

Kesämentoroinnin opas

Duodecimin 2021 kesämentoroinnin ohjausryhmä (päivitetty 2025)

Katariina Seittenranta
Marja-Liisa Sumelahti
Sara Ingalsuo
Marco Sabell
Roosa Hallikainen

Sisällys

Johdanto	3
Taustaa	3
Yleistä kesämentoroinnista	4
Kesämentorointi	5
Kenelle kesämentorointi on suunnattu?	5
Kesämentorointi lyhyesti	5
Mentorointia pienryhmissä	6
Miten ryhmät on muodostettu?	6
Viestintä kesämentoroinnissa	7
Esimerkki ryhmän viestinnästä	7
Mentorointitapaamisten järjestäminen käytännössä	9
Tapaamisten sijoittuminen	9
Tapaamisten frekvenssi	9
Tapaaminen etäyhteyksin	9
Mentoroinnin aikataulu	10
Yksittäisen tapaamisen sisältö	11
Reflektio mentoroinnissa	13
Kompastuskivet	14
Ryhmän sisäinen dynamiikka ei toimi	14
Mentoreilta loppuu virta	14
Aktorin mielenterveys voi olla koetuksella	14
FAQ	16
Kesämentoroinnin yhteystiedot	17

Johdanto

Taustaa

Keväällä 2020 COVID-19-pandemia aiheutti laajoja muutoksia niin terveydenhuoltoon kuin koko yhteiskuntaan. Lähiopetuksesta siirryttiin etäopetukseen ja potilaskontaktit vähenivät, mikä sai Suomen Medisiinariliiton huolestumaan kevään kliinisen opetuksen riittävydestä. Myös kesätyöpaikkojen mahdollisuudet tarjota laadukasta senioritukea mietityttivät. Näistä syistä Medisiinariliitto ryhtyi pohtimaan, mitä medisiinarijärjestö voisi tehdä helpottaakseen kokonaistilannetta niin kandiin kuin seniorienkin näkökulmasta.

Huhtikuussa 2020 Medisiinariliitto päätti järjestää neljännen ja viidennen vuosikurssin kandeille ylimääräistä tukea tulevaksi kesäksi. Projektin käynnistettiin nopealla aikataululla, ja saatettiin päätökseen elokuun 2020 loppuun mennessä. Medisiinariliitto sai tukea erityisesti Nuorten Lääkärien Yhdistykseltä sekä Lääkäriseura Duodecimilta.

Positiivinen palaute ja suuri osallistujamäärä johtivat lopulta siihen, että kesämentorointi haluttiin vakiinnuttaa osaksi Suomessa työskentelevien kesäkandien kesäaikaista tukiverkostoa. Duodecimissa seuran oma mentorointityöryhmä oli toiminut jo useamman vuoden ajan, ja Duodecim toimintaan paremmin ja mentoroinnin kehittymisellä on siellä vakaammat olot. Näin ollen Duodecim haluaa jatkaa kesämentorointihanketta yhdessä Medisiinariliiton ja Nuorten Lääkärien Yhdistyksen kanssa.

Yleistä kesämentoroinnista

Kesämentoroinnin tavoitteena on tarjota neljännen ja viidennen vuosikurssin kandidaateille ylimääräistä tukea kesätöiden ajan. Mentoreiksi on haettu niin viidennen vuoden kandeja kuin valmiita lääkäreitäkin. Vitosen kandit voivat toimia nelosen kandiin mentoreina.

Mentoroinnista vastaa Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, ja vahvan tukensa antaa 'mentoroinnin guruksikin' tituleerattu iho- ja sukupuolitautilien erikoislääkäri, lääkärikouluttaja ja työnohjaaja Outi Kortekangas-Savolainen. Yhteistyötä tehdään lisäksi Suomen Medisiinariliiton ja Nuorten Lääkäreiden Yhdistyksen kanssa.

Mentorointi toteutetaan ryhmissä, joihin kuuluu kaksi mentoria ja optimaalisessa tilanteessa 4–6 aktoria eli mentoroitavaa. Ryhmät muodostetaan toukokuussa. Ryhmänvaihto pyritään tarpeen mukaan mahdollistamaan.

Mentoreiden ohjauksesta vastaa Outi Kortekangas-Savolainen. Keväällä 2021 Duodecim toteutti kolmiosaisen Lääkärit mentoroivat –webinaarisarjan, joka Duodecimin verkkosivuilta löytyvine tallenteineen toimii myös kesämentorien koulutusmateriaalina.

Kesämentorointi käynnistetään kaikkien osallistujien voimin toukokuussa yhteisellä infotilaisuudella. Tavoitteena on, että ryhmämentorointi päästään käynnistämään toukokuun aikana ja mentorointiryhmä tapaa kesän ajan säännöllisesti etäyhteyksin. Kesämentoroinnin ohjausryhmä tarjoaa mentoreille tukea mahdollisissa ongelmatilanteissa koko kesän ajan. Ohjausryhmään voi olla yhteydessä [erillisen lomakkeen kautta](#), ja kaikkiin lomakkeen kautta esitettyihin kysymyksiin pyritään vastaamaan 48 tunnin kuluessa.

Kesämentoroinnissa noudatetaan yleistä huolellisuutta henkilötietojen käsittelyssä.

Kesämentorointi

Kenelle kesämentorointi on suunnattu?

Kesämentorointi on kohdennettu neljännen ja viidennen vuosikurssin kandidaateille, jotka työskentelevät ensimmäisiä kesiään lääkärintähtinä. Mentoriksi voi ilmoittautua kuka tahansa nuorempien kollegojen tukemisesta kiinnostunut vitosen kandi tai valmistunut lääkäri. Vitosen kaudit voivat toimia siten sekä mentoreina että aktoreina.

Kesämentorointi lyhyesti

Mentorointi on parhaimmillaan...

- Kiinteä osa lääkäriksi kasvamista
- Vertaistukea työssä jaksamisen edistämiseksi
- Yksi väylä purkaa tunteja
- Mahdollisuus luoda uusia kollegakunnan sisäisiä tuttavuuksia
- Ihan mitä ryhmä itse keksii!

Mitä mentorointi ei ole?

- Medisiinisten kysymysten ratkomista; se tapahtuu seniorien kanssa työpaikoilla.
- Mielenterveyden sairaanhoitoa. Tällaista tukea tarjoavia tahoja ovat mm. YTHS, työterveydenhuolto ja Lääkäriliiton luottamuslääkärit. Näistä lisää omassa kappaleessaan.
- Mentorin ei tarvitse olla ohjaamisen ammattilainen, vaan jokainen osallistuu omalla panoksellaan tukeakseen nuoremman kollegan kasvua lääkäriksi.

Mentorointia pienryhmissä

Kesämentorointi toteutetaan ryhmämentorointina. Pienryhmien on tarkoitus muodostua kahdesta mentorista ja 4–6 aktorista.

Ryhmämentoroinnin lisäksi mentorit voivat tarjota aktoreilleen mahdollisuuden myös henkilökohtaiseen yhteydenottoon ja yksilömentorointiin.

Miten ryhmät on muodostettu?

Jokaisessa mentorointiryhmässä aktorit ovat samassa vaiheessa opintoja ja ovat töissä samankaltaisissa työpaikoissa. Lisäksi huomioon on pyritty ottamaan aktoreiden toive mentorointitapaamisten tiheydestä. Tavoitteena on lisäksi ollut, että jokaisessa ryhmässä aktoreita olisi useammasta eri lääketieteellisestä tiedekunnasta.

Kullekin aktorijoukolle mentoripari on valittu mentorien kesäaikainen käytettävyys sekä mentorien aiempi työkokemus huomioiden. Osassa nelosen kandeista muodostuvista ryhmistä toinen mentoriparista on viidennen vuoden kandi, joka toimii mentorina yhdessä kokeneemman kollegan kanssa.

Mentorien erikoisaloja tai uran tarkempaa vaihetta ei ole tarkoituksella huomioitu, sillä mentoroinnissa kyse on koko ammattikuntaa koskettavien kysymysten pohtimisesta.

Viestintä kesämentoroinnissa

Mentoroinnin virallinen projektiviestintä toteutetaan sähköpostitse. Puhelinnumeroiden ja muiden yhteystietojen jako tapahtuu mentorointiryhmissä oman halukkuuden mukaan.

Kun mentorointiryhmät on muodostettu, mentorit saavat kesämentoroinnin ohjausryhmältä sähköpostitse tiedon omasta ryhmästään ja sen jäsenistä sähköpostiosoitteineen. Näin mahdollistetaan ryhmän sisäisen yhteydenpidon alkaminen ja ensimmäisen ryhmätapaamisen ajankohdasta sopiminen.

Ryhmällä on itsellään valta valita ne viestintäkanavat, joita se haluaa käyttää kulloisessakin tilanteessa. Pikaviestimet, kuten WhatsApp, voivat soveltua ryhmän sisäiseen viestintään sähköpostia paremmin. WhatsAppia käytettäessä ryhmän kannattaa sopia pelisäännöt viestien lähettämisaikajankohdista, sillä monelle WhatsApp toimii muutoinkin arkisen viestinnän kanavana ja esimerkiksi ilta-aikaan laitettut viestit voivat häiritä ryhmäläisiä puolin ja toisin.

Esimerkki ryhmän viestinnästä

Alla on esitetty yksi hyväksi havaittu vaihtoehto mentorointiryhmän sisäiseen viestintään.

1. Mentorit vastaanottavat kesämentoroinnin ohjausryhmältä sähköpostiviestin, josta käy ilmi ryhmän kokoonpano. Tässä vaiheessa ryhmän kokoonpanoon on mahdollista tehdä pyynnöstä muutoksia.
2. Mentoripari luo keskusteluyhteyden (aluksi sähköpostitse) ja etsii kalentereistaan muutamia sopivia ajankohtia ryhmän ensimmäiselle tapaamiselle.
3. Mentoripari lähettää aktoreilleen sähköpostitse yhteisviestin, jossa todetaan seuraavaa:
 - Molempien mentorien lyhyt esittely (liitteeksi kuvat)
 - Sopivien tapaamisaikojen kartoitus ryhmän kesken esim. Doodle-kalenterisovelluksen avulla
 - Tässä vaiheessa hyvä saada sovituksi vähintään kaksi tapaamista
 - Ryhmän sisäisen viestinnän periaatteet
 - Mitä kanavaa käytetään ja millaiseen tarkoitukseen (esim. linkki yhteiseen WhatsApp-ryhmään)

- Mikä on etäkokousovellus, jota mentorointitapaamissa käytetään (esim. Zoom tai Teams)
 - Voiko mentoreihin olla yhteydessä tapaamisten ulkopuolella ja miten se tapahtuu (ryhmän kesken / henkilökohtaisesti / anonyymisti)
 - Ensimmäisen tapaamisen sisältö
 - Tutustumista ja jonkin vapaavalintaisen aiheen käsittelyä
 - Aktorien ja mentorien toiveita ja odotuksia mentoroinnista
 - Mentorien yhteystiedot
4. Ensimmäisen tapaamisen ajankohdasta viestiminen ja mentoroinnin käynnistyminen

Mentorointitapaamisten järjestäminen käytännössä

Tapaamisten sijoittuminen

Osa ryhmistä aloittaa toimintansa jo toukokuussa, osa vasta kesäkuussa. Ryhmissä on lisäksi yksittäisiä aktoreita, jotka ovat toivoneet mentoroinnin alkavan vasta heinäkuussa. Osassa ryhmistä aktorit eivät ilmoittautumisvaiheessa ole kokeneet tarvetta elokuun tapaamisille, mutta aktoreiden ajatuksia kannattaa tiedustella ryhmän kesken vielä uudelleen myöhemmin kesällä.

Tapaamisten frekvenssi

Mentorointiryhmät on pyritty muodostamaan siten, että yhdessä ryhmässä aktoreilla olisi mahdollisimman samankaltainen toive mentorointitapaamisten tiheydestä. Ryhmät on karkeasti luokiteltu niihin ryhmiin, joissa aktorit toivovat ainakin yhtenä kesäkuukautena viikoittaisia tapaamisia, sekä niihin ryhmiin, joissa aktorit toivovat tapaamisten toteutuvan enintään kerran kahdessa viikossa. Tapaamisten frekvenssistä on kuitenkin hyvä sopia ryhmän kesken vielä ensimmäisen tapaamisen yhteydessä.

Tapaaminen etäyhteyksin

Tärkeää on valita mentoriparille parhaiten soveltuva etätapaamisalusta. Mentoroitavia kandeja on suositeltavaa tarvittaessa käyttää käytännön järjestelyissä apuna, sillä kaikilla kandeilla on paljon kokemusta etätyöskentelystä. Teknisesti helpoimmat ja parhaiten toimivat sovellukset ovat Zoom ja Teams. Vaihtoehtoina on mm. Google Meet ja Skype. Alkuvaiheessa Duodecimin toimisto voi auttaa sovellusten käyttöönotossa, jos haasteita ilmenee.

Aktoreita on hyvä kannustaa suhtautumaan etätapaamisiin aivan kuten lähitapaamisiin. Ruudun äärelle tulisi malttaa pysähtyä. Suositeltavaa on osallistua tapaamisiin sellaisella laitteella ja sellaisessa paikassa, että kameran käyttäminen on mahdollista. Videokuvan lähettäminen on ainut tapa osoittaa ilmein ja elein kuuntelevansa toista aktiivisesti. Tämä on erityisen tärkeää ensimmäisellä mentorointikerralla, kun ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa.

Mentoroinnin aikataulu

Doodle

<https://doodle.com/en/>

Doodle on selainpohjainen ilmainen kalenterisovellus, jolla on yksinkertaista selvittää isommalle joukolle sopiva tapaamisajankohta. Etuna on se, että mentorit voivat keskenään valita ryhmäläisille ehdotettavaksi muutaman ajankohdan, joista aktorit pääsevät Doodlen välityksellä äänestämään heille parhaiten sopivan ajan. Näin eniten ääniä saanut aika voidaan lukita ja välttää useilta viesteiltä ajankohtaa sovittaessa. Tärkeää on asettaa aikaraja, jolloin Doodle tulisi olla täytettynä. Jos kysely on pitkään auki, ryhmäläisten kalentereihin ehtii herkästi ilmaantumaan päällekkäisyyksiä.

Aikatauluun sitoutuminen

Jokaisen tapaamisen osalta on mentorilla oikeus vaatia aktorien sitoutumista. Toki yksittäistapauksissa joustavuutta ja armeliaisuutta on hyvä löytyä. Mentorointitapaamisten aikataulu kannattaa luoda siten, että jokaisella tapaamiskerralla esimerkiksi ensimmäinen tunti on se osuus, johon kaikkien toivotaan osallistuvan. Lisäksi jokaisella tapaamiskerralla on suositeltavaa olla tiedossa jo vähintään kaksi seuraavaa tapaamista, jolloin ryhmäläisten sitoutuminen mentorointiin paranee.

Esimerkkiohjelma – touko-kesäkuun vaihteessa aloittava ryhmä

Vko 21-22 = Viikko 1

- Ensimmäinen mentorointitapaaminen
 - Ideaalitilanteessa ensimmäinen tapaaminen ennen aktorien ensimmäistä työpäivää
- Viestittelyä ensimmäisten työpäivien ja -viikkojen herättämistä ajatuksista

Viikko 2-6 (heinäkuun alkuun saakka)

- Tapaaminen viikoittain
- Keskusteluyhteyden ylläpitäminen myös tapaamisten välillä

Viikko 7-10

- Tapaaminen kerran viikossa tai kahdessa
- Keskusteluyhteyden ylläpitäminen myös tapaamisten välillä

Viikko 11-12

- Mentoroinnin lopputapaaminen

Tulevaisuudessa

- Yhteydenpidon jatkaminen myös säännöllisten tapaamisten päätyttyä
- Ryhmän yhteinen livetapaaminen?

Yksittäisen tapaamisen sisältö

Ensimmäisten tapaamisten suunnitteluun kannattaa panostaa, sillä näin kesän ryhmätyöskentely saa hyvän startin. Kun ryhmän keskuuteen tutustumisen myötä muodostuu avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, ryhmäläiset tuovat omia kokemuksiaan matalalla kynnyksellä esiin ja loppuvaiheessa keskustelu etenee jo lähes omalla painollaan.

Tapaamisiin kannattaa varata valmiiksi jokin erillinen aihe, josta on hyvä viestiä etukäteen myös aktoreille. Näin mentorilla on mahdollisuus suunnata keskustelua, jos se ei itsestään ota tuulta purjeisiin. Lisäksi näin voi mentorina itse valmistautua tapaamiseen jollakin omakohtaisella tarinalla.

Palautteen perusteella tapaamisten tärkein anti aktoreille on toisilta kandeilta saatava vertaistuki sekä se, että omia kokemuksiaan ja kommelluksiaan kesän varrella pääsee jakamaan kollegojen kanssa. Kun ymmärtää, että myös muille sattuu ja tapahtuu, on helpompi suhtautua myötätuntoisesti omiin tekemisiinsä. Tähän osuuteen kannattaakin varata riittävästi aikaa jokaisen tapaamisen yhteydessä.

Aihe-ehdotukset

Alla on esitetty esimerkkejä mentorointitapaamisissa käsiteltävistä aiheista satunnaisessa järjestyksessä:

- Uusi työpaikka, perehdytys
- Omat vahvuudet ja heikkoudet potilastyössä
- Vastuunotto ja epävarmuuden sietäminen, virheet
- Asiantuntijuus, tiedonhaku, "En tiedä"
- Moniammatillisuus, kollegiaalisuus ja johtajuus
- Hyvinvointi ja voimavarat
- Ohjaussuhde ja konsultointi
- Vaikeat vuorovaikutustilanteet potilastyössä (potilaat ja omaiset)
- Paineensietokyky, akuuttitilanteet, valmius toimia nopeasti
- Hoidonrajaukset, hoitotahto ja kuoleman kohtaaminen
- Ajanhallinta, kiire, ylityöt

Esimerkkitapaaminen - ensimmäinen tapaaminen

1. Kaikki esittäytyvät: mentorit aloittavat
 - Pohjana valmiiksi mietityt helpot kysymykset:
 - Kuka on (opiskelukaupunki, harrastukset yms.)
 - Mitä on aiemmin tehnyt
 - Missä on nyt töissä
 - Mitä odottaa mentoroinnilta
 - Onko jo aloittanut töissä
 - Voi kertoa mahdollisesti ensimmäisistä työpäivistään tai vaihtoehtoisesti, mitä odottaa kesältä tai mikä jännittää
2. Mentorit kertaavat pelisäännöt
 - Luottamuksellisuus!
 - Viestintäkanavista sopiminen
 - Tapaamiset tulee priorisoida ja ilmoittaa ajoissa, jos ei pääse osallistumaan
3. Aikataulun salliessa yleisemmän aiheen käsittely ja/tai mentorien jakamia kokemuksia
4. Seuraavien tapaamisen sopiminen (aiemmin lähetetyn Doodlen perusteella)

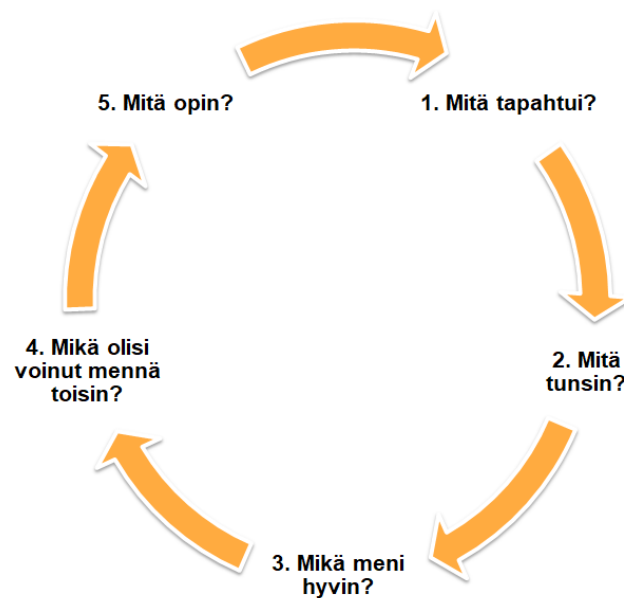
Esimerkkitapaaminen – muut tapaamiset

1. Kuulumiskierros
2. Ennalta valittu aihe tai ryhmästä nouseva aihe
3. Riittävästi aikaa kandiin omille kokemuksille
 - ”Hei, onko joku kokenut vastaavanlaista?”
 - Mentorien tehtävänä huomioida kaikki ryhmäläiset
4. Seuraavan tapaamisen sopiminen

Reflektio mentoroinnissa

Reflektio on omien kokemusten ja siihen liittyvien ajatusten ja tunteiden pohdintaa ja liittyy siksi kiinteästi mentorointiin. Reflektiota voi harjoittaa itsenäisesti tai ohjatusti – esimerkiksi mentorin ohjaamana.

Alla on esitetty yksinkertaistettu versio reflektiosyklistä, jota mentori voi roolissaan hyödyntää aktoreiden jakaessa omia kokemuksiaan ryhmälle. Reflektioprosessin jakaminen viiteen vaiheeseen helpottaa pohdinnan kohteena olevan tapahtumaketjun jäsentelyä. Vaikka reflektiossa perinteisesti tarkastellaan (lähi)menneisyyden tapahtumia, reflektiossa tavoitellaan oppimista ja siksi katse on jo vahvasti tulevassa.



Kompastuskivet

Ryhmän sisäinen dynamiikka ei toimi

Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on olemassa aina se mahdollisuus, että henkilökemiat eivät kohtaa yhteisiä tavoitteita edistävällä tavalla. Tällöin tilanne on tärkeää tunnistaa mahdollisimman varhain. Kesämentoroinnin ohjausryhmään voi tällöin olla yhteydessä [yhteydenottolomakkeen kautta](#). Näin tilanne pyritään yhdessä ratkaisemaan kaikkien osapuolten eduksi.

Mentoreilta loppuu virta

Tällaisessa tilanteessa on tärkeää uskaltaa pyytää apua. Yhteydenottolomakkeen kautta kesämentoroinnin ohjausryhmä on tavoitettavissa koko kesän ajan juuri tämänkaltaisia tilanteita varten. Mentorointi ja nuorempien kollegojen tukeminen ei saa missään nimessä olla uhkaamassa omaa hyvinvointia.

Aktorin mielenterveys voi olla koetuksella

Kyseessä on todellinen ja varsin mahdollinen ongelma. Alle on listattu tahoja, joihin aktori voi tällaisessa tilanteessa olla yhteydessä. Mentorin tehtävä ei ole toimia kandin lääkärinä tai terapeutina, vaan tärkeintä on rohkaista kandia tunnistamaan oman jaksamisensa rajat ja hakemaan tarvittaessa ulkopuolista apua.

YTHS

Suomessa opiskeleville kandeille niin psyykkiseen kuin somaattiseenkin terveyteen liittyvissä kysymyksissä apua tarjoaa Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiöltä. YHTS palvelee opiskelijoita koko kesän ajan. Riippuen opiskelupaikkakunnasta ja kesätyöpaikan sijainnista saa YTHS-toimipisteistä lisätietoa säätiön nettisivuilta: <https://www.yths.fi>

Työterveyshuolto

Jokaisella kesäkandilla on oikeus lakisääteiseen työterveyshuoltoon siinä missä kellä tahansa työntekijällä. Moni pätkätyöntekijä ei ole tästä oikeudesta tietoinen ja onkin tärkeää, että mentori tarvittaessa rohkaisee aktoriaan hakeutumaan työterveyshuollon palveluiden piiriin.

Luottamuslääkärit

Lääkäriliitto on koonnut luottamuslääkäriverkoston, jonka tavoitteena on tukea lääkäreitä hakemaan apua terveyteensä liittyvissä ongelmissa. Toiminnan pääpaino on apua tarvitsevan lääkärin ongelmien selvittelyssä sekä mahdollisten tutkimusten tai hoidon käynnistämisessä. Luottamuslääkäreiltä saa neuvoa myös kuntoutukseen hakeutumisessa. Toiminta on ehdottoman luottamuksellista. Luottamuslääkärien yhteystiedot löytyvät [sivuston yhteystiedoista](#) (vaatii Fimnet-kirjautumisen).

Lääkäriyönohjaajat

Lääkäriyönohjaajien palvelut ovat maksullisia mutta erittäin hyödyllisiä ja suositeltavia. Lääkäriyönohjaajien yhteystiedot löytyvät niin ikään Lääkäriliiton nettisivuilta.

FAQ

- Täytyykö molempien mentorien osallistua jokaiseen tapaamiseen?
Tämä ei ole välttämätöntä. Parityöskentelyn on tarkoitus mahdollistaa se, että mentoripari voi halutessaan jakaa vastuuta. Tutustumiskerralla molempien mentorien on kuitenkin hyvä osallistua tapaamiseen.
- Voiko kandi ottaa minuun suoraan yhteyttä?

Voit halutessasi tarjota aktoreillesi mahdollisuuden ottaa sinuun yhteyttä myös henkilökohtaisesti. Moni aktori arvostaa tällaista tukea varmasti suuresti. Pakollista tämä ei kuitenkaan ole.

- Voiko ryhmää vaihtaa?

Ryhmäkokoonpanojen muuttaminen on mahdollista koko kesän ajan, mikäli tälle ilmaantuu tarvetta.

Eteen voi tulla tilanne, jossa mentorien välinen yhteistyö ei suju optimaalisella tavalla, jolloin on ehdottomasti aktorien etu, että ryhmäkokoonpanoja muutetaan. Yhtä lailla joku aktoreista voi syystä tai toisesta olla sopimaton omaksi mentoroitavaksi. Kesämentorointiin ilmoittautuu uusia mentoreita mukaan kaiken aikaa, minkä ansiosta ryhmän vaihtaminen on mahdollista.

Samaan tapaan kandeilla on mahdollisuus pyytää ryhmänvaihtoa, jos omalle kohdalle sattuu sellainen ryhmä, jossa he eivät viihdy tai koe voivansa toimia. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kemiat eivät aina kohtaa, eikä tätä kannata ottaa lainkaan henkilökohtaisesti.

- Voinko jäädä kesken pois?

Kesämentorointi toimii vapaaehtoisvoimin, ja poisjääminen on joissain tapauksissa vääjäämätöntä. Tällöin on syytä ottaa yhteyttä kesämentoroinnin ohjausryhmän jäseniin ja sopia, miten pois jättäytyminen käytännössä toteutetaan. **Kenenkään ei ole syytä vaarantaa omaa hyvinvointiaan mentorina toimiessaan!**

Kesämentoroinnin yhteystiedot

Ota yhteyttä päivystävään työryhmän jäseneseen tämän linkin takaa avautuvan lomakkeen avulla:

<https://forms.gle/za7ZLrUbjf5W9str5>