrikoolitusel ja polnud meie jaoks puhas leht

Nõrkused

- Uus inimene grupis algul takistab uute teemadega edasiminekut
- Võrreldes vanade olijatega pole veel uuel grupiliikmel nii huvitav
- Uus liige ei hooa veel mis toimub ja ei saa kõigest aru ,
- Ajakulu mis talle pühendatakse, temale selgitamine võtab aega, mis omakorda pidurdab grupitööd
- Ei hooa gruppi, tundub on eraldiseisev
- Ei soovi osaleda kõiges, ilmutab huvi valikuliselt

Neutraalne

- Erilist muutust ei tähelda

3.7. Avalöök

Esimene kokkusaamine on sündmus kõigi mentorluses osalejate jaoks. See oleks nende jaoks ka ühe tehtud tähtsa otsuse tähistamiseks.

Programm võib sisaldada tutvustamist ja arutelusid teemadel

- informatsioon mentorluse kohta üldiselt ja tulevases projektist,
- mentiide ja mentorite rollid,
- lõppsihtmärk ja eesmärkide püstitamine,
- midagi ettevõtluse kohta,
- osavõtjate esitlus.

3.8. Mentorite koolitus

Mentorid saavad tutvustuse tulevase mentorluse projekti kohta. Nad saavad siis ka teada, miks projekti on alustatud, mis on lõppeesmärgid ja projekti töö üldised printsiibid. Neile on muidu seda osa juba korra ka seletatud, siis kui nad lubasid osaleda, aga on väga hea korrata.

Eriline rõhk pannakse mentori rollile. Rollid on paarimentorluses ja grupimentorluses erinevad. Mõlemat liiki puudutab see, et mentori roll tuleb hoida lahus nõustaja ja konsultandi rollist, mentor ise peab erinevust mõistma.

Soovituslik on korraldada koolitusi, mis aitavad parendada professionaalseid oskusi mentorluses, suhtlemist, suhted teiste inimestega, kui arendamise vahendite kasutamist ja grupitööd. Selgelt majanduslik, ettevõtluse alane koolitus, kombineerituna inimestevahelise suhtlemise õppusega, annab sageli väga häid tulemusi. Teiste mentorluse alaste projektide tulemustest rääkimine mentorite poolt on väga informatiivne.

Mentorluse käigus on hea korralda kohtumisi ainult mentorite jaoks. Nad saavad omavahel kogemusi vahetada ja palju üksteisel õppida.

Mentorluse koolituse põhisisu (väljavõte Šoti koolitaja Roger Evansi materjalidest, mentorite konspekt)

1. Mis on mentorlus

Tarkuse edasiandmine kelleltki, kes on ise samas olukorras olnud ja sama teekonna juba läbinud. Kõige lihtsamalt öeldes, on mentorlus vestlus või vestluste seeria, mida üks isik (inimene) teisega läbi viib.

2. Mida mentorlus ei ole

See ei ole struktureeritud õpetus, st. klassiruumil põhinev õppimine, teraapia, psühhoanalüüs, psühhoteraapia, moodus, et keegi teine sinu eest sinu probleeme lahendab.

3. Mida mentor ei tee?

4. Mis on juhendamine ja mentorlus?

Juhendamine ja mentorlus on mõlemad protsessid, mis aitavad inimest.

5. Juhendamise ja mentorluse vaheline erinevus

Mentorlus, iseäranis oma traditsioonilises tähenduses, annab inimesele jõudu kõndida rajal, mille vanem ja targem kolleeg on juba läbinud. Kolleeg saab edasi anda teadmisi, kogemusi ja avada uksi võimalustele, mis tavaolukorras jääks kättesaamatuks. Juhendamist aga ei teostata tavaliselt selle põhjal, et treeneril oleks kliendi ametliku tööalase rolli otsene kogemus, kui just pole tegemist mingi ääretult spetsiifilise ja oskustel põhineva tegevusaladega. Juhendamine ja mentorlus vallandavad aktiivselt kliendi potentsiaali, on hea häälestusega ja arendavad oskusi, tegevuste arendamine on kavandatud sobimaks kliendi personaalsete vajaduste ja õpistiilidega, juhendajad ja mentorid pigem annavad oskused edasi kliendile, kui et teevad nende eest töö ise ära.

6. Sina oled fookuses

Mentorluse suhted:

- Mentor keskendub inimese olukorrale sellise tähelepanu ja pühendumusega, mida ta vaevalt, et mujalt saab.
- Mentor kuulab sind innukalt, et aru saada, kes sa oled, mida sa mõtled ja kuidas sa maailma tajud.
- Mentor peegeldab sulle kõik läbi objektiivse vaate tagasi, see loob sinu jaoks tegeliku selguse.
- Vestluste ajal julgustab mentor sind vastu astuma raskustele, ületama takistusi, tegutsemist alustama ja jätkama.
- Mentor hakkab sinuga tööle, et välja selgitada, mida te läbi mentorluse saavutada tahate, nendest eesmärkidest ja suundadest saab teie järgnevate vestluste sarja jaoks sisuline tööplaan.
- Mentor jälgib nende eesmärkide ja tööplaani täitmist rohkem kui sina. Kui Sina oled valmis pooleli jätma ja loobuma, ei hooli enam, oled kaotanud motivatsiooni, et töötada või äriplaani ellu viia, siis mentor jääb nende eesmärkide saavutamises kindlaks.

7. Mentori kohustused

8. Mentorluse protsess astmed ja raamistik

9. Mentorluse situatsiooni määramine

10. Mentorluse konteksti määramine

- Tähtis on mitte üle pingutada pildi loomisega ning mitte tekitada liiga kõrgeid ootusi: alguses antud lubadused, mida tegelikult ellu ei viida, on mentii jaoks äärmiselt frustrerivad.
- Ruum
- Mentorluse ajakava üksikasjad
- Kas mentii teab, mida oodata?

Mentii peab aru saama, et

- see pole koolitus, vaid nad õpivad asju teistmoodi.
- te vaid aitate neid ennast ise nägema, saama uusi ideid ja vaatenurki olukordades, julgustada neid teistmoodi tegutsema ja erinevaid tulemusi saavutama.

11. Arusaamise ja suuna loomine

- Eesmärkide sõnastamine
- Eesmärgid peavad olema sõnastatud nii ja neil tingimustel, nagu mentii seda soovib, mitte nii, nagu ta ei taha.

12. Mentorluse kestuse erinevatel etappidel on regulaarsed kordamised heaks võtteks

- Kas usaldusvestlused kulgevad hästi?

- Millist mõju nad avaldavad mentile?
- Millist edu on mentii eesmärkideni jõudmisel saavutanud?
- Kas mentori stiil ja lähenemisviis on mentii jaoks sobivad?
- Kas on mingeid probleeme vaja lahendada? Kas on midagi, mis ei toimi?
- Kuidas saaks vestluste kulgu parandada?

Mentorluse tegevuse ja tulemuste vahel selge ühenduse loomine, selleks saame me:

- kindlaks teha ja tagada, et mentii mõistaks, mis kasu ta saab pühendumisest mentorlusele
- julgustada mentiid oma uusi käitumisharjumusi edasi arendama
- kindlustada, et kliendi ettevõtte saaks mentorlusest kasu

Tulemuste ühendamine mentorlusega

- Andke mentile kindla ülesehitusega küsitlusleht
- Viige mentiiga läbi kindla struktuuriga vestlus
- Rääkige kolleegidega, sõpradega (enne küsige kindlasti mentilt luba), et saada mentii kohta tagasisidet
- Jälgige mentiid töökohal (või mõnes muus temaga seotud paigas)

13. Õpitu kordamine, kinnistamine

Küsimused:

- Mis kasu te mentorluses näete?
- Millist mõju avaldavad vestlused teie tööle/kodule/suhetele?
- Kui te mentorluses poleks osalenud, siis mis oleks praegu teistmoodi?
- Kui te jätkate uute käitumisviiside ja tegevuse rutiiniga, mil moel saab tulevik teistmoodi olema?
- Mida te olete saanud vestlustest mentorluse suhte ajal?

Nõustamisoskused

Suhtluskontakti loomine

- Erinevad kuulamistasandid
- Intuitsiooni kasutamine
- Küsimuste esitamine
- Toetava tagasiside andmine

Nõustaja ja nõustatava vaheline soojus ja usaldus

Kuidas suhtluskontakt tekib?

Kontakti skaala

Mis loob kontakti?

Välimus/rõivastus
Kehakeel/žestid
Hääle kvaliteet
Kasutatav keel/sõnad
Arvamused ja väärtused
Kuidas kontakti suurendada
Millal kontakti vähendada
Nõustamissuhte arendamine aja jooksul

Kuulamise erinevad tasandid

Millised on hea kuulamise eelised?
Kehva kuulamise tagajärjed ei pruugi olla lootusetud, kuid vahel on nad olulised, eriti nõustamises:
Kuulamise erinevad tasandid
Kuulamise and...

Meil on ütlus -jagatud mure on pool muret. See viitab sellele, millist positiivset mõju avaldab inimesele tema ja ta probleemide ärakuulamine.

Nii on kuulamine kink, mida saame teistele anda. See on kink, kuna nõuab sinult pingutust. Sa pead iseenda mõneks ajaks kõrvale jätma ja täielikult kellelegi teisele pühenduma. Pole tähtis, milline su enda päev on olnud.

Kuulamine või MITTE rääkimine

1. pealiskaudne kuulamine
2. vestluslik kuulamine
3. aktiivne kuulamine
4. süvakuulamine

Intuitsiooni kasutamine

Kuidas arendada intuitsiooni?
Intuitsioon on õrn
Peidetud vajadus pidevalt õppida

Küsimuste esitamine

Head küsimused
Asi olgu lihtne
Eesmärgi terviklikkuse säilitamine
Mõju versus kontroll
Käitused valesti

Hääle tähtsus

Avatud ja suletud küsimused

Tugevad küsimused

Toetava tagasiside andmine

Objektiivne ja subjektiivne tagasiside

Konstrukttiivne ja kasulik tagasiside

Neid oskusi peab pidevalt arendama, kui tahta neid hoida värskes ja kasutusvalmina.

Neid leiab igapäevastes olukordades, kuid neid avastades ja harjutades on võimalik neid arendada tasemele, mida iga inimene ei valda.

Projektis osalenud mentorid, kes töötasid vabatahtlikena vastavad kasusaamise kohta nii:

Mentori kasu:

EMOTSIOON

- Emotsionaalne
- Positiivne vaim tegutsemiseks
- Hindan saadud energia suurt tulva oma töö arendamiseks
- Minu loomuses on teiste abistamine, hea et sain kasulik olla ka siin
- Sünergia grupis

ARENG

- Isiksuse areng
- Iga koolitus täiendab
- Innustab silmnähtav areng mentiidest ettevõtjatel
- Uued ideed ja võimalused
- Töötasin vabatahtlikuna

KONTAKTID

- Kohtumised paljude huvitavate inimestega teistest tegevusvaldkondadest
- Toimiv koostöövõrgustik

TULEVIK

- Võimalus osaleda jätkuprojektides

Grupimentorluse kogemusega Mentori arvates on hea mentor kel on

TAHE

- Inimene kel on tahet, aega ja huvi töötada vabatahtlikuna

KOGEMUS

- Ettevõtluskogemus (erialakogemus), hea kui samas valdkonnas, mis mentii

ISIKUOMADUSED

- Empaatiline, innustav, analüüsija
- Omakasupüüdmatu inimene, kes on pidevas arengus, õpihimuline
- Suudab suunata teisi mõtlema, on julgustav ideede elluviimisel
- Oskab juhtida emotsioone, ehk neid ka kõrvale jätma
- Usaldusväärne, aitab muuta inimese kinnistunud mõttemaailma, tuua esile ootamatud, üllatavad ideed, aitab kujundada teisitimõtlemit
- Grupitöö juhtimise oskus, teemas püsimine
- Oskab motiveerida, innustada, tunnustada (parajas doseeringus), aitab murda hoiakut (ka pisim muutus on vajadusel hea)

Mentiide arvates olulised muutused mis on toimunud grupis osalemise tulemusena (kasu ettevõtluses)

- leidsin uusi ideid ja suundi kuhu edasi ettevõtluses areneda (turism ja uued tooted)
- uued kogemused
- uued kontaktid
- uued tuttavad
- varasemad peas olnud mõtted liikusid tegudeni
- enesekindlam ettevõtluses
- eeskujud on minu kõrval –grupis
- sain indu jätkata ettevõtlust ja seda laiendada
- olen valmis osalema praktikavahetusprogrammis Põhjamaades
- külastades teisi ettevõtjaid, mõistsin, et me areneme kõik ühtviisi, ettevõtjatel on sarnased probleemid
- sain paika oma ettevõtluse tegevuskava ning arengukava
- sain hea idee, mis on mulle abiks varasemate ideede rakendamisel
- hea võrdlusvõimalus teiste ettevõtjatega
- loobusin ettevõtlusest, mis oli minu jaoks vale
- selginesid sihid, kuhu tahan jõuda talupidamises
- väga palju huvitavaid naisettevõtjaid üle eesti on nüüd mu tutvusringkonnas
- kontaktid

Kasu ja emotsioonid grupis osalemisest (personaalne kasu)

- minu mõttemaailma avardumine

- on ettevõtlustegevusi, mida ma kindlasti ei teeks, ilmnes ideereisidel kogetust
- julgustus, mis toetas minu ideid, kuitahes absurdsed ja naljakad need ka alul ei tundunud
- mu tahe on suurenenud tegeleda ettevõtlusega
- olen valmis tegema midagi varasemast teistmoodi
- julgen alustada uute asjadega ettevõtluses
- julgen kaitsta oma seisukohti, kui on tegu minu huvide kaitsega
- olen õppinud paremini argumenteerima, aitab kiirendada lahendini jõudmist
- pean tegelema veel paari asjaga, et end kindlamini tunda
- enesehinnang tõusis väga palju
- paranes eneseanalüüsivõime
- projekti raames õnnestus kohtuda väga paljude huvitavate inimestega, see on mulle väga tähtis
- jõudsin äratundmisele, et mu saavutussoov ettevõtluses on reaalne
- muutusin otsusekindlamaks
- ei karda enam ebaõnnestuda
- iga ebaõnnestumine äris on algus millelegi uuele!!!

Mis on muutunud nende mentiide jaoks, kes on osalenud mentorluse tööpakis?

Mõned näited:

- naisettevõtjal oli tõrge laenu suhtes, grupis muutus ta enesekindlamaks ning nüüd on pangalaen käes ning ehitus alanud, et talus turismiteenuste pakkumist alustada;
- maitsetaimede kasvataja ostis õli külmpressi, et laiendada ettevõtlust ning arendada uusi tooteid (ürdiõlid ja siirupid), soovib avada maitsetaimede näidisaeda, tegeleda ka ise koolitamisega;
- ettevõtja planeeris remonti majas, mis seisis- remondiga on alustatud;
- ettevõtja julgustas abikaasat, et soetada uus traktor tallu- traktor on ostetud;
- pereettevõtte, ostis traktori, jäätmaa niiduki ja puulõhkuja- suured investeeringud, mis on saanud soetusjulguse mentorgrupist;
- ettevõtja täiendas linnukasvatajana põhikarja-grupist saadud lisajulgus;
- ettevõtja on valmis liituma ettevõtjate praktikavahetusprogrammiga, et näha mismoodi on väljaspool Eestit toimib lihloomakasvatus-et intensiivistada tootmist ja vähendada töömahtu;
- ettevõtja ehitas parkla, suvemaja ja täiendab iluaeda;

- ettevõtja lõpetas mittetoimiva ettevõtluse ja orienteerus talupidamises ümber, keskendudes küülikukasvatusele;
- talupidaja hindas ümber oma tegevuskava, püstitas eesmärgid;
- mentii ei alustanud siiski ettevõtlusega, ta mõistis et tema väljund on olla palgatöötaja;
- metsataimede kasvatamist alustas ettevõtja, kes sai straditoetust Sotsiaalfondist 50 000 krooni;
- lapsehoiuteenust osutav ettevõtja ehitas suvel uue maja, et oleks parem osutada teenust;
- kirjastusteenusega alustanud ettevõtja presenteeris raamatut 15.dets 2006;
- Mäetaguse grupp rahvusvahelistus ja osutab alltöövõttu Rootsis asuvale ettevõtjale, toodetakse pehmeid mänguasju, tootmises on juba mitmes partii;
- Saaremaa grupi liikmed osalesid konkursil "Saare kehakate" ning saavutasid II koha;
- Piret Talistu sai julgust ja kindlust juurde ning alustas Mäetagusel hotelli operaatorina;
- Võru grupis müügi ja turundustegevus hoogustus, käsitöökaupluses olev väljapanek paranes;
- Orava grupp valmistab koostöös, soome tellijale, looduskosmeetika toodetele linasest riidest pakendkotikesi, mis viidi Kanadasse messile;
- Orava grupp sai uue tellimuse valmistada firma tiimile linasest riidest esindusriided

Need on mõned näited, milleks on naised saanud julgust ja tõeget mentorgruppidest.

3.9. Esimene kohtumine

Esimesel kokkusaamisel tutvustavad mentorid ja mentiid üksteist, räägivad endast ja sellest, mida nad ootavad ning loodavad mentorlusest saada. Väga tähtis on üksteist tundma saada, see on ka põhjuseks, miks seda korrata, kuigi varem on juba kohtunud.

Nad lepivad kokku töö, meetodite, kohtumiste struktuuri ja teemade suhtes. Samuti selles, kus nad kokku saavad, kuidas kohtumiste vahepeal kontakti hoiavad, kõige selle suhtes, mida nad tähtsaks peavad. Nad koostavad

esialgse kohtumiste ajagraafiku.

Mentorluse leping kirjutatakse alla nii mentorite, kui mentiiide poolt. See sisaldab eelpool mainitud mentorluse protsessi teemasid: tööpõhimõtteid, mentorluse aega ja konfidentsiaalsuse nõuet.

Väga tähtis teema on konfidentsiaalsus: teemad, mida kohtumistel käsitletakse on konfidentsiaalsed ja neid hoitakse saladuses mentorluse protsessi ajal ja pärast.

Paarimentorluse leping sisaldab vähemalt mentii ja mentori nimesid, mentorluse suhte ajalisi perioodi, tegevuse üldist eesmärki, töö põhimõtet: mentor toetab mentiid viimase ettevõtte arendamisel ja nad mõlemad pühenduvad alguses püstitatud eesmärkide saavutamisele. Lepingus on sees ka kohtumiste põhimõte: ükskord kuus, võib-olla ka kellaeg. See, kuidas nad kontakti hoiavad teistel aegadel, võib-olla ka avameelsest ja konfidentsiaalsest suhtlemisest, konfidentsiaalsuse nõue (mida see tegelikkuses tähendab). Mentor ei saa töö eest palka. Lepingus on ka info võimalikest kulutustest kohtumiste ajal ja korraldamisel, selle lepivad nad kokku. Protsessi viiakse läbi võib-olla iga kuu, mentorite koosolekul. Hea oleks ka ära mainida, et mentorluse käigus antavad nõuanded ei ole instrueeriva ja kohustusliku iseloomuga, aga vastutus lasub sellel, kes neid kasutab.

Grupimentorluse leping sisaldab põhimõtteliselt samu teemasid. Leping kirjutatakse alla kõigi mentiiide ja mentori poolt. Nad püstitavad isiklikud eesmärgid ja suunad mentorluse jaoks ja selle baasil lepivad nad ühtlasi kokku ühised, grupi eesmärgid. Nende eesmärkide kokkuleppimise ajal oleks hea meele pidada, et ajaperiood on lühike, seega peaks saavutamist vajavate eesmärkide valimisel jääma reaalsuse piiresse. Arukas oleks eesmärgid paberile panna ja alla kirjutada. Algusesse pannakse ka stardipositsiooni hinnang või mitu hinnangut ja lõppeesmärk.

Soomes on rõhutatud tähtsana grupile naljaka nime otsimist. See on märgiks ühise kavatsuse ja grupi vaimsuse loomisest.

FEM projekti raames on kokku tegutsenud 10 mentorgruppi

Grupid tegutsesid järgnevalt:

Pärnumaa mentorgrupp

Saaremaa mentorgrupp KAKUAAMI PÄRLID

Mäetaguse mentorgrupp – on paralleelselt ka rahvusvahelistunud

Viljandimaa mentorgrupp

Raplamaa mentorgrupp

Võru I mentorgrupp ESI

Võru II mentorgrupp

Orava mentorgrupp BUTTERFLY

kaks gruppi on lõpetanud tegevuse.

Grupid erinevad nii sisult kui vormilt, olenevalt sellest, millistes valdkondades ettevõtjad tegutsevad. Mentiide arv on erinev, kõige väiksem on Viljandimaa grupp, kus on 3 mentiidi, seevastu Mäetagusel on 16 mentiidi, kokku on mentorluses kaasatud umbes 100 ettevõtjat. Tekkinud on kohalikud, regionaalsed ning rahvusvahelised mentorluse võrgustikud, mentorluse tööpakki kaasatud on osalenud seminaridel Leedus, Norras, Lätis, Soomes, Eestis. On korraldatud ideereise teistesse Eesti piirkondadesse – kolme mentorgrupi kohtumised on toimunud 4 regioonis Eestis.

Suvel toimus Peipsi ääres Pusi külas mentorluse suvelaager, kus teemadeks olid: eesmärgid, minust sõltuvad ja mittesõltuvad tegurid, valikud, koostöö, usaldus, suhte loomine, suhted ja elukvaliteet, loomine, hirm, armastus, eesmärgi saavutamine, muutused, usk, iseene tundmaõppimine läbi energeetilise tantsu

Suvelaagri õpetaja Aivar Haller andis mõtisklemiseks tõe alljärgnevatel teemadel.

- Meie eesmärk
 - õppida looma võitjate kultuuri kandvat naiskonda – mõistes, et võita saab ka kõik koos
- Minust sõltuvad tegurid?
- Minust sõltuvate tegurite jaotus?
 - Hoiak
 - Suhtumine, põhimõtted
 - Töökus
 - Pingutus, lõpuni tegemine.
 - Tarkus

- Teadmised, oskused
- Minust sõltumatud tegurid?
- Mida teha asjadega, mis minust ei sõltu?
 - jumal, anna mulle meelerahu mitte muretseda asjade pärast, mida ma muuta ei saa, julgust muuta asju, mida ma muuta saan, ning tarkust, et nende vahel vahet teha (St Franciscus)
- Sinu valik?
 - Kui keskenduda Sinust sõltuvatele asjadele, siis hakkad otsima ja leidma...
- Völuesemed
 - harf
 - \$ 1000
 - saapad
 - kepp
 - tiivad
 - hani
- Sünergia tekkimise eeldus
 - meil on võimalik suhelda, kui oleme piisavalt sarnased ja mõtet on suhelda, kui oleme piisavalt erinevad.
- Koostöö
- Pilk peeglis
 - kui Sind ei rahulda senised suhted, kui Sind ümbritseb vähe usaldusväärseid inimesi ja Sulle tundub, et Sind püütakse ära kasutada, siis on paras aeg vaadata peeglis ja küsida endalt täiesti ausalt – kas ei ole see mitte Sinu enda sisemaailma väline peegeldus?
- Kogu tõde suhtest
 - Mitte miski peale suhete ei too Sinu ellu rohkem rõõmu ja rahulolu või siis vastupidi – probleeme ja kannatusi.
- Usaldus
 - Sa lood või hävitad usaldust iga oma suhte ja suhtumisega.
 - Usalduslikust suhtest sünnib eneseusk.
- Probleem
 - Kui Sul on probleeme, siis on see Sinu probleem.
- Suhete loomine
 - Suhteid ei ole mõtet luua saamise eesmärgil.
 - Suhted on selleks et anda.
 - Andmine selleks, et saada on kaubandus.
- Suhete hoidmine

- Pane suhtesse oma ausus – julge olla see, kes Sa tegelikult oled.
- Kui Sinu tegelik Mina ei ole suhtekaaslasele piisavalt atraktiivne, lase tal minna. Ainult siis saab Sinu kõrvale tulla keegi, kes armastab Sind sellisena, nagu Sa oled.
- Suhted ja elu kvaliteet
 - Meie elu kvaliteet sõltub meie suhete kvaliteedist.
 - Meie suhete kvaliteet sõltub meie suhtumisest iseendasse, teistesse, töösse ja ellu tervikuna.
- Oluline mõte suhetest
 - Kohates inimest või olukorda, küsi endalt – mida mina siin ja praegu soovin?
 - Ära küsi, mida teised tahavad, vaid mida Sina ise tõeliselt soovid?
 - Kes või mis tahad Sina kellegi või millegi suhtes olla?
- Abi ja armastus
 - Inimese loomuses on tahta ennast kogeda Abi ja Armastusena.
 - Sinu võime kõike seda olla ei ole kuidagi seotud sellega, mida teine inimene teeb või milline ta on.
 - Tähtis on ainult see, milline oled Sina!
- Kaks hunti
 - Kuri hunt – hirm, viha, kadedus, ahnus, ülbus, valskus, kõrkus, egoism...
 - Hea hunt – lõbu, rahu, armastus, lootus, tõde, heldus, sõprus, heasoovlikkus, halastus, usk...
- Loomine
 - Iga sinu mõte, sõna ja tegu loob.
- Hirm või armastus
 - Iga mõte, sõna ja tegu tugineb kas hirmul või armastusel.
 - Maailmas ei ole ühtegi teist motivaatorit.
- Hirm
 - Hirmu ema on teadmatus.
 - Hirmu isa on teadmata.
 - Pärssiv hirm ehk paanika.
 - Alalhoidev hirm ehk respect.
 - Kui kardad, ära tee; kui teed, ära kardad!
- Armastus
 - Armastus on täiuslikkuse tunnetamine.
 - Armastus on terviku mõistmine.

- Armastus on ühtsustunne kõigega.
- Armastus on andmine, mitte saamine.
- Armastus on otsus, mitte vastus.
- Kokkuvõtte suhetest
 - Igavesti kestvate suhete aluseks ei ole mitte kirg, vaid sõprus ja sallivus, mis on mõlemad omavahel väga otseses seoses.
- Eesmärgi seadmine ja saavutamine
- Sihi seadmine
 - Sihi seadmine on paratamatu eeldus, et oma elu teadlikult juhtida.
- Eesmärgid
 - Tegevus
 - Tulemus
 - Seisund
- Olulised soovitusel
 - Selgitada tähtsuse järjekord.
 - Ära püüa eesmärgiga muljet avaldada.
 - Ära püstita ebarealistlikke eesmärke.
- Esimesed neli sammu
 - Otsusta, mida tahad saavutada.
 - Kirjuta üles kõik, mida selle eesmärgi saavutamiseks Sulle isiklikult annab.
 - Pane kirja teadmised ja oskused, mis on vajalikud eesmärgi saavutamiseks.
 - Usu, et iga Sinu mõte, sõna ja tegu loob tänast ja homset reaalsust.
- Veel kolm sammu
 - Tee kindlaks inimesed ja organisatsioonid, kellega tuleb eesmärgile jõudmise nimel koostööd teha.
 - Koosta lihtne ja selge tegevuskava eesmärgi saavutamiseks.
 - Otsusta, millal täpselt tahad olla tulemuseni jõudnud – ära karda suuri eesmärke vaid lühikesi tähtaegu!
- Muutuse tähtsus
 - Ükski võit ega saavutus pole lõppkokkuvõttes nii tähtis, kui need positiivsed muutused Sinu endas, mis selle võidu kätte aitasid tuua.
- Usk
 - Sa kas usud, et suudad või ei usu, mõlemal juhul on Sul õigus

3.10. Mentorlus tegudes

Mentorluse paarid ja grupid kohtuvad tavaliselt üks kord kuus. Nad võivad kohtuda ka rohkem, eriti alguses. Siiski on oluline jätta aega kohtumiste vahepeal selleks, et seedida materjale, teemasid, mida kohtumistel arutati. Kui õhustik on rahulik ja pingevaba, siis osalejad ootavad kokkusaamisi.

Nii paari- kui grupimentorluses on olemas ajagraafik kokkusaamiste korraldamiseks, nagu ka muude sündmuste, koolituste ja võrgustikutöö korraldamiseks. Koosolekud kestavad 2-3 tundi.

Kohtumiste struktuur on juba varem kokkulepitud, koosolemise käigus tehakse märkmeid. Kokkusaamistel on täpsustatud teemad ja on oluline, et kõik osavõtjad teevalmistusi. Kohtumisel on heaks alguseks alustada kergemast vestlusest, juua kohvi või karastusjooke, lobiseda. Seeläbi on kergem alustada kokkulepitud teemadega.

3.11. Koolitused

Tutvustavatel koolitustel treenitakse kõiki osavõtjaid, mentoreid ja mentiisid, eraldi. Seda selleks, et nad mõistaksid protsessi, võimalusi ja vastutust ja võtaksid omaks. Suurendatakse pühendumist tegutsemisele ja võrgustiku ehitamine saab alata.

Koolitusi organiseeritakse kogu mentorluse protsessi ajal kõigile ja ka eraldi mentoritele ja mentiidele. See on tähtis mitmetel põhjustel. Ettevõtjad peavad alati ennast ja teadmisi värskendama. Ettevõtja saab ettevõtet juhtides alati edasi areneda põhilistel teemadel. Aset leiavad muutused, mis puudutavad makse, raamatupidamist, sotsiaalseid kohustusi. Väga väärtuslik oleks tundma õppida saada teadmisi laiemalt ka majandusliku olukorra kohta, trendide kohta turul. Kõik toimuvad üritused on võrgustiku ehitamise jaoks tähtsad.

Toimuvad koolitused, mis on seotud erinevate ettevõtluse ja ärivaldkondadega, koolitused, mis puudutavad erinevaid eluvaldkondi,

naiste teemasid. Ettevõtlus on peamine teema ja fookusesse peaks võtma professionaalsete oskuste arendamise. Tähtsad koolituste teemad on turundus, rahandus- ja õigusteadusalased küsimused, tootearendus ja hinnakujundus.

3.12. Lõpetus (lõpulõök)

Lõpetus on ametlik sündmus. Võimalik, et selleks on seminar, kus mentorluses osalejad kohtuvad, arutavad saadud kogemusi, tähistavad sündmust, koos veedetud aega ja kõike saavutatut. Lõpuüritusel vaatavad mentorluses osalejad tagasi käidud teele ja arutlevad oma saadud kogemusi.

Mentorite kogemused:

Gaida

Milline on mentorluse filosoofia?

Kuidas on sellest arusaamine võimeline muutma minu elu tulevikus?

Kas põhitõed peavad vastu ka Eestis, praegusel ajal ja meie inimestega?

Kuidas olla väga hea mentor?

Need ja väga paljud teised küsimused mentorlusest paeluvad mind ja üha uusi aina tekib.

Isiklik uudishimu on peamine motiiv materjalide otsimisel. Tegelen äriaga ja paljude äripartneritega suhtlemiseks vajan lisateadmisi. Enamus partneritest on naised, oma eraelu ja individuaalse võimekusega. See aga tähendab, et tegemist on omaette sihtgrupiga teadmiste rakendamisel. Tahan rohkem teada saada, kuidas mentii jaoks olla turvaline, asjalik ja tõhus. Samas aga huvitab mind teadmiste efektiivne rakendamine kõige rohkem, sest ei tahaks ise läbi põleda, ega ka mentiid ummikusse ajada. Mentorluse filosoofia alused peaksid olema teada ka suhtlemiseks teistega. Igal pool, kus on tegemist vastutusega teiste eest, kui teised vastutavad omakorda kellegi eest, tunnen, et mentorluse tehnika on olulise tähtsusega ja aitab suhteid hoida stabiilsena.

Oma äritegevuses puutun kokku mentiidega. Ma pole ise neid enne koolitust sellisena määratlenud, aga silmad läksid lahti materjale lugedes. Isiklikult tunnen, et minu sees on suur tahtmine teisi aidata. Mind paelub situatsiooni uurimine, planeerimine ja siis protsess tegutsemisel, et jõuda püstitatud eesmärkideni. Eriti suurt rahulolu pakub mulle teiste äripartnerite edu ja nende eesmärkide saavutamine. On veel üks oluline omadus:

kannatlikkus. Naudin protsessi ja olen võimeline pikka aega vaimset töötama, et planeeritu ellu viia. Minu äris on ka nii, et osalejad peavad kõik edukad olema, sest tunded, motivatsioonid on siis läbinisti positiivse energiaga ja see omakorda viib uute edukate etappideni minu äris, uute mentiide leidmiseni.

Tihti aga puutun kokku olukordadega, kus tunnen, et midagi on veel vaja teada ja osata, et isiklikust initsiatiivist, entusiasmist ja inimloomuse tundmisest jääb väheks. See viibki materjalide otsimiseni. Ja loomulikult harjutamiseni.

Liivi

Miks ma olen mentor? Naiste säravad silmad! Ja kui veel selles säras on ka väike osa minust, siis tunnen et võiksin seda tööd söömata teha. Põnev on. Mentiidega koos arenen ka ise. Saadud kogemused kuluvad igapäevatoos nõustajana ära, mentorlus on aidanud mul mõista paremini ettevõtjate probleeme ja samal ajal mentorina „uksi avades” avan ka enese sees peidus olevaid kanaleid. Seda kokku polegi nii vähe!

Mis on muutunud senise nelja kuu jooksul grupis? Esimene mõte grupist on et nad oskavad mõelda ja teisi kuulata, igaüks on hakanud mõtlema oma probleemidele ja lahendused juba tulevad samm-sammult.

Olen kokku kogunud mõned grupi ühisarvamused ka Pärnust, mis teeb muret ettevõtjale maal. Hirmud:

1. Linnukasvatjana linnugriip
2. Ilmastikust tulenev häving
3. EU konkurendid, puudub siseturukaitse
4. Ei suuda raha puudujäägi tõttu ideid realiseerida

3.13. Järeltegevus

Juba planeerimise algfaasis võetakse plaani sisse ka kinnistamine, järeltegevused. Ka poole projekti pealt viiakse läbi tagasivaade, kasvõi pärast iga kohtumist. Tähtis on tegevusplaanist kinni hoida. Sellisel moel on võimalik sisse viia muudatusi, samas ka mentorluse protsessi tagasivaate käigus tekkinud häid kogemusi kasutada.

3.14. Raporteerimine ja hindamine

Pärast protsessi lõppu viiakse läbi hindamine, see põhineb ettevalmistatud aruannetel. Järeltegevused, raportid ja hindamine on väga lähedalt seotud, hõlmates üksteist ja toetades. Hästi elluviidud järeltegevused teevad raporteerimise ja hinnangute andmise kergemaks, samas ka palju usaldusväärsemaks.

4. Takistused

Nagu kõikides inimestega seotud tegevustes, on ka mentorluses mitmeid teadaolevaid hädaohte, mis võivad protsessi läbiviimist häirida.

Kõigepealt ebarealistlikud ootused protsessist. Mentor ei saa olla päästjaks, kes suudab kõike teha. Ta on juht, kes osutab suunale teel, kes peatab algaja tegutseja/mentii, et mõtteid mõelda, kes paneb ettevõtja mõistma, et vastutus lasub tal endal. Üksteise austamine on heaks tagatiseks.

Mentor ja mentii/mentiid ei saa omavahel läbi, inimestevaheline keemia on selline, et inimesed lihtsalt ei mõista üksteist. See on väga tähtsaks põhjuseks, miks kokkusobitamise faasis on vaja selgitada välja isiksuslikud omadused, kui võimalik, kasutada selleks usaldusväärseid meetodeid, ja kui pole võimalik, siis toetuda instinktidele.

Tööpõhimõtted ja sihteesmärgid pole osavõtjatele piisavalt selged. Printsipi peab käsitlema avakoolitustel, neid mitte ainult ei esitleta vaid ka arutletakse nende üle, ka mentorluse protsessi keskel/käigus.

Konfidentsiaalsuse kriis. See on ülalpool mainitud küsimuste tagajärjeks. Kui lootused on väga kõrged, märkad sa varsti nende ebarealistlikkust ja esimene reaktsioon on pettumine. Kui sa ei tea töö põhimõtteid ja suunitlusi, kasutad enda omi, mis on kaugel nendest, milles olete kokku leppinud, on teoreetilised ja pole ka pühendunud.

„Pole piisavalt aega”. See tähendab tegelikult seda, et kellel pole piisavalt aega, see pole ka piisavalt pühendunud: mentorlus pole piisavalt tähtis tegevus osaleja jaoks, tal on palju muid asju, mida veel teha.

Mentii on passiivne. Põhjuseks võib olla eelpool mainitud pinnapealne pühendumine, ebareaalsed eesmärgid, ka liigne tagasihoidlikkus. Sellise käitumise põhjuseid peaks arutama. Koordinaator on see inimene, kelle vastutuseks on tagada, et grupp või paar töötaks hästi.

Mentii on ettevaatlik või isegi kardab mentorit. Kokkusobitamise faasis peaks sellised tasakaalutused üles leidma, selleks, et neist hoiduda või nendega tegeleda. Mentor ja koordinaator peaksid võimalikud takistused mentiiga läbi arutama.

Mentori patroneeriv (üleolev) suhtumine.

Selleks, et takistustega toime tulla, et komistuskive vältida ja tagada kindel turvalisus edukaks mentorluseks on

- motiveeritud mentiid
- kogunud mentorid
- hästi koostatud grupid
- hästi struktureeritud kohtumised

Tagasivaade FEM projekti mentorluse tööpakki

- mentorgrupid
- mentorpaarid

Häid näiteid

- Mentorluse laager Peipsi ääres 12.-13. august 2006
- teemaks: Eneseusk abiks eesmärkideni jõudmisel
- Töö ja pereelu ühitamine, lapsed laagris
- Laenatud vanaema ja vanaisa Võrumaalt

Mentorid jagunesid ettevalmistuselt

- Koolitatud ja töötavad grupiga
- Töötavad grupiga, ilma eelneva koolitusega
- Koolitusega kuid grupita
- Vabatahtlikud kes on osalenud ühekordselt

Mentorgruppide kooskäimise vajadus on olnud erinev

- Suur soov ja vajadus kooskäimiseks
- Käib koos ,leigelt
- Käib koos , kuid puudub sünergia
- Puudub vajadus igakuisteks kohtumiseks

Ideereisid lähtuvad vajadusest näha teiste ettevõtjate tegevust

- Lähinaaber
- Regiooninaaber
- Teises Eesti servas
- Naaberriigis Lätis, Soomes

Ideereiside tulemus

- Võrdlusmoment
- Positsioneerimine
- Kontaktid
- Koostöö
- Võrgustikud
- Vajaduste välja selgitamine
- Ühiskoolitused
- Ettevõtja hoiakute muutus
- Ettevõtte areng

Mis on toimunud

- Kohtumine kolleegidega teistest projektiriikidest igal poolaastal
- Soomes Kajaanis
- Eestis Palmses
- Lätis Skaistkalnes
- Poolas Lebas
- Eestis Pärnus
- Norras Oslos
- Rootsis Malmös
- Norras Bergenis

- Norras Skanevikes
- Leedus Panevezyses

Kohtumised kolleegidega teistest projektidest

- Tartu Atlantis, EAS esindaja 2004
- Tallinn EAS, Mentorite ja mentiide koolitus 2005
- Tallinna mentorklubi külastus 2005
- Kohtumine Tallinna Linna Ettevõtlusametis FEM-projekti mentorluse tööpaki esindajatega (Soome, Läti, Norra, Rootsi, Poola 2005)
- Osalemine Leader-projekti seminaridel Võrus 2005 ettekandega ja Tartus lõpuseminaril 2005
- Tallinn EAS 2007

Grupid

- Mäetagusel
- Pärnumaal
- Raplamaal 2 gruppi
- Saaremaal
- Võrumaal 2 gruppi
- Põlvamaal
- Viljandimaal

Valmisolek jätkutööks

- osalenud mentiid on valmis olema jätkuprojektides mentorid
- osalenud mentorid on valmis töötama vabatahtlikuna ka uutes projektides
- tekkinud võrgustikud on jätkusuutlikud
- koostöötahe on säilinud

Valmisolek ja soov

- Olla tugiisik
- Mentor
- Nõustaja
- Koostööpartner
- Koolitaja
- Osaleda teistes riikides mentorluse teemalistes projektides

Tagasiside gruppide tööst

Gruppides osalenud naised olid peamiselt füüsilisest isikust ettevõtjad (FIE). Tegevusalade lõikes domineerisid põllumajanduse (loomakasvatus, taimekasvatus, linnukasvatus, marjakasvatus, maitsetaimekasvatus), käsitöö ja turismiga seotud tegevusalad. Enamikel juhtudel olid ühes grupis koos naised väga erinevatelt tegevusladelt. Oli ka naisi, kes alles planeerisid või alustasid ettevõtte loomist.

Mentorgruppides läbiviidud küsitluse põhjal selgitati välja mentorite ja mentide hinnangud grupis töötamisele, toodi välja, mis grupitöös meeldis ja mis jäi puudu ning anti ülevaade vajadustest ja soovidest, mis mentrogrupiga seoses ilmnemid.

Mentide vajadused, mida soovitakse grupitööst saada või missugust kasu leida, võib laias laastus jagada kolme gruppi:

1. Hüved enese arendamiseks – lobby-treening, suhtluskoolitus, stiilianalüüs, enesemüük, avardada silmaringi, saada uusi kogemusi-teadmisi, unistus olla ise oma aja peremees, teadmised, kuidas olla efektiivne
2. Hüved oma ettevõtte arendamiseks – õppida müügitööd, turundamist alates sihtruppide määratlemisest kuni reklaamini, kodulehekülje tegemist, saada teadmisi oma spetsiifilises tegevusvaldkonnas, kujundaja abi kauba väljapanekul, ideede kriitiline analüüs, teadmised raamatupidamisest, maksundusest, rahastusvõimalustest, projektidest, lisateenuste planeerimisest, teadmised erinevatest kultuuridest, kuidas muuta oma senist tegevust, kuidas teha FIE OÜks
3. Hüved koostöö arendamiseks – äripartnerite leidmine meilt ja mujalt, koostöösoovid ja -pakkumised (giidi teenused, lisateenused, loodusmatkad jne), sarnaste probleemidega kokkupuutunu kogemused, isik, kes suudab kaasa mõelda minu ideedele, inimene, kes julgustaks, nõuandeid koostöö vallas,
4. Positiivsena ilmnemine, et ei mõeldud ainult enda peale, vaid oli ka palju inimesi, kes olid valmis teisi toetama - toetada oma oskuste ja ideedega ka teisi, teada saada, kuidas aidata inimesi, kellel on potentsiaali, kuid kes ise seda ei usu

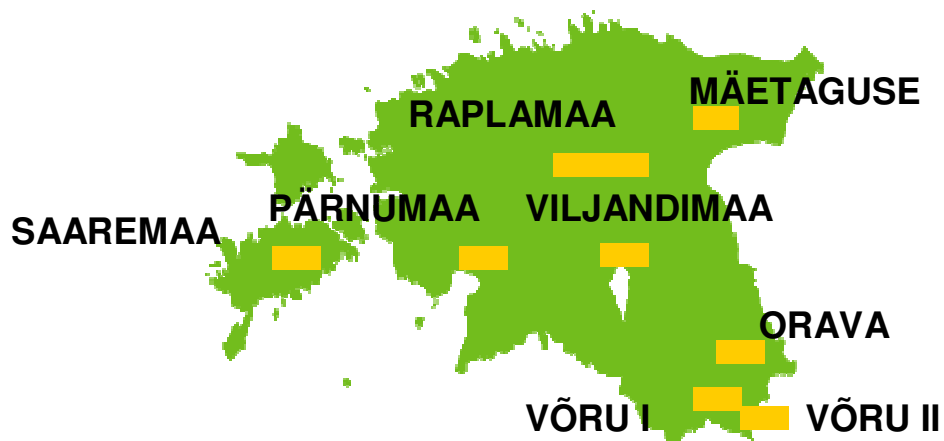
Grupitööst saadav rahulolu oli osalejate seas päris suur. Toodi välja rahulolu mõjutanud tegureid, mis olid seotud nii endaga kui teistega:

1. Subjektiivsed ehk osaleja endaga seotud tegurid (olid seotud ka sellega, missugust kasu grupitööst saadi) – uus kogemus, arendav, palju uusi ideid, julgus ja jõud edasimõtlemiseks, mõistmine, et lahendused on olemas, mõistetakse, mis varem on valesti tehtud, palju vajalikku infot, jõuti selgusele, kuidas edasi minna, palju uusi kontakte, häid ideid ettevõtlusele, palju häid nõuandeid, aitas iseennast mõista, võinmalus end teistega võrrelda, võimalus näha ennast ja teisi samas olukorras olevat
2. Objektiivsed ehk teiste grupis osalejate ja keskkonnaga seotud tegurid – meeldivad kaaslased grupis, konkreetsete teadmistega inimesed, mentorluse idee, energiline ja humoorikas õhkkond, asjatundlik ja särav mentor, suurepärase teema edasiandmine, ärksad inimesed, meeldiv ja hubane ruum, kõik otsisid kontakti, alustava ja tegutseva ettevõtja vajalik kooslus
3. Palju toodi välja ka grupi edasiarendamisega seotud võimalusi või tulevikuplaane – soov, et asi läheks edasi, saadi kinnitus MTÜ moodustamiseks, kindlustunne ja toe saamine mentorluse projektidest ka edaspidi, soov grupiga edasi tegutseda, koostööväljundid oma äri heaks

Negatiivsetest külgedest, mis oleks grupitöös võinud paremini olla, toodi peamisena välja asjaolu, et info ei jõudnud kohale, milles osaliselt peeti süüdlaseks grupitöö liiga kiiret tempot – tundmatu lähenemine, ei saanud kõikidele küsimustele vastuseid, ajaliselt oleks võinud pikem olla, aega mõtlemiseks oli vähe, analüüsimate jäi ringküsitlus. Teisest küljest aravati, et info edastamist takistab ka inimeste erinev vastuvõtlikkus – kõik ei mõtle kaasa, oldi veidi hajevil, esialgu jäi jutt veidi segaseks, ebakindlus endas, raske jälgida, keskenduda, vähene konkreetne

Üksikutes hinnangutes kõlasid ka arvamused, et mentorluse üldinfot pakuti liiga palju, mis ei olnud nii huvitav, grupi mõte jäi ähmaseks, grupiliikmetel olid erinevad ootused, häiris külm ja kajav ruum, mõned grupikohtumiste korralduslikud aspektid (materjal paberil oleks võinud kaustas koos olla, liiga hiline info grupitöö toimumisest).

Hetkel tegutseb üheksa mentorguppi üle Eesti



Mentorpaarid tegutsevad Valgamaal, Harjumaal, Raplamaal, Viljandimaal ja Pärnumaal