ELINA KIVIAHO

Työyhteisöjen perhementorointiopas

Työn ja perheen Kainuu -hanke

Sisältö

Taustaa 1

Mitä on perhementorointi? 2

Perhementoroinnin tavoitteet 3

Perhementoroinnin hyödyt 4

Kuka voi toimia perhementorina? 5

Minustako perhementori? 7

Miten perhementorointia toteutetaan käytännössä? 9

Organisaation ja esihenkilöiden rooli perhementoroinnissa 10

Erilaisten perhemuotojen huomioiminen perhementoroinnissa 12

Perhementorointitoiminnasta viestiminen 15

Perhementorointitoiminnan käynnistämisen tueksi 20

Taustaa

Tämä opas on laadittu osana Työn ja perheen Kainuu -hanketta. Hankkeen tavoitteena on auttaa kainuulaisia yrityksiä profiloitumaan perhemyönteisiksi työpaikoiksi, joissa työn ja perhearjen yhteensovittaminen on mahdollista. Näin vahvistetaan sekä perheellisten työntekijöiden hyvinvointia että Kainuun vetovoimaa ja osaajapitokykyä. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama (ESR+) ja hankkeen päätoteuttaja on Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK). Hankkeen toimenpiteitä on toteutettu työyhteisöissä Kajaanissa, Paltamossa, Hyrynsalmella ja Suomussalmella.

Tämä opas on laadittu tueksi kaikille työyhteisöille, jotka haluavat rakentaa perhemyönteisempää ja sitouttavampaa työelämää. Perhementorointimalli tukee työn perässä Kainuuseen muuttavia perheitä ja sen tavoitteena on edistää alueelle kotiutumista, lisätä puolison työllistymismahdollisuuksia ja vahvistaa työnantajamielikuvaa perhemyönteisestä työpaikasta. Perhementorointi ei ratkaise kaikkea – mutta se voi ratkaista juuri sen verran, että perhe päättää jäädä alueelle asumaan. Oppaan laatimisessa on hyödynnetty tekoälyä.

Teksti ja ulkoasu: Elina Kiviaho 2025

Mitä on perhementorointi?

Perhementorointi on vapaaehtoisuuteen perustuvaa, arjen tasolla tapahtuvaa vertaismentorointia, jossa työntekijä (perheineen) toimii tukena uudelle työntekijälle ja hänen perheelleen heidän muuttaessaan uudelle paikkakunnalle. Toisin kuin perinteinen mentorointi, joka keskittyy työhön tai ammatilliseen kasvuun, perhementoroinnin painopiste on elämän sujuvassa käynnistymisessä uudessa ympäristössä. Tavoitteena on, että koko perhe tuntee olonsa tervetulleeksi ja löytää paikkansa uudella paikkakunnalla.

Perhementoroinnin tavoitteet

01 TUKEA ARKEEN ASETTAUTUMISTA

tarjoamalla käytännön apua ja paikallistuntemusta – esim. vinkkejä asumiseen, kouluihin, päiväkoteihin ja harrastusmahdollisuuksiin liittyen.

02 AUTTAA PUOLISON TYÖLLISTYMISESSÄ JA VERKOSTOITUMISESSA,

mikä on usein ratkaisevaa koko perheen viihtymisen ja alueelle sitoutumisen kannalta.

03 VAHVISTAA YHTEISÖLLISYYTTÄ JA OSALLISUUTTA,

jotta uusi perhe kokee itsensä tervetulleeksi paitsi työpaikkaan, myös paikkakunnan arkeen.

04 SITOUTTAA MUUTTAJA TYÖPAIKKAAN JA ALUEESEEN -

kun perhe viihtyy, myös työntekijä todennäköisemmin jää pitkäaikaisesti.

05 TUKEA TYÖNANTAJAN PERHEMYÖNTEISYYTTÄ JA HOUKUTTELEVUUTTA

rekrytointimarkkinoilla tarjoamalla konkreettinen tapa osoittaa välittämistä koko perheestä.

Perhementoroinnin keskeinen tavoite on helpottaa uuden työntekijän ja hänen perheensä asettumista uudelle paikkakunnalle.

Kyse on siitä, että muuttava perhe ei jää yksin, vaan saa tuekseen paikallisen ihmisen tai perheen, joka auttaa arjessa alkuun pääsemisessä.

Perhementorointi on pieni mutta merkityksellinen tapa rakentaa siltoja uusien tulijoiden ja paikallisen yhteisön välille – niin työssä kuin yksityiselämässäkin.

Perhementoroinnin hyödyt

Yritykselle	• Parantaa työnantajamielikuvaa; maine perheystävällisenä työnantajana • Vetovoimatekijä rekrytoinneissa • Sitoutuneemmat työntekijät ja heidän perheensä
Mentorille	• Merkityksellistä vapaaehtoistyötä • Mahdollisuus vaikuttaa, oppia ja verkostoitua • Positiivinen vaikutus työyhteisöön • Lisää työn mielekkyyttä ja merkitystä • Mahdollisuus löytää elinikäisiä ystäviä
Muuttajalle	• Pehmeä lasku uuteen arkeen ja paikkakuntaan; paikallistuntemus ja yhteisöllisyys asettautumisen tukena • Tuki arjen asioissa ja kotoutumisessa • Mahdollisuus verkostoitua nopeammin • Tuki puolison työnhakuun ja verkostoihin pääsyyn • Apua koko perheelle mieluisten harrastusten löytymiseksi

Kuka voi toimia perhementorina?

Perhementorina voi toimia kuka tahansa työyhteisön jäsen, joka haluaa tukea uutta työntekijää ja hänen perhettään sopeutumisessa uuteen asuinpaikkaan. Mentorilta ei vaadita erityistä koulutusta tai muodollista osaamista – tärkeintä on halu auttaa, oma kokemus alueesta ja kyky kohdata toinen ihminen arjen tasolla.

Mentori voi olla esimerkiksi työyhteisön jäsen, joka tuntee organisaation käytännöt ja arjen hyvin, ja joka haluaa jakaa kokemuksiaan ja vinkkejään uudelle muuttajaperheelle. Hyödyllistä on, jos mentorilla on jo valmiiksi hyvät verkostot alueella ja hän tuntee paikallisia palveluja, harrastusmahdollisuuksia ja yhteisöjä.

Monet hyvät mentorit ovat itse joskus muuttaneet uudelle paikkakunnalle ja ymmärtävät, millaista tukea silloin kaivataan. Tärkeää on olla helposti lähestyttävä, kuunteleva ja kiinnostunut toisen hyvinvoinnista – perhementorointi on ennen kaikkea inhimillistä rinnalla kulkemista.

Mentorointi ei vaadi suuria tekoja tai aikaa vieviä sitoumuksia. Pienikin apu, kuten vinkki hyvästä harrastuksesta, kutsu lounaalle tai lenkkiseuraksi tarjoutuminen, voi olla merkittävä tuki uudelle perheelle. Perhementorointi tapahtuu rennosti ja luontevasti – kahvipöytäkeskustelun, viestien tai vapaa-ajan tapaamisten kautta.

PERHEMENTORINA VOI TOIMIA KUKA TAHANSA, JOKA HALUAA TOIVOTTAA UUDEN PERHEEN TERVETULLEEKSI YHTEISÖÖN.

Minustako perhementori?

Perhementorina toimiminen ei vaadi täydellisyyttä – tärkeintä on aito halu auttaa uutta perhettä asettumaan uudelle paikkakunnalle ja jakaa arjen kokemuksia.

Mentori voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen, joka tuntee alueen ja haluaa tarjota apua uuden elämänvaiheen tueksi.

Ympyröi viereisestä listasta ne väittämät, jotka mielestäsi pitävät kohdallasi paikkansa.
Mitä useamman kohdan rastitit, sitä todennäköisemmin olet jo valmis perhementori. Mutta jos yksikin kohta osui ja kiinnostus heräsi – se riittää!
Perhementoriksi ei tarvitse syntyä. Riittää, että olet aidosti mukana ja valmis jakamaan hetkiä uusien kainuulaisten kanssa.

- ✓ Minulla on hyvä itsetuntemus – tunnen omat vahvuuteni ja rajani.
- ✓ Olen helposti lähestyttävä ja kuunteleva ihminen.
- ✓ Tunnen paikkakunnan arjen, palvelut ja tavat hyvin.
- ✓ Minulle perheen hyvinvointi on tärkeä arvo.
- ✓ Osaan keskustella rennosti ja avoimesti eri-ikäisten ihmisten kanssa.
- ✓ Tiedän, mitä asioita uuteen paikkaan muuttava perhe usein pohtii.
- ✓ Olen kiinnostunut ihmisistä ja heidän tarinoistaan.
- ✓ Minulla on kontakteja tai tunnen alueen harrastusmahdollisuuksia, kouluja tai työnantajia.

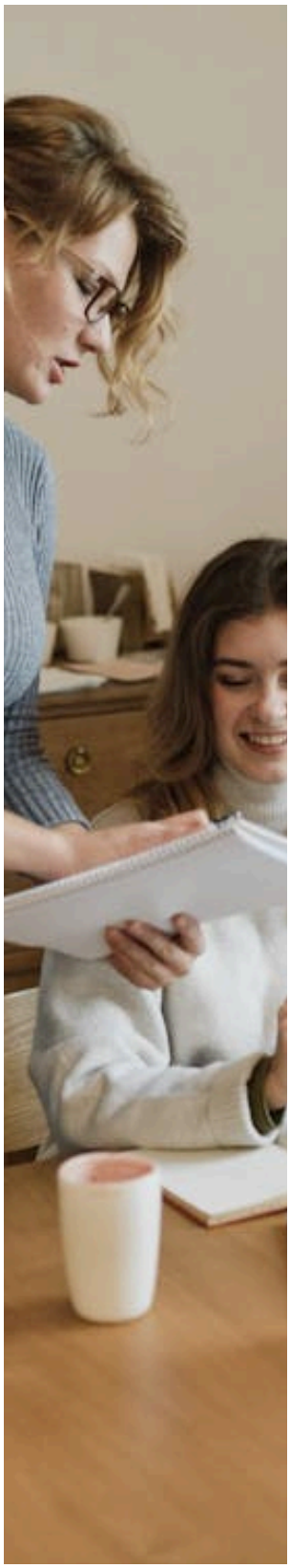
Perhementorointia voi olla niin yksittäinen kahvihetki kuin pidempi yhteys – jokainen kohtaaminen on tärkeä.

Miten perhementorointia toteutetaan käytännössä?

Perhementorointitoiminnalla tulee olla työyhteisössä koordinaattori, vetäjä tai vastuuhenkilö. Luontevimmin vastuu toiminnan organisoimisesta sopii yrityksen HR:lle, esihenkilöille tai esim. tiiminvetäjille. Mentorit eivät välttämättä tarvitse erillistä koulutusta, mutta tähän oppaaseen ja perhementorointimalliin tutustuminen etukäteen auttavat tehtävässä hieman. Tärkeintä on, että perhementorointikäytännön olemassaolosta tiedotetaan niin nykyisiä kuin uusiakin työntekijöitä ja heitä ohjataan aktiivisesti toiminnan pariin. Perhementoroinnin voi hyvin sisällyttää yrityksen perehdytyskäytäntöihin.

Itse mentorointi voi tapahtua rennosti – kahvihetkellä, vapaa-ajan tapaamisessa tai viestitse – eikä se vaadi välttämättä byrokraattista järjestelmää tai raskasta seurantaa. Mentoroinnin tulee pohjautua vapaaehtoisuuteen, mutta mentorina olemisesta voidaan hyvin sopia maksettavaksi työntekijälle pieni bonus tai sen toteuttamiselle voidaan varata hetki työaikaa kuukaudessa. Mentoriparit voivat itse sopia haluamansa tavan toteuttaa mentorointia, eikä mentoroinnista ole tarpeen muodollisesti raportoida. Mentorointia voidaan kuitenkin seurata toteuttamalla lyhyt kysely n. 3 kk mentoroinnin aloittamisesta tai sisällyttää aiheeseen liittyvä kysymys vuosittaiseen henkilöstökyselyyn.

PERHEMENTOROINTI PERUSTUU AINA LUOTTAMUKSEEN, VAPAAEHTOISUUTEEN JA ARJESTA KUMPUAVIIN AITOIHIN TARPEISIIN!



Organisaation ja esihenkilöiden rooli perhementoroinnissa

Perhementorointi on vapaaehtoista ja matalan kynnyksen toimintaa, mutta sen onnistuminen edellyttää organisaation tukea ja esihenkilöiden myönteistä asennetta. Työnantajan rooli ei ole ohjata mentorointia tiukasti, vaan mahdollistaa sen syntyminen osaksi arkea.

Esihenkilö toimii tärkeässä asemassa avoimen ja kannustavan ilmapiirin luomisessa, jossa perhementorointi nähdään luontevana osana uuden työntekijän vastaanottoa. Kun esihenkilö tuo perhementoroinnin esiin rekrytointivaiheessa tai perehdytyksen yhteydessä, se viestii heti alusta alkaen, että koko perhe on tärkeä osa työntekijän hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Perhementoroinnin ei tarvitse olla byrokraattista tai erillinen "projekti", vaan osa organisaation arkea ja perheystävällistä kulttuuria. Perhementorointitoimintaa on kuitenkin hyvä seurata säännöllisesti keskusteluiden tai kyselyiden yhteydessä ja tehdä tarvittaessa toimintaan omaan organisaatioon soveltuvia mukautuksia. Kun työnantaja mahdollistaa uusille työntekijöille tällaisen tuen, se rakentaa mainettaan houkuttelevana ja inhimillisenä työpaikkana – ja vahvistaa samalla koko työyhteisön yhteisöllisyyttä.

ESIHENKILÖN JA ORGANISAATION TEHTÄVÄT:

- Tunnistaa sopivia henkilöitä, jotka voisivat toimia vapaaehtoisina perhementoreina.
- Kutsua mentoriksi haluavat mukaan ja mahdollistaa toiminta esimerkiksi pienen työajan puitteissa (esim. 1 h / kk).
- Viestiä perhementoroinnista uusille työntekijöille ja heidän perheilleen.
- Tarjota tarvittaessa lyhyt ohjeistus tai linkki mentorointimateriaaleihin.
- Rohkaista työntekijöitä jakamaan kokemuksia ja ideoita mentoroinnin kehittämiseksi.
- Seurata perhementorointitoimintaa työyhteisössä ja tehdä tarvittavia muutoksia toimintaan.

Erilaisten perhemuotojen huomioiminen perhementoroinnissa

Alueelle muuttavan työntekijän perhe voi olla monimuotoinen, ja perhetilanteen erityisyys on hyvä huomioida myös perhementoroinnissa. Kun uusi työntekijä ja hänen läheisensä asettuvat uudelle paikkakunnalle, voivat arjen haasteet ja tuen tarpeet vaihdella paljon perhemuodon mukaan. Esimerkiksi uuden työntekijän lapsi tai lapset ovat voineet tulla perheeseen adoption, sijoituksen, uusperheen tai hedelmöityshoitojen kautta. Perheessä voivat kohdata myös eri kielet ja kulttuurit, ja elämäntilanteeseen voi sisältyä kriisejä, jotka vaikuttavat arkeen ja jaksamiseen.

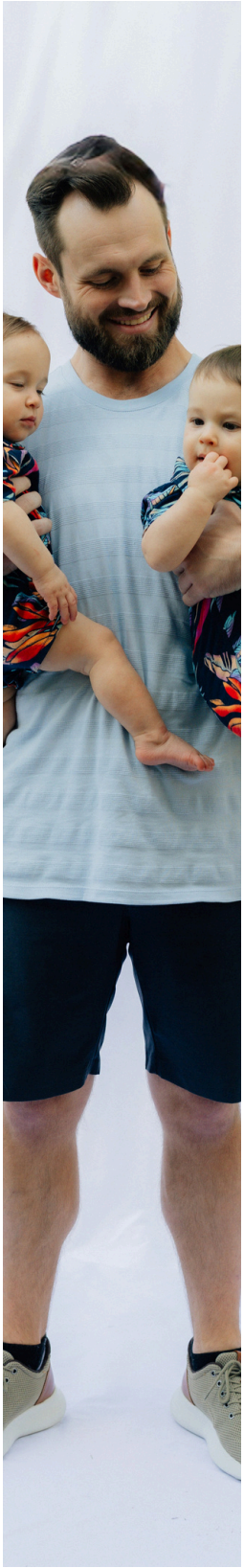
ESIMERKKEJÄ MUUTTAVIEN PERHEIDEN ERILAISISTA PERHETILANTEISTA:

- **Uusperheet.** Perheeseen voi kuulua lapsia useammasta kodista tai puoliso voi olla vanhempi ensimmäistä kertaa. Kun perhe yhdistyy ja muuttaa kenties samalla uudelle paikkakunnalle, sekä aikuiset että lapset voivat tarvita tukea arjen rakentamiseen, verkostoihin ja palveluihin tutustumiseen.

- **Kahden kulttuurin perheet.** Kun perheessä toinen aikuinen on eri kulttuuritaustasta ja perhe muuttaa yhdessä uudelle paikkakunnalle, voivat arjen tarpeet ja kysymykset olla moninaisia. Erityisen tärkeää voi olla tuki sille aikuiselle, joka on muuttanut maasta toiseen, jolloin korostuvat esimerkiksi työllistymisen, kielen oppimisen ja kotoutumisen tukeminen. Perhementorilta voi olla arvokasta saada käytännön vinkkejä sekä ohjausta vertaistuen piiriin, jotta koko perhe voi tuntea olonsa tervetulleeksi uudessa ympäristössä.

- **Yhden vanhemman perheet.** Itsellinen vanhemmuus tai lapsen asuminen useammassa kodissa tuo omanlaisia haasteita arkeen. Perhementori voi tarjota tukea arjen haasteisiin. Tuki saman kokeneelta voi myös auttaa jaksamaan ja löytämään toimivia ratkaisuja arkeen.

- **Sateenkaariperheet.** Vanhemmat eivät ole usein avoimia sateenkaarevuudestaan työelämässä. Luo turvallinen tila monimuotoisuudelle, tai tue vanhempaa sateenkaarevuutta ymmärtävällä perhementoroinnilla.



- **Monikkoperheet.** Kun perheessä on esim. kaksoset tai kolmoset ja perhe muuttaa uudelle paikkakunnalle, muutto voi kuormittaa arkea tavallista enemmän. Monen lapsen yhtäaikaiset tarpeet vaativat runsaasti käytännön järjestelyjä, ja muuton yhteydessä vanhemmat voivat kaivata apua esimerkiksi päivähoito- ja koulupaikkojen selvittämisessä, harrastuksiin tutustumisessa sekä luotettavien tukiverkostojen löytämisessä. Perhementorointi voi tarjota myös vertaistukea toisilta monikkoperheiltä ja auttaa arjen sujuvoittamisessa, jotta perhe pääsee nopeammin kiinni uuteen ympäristöön.

- **Kriisitilanteet, kuten läheisen kuolema tai tahaton lapsettomuus.** Jos perhe on kokenut kriisin, esimerkiksi läheisen kuoleman, eron tai tahattoman lapsettomuuden aiheuttamaa surua, voi uuden paikkakunnan alku tuntua erityisen raskaalta. Muutto voi katkaista vanhat tukiverkostot, jolloin perhe voi tarvita apua uusien yhteyksien ja palveluiden löytämisessä. Perhementori voi olla tärkeä kuunteleva tukihenkilö ja auttaa perhettä hakeutumaan vertaistuen ja ammatillisen tuen piiriin, jotta sopeutuminen uudelle paikkakunnalle olisi mahdollisimman turvallista ja kannattelevaa.

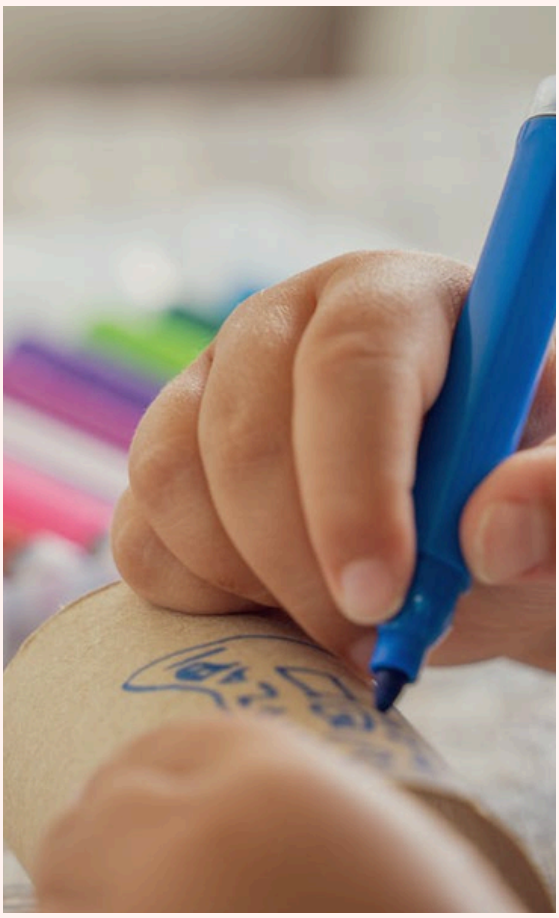
MUISTA MYÖS:

Omasta perhetilanteesta voi olla vaikea puhua työyhteisössä. Siksi on tärkeää, että

- kysyt hienovaraisesti, millaista tukea perhe toivoo
- tarjoat apua, mutta et velvoita sen vastaanottamiseen.

Jos sopivaa mentoria ei löydy työyhteisöstä, ohjaa työntekijä järjestöjen vertaistuen pariin.

Lisätietoja: www.monimuotoisetperheet.fi



Perhe-mentorointi-toiminnasta viestiminen

Perhementorointi on työnantajalle arvokas tapa tukea muuttavia työntekijöitä kokonaisvaltaisesti – ei vain työtehtävissä, vaan elämässä laajemminkin. Jotta tämä tuki tulee näkyväksi ja vaikuttavaksi, on tärkeää viestiä perhementoroinnista selkeästi, monikanavaisesti ja ennen kaikkea merkityksellisellä tavalla.

Hyvä viestintä rakentaa luottamusta ja tunnetta siitä, että työnantaja välittää. Se auttaa työntekijöitä ymmärtämään, että heidän perheensä hyvinvointi on aidosti tärkeää – ja että uusien työntekijöiden asettumiseen halutaan panostaa koko yhteisön voimin.

Sisäinen viestintä: yhteisöllisyyttä ja osallisuutta

Työyhteisön sisällä perhementoroinnista kannattaa viestiä osana perehdytystä ja sisäistä kulttuuria. Kun mentorointi esitellään esimerkiksi jo rekrytointiprosessin loppuvaiheessa tai ensimmäisinä työpäivinä, se luo mielikuvan lämminhenkisestä ja yhteisöllisestä työpaikasta.

Esihenkilöt voivat tuoda perhementoroinnin esiin säännöllisissä tiimipalavereissa tai työyhteisön intrassa. Myös vapaaehtoisten mentorien rekrytointi kannattaa toteuttaa avoimesti ja myönteisellä sävyllä: korostetaan, että kyseessä ei ole lisätyö, vaan mahdollisuus tehdä hyvää ja vaikuttaa työyhteisön henkeen.

Lisäksi on hyvä jakaa konkreettisia tarinoita ja esimerkkejä onnistuneesta mentoroinnista – ne innostavat ja konkretisoivat, mistä toiminnassa on kyse.

Ulkoinen viestintä: työnantajamielikuvan vahvistaminen

Perhementoroinnista viestiminen ulospäin on erinomainen tapa vahvistaa työnantajamielikuvaa ja erottautua rekrytointimarkkinoilla. Harva työnantaja tarjoaa konkreettista tukea muuttavalle perheelle – ja juuri siksi se kannattaa sanoa ääneen.

TYÖNANTAJA VOI NOSTAA PERHEMENTOROINTIA ESIIN ESIMERKIKSI:

- Rekrytointi-ilmoituksissa (esim. “Tuemme koko perheen asettumista uuteen kotiin”).
- Verkkosivuilla osana arvo- ja vastuullisuustyötä.
- Somessa tarinoiden ja henkilöstön kokemusten kautta.
- Lehdistötiedotteissa, erityisesti silloin kun perhementorointimalli otetaan käyttöön tai sen käytön etuja halutaan tuoda esiin.

Tällainen viestintä rakentaa kuvaa organisaatiosta, joka huomioi ihmisen elämäntilanteen kokonaisuutena – ja joka aidosti välittää.

Käytännön viestintämateriaalit

Yrityksellä kannattaa olla käytössään selkeitä, helposti jaettavia materiaaleja, jotka tukevat perhementoroinnista viestimistä:

01 **INTRANET-TEKSTI TAI OHJESIVU**

jossa kerrotaan lyhyesti, mitä perhementorointi on ja miten siihen voi osallistua.

02 **ESITE PERHEMENTOROINNISTA**

mentorin roolista kiinnostuneille sekä uusille työntekijöille perheineen.

03 **PERHEMENTOROINNIN TUKIPAKETTI**

jossa on vinkkejä mentoroinnin tueksi (muistilista, usein kysytyt kysymykset jne.).

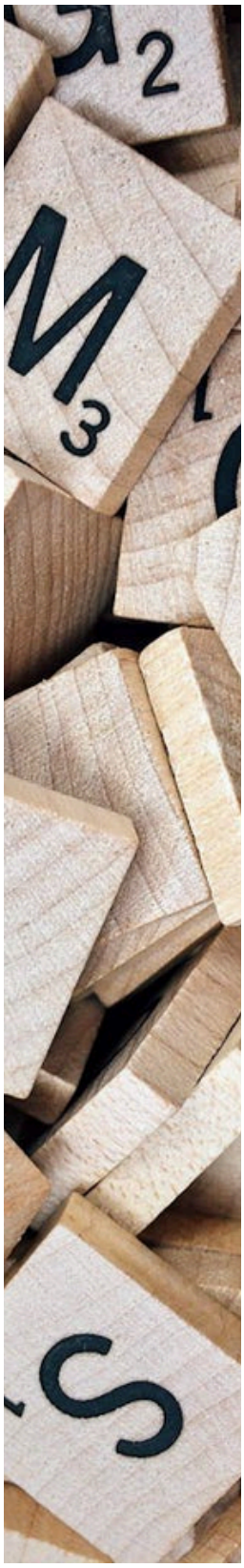
04 **LYHYT VIESTIPOHJA TAI VIDEOTERVEHDYS ESIHENKILÖILTÄ**

jolla toivotetaan perheet tervetulleiksi ja kerrotaan perhementoroinnista osana arkea.

Perhementorointi ei ole vain toimintaa – se on viesti. Jokainen tapa kertoa siitä on mahdollisuus sanoa: “Täällä sinä ja perheesi olette tervetulleita.” Kun tämä viesti välittyy aidosti, sekä sisäisesti että ulospäin, rakentuu työnantajasta kuva, johon halutaan sitoutua – ei vain työn, vaan elämän vuoksi.

Perhementorointitoiminnan käynnistämisen tueksi

Tähän osioon on koottu esimerkkejä esitteistä ja muista tukimateriaaleista perhementoroinnin käynnistämiseksi työyhteisössä.



Minustako mentori uudelle työntekijälle perheineen?

Yrityksemme on ottanut käyttöön perhementorointimallin, jonka tavoitteena on helpottaa uusien työntekijöiden ja heidän perheidensä asettumista uudelle paikkakunnalle ja osaksi työyhteisöä. Uskomme, että kun koko perhe kokee olonsa tervetulleeksi, myös uusi työntekijä viihtyy ja sitoutuu paremmin – sekä työhön että alueeseen.

Nyt etsimme omasta porukastamme vapaaehtoisia mentoreita, jotka voisivat tukea uusia työntekijöitä ja heidän perheitään arjen alkuun. Perhementorina et tarvitse erityistaitoja – riittää, että olet kiinnostunut ihmisistä ja valmis jakamaan omia kokemuksiasi arjesta täällä. Laajat ja monipuoliset verkostot ovat mentorointitoiminnalle eduksi! Toiminta on matalan kynnyksen vapaaehtoistyötä, johon voi osallistua omien mahdollisuuksien mukaan.

Miten perhementorointi toimii?

Mentorointi on vapaaehtoista ja vapaamuotoista. Mentori tarjoaa käytännön tukea ja paikallistuntemusta – esimerkiksi auttamalla arjen asioissa, vinkkaamalla palveluista tai kutsumalla mukaan yhteisiin tekemisiin.

Kuka voi toimia mentorina?

Kuka tahansa työntekijä, joka haluaa auttaa uutta kollegaa (ja hänen perhettään) kotiutumaan. Myös koko perhe voi olla mukana tukemassa muuttajaperhettä.

Miksi mukaan?

Autat uuden työntekijän ja hänen perheensä asettumista alueelle. Tuet yhteisöllisyyttä ja vahvistat työyhteisöä. Pienellä vaivalla suuri vaikutus – sekä ihmiselle että alueelle

Pienikin tuki voi tehdä suuren eron muuttavan perheen kokemukselle.
Lähdetkö mukaan?

Ota yhteyttä [yhteyshenkilön yhteystiedot], jos haluat toimia perhementorina.

Perhementorina toimivan muistilista

Tervetuloa

- Ota yhteyttä uuteen työntekijään (viesti, yhteinen lounas tai kahvihetki)
- Kerro itsestäsi ja miten voit auttaa perhettä verkostojesi avulla
- Kysy perheen arjesta, tarpeista ja toiveista tuen suhteen

Vinkkejä arjen tueksi

- Paikalliset palvelut (päiväkodit, koulut, neuvolat, terveyspalvelut)
- Asumiseen liittyvät ratkaisut
- Harrastuspaikat lapsille ja aikuisille
- Alueen muut palvelut
- Liikkuminen: joukkoliikenne, pyöräreitit, parkkikäytännöt
- Perheystävälliset tapahtumat, menovinkit ja paikat, joita suosittelisit itse

Puolison tukeminen

- Vinkkaa avoimista työpaikoista tai paikallisista verkostoista
- Jaa tarvittaessa omaa kokemustasi työnhausta alueella
- Kerro työllistymispalveluista ja mahdollisista muista alueen tukitoimista

Pysy kuulolla

- Ota yhteyttä silloin tällöin ja varmista, että kaikki sujuu
- Jaa kokemuksiasi, suosituksiasi ja käytännön neuvoja
- Auttaminen voi olla pienikin ele – viesti, kysymys tai vinkki riittää
- Kaikki tuki ei vaadi suuria tekoja – läsnäolo ja kiinnostus riittävät

Muista myös nämä

- Älä jää yksin – keskustele muiden mentorien tai esihenkilön kanssa, jos jokin mietityttää
- Et ole vastuussa perheen koko asettumisesta – pelkkä ystävällinen yhteys voi olla kullanarvoinen
- Toimi omalla tavallasi – mentorointi ei ole suoritus, vaan kohtaamista

Perhementorointi tarjoaa tukea uusille kainuulaisille

Uudelle paikkakunnalle muuttaminen voi tarkoittaa suurta elämänmuutosta – uudessa työssä, arjessa ja ympäristössä aloittaminen voi olla jännittävää ja oman paikkansa löytäminen voi viedä aikansa.

Me [yrityksen nimi] haluamme tehdä tänne muuttamisesta helpompaa. Siksi tarjoamme uusille työntekijöille (ja heidän perheilleen) mahdollisuuden saada asettautumisen tueksi perhementorin – työkaverin, joka tuntee paikkakunnan ja työyhteisön arjen ja on halukas auttamaan arjen käynnistämisessä uudella paikkakunnalla.

Perhementorointi on vapaaehtoista, vapaamuotoista ja perustuu haluun auttaa.

Mentorilta voit saada esim.:

- ✓ Käytännön vinkkejä arkeen (asuminen, päiväkodit, harrastukset, julkinen liikenne jne.)
- ✓ Valmiit verkostot puolison työnhaun vauhdittamiseksi
- ✓ Kutsun lounaalle tai tapahtumiin, joissa pääset itse laajentamaan verkostojasi alueella

Jos toivot itsellesi tai perheellesi mentoria, ole yhteydessä [yhteyshenkilön yhteystiedot].

Työyhteisöjen perhementorointiopas
Työn ja perheen Kainuu -hanke
Teksti ja ulkoasu: Elina Kiviaho 2025
Kuvat: Pixabay, Unsplash, Pexels

Työn ja perheen Kainuu -hanke

Euroopan unionin osarahoittama

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

KAMK