



# Kesämentoroinnin opas

Duodecimin kesämentoroinnin ohjausryhmä 2026

Katariina Seittenranta  
Sara Ingalsuo  
Ilari Ryhänen  
Nea Kalenius  
Marco Sabell  
Roosa Hallikainen

Päivitetty 27.4.2026

## Sisälllys

Johdanto .....	3
Yleistä kesämentoroinnista .....	4
Mitä kesämentorointi on? .....	4
Kenelle kesämentorointi on suunnattu? .....	4
Etämentorointia pienryhmissä .....	5
Miten ryhmät on muodostettu? .....	5
Kesämentorointi käytännössä .....	6
Koulutusta ja tukea pitkin kesää .....	6
Mentorointia toukokuusta elokuuhun .....	6
Kesämentoroinnin alkaminen .....	7
Etätapaamisten järjestäminen .....	7
Mentorointitapaamisten aikataulu .....	7
Tapaamisten sisältö .....	8
Esimerkkejä mentoroinnin tueksi .....	9
Esimerkki ryhmän viestinnästä .....	9
Esimerkki kesämentoroinnin aikataulusta .....	10
Esimerkki tapaamisten sisällöstä .....	11
Reflektio mentoroinnissa .....	12
Kompastuskivet .....	13
Jos ryhmän sisäinen dynamiikka ei toimi .....	13
Jos aktori ei sitoudu sovittuihin tapaamisiin .....	13
Jos mentorilta loppuu virta .....	13
Jos aktorin terveydestä herää huoli .....	14
Usein kysytyt kysymykset .....	15
Kesämentoroinnin yhteystiedot .....	15

## Johdanto

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. Projekti käynnistettiin nopealla aikataululla ja saatettiin päätökseen elokuun 2020 loppuun mennessä. Medisiinariliitto sai tukea Nuorten Lääkärien Yhdistykseltä sekä LääkäriSeura Duodecimilta. Erityisen merkittävässä roolissa oli ”mentoroinnin guruksikin” tituleerattu iho- ja sukupuolitautien erikoislääkäri, lääkärikouluttaja ja työnohjaaja Outi Kortekangas-Savolainen, joka osallistui konseptin rakentamiseen sekä ensimmäisten kesämentorien kouluttamiseen.

Positiivinen palaute ja suuri osallistujamäärä johtivat lopulta siihen, että kesämentorointi haluttiin vakiinnuttaa osaksi Suomessa työskentelevien kesäkandien kesäaikaista tukiverkostoa. Duodecimissa oli jo useamman vuoden ajan toiminut seuran oma mentorointityöryhmä, minkä ansiosta Duodecimilla oli luontevaa ryhtyä kesämentoroinnin järjestäjäksi ja jatkaa toiminnan kehittämistä yhteistyössä Medisiinariliiton ja Nuorten Lääkärien Yhdistyksen kanssa.

Kesämentoroinnin tavoitteena on tarjota neljännen ja viidennen vuosikurssin kandidaateille sekä vastavalmistuneille lääkäreille lisätukea kesän töiden ajalle. Mentoriksi voi ryhtyä niin viidennen vuoden kandi kuin valmis lääkärikin. Kesämentorointi on etäyhteyksin toteutettavaa ryhmämentorointia, jossa ryhmät muodostuvat 1-2 mentorista ja 4–8 aktorista eli mentoroitavasta.

Kesämentoroinnin kehittämisestä sekä mentoreiden ohjauksesta vastaa kesämentoroinnin ohjausryhmä, johon vuonna 2026 kuuluvat Katariina Seittenranta, Sara Ingalsuo, Tiia Reho, Ilari Ryhänen, Nea Kalenius (opiskelijajäsen), Roosa Hallikainen ja Marco Sabell. Kesämentoroinnissa noudatetaan yleistä huolellisuutta henkilötietojen käsittelyssä.

# Yleistä kesämentoroinnista

## Mitä kesämentorointi on?

### **Mitä kesämentorointi on?**

- Vertaistukea työssä jaksamisen edistämiseksi
- Yksi väylä purkaa tunteja
- Uusia kollegakunnan sisäisiä tuttavuuksia
- Tärkeä osa lääkäriksi kasvamista
- Ihan mitä ryhmä itse keksii!

### **Mitä kesämentorointi ei ole?**

- Medisiinisten kysymysten ratkomista (tämä tapahtuu työpaikoilla!)
- Mielenterveyden sairaanhoitoa (tällaista tukea tarjoavia tahoja ovat mm. YTHS, työterveyshuolto ja Lääkäriliiton luottamuslääkärit)
- Mentorin ei tarvitse olla ohjaamisen ammattilainen!

## Kenelle kesämentorointi on suunnattu?

Kesämentorointi on kohdennettu neljännen ja viidennen vuosikurssin kandidaateille sekä vastavalmistuneille lääkäreille, jotka toimivat ensimmäisiä kertojaan lääkirintyössä. Mentoriksi voi ilmoittautua kuka tahansa nuorempien kollegojen tukemisesta kiinnostunut vitosen kandi tai valmistunut lääkäri. Vitosen kandi toimivat nelosen kandiin mentoreina. Vitosen kandi sekä vastavalmistuneet lääkärit voivat toimia siten sekä mentoreina että aktoreina.

## Etämentorointia pienryhmissä

Kesämentorointi toteutetaan ryhmämentorointina. Ryhmät muodostuvat 1-2 mentorista ja 4-8 aktorista. Tavoitteena on, että mentorointi päästään käynnistämään toukokuun kuluessa ja mentorointiryhmä tapaa kesän ajan säännöllisesti. Ryhmämentoroinnin lisäksi mentorit voivat tarjota aktoreilleen mahdollisuuden henkilökohtaiseen yhteydenottoon ja yksilömentorointiin.

Ryhmät tapaavat etäyhteyksin työajan ulkopuolella. Kesämentorointia toteutetaan etätapaamisin, jotta mahdollisimman moni voi asuin- ja työpaikasta riippumatta lähteä mukaan toimintaan. Etätoteutus mahdollistaa myös uusien tuttavuuksien syntyminen yli maakuntarajojen.

### Miten ryhmät on muodostettu?

Mentorointiryhmät pyritään muodostamaan siten, että jokaisessa ryhmässä aktorit ovat samassa vaiheessa opintoja ja ovat töissä samankaltaisissa työpaikoissa. Tavoitteena on lisäksi, että jokaisessa ryhmässä aktoreita olisi useammasta eri lääketieteellisestä tiedekunnasta.

Kukin aktorijoukko saa mentoreikseen sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta työskentelystä senkaltaisessa toimintayksikössä, jossa kukin aktori viettää kesänsä. Ryhmällä voi olla myös yksi mentori, mutta vitosen kandi toimii mentorina aina kokeneemman kollegan kanssa.

Mentorien erikoisaloja tai yksilöllisiä urapolkuja ei tarkoituksella ole huomioitu ryhmien muodostuksessa, sillä mentoroinnissa kyse on koko ammattikuntaa koskettavien kysymysten pohtimisesta ja usein mielenkiinnonkohteiden ja taustojen moninaisuus vain rikastuttaa yhteistyötä.

# Kesämentorointi käytännössä

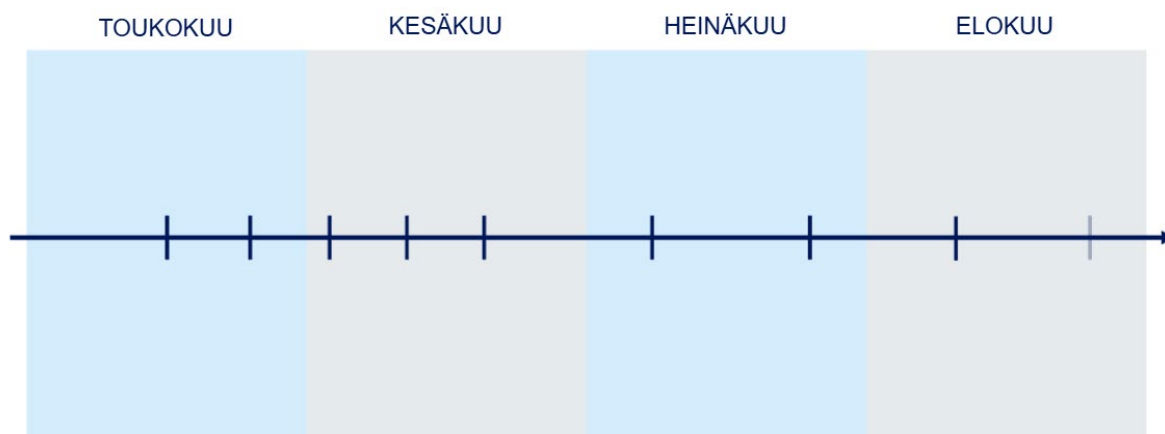
## Koulutusta ja tukea pitkin kesää

Kesämentorointi käynnistetään toukokuun alussa aktoreille järjestettävän infowebinaarin ja mentoreille järjestettävän koulutuswebinaarin muodossa. Koulutuswebinaarin ja tämän oppaan lisäksi mentoreiden hyödynnettävissä on Duodecimin verkkosivuilta löytyvä laaja tukimateriaali, kuten Lääkärit mentorovat -webinaarisarjan tallenteet.

Kesämentoroinnin ohjausryhmä tarjoaa mentoreille tukea mahdollisissa ongelmatilanteissa touko-kesäkuun ajan. Ohjausryhmän tavoittaa yhteydenottolomakkeella (linkki oppaan lopussa), ja kaikkiin lomakkeen kautta esitettyihin kysymyksiin pyritään vastaamaan 48 tunnin kuluessa.

## Mentorointia toukokuusta elokuuhun

Mentorointitapaamisten on määrä käynnistyä toukokuun loppupuolella ja jatkua elokuuhun saakka. Tavoitteena on, että tapaamiset alkavat jo ennen kesän töiden alkua ja päättyvät opintojen käynnistyessä. Mentorointitapaamisia on tarkoitus järjestää tiheämmin touko-kesäkuussa ja tämän jälkeen hieman harvemmin. Tapaamiset suositellaan sijoittamaan kesälle kuvan 1 aikataulua mukailleen. Halutessaan ryhmä voi järjestää tapaamisia myös tätä useammin.



**Kuva 1. Kesämentoroinnin tapaamisten ohjeellinen aikataulu.** Toukokuulle suositellaan kahta, kesäkuulle kolmea, heinäkuulle kahta ja elokuulle yhtä tai kahta tapaamista.

## Kesämentoroinnin alkaminen

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.

Mentorit ottavat yhteyttä ryhmänsä aktoreihin ja ryhtyvät järjestämään ryhmän ensimmäistä tapaamista. Mentoroinnin virallinen viestintä toteutetaan sähköpostitse, mutta ryhmän sisäisen viestinnän pelisäännöistä ryhmä sopii keskinäisesti. Pikaviestimet, kuten WhatsApp, voivat soveltua ryhmän sisäiseen viestintään sähköpostia paremmin. Esimerkki mentorointiryhmän sisäisen viestinnän toteuttamisesta kuvataan sivulla 9.

## Etätapaamisten järjestäminen

Mentorit valitsevat ryhmässään hyödynnettävän etätapaamisalustan. Teknisesti helpoimmat ja parhaiten tarkoitukseen soveltuvat alustat ovat Zoom ja Teams. Vaihtoehtoina ovat myös mm. Google Meet ja Skype. Aktorit ovat taatusti hyödynnettävissä käytännön järjestelyissä tarvittaessa. Myös Duodecimin toimisto voi auttaa sovellusten käyttöönotossa.

**Aktoreita on hyvä kannustaa suhtautumaan etätapaamisiin aivan kuten lähitapaamisiinkin.** 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 ensimmäisessä etätapaamisessa, kun ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa.

## Mentorointitapaamisten aikataulu

Mentorointitapaamisia on tarkoitus järjestää tiheämmin touko-kesäkuussa ja tämän jälkeen hieman harvemmin. Esimerkki tapaamisten aikataulutuksesta kuvataan sivulla 10.

**Mentorointitapaamisten aikataulu kannattaa luoda siten, että koko kesän ajan jo vähintään kahden seuraavan tapaamisen ajankohdista on sovittu.** Mentorointitapaamisten kestosta on hyvä neuvotella etukäteen. Aiempina vuosina tapaamisten kesto on vaihdellut tunnista kahteen.

## Tapaamisten sisältö

**Kesämentorointi on ehdottoman luottamuksellista toimintaa. Kesämentoroinnissa käydyt keskustelut jäävät ryhmän välisiksi eikä niitä tule ottaa missään muodossa esille ryhmän ulkopuolella.**

Ensimmäisten tapaamisten suunnitteluun kannattaa panostaa, sillä näin kesän ryhmätyöskentely saa hyvän startin. Tutustuminen on tärkeä osa ryhmäytymistä ja luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä, minkä vuoksi ensimmäisessä tapaamisessa tutustumiselle on tärkeää varata riittävästi aikaa.

Jokaiselle tapaamiselle kannattaa etukäteen nimetä yksi erityinen aihe, jota ryhmän kesken käsitellään. Aiheen valintaan kannattaa osallistaa aktoreita, ja valitusta aiheesta on hyvä viestiä ryhmälle hyvissä ajoin ennen tapaamista. Ennakoon sovitun aiheen ansiosta niin mentorit kuin aktoritkin saapuvat tapaamiseen samankaltaisin orientaatioin, ja mentorien on mahdollista suunnitella etukäteen keskustelua ohjaavia kysymyksiä tai palauttaa mieleen omakohtaisia kokemuksia.

Mentorointitapaamisiin soveltuvia aiheita ovat esimerkiksi

- 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

Palautteen perusteella tapaamisten tärkein anti aktoreille on toisilta kandeilta saatava vertaistuki sekä se, että omia kokemuksiaan ja kummelluksiaan kesän varrella pääsee jakamaan kollegojen kanssa. Kun ymmärtää, että myös muille sattuu ja tapahtuu, on helpompi suhtautua myötätuntoisesti omiin tekemisiinsä.

# Esimerkkejä mentoroinnin tueksi

## 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 esimerkiksi [Doodle-kalenterisovelluksen](#) avulla siten, että ensimmäiset kaksi tapaamista saadaan aikataulutettua. Kesän edetessä myös esimerkiksi WhatsAppin kyselyominaisuutta voi hyödyntää kaikille sopivien tapaamisajankohtien etsimisessä.
  - Ryhmän sisäisen viestinnän periaatteet:
    - Mitä kanavaa käytetään ja millaiseen tarkoitukseen (esim. liittymislinkki yhteiseen WhatsApp-ryhmään)
    - Mikä on etäkokoussovellus, jota mentorointitapaamisissa käytetään (esim. Zoom tai Teams)
    - Voiko mentoreihin olla yhteydessä tapaamisten ulkopuolella ja miten se tapahtuu (ryhmän kesken, henkilökohtaisesti ja/tai anonyymisti)
  - Ensimmäisen tapaamisen sisältö:
    - Tutustumista ja jonkin vapaavalintaisen aiheen käsittelyä
    - Aktorien ja mentorien toiveita ja odotuksia mentoroinnista
  - Mentorien yhteystiedot
4. Ensimmäisen tapaamisen ajankohdasta viestiminen joko sähköpostitse tai WhatsAppissa ja mentoroinnin käynnistyminen



## Esimerkki kesämentoroinnin aikataulusta

Alla olevassa esimerkissä mentorointiryhmä tapaa ensimmäiset neljä viikkoa joka viikko ja tämän jälkeen kahden viikon välein. Tapaamisia kertyy kaiken kaikkiaan yhdeksän.

Toukokuu							Kesäkuu						
Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31	29	30					
Heinäkuu							Elokuu						
Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
		1	2	3	4	5						1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
							31						

## Esimerkki tapaamisten sisällöstä

### Ensimmäinen tapaaminen

1. Esittäytyminen
  - Mentorit aloittavat esittäytymisen ja tämän jälkeen aktorit jatkavat mentorien osoittamassa järjestyksessä
  - Pohjana valmiiksi mietityt helpot kysymykset, kuten
    - Kuka olet (opiskelukaupunki, harrastukset yms.)?
    - Missä työskentelet tänä kesänä? Mitä odotat kesän töiltä?
    - Mitä odotat mentoroinnilta?
2. Pelisääntöjen kertaaminen
  - **Luottamuksellisuus:** Kesämentoroinnin tapaamiset ovat ehdottoman luottamuksellisia!
  - **Sisäinen viestintä:** Mitä viestintäkanavia hyödynnetään yhteydenpidossa, voiko mentoreihin olla yhteydessä myös henkilökohtaisesti jne.
  - **Sitoutuminen:** Tapaamisaikojen sopiminen hyvissä ajoin etukäteen, mahdollisimman varhainen ilmoitus pakottavasta poisjäännistä jne.
3. Aikataulun sallissa jonkin yleisemmän aiheen käsittely, esim. hyvinvointi ja voimavarat
4. Seuraavien tapaamisten sopiminen siten, että vähintään kaksi seuraavaa tapaamisaikaa on tiedossa (esim. aiemmin lähetetyn Doodlen perusteella)

### Muut tapaamiset

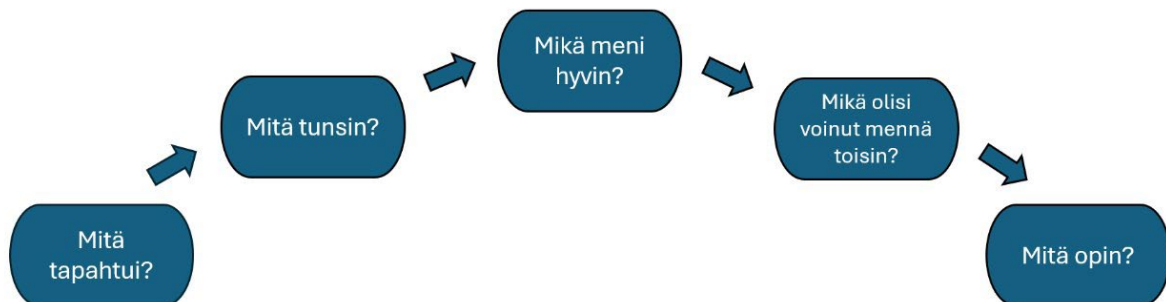
1. Kuulumiskierros
2. Ennalta valittu aihe tai ryhmästä nouseva aihe
  - Aktorit kertovat ajatuksistaan ja kokemuksistaan aiheeseen liittyen
  - Mentorit kannustavat aktoreita kommentoimaan toinen toistensa kokemuksia (esim. "Onko joku kokenut vastaavanlaista?")
  - Mentorit voivat validoida aktorien kokemuksia peilaten omiin aiempiin kokemuksiin
3. Seuraavien tapaamisten sopiminen siten, että vähintään kaksi seuraavaa tapaamisaikaa on tiedossa

## 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.

Reflektiokaari on ohjauksen työkalu, jota mentori voi hyödyntää aktoreiden jakaessa omia kokemuksiaan ryhmälle (kuva 2). 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.

Verkkosivuilta löytyvä esimerkkivideo (<https://vimeo.com/956356762>) reflektiokaaren hyödyntämisestä mentoroinnissa voi auttaa menetelmän käyttöönotossa.



**Kuva 2. Reflektiokaari.**

► Katso video Vimeossa klikkaamalla kuvaa.

## Kompastuskivet

### Jos 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. Näin tilanne pyritään yhdessä ratkaisemaan kaikkien osapuolten eduksi.

### Jos aktori ei sitoudu sovittuihin tapaamisiin

Kuten missä tahansa vapaa-ajan toiminnassa, kaikki osallistujat eivät välttämättä olekaan valmiita sitoutumaan toimintaan juuri nyt. Jos aktori jättää toistuvasti osallistumatta sovittuihin mentorointitapaamisiin, voi asiasta pyrkiä keskustelemaan kyseisen aktorin kanssa henkilökohtaisesti esim. sähköpostitse. Kun asia otetaan puheeksi välittämistä ja aitoa uteliaisuutta osoittaen, voidaan sitoutumishaasteiden taustalla toisinaan tunnistaa jokin mentoroinnin työskentelytapoihin liittyvä, muokattavissa oleva käytännön tekijä.

Kesämentoroinnissa jokaisen aktorin toivotaan sitoutuvan yhteisiin tapaamisiin koko kesän ajan, mutta samalla jokaisella aktorilla on oikeus kesän aikana todeta, että muuttunut elämäntilanne ei salli säännöllisiin tapaamisiin osallistumista tai että kesämentorointi ei vastannutkaan omia odotuksia. Aktorin poisjäännin ei kannata antaa lannistaa: kyse ei koskaan ole mentorin henkilökohtaisesta epäonnistumisesta. Aiempina vuosina erittäin menestyksekkäitä mentorointikesiä on vietetty myös kahden aktorin ryhmissä, joten mentoroinnin antiin ryhmän pienenemisen ei tarvitse vaikuttaa.

### Jos mentorilta loppuu virta

Mentorikaan ei ole elämäntilanteen muutoksille immuuni, ja siksi myös mentori voi kesän aikana kohdata tilanteen, jossa kesämentorina jatkaminen ei enää ole mahdollista. Tällaisessa tilanteessa asia on tärkeää ottaa puheeksi mahdollisen mentoriparin kanssa sekä olla yhteydessä kesämentoroinnin ohjausryhmään. Mentorointi ja nuorempien kollegojen tukeminen ei saa missään olosuhteissa olla uhkaamassa omaa hyvinvointia.

## Jos aktorin terveydestä herää huoli

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

### **YTHS**

Suomessa opiskeleville kandeille niin psyykkiseen kuin somaattiseenkin terveyteen liittyvissä kysymyksissä apua tarjoaa Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiö (YTHS). YHTS palvelee opiskelijoita koko kesän ajan. YTHS-toimipisteistä saa lisätietoa säätiön nettisivuilta: <https://www.yths.fi>

### **Työterveyshuolto**

Jokaisella kesäkandilla on oikeus lakisääteiseen työterveyshuoltoon siinä missä kenellä 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 Lääkäriliiton jäseniä hakemaan apua terveyteensä liittyvissä ongelmissa. Toiminnan pääpaino on apua tarvitsevan lääkärin hoidontarpeen arvioinnissa sekä hoitoon ohjauksessa. Luottamuslääkäreiltä saa neuvoa myös kuntoutukseen hakeutumisessa. Toiminta on ehdottoman luottamuksellista. Luottamuslääkärien yhteystiedot löytyvät [sivuston yhteystiedoista](#) (vaatii Fimnet-kirjautumisen).

### **Lääkärityönohjaajat**

Työnohjaus on erittäin hyödyllinen ja suositeltava tukimuoto omien työtapojen ja ammatillisen identiteetin tutkimiseen. Mielenterveys- ja päihdetyötä tekevien ammattilaisten kohdalla kyse on lakisääteisestä oikeudesta, muussa tapauksessa työnohjaus on omakustanteinen palvelu. Lääkärityönohjaajien yhteystiedot löytyvät niin ikään Lääkäriliiton nettisivuilta.

## Usein kysytyt kysymykset

### **Täytyykö molempien mentorien osallistua jokaiseen tapaamiseen?**

Tämä ei ole välttämätöntä. Parityöskentelyn ansiosta mentoriparin on mahdollista halutessaan jakaa vastuuta. Tutustumiskerralla molempien mentorien on kuitenkin hyvä osallistua tapaamiseen. Kesällä 2026 osa mentoreista toimii ilman paria.

### **Voiko aktori ottaa minuun yhteyttä henkilökohtaisesti?**

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?**

Ryhmäkoonpanojen muuttaminen on tarpeen vaatiessa mahdollista kesämentoroinnin ensimmäisinä viikkoina. Tällöin yhteyttä tulee ottaa kesämentoroinnin ohjausryhmään.

### **Voinko jäädä kesken pois?**

Kesämentorointi toimii vapaaehtoisvoimin, ja poisjääminen on joissain tapauksissa ainut oikea vaihtoehto. Tällöin on syytä ottaa yhteyttä kesämentoroinnin ohjausryhmään. **Kenenkään ei ole syytä vaarantaa omaa hyvinvointiaan mentorina toimiessaan!**

## Kesämentoroinnin yhteystiedot

Tavoitat kesämentoroinnin ohjausryhmän sähköpostitse touko- ja kesäkuussa osoitteesta [koulutus@duodecim.fi](mailto:koulutus@duodecim.fi).