



Tomi Tiiri

LL, erikoistuva lääkäri
HUS, SATEL-hallituksen puheenjohtaja
Leikkaus- ja tehohoitokeskus
tomi.tiiri@hus.fi

ERIKOISTUVAN ELÄMÄÄ

Mentorointimatalla

Loppuvuosi 2021. Tuttu ja turvallinen keskussairaala oli vaihtumassa seuraavan kevään koittaessa yliopistosairaalaan ja tiheästi vaihtuviin työpisteisiin. Mitä jos hyppy työn haastavuudessa olisikin liian iso? Miten sopeutua sujuvasti uusiin, lyhimmillään vain 1–2 kuukauden välein vaihtuviin, työpisteisiin ja -yhteisöihin? Työmatkakin pitenee ja vastaavasti työn jälkeinen vapaa-aika perheen kanssa vähenee. Jonkinlaista urapolkuakin voisi suunnitella – mutta mistä vinkkejä?

Muun muassa näitä kysymyksiä ja teemoja pyöri tuolloin päässäni. Sitten, kuin tilauksesta, sähköpostiin kilahti viesti, jolla kartoitettiin ane-erikoistuvien kiinnostusta osallistua mentorointiin aktoreina. Aikaisemmin jo mentoreiksi oli ilmoittautunut vapaaehtoisia erikoislääkäreitä. Mentorointiohjelman tavoitteeksi oli asetettu erikoistuvan lääkärin tukeminen erikoislääkäriksi kasvussa. Ohjelman pilottivaiheessa oli käsitelty juuri noita samoja teemoja, joita omassa mielessäni olin pyöritellyt. Ilmoittauduin mukaan mentorointimatalle.

Pidän tällaista työnantajan järjestämää mentorointia arvokkaana lisänä erikoislääkäriskoulutuksessa sen tarjoamien useiden etujen vuoksi. Mentorointi monipuolistaa sitä lääkevalikoimaa, jolla vastata erikoislääkäriksi kasvun kipuihin. Toisaalta ei kipukarikoita tarvitse odottaa ennen mentorisuhteen solmimista – mentoroinnin avulla erikoistuva lääkäri voi helpommin oivaltaa edessä olevat haasteet ja kasvattaa resilienssiään.

Mentorointi sopii hyvin myös lääketieteen perinteiseen mestari-kisälli-malliin – klinisen tiedon tai opin sijasta mentorointisuhteessa siirtyy alan ja elämän hiljaista tietoa. Eräänlaista piilo- tai mikromentorointiakin tapahtuu työ-

paikoilla koko ajan, kun erikoistuva lääkäri imee itseensä oppia anestesiakanslian tarinoista. Varsinaisessa mentorointisuhteessa kaikki tapahtuu tiedostetummin ja tavoitteellisemmin.

Aktorina toimiminen ei ole passiivista toimintaa; eniten mentoroinnista saa irti aktiivinen aktori, joka miettii käsiteltäviä teemoja etukäteen ennen tapaamisia. Sitten pohdiskellevan keskustelun kautta mentori voi tarjota aktorille oivalluksen siemeniä, jotka alkavat enemmin tai myöhemmin itämään erikoistuvan mielessä. Itsereflektion taito kasvaa ja usva kasvun polulla hälvenee. Myöskään mentorin ei tarvitse olla vain akku, josta imetään virtaa vaan myös hän voi oppia uutta tapaamisista.

Mentorointisuhteessa siirtyy alan ja elämän hiljaista tietoa.

Nyt kaksi vuotta myöhemmin voin sanoa, että olen tähän mennessä saanut sen, mitä pitkälti odotinkin mentorointiohjelmalta: keskustelua niistä teemoista, joita on noussut esiin erikoistumismatkan varrella. Tähänastinen erikoistumisaika on edennyt varsin joutuisasti ja jouhevasti eikä isompia tiirikointia vaativia henkisiä lukkoja ole ollut. Ehkä mentoroinnilla on ollut oma positiivinen vaikutuksensa tässä prosessissa. Toisaalta ehkä erikoistumismatkan suurin usvapeitto – erikoislääkäriksi valmistuminen – odottaa vain kohtuullisen pienen taipaleen päässä, joten mentoroinnin tarjoamille lyhyille voi olla vielä tarvetta siinä sumussa.

Hyvät kollegat, tarttukaa kiinni tilaisuuteen, jos teille tarjotaan mahdollisuutta päästä mentoritavaksi. Jos mikään taho ei ole mentorointia järjestämässä ja koet tarvitsevasi mentoria itsellesi, voit etsiä hänet. Jos taas sinua pyydetään mentoriksi, ota pyyntö arvostuksen osoituksena ja pohdi pyyntöä vakavasti. Mielenkiintoinen matka voi olla alkamassa. ■