

Saimit

Opas mentoritoimintaan
ja jalkautuvaan työhön
thaimaalaisten naisten parissa

Valisa Krairiksh

ISBN 978-952-9854-20-2 (nid.)

ISBN 978-952-9854-21-9 (PDF)

Euroopan unionin kotouttamisrahasto on osallistunut hankkeen rahoitukseen. Tekijät ovat yksin vastuussa julkaisussa esitetyistä näkemyksistä eikä Euroopan komissio vastaa tietojen perusteella tehdyistä päätelmistä.

© Helsingin Diakonissalaitos 2015

Toimituskunta: Laura Hakoköngäs, Susanna Kiuru, Tuuli Shinyella

Kuvat: Mikko Sinervo / Taitto: Aivan / Painopaikka: Grano Oy



Kotouttamisrahasto
Tukea kotoutumiseen

Saimit

**Opas mentoritoimintaan
ja jalkautuvaan työhön
thaimaalaisten naisten parissa**

Valisa Krairiksh

Sisällys

1.	Johdanto	6
	SAIMIT-mentoritoiminnan lähtökohdat	6
2.	Thaimaalaisten naisten tavoittaminen jalkautuvan työn keinoilla	8
	Thaimaalaisten naisten arkiset kohtaamispaikat	9
	Kontaktit ammattilaisiin, jotka työssään kohtaavat thaimaalaisia naisia	9
	Facebook	11
	Jalkautuvan työn tueksi tuotetut materiaalit	12
3.	Asiakasprofiilit ja mentoroinnin erilaiset hyödyt	14
	PROFIILI 1 – Juuri Suomeen saapunut koulutettu nainen	16
	PROFIILI 2 – Kielikurssin aloittanut ja elämän murrosvaiheessa oleva nainen	18
	PROFIILI 3 – Uusperheen kotiäiti	20
	PROFIILI 4 – Rankkoja kokenut Suomessa jo pitempään asunut nainen	22
4.	Mentorointiprosessin tukeminen	24
5.	Mentoroinnin kompastuskivet	28
	Kun mentorointi ei riitä	32
6.	Yhteiset aktiviteetit ja thaimaalaisten naisten verkostoituminen keskenään	34
7.	Lopuksi	36
	Lähteet	38

1. Johdanto

SAIMIT on Helsingin Diakonissalaitoksen kehittämishanke (2013–2015), jonka tavoitteena oli etsiä, tukea ja voimavaraistaa kotoutumisvaiheessa olevia thaimaalaisia naisia mentoroinnin kautta. SAIMIT-mentoritoiminta oli ennaltaehkäisevää työtä, jolla pyrittiin lisäämään Suomessa asuvien thaimaalaisten naisten sekä välillisesti heidän lapsiensa hyvinvointia. Toiminnan painopiste oli kotoutumisen edistämisessä, ongelmien ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa puuttumisessa. Toiminnassa saatettiin yhteen tukea haluava thaimaalainen maahanmuuttaja ja vapaaehtoinen mentori, joiden välinen mentorisuhte muokkautui yhdessä sovittujen tavoitteiden ja toiveiden mukaan. Mentorisuhteen avulla naisia tuettiin hoitamaan kokonaisvaltaisesti fyysistä ja psyykkistä terveyttään, hankkiutumaan mahdollisuuksien mukaan koulutukseen ja työelämään sekä harrastusten pariin, ja tuettiin heitä lasten kasvatuksessa.

SAIMIT-mentoritoimintaa toteutettiin kahden eri hankkeen aikana ajalla 1.1.2013–30.6.2014 (SAIMIT 1) ja 1.7.2014–30.6.2015 (SAIMIT 2). Hankkeita rahoittivat Euroopan unionin kotouttamisrahasto ja Helsingin Diakonissalaitos. Yhteistyökumppanina toiminnassa oli Monikulttuuriyhdistys Familia Club ry. Kahden ja puolen vuoden aikana 117 thaimaalaista naista on haastateltu mukaan mentoritoimintaan ja saman verran tavallisia suomalaisia naisia on koulutettu mentoreiksi. Yhteensä noin 300 thaimaalaista naista on osallistunut SAIMIT-toimintaan.

Tämä opas on suunnattu kolmannen sektorin toimijoille, jotka haluavat järjestää mentoritoimintaa thaimaalaisille naisille tai muulle samantyyppiselle kohderyhmälle. Oppaassa kerrotaan SAIMIT-työssä kerätystä havainnoista koskien thaimaalaisten naisten kotoutumista Suomessa, kohderyhmän tavoittamista sekä mentorointiprosessia ja sen tukemista. Oppaassa annetaan runsaasti käytännön vinkkejä mentoritoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä jaetaan SAIMIT-toiminnassa hyväksi todettuja käytäntöjä kohderyhmän tavoittamiseksi. Oppaaseen on koottu paljon Helsingin Diakonissalaitoksen SAIMIT-työntekijöiden kokemuksiin perustuvia case-esimerkkejä. Esimerkit ovat asiakkaiden todellisista tarinoista yhdisteltyjä ja muokattuja, jotta yksittäiset asiakkaat eivät olisi niiden perusteella tunnistettavissa.

SAIMIT-mentoritoiminnan lähtökohdat

Saatuaan hyviä tuloksia nuorten mentoroinnista Helsingin Diakonissalaitos rohkaistui kokeilemaan samaa mentorointimallia myös kotoutumisvaiheessa oleville thaimaalaisille naisille. Aikaisemmin yleinen kokemus järjestökentällä sekä viranomaisten keskuudessa oli, että thaimaalaisia naisia on erittäin vaikea tavoittaa. SAIMIT-toiminnassa lähtökohdaksi otettiin kulttuurisensitiivinen lähestymistapa, ja kohderyhmän tavoittamisen kannalta välttämättömäksi katsottiin thain kieltä ja kulttuuria hyvin tunteva työntekijä.

SAIMIT-toiminnan kohderyhmänä olivat kotoutumisvaiheessa olevat thaimalaiset

naiset, mikä rahoittajan määritelmän mukaan tarkoittaa kolmesta viiteen vuotta Suomessa asuneita naisia. SAIMIT-toiminnassa saatujen kokemusten mukaan kaikkein heikoimmassa asemassa ja syrjäytymisvaarassa olevat naiset ovat usein asuneet Suomessa paljon pidempiä aikoja. Tästä syystä toimintaan osallistui myös yli viisi vuotta Suomessa asuneita naisia. Uusilta asiakkailta kysyttiin, ovatko he omasta näkökulmastaan kotoutumisvaiheessa. Näin tavoitettiin myös naisia, jotka eivät olleet pitkästä maassaolosta huolimatta saaneet mahdollisuutta kunnolla kotoutua. Tämän oivalluksen seurauksena pystyttiin tarjoamaan palvelua myös kotoutujanaisille, joille ei ollut muita palveluja.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan oli tarkoitus järjestää joitakin yhteisiä tapahtumia mentoroinnin tueksi. Toiminnan edetessä kuitenkin todettiin, että tapahtumat ovat osallistujille niin tärkeitä, että niitä on syytä järjestää usein. Monille mentoripareille nämä tapahtumat olivat tapa ylittää kielimuuri. Säännölliset yhteiset tapahtumat loivat myös kaivattua yhteisöllistä tunnelmaa paikallisessa thaimaalaisyhteisössä. Onnistumisen kannalta erittäin tärkeää oli, että SAIMIT-toimintaa koordinoimassa oli thaimaalaista työntekijöitä.

Thaimaalaisten parissa kaksi sanaa riittää pilaamaan minkä tahansa toiminnan maineen – *mai sanuk* eli 'ei hauskaa'. Vaikka thaimaalaisille suunnattu toiminta olisi hyödyllistä ja tietoa lisäävää, on sen ennen kaikkea oltava hauskaa. Jos toiminta ei voi olla hauskaa, on sen oltava vähintäänkin hyvin *saduak* eli 'käytännöllistä', jotta päästään nopeasti takaisin olennaiseen – hauskan pitämiseen tai rahan tienäämiseen. SAIMIT on onnistunut innostamaan thaimaalaiset mukaan. Onnistumisen taustalla oli, että välillä on oltu hauskoja, joskus enemmän käytännöllisiä sekä joskus taas jotain siltä väliltä.



2. Thaimaalaisten naisten tavoittaminen jalkautuvan työn keinoilla

Keskeinen osa SAIMIT-toimintaa oli kohderyhmään kuuluvien thaimaalaisten naisten tavoittaminen jalkautuvan työn keinoilla. Jalkautuvalla työllä tarkoitettiin liikkumista kohderyhmän parissa ja mentoroinnista kiinnostuneiden naisten etsimistä ja rohkaisemista mukaan toimintaan. SAIMIT-toiminnassa ei siis tehty etsivää sosiaalityötä, vaan jalkautumista käytettiin keinona tavoittaa syrjäytymisvaarassa olevia naisia, jotka eivät itse syystä tai toisesta hakeudu palveluiden piiriin tai eivät niitä löydä. Kun kohderyhmään kuuluviin thaimaalaisiin naisiin oli saatu kontakti, heidät ohjattiin mentorisuhteisiin vapaaehtoisten suomalaisten naisten kanssa.

SAIMIT-toiminnan jalkautuvan työn mallissa on kohderyhmän tavoittamiseksi käytetty thaimaalaisten luonnollisia kohtaamispaikkoja, ammatillisia ja henkilökohtaisia verkostoja sekä sosiaalista mediaa. Thaimaalaisyhteisössä sana liikkuu nopeasti suusta suuhun, joten viestin levittämiseksi on erittäin tärkeää olla näkyvillä thaimaalaisten keskuudessa. Verkostojen ylläpitäminen thaimaalaisia naisia työssään kohtaaviin ammattilaisiin on tärkeää, sillä he usein ohjaavat asiakkaitaan tarvittaessa mukaan toimintaan. Facebook osoittautui hyväksi kanavaksi saada paljon yhteydenottoja toiminnasta kiinnostuneilta thaimaalaisilta, ja sen kautta suuri määrä kohderyhmään kuuluvia naisia pystyi seuraamaan aktiivisesti mitä toiminnassa tapahtuu. Virtuaalinen jalkautuminen thaimaalaisten pariin ei korvannut kasvokkaista kohtaamista, joka oli kuitenkin monien naisten kohdalla ainoa tapa tavoittaa heidät.

Yhdeksi SAIMIT-toiminnan haasteista tunnistettiin se, että niin sanotusti 'viidakkorummun' kautta mukaan tulleilla asiakkailla oli yleensä epäselvä käsitys mentoritoiminnan tarkoituksesta. Usein toiminta miellettiin thaimaalaisten tukikeskukseksi, johon otetaan yhteyttä vasta kun on joku selkeä ongelma. Tämä johti monesti siihen, että yhteydenotot uusien asiakkaiden suunnalta olivat ongelmakeskeisiä, jolloin todettiin tärkeäksi ohjata keskustelua asiakkaan kanssa pitkäaikaisen ratkaisun suuntaan. Vaikka akuutissa ongelmasa ei mentoritoiminnalla suoranaisesti pystyttäisikään auttamaan, voi tarjoamalla mentoria kuitenkin viestiä välittämisestä ja kertoa mentorin voivan auttaa pitemmällä tähtäimellä. Uusien asiakkaiden luottamuksen saamiseksi työntekijöiden oli tärkeää pysyä helposti lähestyttävänä sekä virtuaalisessa että kasvokkaisessa kanssakäymisessä. Osalla naisista kesti hyvinkin pitkään, ennen kuin he päättivät luottaa työntekijöihin tai motivoituvat ottamaan yhteyttä.

Thaimaalaisten naisten arkiset kohtaamispaikat

Yhteydenpito thaimaalaisten ylläpitämiin liikkeisiin (esim. kynsistudiot, kampaajat, hierontaliikkeet) sekä käyminen aasialaisissa ruokakaupoissa tai thaimaalaisessa temppeelissä on hyvä keino tavoittaa thaimaalaisia naisia. Hanketyöntekijöiden käyminen eri kohtaamispaikoissa vahvistaa toiminnan näkyvyyttä kohderyhmän parissa, ja kohdatessaan thaimaalaisia työntekijä voi luontevasti vaihtaa muutaman sanan ja kertoa toiminnasta. Myös hierontaliikkeet ovat usein päiväsaikaan thaimaalaisten naisten kokoontumispaikkoja, joissa vietetään aikaa esimerkiksi saippuaoopperoita yhdessä katsellen.

- *On hyvä tiedostaa, että thaimaalaisessa työkuulttuurissa ei yleensä erotella selkeästi työ- ja vapaa-aikaa. Jos pyydät kiinnostuneita asiakkaita ottamaan sinuun yhteyttä myöhemmin työajalla, saattaa se aiheuttaa hämmennystä.*
- *On hyvä pitää käyntikortteja ja esitteitä usein mukana, jotta voit myös spontaanisti tilaisuuden tulleen jättää yhteystietosi potentiaalsiin paikkoihin.*

Kontaktit ammattilaisiin, jotka työssään kohtaavat thaimaalaisia naisia

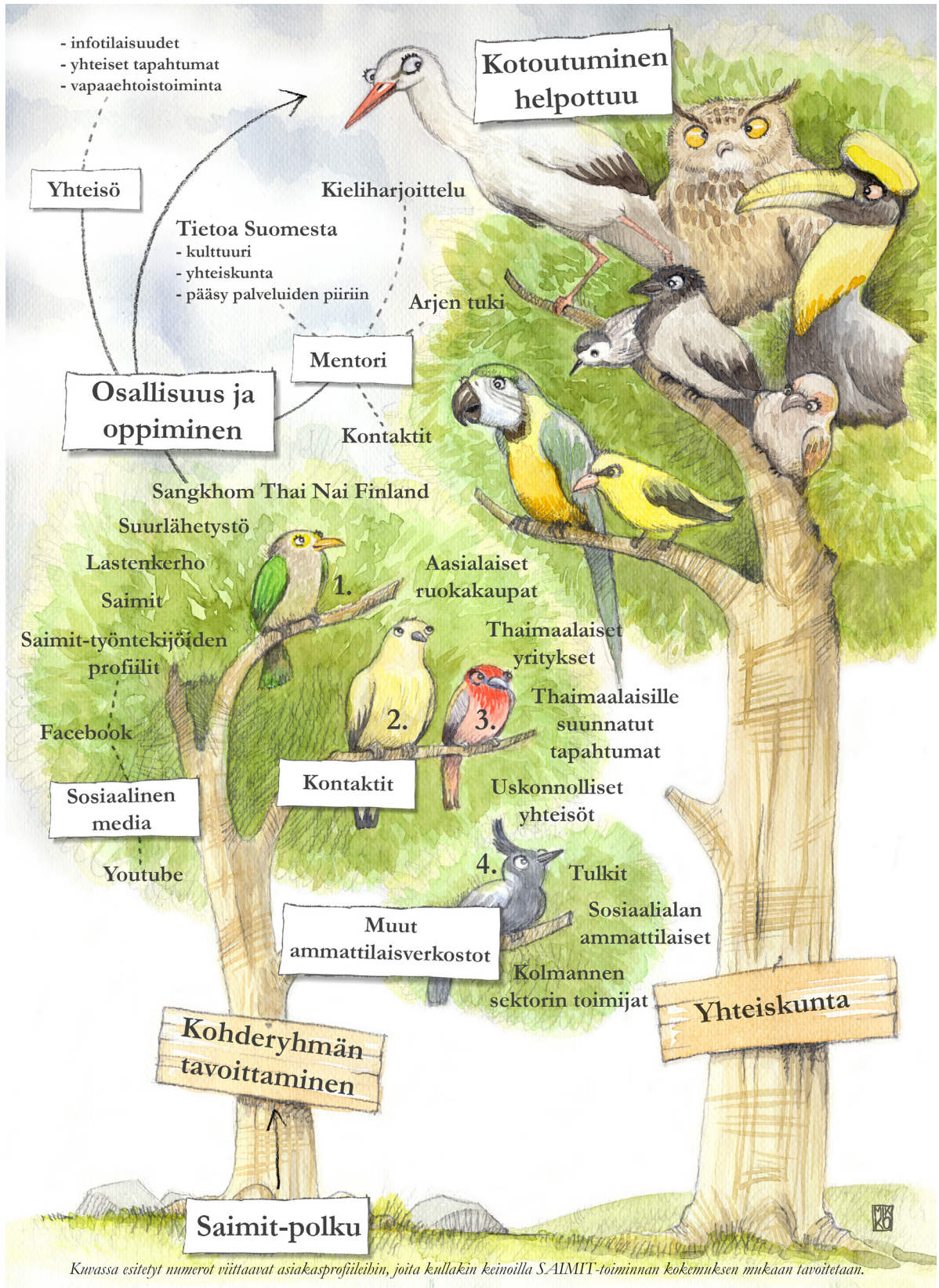
Sosiaalityöntekijä ja TE-toimiston työntekijä ovat asemassa, jossa he pystyvät helposti suosittelemaan mentoritoimintaa asiakkaalle. Sosiaalityöntekijöiden kautta on myös mahdollista tavoittaa naisia, jotka voisivat hyötyä mentoroinnista, mutta joihin on muuta kautta vaikeaa saada kontaktia. SAIMIT-toiminnassa verkostot sosiaalityöntekijöihin ja muihin thaimaalaisia naisia työssään kohtaaviin ammattilaisiin osoittautuivat erittäin hyödyllisiksi, ja niitä ylläpidettiin aktiivisesti. Tärkeitä ovat myös verkostot muihin järjestösektorin toimijoihin, jolloin asiakkaita voidaan tarpeen tullen ohjata eteenpäin puolin ja toisin.

CASE 1: Jan

Jan asui Tampereen alueella miesystävänsä luona ja harvoin liikkui sieltä mihinkään. Hän löysi Facebookin kautta SAIMIT-toiminnan ja otti yhteyttä työntekijään Facebookin chatissä. Hän kertoi olevansa onneton miesystävänsä maatilalla. Vuoden kuluttua hän otti yhteyttä työntekijään uudestaan. Hän oli päässyt kielikurssille, tavannut toisen miehen, ja oli nyt hänen kanssaan muuttanut Helsinkiin. Työntekijän kautta hän sai nopeasti oman mentorin. Mentorin kanssa

Nat mietti yhdessä eri mahdollisuuksia. Hänelle oli tärkeää kuulla, että myös mentorilla oli ollut välillä työttömiä jaksoja ja hankaluuksia työnhaussa. Hän sai ensimmäisen suomalaisen ystävän, jonka kanssa oli eroavaisuuksien lisäksi myös paljon yhteistä.

Mentorin tuella hän teki päätöksen mennä kokki-kurssille, parantaa suomen kielen taitoaan, ja ehkä myöhemmin perustaa oman yrityksen.



SAIMIT-toiminnassa työntekijä toimi myös osa-aikaisesti thain kielen tulkkina muualla, jolloin oli mahdollista tulkkausien yhteydessä kertoa mentoritoiminnasta thaimaalaisille naisille. Verkostoja paikallisiin tulkkeihin kannattaakin aktiivisesti luoda. Vaikka tulkki tapaa asiakkaansa nimenomaan tulkin ominaisuudessa, kyselevät thaimaalaiset naiset usein tulkilta luontevasti myös neuvoa ja apua erilaisissa ongelmissa. Jos keskustelu kääntyy luonnostaan kotoutumiseen liittyviin kysymyksiin ennen tai jälkeen tulkkauksen, pystyy tulkki helposti kertomaan mahdollisuudesta osallistua mentoritoimintaan.

- *Asiakkaalla voi olla suuri kynnys ottaa itse ensimmäisen kerran yhteyttä työntekijään. Kynnystä voi madaltaa pyytämällä ammattilaista välittämään kiinnostuneen asiakkaan yhteystiedot ja ottamalla itse häneen yhteyttä.*
- *Kaikille osapuolille hyödyllisiä ovat myös yhteistyössä järjestetyt info-tilaisuudet, joihin viranomainen tai muu ammattilainen kutsutaan kertomaan thaimaalaisyleisölle tietystä teemasta.*

Facebook

Facebookin kautta voi tehokkaasti tavoittaa thaimaalaisia naisia ympäri Suomea, myös syrjäseuduilta. Facebook-sivut ovat asiakkaille helppo tapa seurata uutisia ja saada tietoa, ja sen välityksellä voi myös tehdä tarvittaessa palveluohjausta. Facebookin kautta on helppo tiedottaa suurille massoille, mutta sen kautta ei kuitenkaan välttämättä tavoita kaikkein syrjäytyneimpiä thaimaalaisia naisia, jotka eivät Facebookia käytä.

CASE 1: Nid

Nidillä on suomalainen miesystävä, ja hän on tulossa kuukaudeksi Suomeen kesällä. Mies kuitenkin tekee töitä päivisin, joten Nid kysyi Facebookissa miten hän voisi käyttää aikansa. Työntekijä kysyi kiinnostaisiko häntä vapaaehtoistoiminta. Nid innostui ja piti kuukauden pituisen tietokonekurssin muille thaimaalaisille naisille.

SAIMIT-toiminnan kokemusten mukaan Facebook on thaimaalaisten naisten keskuudessa tehokkaampi tiedotuskanava kuin sähköposti. Myös naiset, joilla on heikompi lukutaito, usein käyttävät Facebookia sen visuaalisen asun ja helpon käytettävyyden takia. Vaikka ei osaisikaan lukea, voi kuitenkin klikata 'like' näppäintä. Monet heikosti lukevat naiset saattavat soittaa työntekijälle kysyäksään mitä jokin Facebook-viesti koski, jolloin viesti välittyy myös heille. Lisäksi virtuaalinen Facebook-yhteisö auttaa ylläpitämään yhteisöllistä ilmapiiriä toimintaan osallistuvien kesken.

Facebookin kautta on myös helppo aktivoida thaimaalaisia naisia lähtemään itse tekemään vapaaehtoistyötä. Osalla kohderyhmästä ei ole kiinnostusta mentorointiin, mutta kun he näkevät mitä kaikkea mentoritoiminnan ohessa voi tehdä, he haluavat lähteä mukaan auttamaan muita thaimaalaisia naisia. Facebook on myös matalan kynnyksen takia helppo yhteydenoton väylä uusille asiakkaille.

Jalkautuvan työn tueksi tuotetut materiaalit

SAIMIT-toiminnassa kehitettiin myös monenlaisia materiaaleja jalkautuvan työn tueksi. Materiaaleilla on ollut vahva visuaalinen painopiste, koska hanke pyrki alusta lähtien tavoittamaan myös heikosti lukevia naisia.

Toiminnan edetessä havaittiin kohderyhmän keskuudessa olevan esimerkiksi suuri tarve parisuhdeväkivaltaa koskevalle tiedolle. Tähän tarpeeseen tuotettiin thainkielinen ”Vaaran merkit” -esite, jossa parisuhdeväkivaltaan mahdollisesti johtavista varhaisista merkeistä. Esitteessä oli myös tietoa apua tarjoavista tahoista sekä perustietoa, kuten yleinen hätänumero. Ne oli myös tiivistetty esitteestä irrotettavaan lompakkokokokoiseen korttiin. Kortti oli naamioitu ulkoasultaan pistekeräilykorttia muistuttavaksi, jotta se ei herättäisi esimerkiksi aviomiehen huomiota.



Kuvitusta Vaaran merkit -esitteestä



Kuva 1: Hanke-esityksissä ja muussa materiaalissa visuaalisuus on tärkeää.

SAIMITin suosituksia mahdollisten asiakkaiden tavoittamiseen

- Poikkea thaimaalaisten omistamissa liikkeissä ja muissa kohtaamispaikoissa kysymässä kuulumisia ja samalla kohtaamassa uusia asiakkaita.
- Löydä thaimaalaisyhteisöstä avainhenkilöitä, jotka levittävät sanaa muille.
- Ylläpidä verkostoja sosiaalityöntekijöihin ja muihin ammattilaisiin, tulkkeihin sekä thaimaalaisyhteisön arvostamiin tahoihin, kuten suurlähetystöön tai thaimaalaiseen tempeliin.
- Ota huomioon, että asiakkaan näkökulmasta olet aina työroolissasi.
- Osallista viranomaisia toimintaan järjestämällä esimerkiksi infotilaisuuksia.
- Jos asiakas ei ole kiinnostunut mentoroinnista, ehdota hänelle muuta toimintaa, kuten vapaaehtoistoimintaa tai infotilaisuuksia.
- Huomioi viestinnässä ja asiakastyössä, että kaikki eivät ole lukutaitoisia.
- Kun asiakas lähestyy sinua ongelmansa kanssa, pyri aitoon dialogiin hänen kanssaan ymmärtääksesi hänen tilanteensa taustoja.

3. Asiakasprofiilit ja mentoroinnin erilaiset hyödyt

Thaimaalaiset ovat yksi Suomen suurimmista maahanmuuttajaryhmistä. Vuoden 2013 lopussa Suomessa asui 7246 thaimaalaistaustaista ihmistä ja heistä 85 prosenttia oli naisia. Suuri osa Suomessa asuvista thaimaalaisista miehistä on kuitenkin maahan muuttaneiden thaimaalaisten naisten alaikäisiä lapsia, ja katsottaessa vain aikuisia nousee naisten osuus thaimaalaistaustaisista 92 prosenttiin. Viime vuosina Thaimaasta Suomeen on muuttanut noin 700 – 800 henkilöä vuosittain .

Alla olevaan taulukkoon on koottu SAIMIT-mentoritoiminnassa havaittuja asiakaskunnan tyypillisiä piirteitä. Erilaisia piirteitä on luokiteltu esiintyvän eri ryhmissä ‘harvoin’, ‘joskus’ tai ‘yleensä’. Taulukon pohjalta hankkeen asiakkaat voidaan jakaa neljään eri asiakasprofiiliin, joiden avulla on pyritty havainnollistamaan erityyppisten asiakkaiden tavallisia kokemuksia Suomeen kotoutumisesta. Asiakasprofiilien tarkoituksena ei ole lokeroida kaikkia thaimaalaisia, vaan antaa esimerkkejä SAIMIT-toiminnassa toistuvasti vastaan tulleista naisten tarinoista. On hyvä muistaa, että SAIMIT-toiminnan asiakaskunta ei ole läpileikkaus Suomessa asuvista thaimaalaisista, vaan asiakkaiksi on valikoitunut erityisesti niitä naisia, joilla kotoutumisessa ja elämässä Suomessa on ollut haasteita.

Asiakasprofiilien pohjalta on myös luotu sarjakuvamateriaalia, jonka avulla on kuvattu sekä mentoreille että asiakkaille mentoroinnin lähtötilannetta ja siitä saatavaa hyötyä. Asiakkaat ovat yleensä pystyneet helposti samaistumaan johonkin profiiliin. Sarjakuvissa on kuvattu ensin minkälaisessa elämäntilanteessa mentoroitava on, ja sen jälkeen minkälainen rooli mentorilla voi olla tässä elämäntilanteessa.

SAIMIT ASIAKASTAULUKKO

Yleisiä piirteitä havainnollistamista varten

VUOSIA SUOMESSA	0-3 todistukset mukana	2-5 eronnut pienten lasten äiti	3-8 uusioperheäiti	7-30 rankkaa alusta lähtien
Yksinäinen	●	●	●	●
Kotoutumistoiminnassa	●	●	●	●
Ollut pois työelämästä yli 3 v	●	●	●	●
Nuoria lapsia	●	●	●	●
Korkeakoulu	●	●	●	●
Koulu ≤ 12 v	●	●	●	●
Koulu ≤ 9 v	●	●	●	●
Koulu ≤ 6 v	●	●	●	●
Englannin kielen taito	●	●	●	●
Suomen kielen taito	●	●	●	●
Ensimmäisessä avioliitossa	●	●	●	●
Negatiivinen suhtautuminen suomalaisiin	●	●	●	●
Uusioperhe	●	●	●	●
Yksinhuoltaja tai tapaajavanhempi	●	●	●	●
Masentunut	●	●	●	●
Väkivaltainen tai rankka tausta	●	●	●	●
Sosiaalityöntekijä	●	●	●	●

- = yleensä
- = joskus
- = harvoin

PROFIILI 1: Juuri Suomeen saapunut koulutettu nainen

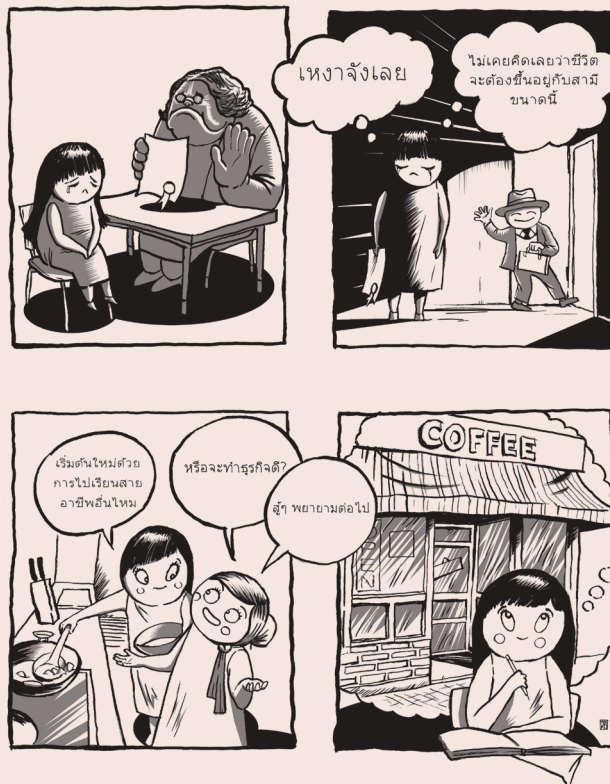
Ensimmäinen asiakasprofiili on thaimaalainen nainen, joka on vasta muuttanut Suomeen. Hän on jättänyt taakseen alkavan uransa Thaimaassa ja kokee, että hänen tutkintonsa eivät kelpaa suomalaisille työnantajille. Korkeasti koulutetut naiset saattavat olla pettyneitä siihen, että heidän osaamistaan ei heidän mielestään tunnusteta suomalaisilla työmarkkinoilla. Heille voi olla yllätys, kuinka tärkeää suomen kielen osaaminen on työllistymisen kannalta. Ensimmäiseen profiiliin kuuluvat asiakkaat ovat toimintaan mukaan tullessaan tyypillisesti parhaillaan jonossa suomen kielen kurssille. Koska kielikurssien jonot ovat hyvin pitkiä, saattavat he viettää paljon aikaa yksin kotona, tai toisaalta haalia itselleen paljon tekemistä saadakseen ajan kulumaan. Tyypillisesti he ovat tässä vaiheessa täysin riippuvaisia miehen tuloista.

Monesti uransa jättäneet naiset ovat joko olleet töissä matkailualalla tai sitten hieronta- ja kauneudenhoitoalalla. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että suomalaiset käyvät lomalla Thaimaassa ja tapaavat helposti ihmisiä juuri näiltä aloilta. Matkailualalla työskennelleet naiset löytävät töitä Suomessa huonosti, sillä matkailualan olosuhteet ovat Suomessa hyvin erilaiset kuin Thaimaassa. Myös hierontapalveluille on Suomessa paljon pienempi kysyntä kuin Thaimaassa. Lisäksi thaimaalaisia hierojia vaivaa myös thai-hierontaan liittyvä stigma, sillä Suomessa thai-hierontaa tarjoavat liikkeet on vahvasti yhdistetty seksipalveluiden myyntiin. Siksi myös hieronta-alan ammattilaiset saattavat turhautua ja pettyä, kun eivät pääsekään jatkamaan ammattiaan Suomessa niin kuin olivat suunnitelleet.

Mentorin rooli:

- Korkeasti koulutetut naiset hyötyvät usein nopeasti virallisista kotoutumispalveluista, ja he oppivat usein nopeasti myös suomen kieltä.
- Mentoritoiminnassa he hyötyvät uusista verkostoista, thainkielisestä palvelusta, infotilaisuuksista ja mahdollisuudesta ryhtyä itse vapaaehtoisiksi
- Mentori pystyy auttamaan naista työnhaussa, jatkokoulutukseen hakemisessa tai esimerkiksi yrityksen perustamisessa sekä suomen kielen harjoittelussa.
- Keskeistä mentoroinnissa on myös se, että useasti naisista tulee ystäviä, sillä he pystyvät helposti kommunikoimaan ja juttelemaan englanniksi.

แนวทางทางก้าวหน้าใหม่



ESIMERKKI PROFIILISTA 1: Juuri Suomeen saapunut koulutettu Nat

Nat on 32-vuotias thaimaalainen nainen. Hän tapasi miehensä Thaimaassa hotellissa, jonka johtajana hän työskenteli. Hänellä on matkailualan kandidaatin tutkinto sekä paljon kokemusta vastuullisista tehtävistä hotelleissa. Asuttuaan ensin miehensä kanssa Thaimaassa perhe muutti Suomeen ja Nat jäi kotiin hoitamaan lasta vuodeksi. Lapsen aloitettua päiväkodin Nat aloitti kielikurssin olettaen, että pääsisi takaisin työelämäänsä heti kun oppisi suomen kieltä. Töitä ei kuitenkaan kovasta yrityksestä huolimatta löytynyt. Nat syytti tilanteesta rasismia ja turhautui mieheensä, joka ei myöskään osannut auttaa häntä samaan töitä.

Nat oli pakotettu miettimään elämänsuunnitelmansa uusiksi: kouluttautuisiko lisää, vaihtaisiko alaa, vai jatkaisiko vain töiden etsintää? Palaisiko sittenkin Thaimaahan, missä kaikki oli hyvin?

Mentorin kanssa Nat mietti yhdessä eri mahdollisuuksia. Hänelle oli tärkeää kuulla, että myös mentoriolla oli ollut välillä työttömiä jaksoja ja hankaluuksia työhaussa. Hän sai ensimmäisen suomalaisen ystävän, jonka kanssa oli eroavaisuuksien lisäksi myös paljon yhteistä. Mentorin tuella hän teki päätöksen mennä kokkikurssille, parantaa suomen kielen taitoaan, ja ehkä myöhemmin perustaa oman yrityksen.

PROFIILI 2: Kielikurssin aloittanut ja elämän murrosvaiheessa oleva nainen

Toinen asiakasprofileista on nainen, joka on jo kotoutumispalvelujen piirissä, yleensä kielikoulutuksessa. Hänellä on matalampi koulutustaso kuin ensimmäisessä profilissa. Osalla naisista on hyvin vähäinen koulutus, sillä he eivät ole välttämättä suorittaneet edes peruskoulua loppuun. Toiset taas ovat jättäneet opiskelun kesken myöhemmässä vaiheessa, eikä heillä ole loppututkintoa. Osalla näistä naisista on heikko toiminnallinen lukutaito ja he kokevat suomen kielen opiskelun hankalaksi. Heitä yhdistää usein se, että he eivät pidä Thaimaahan paluuta vaihtoehtona, sillä avioituminen ja muutto ulkomaille ulkomaalaisen kanssa on ollut alusta asti hyvin harkittu ja tietoinen päätös, yleensä jo ennen nykyisen aviomiehen tapaamista.

Tähän asiakasprofiliiin kuuluvat naiset ovat mentoritoimintaan mukaan tullessaan usein tyytymättömiä kaveripiiriinsä sekä omaan elämäänsä miehensä kanssa. Alussa heidän toiveensa mentoroinnin suhteen voi olla vain suomen kielen harjoittelu. Usein he tuovat kuitenkin myöhemmin esiin muitakin tarpeita, esimerkiksi toiveen saada apua avioeron hakemisessa tai lapsen huoltajuuskiistassa.

Mentorin rooli:

- **Mentori toimii usein kielikaverina ja oppaana suomalaiseen yhteiskuntaan**
- **Koska naiset saattavat kokea elämänsä raskaaksi Suomessa, he arvostavat mahdollisuutta puhua asioistaan luottamuksellisesti mentorin kanssa**
- **He tarvitsevat usein mentoroinnin tueksi thainkielistä työntekijää**
- **Jotkut naiset haluavat iltaisin ja viikonloppuisin olla kotona miehen ja/tai lapsien kanssa tai tehdä kielikurssin kotitehtäviä, jolloin aikaa mentorointitapaamisille on melko rajatusti.**
- **Naiset ovat monissa asioissa thaimaalaisilta ystäviltään saamansa toisen käden tiedon varassa, joten he hyötyvät myös mahdollisuudesta saada mentoritoiminnan kautta oikeaa tietoa.**

เพชรไม่ยากคิดมาก



ESIMERKKI PROFIILISTA 2: Vaatimattomasta taustasta ponnistava Petch

Petch on 36-vuotias nainen maaseudulta Pohjois-Thaimaasta. Hän ei ole suorittanut peruskoulua loppuun, ja siksi hänen lukutaitonsa on heikko. Hän teki Thaimaassa sekalaista töitä ja meni nuorena naimisiin. Erottuaan ensimmäisestä miehestään hän joutui elättämään sekä vanhempansa että tyttärensä kotikylässään työskentelemällä baarissa Phuketissa, missä hän tapasi nykyisen suomalaisen miehensä. Mies pyysi Petchiä heti muuttamaan kanssaan Suomeen. Petch ajatteli, että Suomessa uusi mies elättäisi perheen, mutta näin ei kuitenkaan käynyt.

Kun Petch sai oleskeluluvan ja pääsi kielikurssille, hän oli raskaana, joten lapsen synnyttyä hän joutui keskeyttämään kurssin. Petch sai äitiyspäivärahaa, jolla olisi halunnut tukea Thaimaassa asuvaa tyttärtään ja vanhempiaan. Hänen miehensä ei kuitenkaan hyväksynyt rahan lähettämistä, mikä aiheutti paljon eripuraa suhteessa. Petch ei myöskään pitänyt miehenensä runsaasta alkoholinkäytöstä. Äitiysloman jälkeen Petch jatkoi suomen kielen opiskelua, mutta alkoi li-

säksi myös työskennellä pimeästi kaverinsa siivousyrityksessä voidakseen lähettää rahaa Thaimaahan. Petchillä oli Suomessa paljon thaimaalaisia ystäviä, mutta hän koki, että ystäväpiirissä oli paljon kateutta, juoruilua ja huono ilmapiiri. Petch oli väsynyt paljosta työstä, tyytymätön perhe-elämäänsä ja jatkuvasti huolissaan tyttärestään Thaimaassa.

Petch halusi mentorin voidakseen harjoitella suomea. Mentorisuhteen syntyessä hän sai kuitenkin myös ihmisen, jonka kanssa keskustella luottamuksellisesti perheongelmistaan ilman pelkoa juurujen leviämisestä. Petch oli myös aikaisemmin ollut täysin thaimaalaisilta ystäviltaan saaman toisen käden tiedon varassa, mutta nyt hän sai SAIMITin kautta oikeaa tietoa kotoutumisesta ja oikeuksistaan Suomessa. Mentorin avustuksella hän rohkaistui myös hakemaan kunnollisia töitä. Aloitettuaan täysipäiväisen työn Petch saattoi alkaa suunnitella tyttärensä tuomista Thaimaasta Suomeen.

PROFIILI 3: Uusperheen kotiäiti

Profilissa kolme naiset ovat usein kotiäitejä ja tyypillisesti myös uusperheen äitejä. Hänellä on yleensä lapsi tai lapsia, jotka asuvat Suomessa tai ovat pian muuttamassa Suomeen. Myös miehellä on usein lapsia edellisestä liitosta, ja heillä saattaa olla myös yhteisiä lapsia. Nainen on tyypillisesti viettänyt pitkiä aikoja kotona lapsia hoitaen, eikä hänellä ole siksi ollut mahdollisuutta päästä kotoutumispalveluiden piiriin. Jos hän on jo asunut useamman vuoden Suomessa, on hänen vaikeampi päästä kotoutumiskursseille kuin alle kolme vuotta Suomesa asuneiden maahanmuuttajien. Yksinhuoltajien hankala tilanne päättyy usein vasta, kun hänen lapsensa pystyvät itsenäisesti kulkemaan koulun ja kodin välillä.

Kolmosprofiilin naiset kokevat yleensä olevansa yksinäisiä, ja kynnys lähteä kotoa voi olla hyvin suuri. Naiset saattavat olla Thaimaassa tottuneet tiiviiseen lähipiiriin, ja Suomesa läheisten vähäisyys voi hämmästyttää. Heidän kokemuksensa kotiäitinä olemisesta ei välttämättä eroa suuresti valtaväestön kokemuksesta, paitsi että kielimuurin takia he kokevat elävänsä vielä enemmän eristyksissä.

Mentorin rooli:

- On tärkeää, että mentori suhtautuu myönteisesti lapsiin, sillä lapset ovat todennäköisesti useimmiten tapaamisissa mukana. Se, että mentori tapaamisissa myös leikittää lapsia ja suunnittelee tapaamiset lasten ehdoilla, on usein erittäin arvokasta sekä äidille, että lapsille.
- Yleensä mentorointi toimii parhaiten, jos mentori on valmis menemään tapaamaan naista tämän kotiin.
- Mentori voi olla erittäin tärkeä välivaiheen tuki ennen kuin nainen pääsee esimerkiksi kielikurssille.
- Kokemus siitä, että mentori aidosti haluaa auttaa, voi olla hyvin tärkeää naiselle. Myös vain pelkkä aikuinen juttuseura voi olla tässä tilanteessa hyvinkin tärkeää.
- Mentori voi myös auttaa löytämään naisen elämäntilanteeseen sopivia hyödyllisiä palveluita.

นุชอยากจะได้กำลังใจ



ESIMERKKI PROFIILISTA 3: Uusperheellinen kotiäiti Nutch

Nutch on 39-vuotias thaimaalainen nainen, joka aikoinaan jätti yliopisto-opinnot kesken perustaakseen perheen Thaimaalaisen miehen kanssa. Hän erosi myöhemmin miehestään ja hänestä tuli kahden pojan yksinhuoltaja. Hän tapasi suomalaisen miehen internetin deittipalvelun kautta ja muutti Suomeen. Pian Suomeen muuton jälkeen Nutch sai lapsen suomalaisen miehensä kanssa ja puoli vuotta myöhemmin muuttivat myös Nutchin pojat Thaimaasta Suomeen. Miehelläkin oli lapsi entisestä avioliitosta. Nutch on ollut alusta asti kotona hoitamassa lapsia miehen tehdessä pitkää päivää töissä.

Nutch ei osannut lainkaan suomea. Hän vietti päivänsä useimmiten kotona, sillä hän ei ollut tottunut käyttämään julkista liikennettä, ja liikkuminen pienten lasten kanssa tuntui muutenkin hankalalta. Nutch

tunsi olonsa väsyneeksi, yksinäiseksi ja eristäytyneeksi, eikä kokenut saavansa lainkaan tukea mieheltään tai tämän sukulaisilta.

Nutch tapasi mentoriaan useimmiten kotonaan, ja nautti saadessaan aikuista juttuseuraa ja jonkun, joka leikkitti myös lapsia. Hän myös keskusteli mentorinsa kanssa paljon puhelimessa silloin, kun tapaamisia oli vaikea järjestää. Mentori oli tärkeässä roolissa ystävänä ja kuuntelijana, luomassa uskoa tulevaan ja antamassa neuvoja arjen ongelmiin. Yhdessä he pohtivat myös tulevaisuudensuunnitelmia sitten, kun lapset aloittaisivat päiväkodin. Mentorin rohkaisemana Nutch oppi liikkumaan lasten kanssa bussilla, ja löysi lisäksi suomen kielen kerhon lähileikkipuistossa, johon hän saattoi osallistua lasten kanssa.

PROFIILI 4: Rankkoja kokenut Suomessa jo pitempään asunut nainen

Neljäs asiakasprofiili on SAIMIT-mentoritoiminnassatarvinnut eniten tukea. Osa tarpeista on sellaisia, ettei niihin pelkällä mentoritoiminnalla edes pystytä vastaamaan. Heidän on kuitenkin vaikea päästä muiden palveluiden piiriin, joten mentoroinnista saattaa olla erittäin paljon hyötyä heille juuri siksi. Monesti heitä ei edes mielletä enää kotoutujiksi, sillä he ovat saattaneet asua Suomessa jo kymmeniä vuosia. He eivät kuitenkaan ole monista vastoinkäymisistä johtuen löytäneet paikkaansa suomalaisessa yhteiskunnassa.

Näillä naisilla on usein ollut elämässään jo alusta lähtien vaikeaa, ja avioliitto ulkomalaisen kanssa on voinut olla tapa saavuttaa turvallinen elintaso. Vaikka osa tapauksista päättyikin hyvin, monet naiset saattavat kuitenkin myös löytää itsensä Suomessa entistä suuremmista vaikeuksista. Osalla naisista on aviomies, joka käyttää hyväkseen vaimonsa tietämättömyyttä ja rajoittaa hänen elämäänsä. Jotkut vanhemmat miehet esimerkiksi tietoisesti hakeutuvat paljon nuoremman naisen kanssa naimisiin, jotta heillä olisi vanhuusiässä kodinhoitaja tai henkilökohtainen avustaja. Joidenkin kohdalla työnantaja on käyttänyt hyväksi sitä, ettei työntekijällä ole tietoa oikeuksistaan. Monet näistä naisista ovat lisäksi tietämättään allekirjoittaneet erilaisia asiakirjoja, ja siten antaneet miehelleen erinäisiä valtuuksia, jotka vaikeuttavat heidän elämäänsä esimerkiksi erotilanteessa.

Jos mies esimerkiksi ottaa eron tai kuolee, ovat naiset yhtäkkiä erittäin vaikeassa tilanteessa, ja heillä saattaa olla meneillään erinäisiä oikeusprosesseja, lasten huoltajuuskiistoja tai velkataakkoja. Tällaisissa tilanteissa naisilla on yleensä olemassa heidän asioitaan hoitava sosiaaliviranomainen. Mentoroinnin avulla naiselle voidaan kuitenkin tarjota toisenlaista konkreettista ja ihmisläheistä tukea, joka täydentää ammattilaisten tarjoamaa apua.

Mentorin rooli:

- **Mentori voi olla ystävä, joka auttaa konkreettisissa asioissa ja rohkaisee ottamaan pieniä askelia eteenpäin.**
- **Mentori kulkee rinnalla ja pohtii yhdessä naisen kanssa eri vaihtoehtoja. Mentori voi olla tukena kun nainen vihdoinkin uskaltautuu ponnistamaan eteenpäin.**
- **Henkisenä tukena oleminen voi olla mentorille raskasta, ja mentorin onkin hyvä olla erityisen sitoutunut prosessiin. Mentorin rooli voi olla naiselle erittäin merkittävä ja toisaalta mentorille itselleen hyvin palkitseva.**

หนิงอยากเริ่มต้นใหม่



ESIMERKKI PROFIILISTA 4: Rankoista kokemuksista selviytynyt Ning

Ning on 46-vuotias thaimaalainen nainen. Hänen vanhempansa työskentelivät riisipellolla, ja hän jätti koulun kesken auttaakseen heitä. Ning tuli nuorena äidiksi, mutta hänen poikansa kuoli moottoripyörä-onnettomuudessa. Ningin ollessa 36-vuotias hän kuuli kaveriltaan suomalaisesta 60-vuotiaasta miehestä, joka etsii Thaimaasta vaimoa, ja Ning päätti tavata hänet paremman elämän toivossa. Mies hankki pian Ningille viisumin Suomeen ja he menivät heti naimisiin. Ning alkoi Suomessa työskennellä siivoojana miehensä yrityksessä. Heille syntyi pian myös yksi poika.

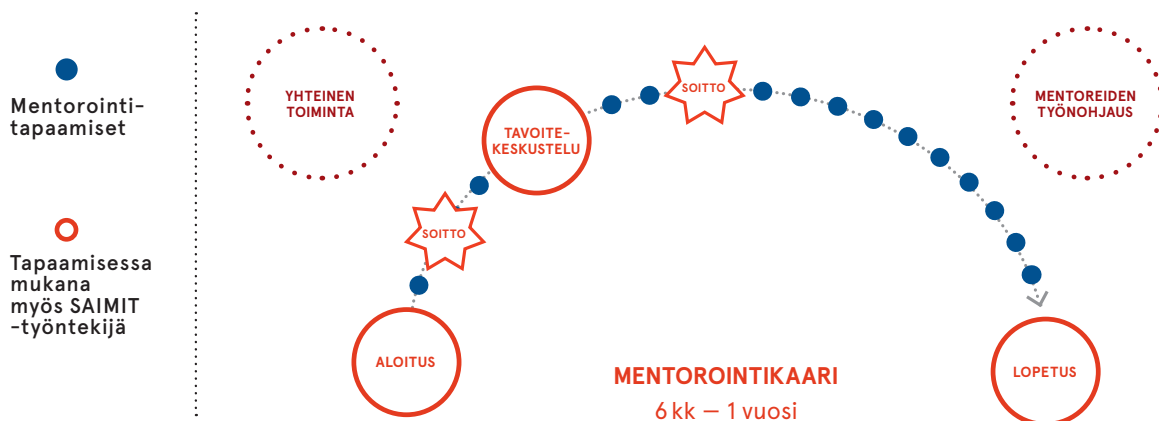
Ning oli lukutaidoton eikä koskaan oppinut suomea alkeita enempää. Myös hänen englannin kielen taitonsa oli heikko. Kymmenen vuoden jälkeen Ningin mies jäi eläkkeelle, haki avioeron ja muutti yksin Thaimaahan. Ning oli käyttänyt kaikki tulonsa perheen menoihin, joten hän jäi erossa varattomaksi, kodittomaksi ja työttömäksi, sekä lapsensa yksinhuoltajaksi. Tie-

tämättömänä yhteiskunnan palveluista Ning oli yrittänyt pärjätä omillaan nukkumalla yöt kaverinsa hierontaliikkeessä. Sosiaaliviranomaisten saatua tietoa Ningin tilanteesta hänen poikansa huostaanotettiin. Eron jälkeen Ning on saanut apua sosiaalityöntekijältään, mutta kielimuurin takia Ningille on jäänyt paljon epäselvyyksiä sosiaalityöntekijän kanssa käsitellyistä asioista. Sosiaalityöntekijä ehdotti Ningille SAIMIT-mentorointia.

Mentorin saaminen on ollut käännekohta Ningin elämässä. Mentorista hän on saanut ystävän ja tunteen siitä, että joku välittää. Mentori on auttanut häntä löytämään sopivan kielikurssin, vienyt häntä uusiin paikkoihin, ja ollut tukena pojan muuttaessa takaisin Ningin luokse asumaan. Ning on saanut myös mukavaa tekemistä SAIMITin yhteisistä tapahtumista, joista hän on saanut lisäksi uusia thaimaalaisia ystäviä.

4. Mentorointiprosessin tukeminen

SAIMIT-mentorointikaari perustuu Helsingin Diakonissalaitoksella kehitettyyn yhteisökasvatuksen mentorointimalliin, johon on sisäänrakennettu työntekijöiden jatkuva tuki molemmille osapuolille koko mentorointisuhteen ajan. Kaikkia mentoripareja tavataan yhteisissä tapaamisissa työntekijöiden kanssa vähintään kolmesti (ensitapaaminen, välikatsaus ja lopetus). Kaikille mentoripareille on myös soitettu noin kuukauden kuluttua mentoroinnin aloittamisesta, sekä uudesta mentorointijakson puolesta välissä. Tarvittaessa mentoriparien kanssa ollaan oltu yhteydessä puhelimitse tai kasvokkain myös useammin.



Ennen aloittamista

Kaikki toimintaan mukaan haluavat mentorit ja mentoroitavat haastatellaan ensin. Keskeisintä on selvittää heidän motivaationsa toimintaan lähtemiselle sekä heidän odotuksensa mentoroinnista. Lisäksi voidaan kartoittaa kummankin elämäntilannetta, ja saada tuntumaa siitä, minkälainen ihminen on kyseessä ja minkälaisia kiinnostuksenkohteita hänellä on. Haastattelut käydään vapaasti keskustellen niin, että saadaan asiakkaasta ja hänen tilanteestaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva.

Mentoriparien yhdistämistä helpottaa, jos jo haastattelussa osallistujilta kysytään käytännönläheisiä kysymyksiä, kuten milllaisina aikoina hänellä on aikaa tapaamisille ja missä hän on valmis tapaamaan. Kannattaa myös kartoittaa, toivooko asiakas jotain erityistä mentoristaan, kuten esimerkiksi tietyn ikäistä mentoria, mentoria jolla on myös lapsia tai

CASE 3: Yom ja Za

Kaksi naista otti yhteyttä työntekijään, sillä he molemmat halusivat apua asunnon hankkimisessa. Yom kertoi, että hän on jäämässä kodittomaksi, koska hänen tyttärensä ei enää halua asua äitinsä kanssa. Za puolestaan kertoi juuri saaneensa potkut työpaikaltaan ja että hänen tuli viikon sisällä muuttaa pois asunnostaan. Yom alkoi tapaamisen edetessä avata tilannettaan tyttärensä kanssa, jolloin selvisi että ongelman taustalla olivatkin äidin ja lapset väliset riidat. Saatuaan puhua asiasta jonkun kanssa Yom palasi kotiin, eikä kokenutkaan enää tarvetta saada apua asuntoasiassa. Juteltuaan Zan kanssa enemmän selvisi, että hän oli hyvin tietämätön oikeuksistaan Suomessa. Työntekijä kertoi, että mentori voisi etsiä hänen kanssaan tietoa erilaisista oikeuksista, ja Za päätti lähteä mukaan toimintaan.

tiettyä alaa tuntevaa mentoria. Myös kielitaito on hyvä selvittää etukäteen. Mentorit on hyvä valmentaa tehtävään ennen mentoroinnin aloittamista. Myös asiakkaalle kannattaa alkuhaastattelun yhteydessä kertoa perusasiat mentoritoiminnasta.

‘Matching’

Mentoripareja yhdistäessä on tärkeintä, että osapuolten tavoitteet ja toiveet sopivat yhteen. Thaimaalainen nainen, joka ei ole kielikurssilla, mutta haluaisi päästä harjoittelemaan suomea, ei välttämättä ole hyvä pari mentorille, joka kaipaa aitoa syvällistä keskustelua toisen kanssa. Toinen tärkeä seikka on lapset. Jotkut ihmiset mieltävät mentoroinnin kahden naisen välisenä mentorisuhteena, toisten mielestä taas lapset kuuluvat ilman muuta mukaan tapaamisiin. Monesti mentorointi lähtee erityisen hyvin käyntiin, mikäli naisilla on yhteisiä kiinnostuksen kohteita tai harrastuksia. Esimerkiksi kaksi luonnonystävää tai vaikka kaksi kirjallisuuden harrastajaa kannattaa yhdistää. Lisäksi kuitenkin kannattaa vielä tarkistaa, miten käytännön asiat kuten asuinpaikka tai aikataulut sopivat yhteen, sillä ilman käytännön edellytyksiä mentorointisuhde ei voi toimia.

Jos yksi työntekijä haastattelee mentorit ja eri työntekijä asiakkaat, on hyvä käydä ’matching’-keskustelua yhdessä pohtien ketkä sopisivat hyvin yhteen. Mentoriparien yhdistämistä helpottaa, mitä enemmän mentorista ja asiakkaasta on saatu haastattelussa tietoa. Jos on päässyt esimerkiksi asiakkaan kotiin tai muuhun hänen omaan ympäristöönsä tekemään haastattelun, luo se selkeämmän kuvan myös henkilöstä.

Ensitapaaminen

Mentoriparin tavatessa ensimmäisen kerran toisensa on työntekijä paikalla tukena. Ensimmäisessä tapaamisessa käydään alkututustumisen jälkeen yhdessä läpi mitä mentorointiin käytännössä kuuluu. Myös yhteisistä pelisäännöistä sovitaan ja muistutetaan ehdottomasta vaitiolovelvollisuudesta. Mentoriparille korostetaan, että mentorointisuhde on tasavertainen, mutta ei kuitenkaan puhtaasti ystävätoimintaa. Kerrotaan parille että heidän tehtäväänsä on seuraavan parin kuukauden ajan ainoastaan toisiinsa tutustuminen, ja vasta seuraavassa yhteisessä tapaamisessa työntekijän kanssa päätetään mentoroinnin tavoitteet.

- *Jos itsestään kertominen tuntuu vaikealta, voi asiakkaan olla helpompi kertoa elämästään esimerkiksi piirtämällä miellekarttaa, johon hän kerää elämässään tärkeitä asioita. Tulevaisuuden tavoitteita voi havainnollistaa lisäämällä karttaan asioita, joita asiakas toivoisi elämässään olevan esimerkiksi viiden vuoden kuluttua.*
- *Työntekijä voi ensitapaamisessa myös ehdottaa mentoriparille konkreettista tekemistä.*
- *Jos asiakkaalla on heikompi kielitaito, on hyvä sopia seuraavan tapaamisen aika ja paikka jo ensitapaamisen yhteydessä.*

Tavoitekeskustelu

Yhteinen tavoitekeskustelu työntekijän kanssa pidetään muutaman kuukauden päästä ensitapaamisesta. Tavoitekeskustelussa kartoitetaan mitä julkisia palveluja kyseinen asiakas jo tuntee ja mistä hän haluaisi tietää lisää. Ajatuksena on antaa mentoriparille ideoita siitä, mihin suuntaan he voisivat lähteä viemään mentorointiprosessia. Mentori saa tapaamisessa kuulla mitä tietoa asiakkaalta puuttuu, ja mikä häntä kiinnostaisi. Asiakas saa myös kuvan siitä, minkälaisia palvelumahdollisuuksia on ylipäättään olemassa. Yhdessä mentoripari määrittelee mentoroinnille tavoitteen. Tapaamisessa mietitään yhdessä konkreettisia tapoja saavuttaa tavoitteet.

Koko mentorointiprosessin ajan työntekijä on tukena, mikäli jommallakummalla osapuolella on kysymyksiä tai muuten tuen tarvetta. Lisäksi mentoripareja autetaan tarvittaessa käytännön asioissa, palveluohjauksessa tai vaikkapa kulttuurienvälisissä seikoissa. Tarpeen mukaan voidaan myös järjestää ylimääräisiä tapaamisia yhdessä työntekijän kanssa.

- *Asiakkaan tavoite saattaa esimerkiksi olla koulutukseen pääseminen. Tavoitekeskustelussa kirjataan ylös tavoitteet ja konkreettiset tavat, miten niihin pääsee. Tässä tapauksessa se voisi olla 'tutustuminen maahanmuuttajille suunnattuihin kursseihin.'*
- *Asiakkailla voi olla hankaluuksia sopia tapaamisaikoja, jolloin mentorille saattaa jäädä epäily, että mentoroitava ei ole välttämättä ymmärtänyt täysin mitä he ovat sopineet. Tällöin työntekijä voi soittaa asiakkaalle ja varmistaa asian.*

Lopputapaaminen

Yhteisessä lopetuskeskustelussa mentoriparilta kysytään minkälainen kokemus mento- rointi oli, ja heitä pyydetään arvioimaan mitä he ovat mentoroinnista saaneet. Tärkeintä on, että mentori saa kuulla palautetta ja kiitoksen suoraan mentoroitavaltaan. Erityisesti parit, joilla kommunikaatio on ollut vaikeaa kielimuurin takia, hyötyvät suuresti tuetusta loppu- keskustelusta. Tapaamisessa kannattaa myös käydä läpi miten jatkossa toimitaan. On hyvä sopia esimerkiksi siitä, voiko toiselle edelleen soittaa ja haluavatko naiset jatkaa tapaamisia itsenäisesti myös mentoroinnin jälkeen.

- *Loppukeskustelun tukena voi käyttää kuvakortteja. Molempia osapuolia pyydetään valitsemaan yksi kortti, joka kuvaa heidän oloaan ennen mento- rointia ja toinen joka kuvaa heidän oloaan mentoroinnin jälkeen. Tämän jälkeen molemmat kertovat valitsemistaan kuvista.*

Mentorointiprosessin tukemisen muistilista:

- Osapuolten tavoitteiden ja toiveiden on oltava yhteensopivia.
- Jos naiset asuvat kaukana toisistaan, on hyvä varmistaa että he ovat molemmat valmiita tapaamaan jossakin sopivassa paikassa, tai että heitä pitkät välimatkat eivät haittaa heitä
- Ensitapaaminen on yleensä jännittävä tapahtuma sekä mentorille että mento- roitavalle. Työntekijän on hyvä auttaa keskustelussa alkuun pääsemisessä.
- Työntekijä voi hyvin ehdottaa mentoriparille tekemistä ja tavoitteita sen mukaan, mitä hän osapuolista tietää.
- Myös kahdenkeskisten mentorointitapaamisten ajankohdan ja tapaamispaikan sopimisessa voi olla tarvittaessa apuna.
- Vaikka asiakas ujostelisi, eikä haluaisi puhua suomea, niin on hyvä yrittää saada hänet ylittämään tämä kynnyksen jo ensitapaamisessa.
- Tavoitekeskustelu on tärkeä pitää, sillä tavoitteen sopimisen lisäksi siinä myös useasti ratkaistaan kommunikointiongelmia, jos sellaisia on sattunut eteen.
- Lopetustapaaminen on tärkeä väline, jolla mentori saa ansaitsemansa hyvän palautteen ja kiitoksen suoraan mentoroitavaltaan.

5. Mentoroinnin kompastuskivet

Pääsääntöisesti mentorisuhteet ovat SAIMIT-toiminnassa saatujen kokemusten mukaan toimineet erittäin hyvin, ja mentoriparit ovat hoitaneet mentorisuhdetta itsenäisesti ilman merkittäviä ongelmia. Tällöin työntekijöiden rooli on mentoriparin yhteen saattamisen jälkeen melko pieni, ja mentoripari ei tyypillisesti tarvitse juurikaan työntekijöiden tukea. Riippuen mentorin roolista ja asiakkaan tarpeista, on SAIMIT-mentoritoiminnassa kuitenkin havaittu myös tyypillisiä kompastuskiviä. Nämä liittyivät yleensä esimerkiksi kommunikointiongelmiin, kulttuurisiin seikkoihin, rajojen vetämiseen ja odotuksiin. Mentoroinnin haasteet ovat kuitenkin useimmiten ratkaistavissa avoimen keskustelun kautta. Seuraavaksi on esitelty erilaisia SAIMIT-mentoroinnissa vastaan tulleita pulmatilanteita sekä mentorin, mentoroitavan että työntekijän näkökulmasta, sekä ehdotuksia siitä, miten niitä voi ennalta ehkäistä tai yhdessä mentoriparin kanssa ratkoa.

Kommunikaatio-ongelmat

Mentoripareilla voi olla ongelmia kommunikoinnissa, ja siten erilaisia käsityksiä käytännön asioista, kuten sovitusta ajoista, tapaamispaikoista ja siitä mitä tehdään. Kommunikaatio-ongelmiin syynä on yleensä kielimuuri. Näissä tapauksissa työntekijän kannattaa olla yhteisissä tapaamisissa tiiviisti mukaan kieli- ja kulttuuritulkkina molemmien puolin, siihen asti kunnes he löytävät omat keinonsa keskinäiseen kommunikaatioon.

Epäselvyyksiä mentorin roolista

Mentoroinnin osapuolilla voi olla erilainen käsitys siitä, mikä on mentorin rooli. Nämä käsitykset ovat osin kulttuurisidonnaisia, ja sen takia ne voivat olla keskenään ristiriidassa. Mentoroinnin tavoitteiden rajaaminen saattaa olla asiakkaalle haasteellista, sillä hänellä ei välttämättä ole heti selkeää käsitystä siitä, mitä mentorointi pitää sisällään. Mentorin roolista kannattaakin keskustella asiakkaan kanssa jo alkuhaastattelussa, mentorien kanssa valmennuksessa sekä vielä molempien läsnä ollessa mentoriparin yhteisissä tapaamisissa.

Mentori kokee itsensä hyödyttömäksi

Varsinkin silloin kun asiakkaalla on periaatteessa hyvät edellytykset kotoutumiseen (hyvä koulutus ja kielitaito, hyvä perhetilanne jne.), mentorin voi olla vaikea nähdä mentoroinnin hyötyä. Mentori voi kokea, että mentoroitava pärjää oikein hyvin ilmankin häntä. Silloin on tärkeää muistuttaa mentoria siitä, että hänen roolinsa voi olla tärkeä, vaikka mitään konkreettisia ongelmia ei yhdessä ratkottaisikaan. Pelkkä tunne siitä, että joku välittää ja kulkee rinnalla voi antaa naiselle lisää voimavaroja hoitaa asioitaan itsenäisesti. Myös se, että saa kertoa asioistaan jollekin, joka aidosti kuuntelee, voi olla joskus mentoroitavalle viikon ko-

hokohta. Työntekijän on tärkeintä fasilitoida tilanteita, joissa mentori saa mahdollisuuden kuulla mentoroitavansa itse sanomana, miten tärkeää mentorointi on hänelle ollut.

CASE 4: Mentori ei koe itsensä tarpeelliseksi

Henna, Natin mentori, on katsonut vierestä kun Nat on itse täyttänyt hakemuksia, ja on löytänyt itselleen opiskelupaikan. Natilla tuntuu olevan myös paljon uusia thaimaalaisia kavereita. Tapaamisissa he yleensä käyvät elokuvissa, kokkailevat tai kahvittelevat yhdessä. Tavoitekeskustelussa työntekijän kanssa Henna kertoo, että hänestä tuntuu, ettei Nat tarvitsisi mentorin lainkaan.

Työntekijä kysyy suoraan Natilta, mitä mieltä hän on ollut mentoroinnista. Nat vastaa, että hän on kokenut hyvin hyödyllisiksi heidän käymiään keskusteluja, ja että hän on oppinut paljon uusia asioita suomalaisesta yhteiskunnasta. Mentorin ansiosta hän on myös rohkaistunut lähettämään itse työhakemuksia. Kun tapaamisessa Nat saa kuulla hänelle aiemmin tuntemattomista sosiaalipalveluista, toivoo hän vielä voivansa tutustua niihin tarkemmin Hennan kanssa.

Kulttuurienväliset törmäykset

Yksi tyypillisimmistä mentoriparien kohtaamista kulttuurieroista on erilainen käsitys siitä, miten tarkasti seurataan kelloa vapaa-ajalla. Monesti mentorin on luontevaa kysyä kalenterin kanssa, mihin aikaan esimerkiksi kahden viikon kuluttua sopisi tavata. Mentoroitava puolestaan usein toivoisi voivansa mieluummin soitella samana päivänä ja sopia vasta sitten, sillä hänen on vaikeaa tietää suunnitelmistaan kahden viikon päästä.

Myös iällä on erilaisia merkityksiä mentorisuhteessa. Useimmiten thaimaalaiset naiset toivovat itseään vanhempaa mentoria. Jos mentori on naista vanhempi, on mentoroitava todennäköisesti kokenut velvollisuudekseen tulla tapaamisiin ajoissa ja kuunnella mentoriaan, sillä vanhempia ihmisiä on thaimaalaisessa kulttuurissa aina kunnioitettava. Vanhempaa ihmistä ei kuitenkaan haluta vaivata, ja häneltä on suurempi kynnys pyytää apua. Jos mentori on naista nuorempi, mentoroitava usein kokee, että hän voi suoraan kertoa mentorilleen mitä hän tältä odottaa, mikä toisaalta sopii hyvin suomalaiseen suorasanaiseen tyyliin. Samanikäiset mentoriparit pystyvät helpoimmin puhumaan vapaasti kaikista asioista keskenään, ja heillä on hyvät edellytykset ystävystyä. Henkilökemioilla on silloin kuitenkin suurempi merkitys kuin pareilla, joilla ikäero on suuri.

Sen enempää suomalaisessa kuin thaimaalaisessakaan kulttuurissa ei tyypillisesti haluta olla toiselle ihmiselle vaivaksi. Mentorisuhteessa tämä näkyy usein niin, että mentoroitava ei

halua vaivata mentoriaan pyytämällä apua. Yleensä thaimaalaisessa kulttuurissa ihmiset kokevat velvollisuudekseen auttaa toista ilman, että hänen täytyy sitä erikseen pyytää. Mentori puolestaan saattaa kokea tungettelevansa, mikäli hän tarjoaa apuaan ilman, että mentoroitava on sitä pyytänyt. Tilanne saattaa johtaa siihen, että kumpikaan ei halua häiritä toista, eikä ole välttämättä häneen yhteydessä. Lopulta molemmille syntyy tunne, että toinen osapuoli ei halua jatkaa mentorointia. Tässä tilanteessa työntekijän toimiminen hetkellisesti keskustelun ”välikätenä” usein auttaa purkamaan syntyneen pattitilanteen, ja tilanne korjautuu.

CASE 5: Avun tarve, josta on vain vihjailtu

Petch on hyvin riippuvainen miehestään erilaisten papereiden ymmärtämisessä ja lomakkeiden täyttelyssä. Hän on kuitenkin viime aikoina riidellyt paljon miehensä kanssa, ja hänestä tuntuu että mies ei enää halua auttaa häntä papereiden kanssa. Hän haluaisi kuitenkin tuoda lapsensa Thaimaasta Suomeen, mihin liittyy paljon paperiasioita. Mentorointitapaamisissa hän kertoo mentorilleen Annelle, että hän riitelee miehensä kanssa, eikä tämä auta häntä paperiasioissa. Hän toivoo, että Anne ymmärtäisi kysellä, miten hänen suunnitelmansa tuoda lapsi Suomeen etenee, ja tarjoutuisi auttamaan lomakkeiden täyttelyssä. Anne ei kuitenkaan ymmärrä, mitä Petch ajaa takaa. Työntekijälle Petch kertoo, että Anne ei taida haluta auttaa lomakkeissa, sillä vaikka kuinka paljon hän vihjailee, ei Anne tarjoudu auttamaan. Työntekijä sanoo Petchille, että hänen kannattaa yrittää pyytää suoraan apua, ja ettei Anne siitä loukkaannu. Petch otti itse asian esille seuraavalla mentorointitapaamisella, ja lopputapaamisessa Saimitin työntekijät sai kuulla, että Petch oli saanut tyttärensä Suomeen Annen tuella.

Epärealistiset toiveet

Yksi kompastuskivi, joka voi johtaa lopulta mentorisuhteen keskeytymiseen, on osallistujan epärealistiset toiveet toiminnalle. Mentoroitavalla saattaa olla toimintaan mukaan lähtiessään joitain odotuksia, joita hän ei avoimesti tuo esiin. Mentoroitava saattaa esimerkiksi todellisuudessa vain haluta thaimaalaisen työntekijän auttavan häntä jossakin tiettyssä ongelmassa. Hän saattaa silloin lähteä kuitenkin mukaan mentorointiin, sillä hän on käsittänyt sen ainoana tapana saada haluamaansa tukea työntekijältä. Joskus myös kotiäidillä on voinut olla todellisenä toiveena, että mentori olisi voinut auttaa häntä lastenhoidossa. Kun tämä ei ole toteutunut, ei hän ole nähnyt mentorointia hyödyllisenä, ja jättäytynyt pois toiminnasta.

CASE 6: Nutch

Kun Nutchin ensimmäinen mentorointivuosi oli mennyt, hän pyysi uuden mentorin, sillä hän oli edelleen paljon yksin kotona lasten kanssa. Mentori, joka tulisi tapaamaan häntä kotiin ja auttaisi lasten kanssa, olisi hänestä mukava. Hän kuitenkin ajatteli, että työntekijälle kannattaisi kertoa, että jotain edistystä on tapahtunut. Niinpä hän kertoi voivansa tarvittaessa tulla tapaamisiin kaupunkiin itsenäisesti ja myös viikonloppuisin. Hänen mentorikseen valikoitui yksinhuoltajaäiti Martta, jolla oli samanikäinen lapsi.

Nutch ja Martta tapasivat muutaman ensimmäisen kerran kaupungilla, mutta tämä osoittautui hankalaksi Nutchille. Hän asui kaukana ja hänellä oli monta lasta, joten hän mieluummin halusi että Martta voisi tulla vierailulle arkisin kun mies oli töissä. Martalle taas sopivat paremmin viikonloput. Lopulta mentorisuhte oli hyvä keskeyttää, sillä se muodostui molemmille hankalaksi velvollisuudeksi.

Vaikeudet sitoutua mentorointiprosessiin

Vaikka mentoroitava selkeästi hyötyisi mentoroinnista, hän ei aina välttämättä kykene vaikeasta elämäntilanteesta johtuen sitoutumaan riittävästi mentorointiprosessiin. Mentorille kannattaa silloin suoraan kertoa tilanteen olevan epävarma. Mentorointia kannattaa silti jatkaa, mikäli se mentorille vain sopii. Toisinaan luottamussuhteen synnyttyä tai elämäntilanteen muuttuttua asiakas saattaa alkaa sitoutua mentorointiprosessiin hieman myöhemmässä vaiheessa.

CASE 7: Sorn

Sorn on monesti ottanut yhteyttä työntekijään ja pyytänyt auttamaan häntä etsimään töitä. Hän on monta vuotta asunut Suomessa ja hänestä tuntuu, että häntä vain työnnetään oppilaitoksesta toiseen. Hänen asenteestaan selviää, ettei hän halua hoitaa asiaansa itse. Hän tapaa mentoriaan, mutta tapaamisten peruuntumisia tulee usein. Tapaamiset alkavat tuntua molemmista osapuolista näennäisiltä. Työntekijä epäilee, että mentoroitava saattaa voida huonosti. Sorn kuitenkin väittää aina, että kaikki on hyvin, ja että hän vain odottaa että joku antaisi hänelle työtä. Kaikki keskustelut hänen kanssaan päättyvät siihen, että hän pyytää työntekijää soittamaan, jos joku sopiva työpaikka sattuu eteen.

Kun mentorointi ei riitä

Välillä SAIMIT-toiminnassa vastaan on tullut asiakas, joka itse haluaisi mentorin tai hänet on ohjattu toimintaan muualta, mutta hän ei kuitenkaan selkeästi pysty sitoutumaan mentorointiprosessiin. Useasti tällaisella asiakkaalla olisi kova tahto saada parannusta tilanteeseensa, mutta hänellä ei ole siihen parhailtaan riittäviä voimavaroja. Tällaisessa tilanteessa asiakas on hyvä ohjata eteenpäin sopivan ammattilaistuen piiriin, sillä vapaaehtoinen mentori ei pysty hänen tilanteessaan auttamaan ennen kuin tietyt perusedellytykset ovat kunnossa.

Alla on koottuna lista piirteistä, jotka SAIMIT-toiminnan kokemuksen mukaan ovat merkkejä siitä, että mentorointi ei mahdollisesti tule onnistumaan. Mikään piirteistä ei yksinään tarkoita, ettei mentorointi voisi onnistua, mutta niiden vastaan tullessa kannattaa mentorointiprosessin aloittamisen kannattavuutta arvioida. Monesti voi olla hyvä säilyttää kuitenkin asiakkaan yhteystiedot, ja ottaa häneen yhteyttä myöhemmin kun elämäntilanne on saattanut rauhoittua ja hän kykenisi hyötymään paremmin mentoroinnista.

CASE 8: Tum

Tum on eroamassa väkivaltaisesta miehestään ja he parhaillaan riitelevät oikeudessa lapsen tapaamisoikeuksista. Tumin keikkatyöt ovat loppuneet, ja hän on stressaantunut, sillä hänen Thaimaassa asuva lapsensa ja omat vanhempansa ovat täysin riippuvaisia Tumin säännöllisistä rahalähetyksistä.

Tum ohjataan lastensuojelusta SAIMIT-mentorointiin, koska he ovat havainneet, että Tum tarvitsisi lisää tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta. Tum toivoisi että työntekijä tulisi tapaamaan häntä kotiin. Työntekijän tullessa hänellä on valmiina kasa papereita oikeudesta, jotka hän työntekijän kääntävän hänelle. Kun kaikki paperiasiat on käyty läpi ja työntekijä haluaisi aloittaa alkuhaastattelun, Tum kysyy onnistuisiko se toisena päivänä, sillä lapsella alkaa olla nälkä. Toista tapaamista ei saada kuitenkaan sovittua, eikä Tum enää vastaa työntekijän puheluihin.

Mitä enemmän seuraavia piirteitä ilmenee, sitä todennäköisemmin kyseessä on asiakas, jolle mentorointi ei sovellu:

- Asiakas ei tee lainkaan kompromisseja tapaamispaikan tai ajan suhteen. Hän tulee tapaamisiin ainoastaan, jos ne sattuvat olemaan hyvin 'matkan varrella'.
- Asiakas jatkuvasti kysyy mentoroinnin konkreettisista hyödyistä.
- Asiakas on erittäin hankalasti tavoitettavissa puhelimitse.
- Tuntuu siltä, että asiakkaalla on jotain salattavaa.
- Asiakas ehtii kuitenkin tulla käymään silloin, kun hänellä on hoidettavia asioita, joihin tarvitsisi työntekijän apua.

Jos työntekijällä on vaikeuksia tavoittaa asiakasta, on se mentorille vieläkin hankalampaa.

6. Yhteiset aktiviteetit ja thaimaalaisten naisten verkostoituminen keskenään

SAIMIT-toiminnassa yhteiset tapahtumat ja muut yhteiset aktiviteetit osoittautuivat erittäin tärkeäksi osaksi toimintaa mentoroinnin ohella. Monet aktiviteetit olivat thaimaalaisten vapaaehtoisten vetämiä, mikä myös madaltaa asiakkaiden kynnystä osallistua, ehdottaa omia ideoitaan ja lähteä itse vapaaehtoistoimintaan mukaan. Yhteiset aktiviteetit voivat olla virkistystapahtumia, informatiivisia tai jotakin siltä väliltä. Yhteisen toiminnan järjestämisessä kannattaa vapaaehtoisten lisäksi hyödyntää erilaisia yhteistyötahoja. Työntekijän vastuulla on tapahtumien mahdollistaminen löytämällä paikka, sopimalla aika ja tiedottamalla siitä verkostoissa.

Yhteiset aktiviteetit ja tapahtumat ovat tärkeitä positiivisen yhteisön rakentamisessa ja toimivat samalla myös keinona tavoittaa uusia asiakkaita mukaan mentoritoimintaan. Mentoriparien yhteiset aktiviteetit tukevat myös mentorointia, sillä niissä voi keskittyä ohjattuun tekemiseen ja niissä saa kieliapua, jos kommunikointi on ollut kahden kesken hankalaa. Tapahtumat myös rakentavat yhteisöllisyyden tunnetta, mitä monet thaimaalaiset erityisesti kaipaavat. Jotkut thaimaalaiset saattavat saada myös ensimmäiset thaimaalaiset ystävänsä Suomessa yhteisten aktiviteettien kautta.

SAIMIT-toiminnasta saatujen kokemusten mukaan kannattaa järjestää sekä vain mentoripareille tarkoitettuja, että myös kaikille avoimia tapahtumia. Kaikille avoimet tapahtumat ovat olleet tärkeä tapa saada tietoa kotoutumisesta ja tutustua muihin thaimaalaisiin niille naisille, jotka eivät vielä halua mentoria. Monet naiset eivät voi osallistua toimintaan, elleivät lapset voi olla niissä mukana. Joskus on syytä myös järjestää tapahtuman ajaksi lastenhoito, jotta äiti voi kunnolla keskittyä itse toimintaan.

Thaimaalaisen työntekijän rooli thaimaalaisyhteisössä on moniulotteinen. Vaikka thaimaalainen työntekijä mielettään osittain osaksi yhteisöä, nähdään työntekijän myös olevan auktoriteettiasemassa. Asiakkaat saattavat myös tulla kertomaan työntekijöille, jos he ovat huolissaan jostakin toisesta yhteisöön kuuluvasta naisesta. Joskus asiakkaat olettavat, että työntekijä on aina toimistolla tavattavissa, ja saattavat jopa loukkaantua, jos hän ei ole esimerkiksi puhelimella tavoitettavissa. Jotkut asiakkaat myös saattavat pitää enemmän yhteyttä työntekijään kuin omaan mentoriinsa, mikä ei kuitenkaan ole toiminnan tarkoitus. Onkin tärkeää, että työntekijä selittää roolinsa asiakkaille ja vetää rajoja tarpeen mukaan.

- *Hyödyllisiä info-tilaisuuksien aiheita ovat esim. turvallisuusasiat, yrittäjyys sekä maahanmuuttajien lupa-asiat. Tilaisuuksissa on sekä asiantuntijapuhujalla että thaimaalaisella yleisöllä mahdollisuus kysyä ja saada vastauksia.*
- *Hyviä virkistystapahtumia mentoripareille ovat esimerkiksi kokkausilta, sienestysretki, piknik tai jokin yhteinen juhla.*
- *Pelkkä tilaisuuden tulkkaminen thain kielelle riittää usein yleisön vetonaulaksi, sillä monet thaimaalaiset naiset osallistuvat mielellään heti jos tarjolla on mahdollisuus osallistua omalla kielellä*
- *Usein osallistujat toivovat, että tilaisuuden jälkeen on mahdollisuus kysyä kahden kesken tarkentavia kysymyksiä. Usein osallistujilla on konkreettisia pulmia, joista he haluavat kysyä lisää yhteisen osion päätyttyä.*

7. Lopuksi

Ryhmätoiminta on ollut avainasemassa SAIMIT-verkoston rakennettaessa. Kaikki toiminta on suunniteltu niin, että erilaisten asiakkaiden tarpeet tulevat huomioituksi. Erityisesti on kiinnitetty huomiota siihen, että ketään ei suljeta ulkopuolelle yhteiskuntaluokan, koulutustason, lapsien tai poliittisten näkemysten takia. SAIMIT-toiminnassa on myös varmistettu, että suomen kielen taso ei ole esteenä osallistumiselle järjestämällä tulkkausta tapahtumiin joihin on kutsuttu suomalaisia asiantuntijoita.

Tärkeänä osana SAIMIT-työtä on ollut jalkautuvan työn komponentti, jolla tavoitetaan heikoimmassa asemassa olevia thaimaalaisia naisia. Ne thaimaalaiset naiset, jotka ovat itsenäisesti löytäneet toiminnan piirin, tai joihin on saatu kontakti sosiaalisen median kautta, eivät SAIMIT-työssä saatujen kokemusten mukaan kuitenkaan ole kaikkein heikoimmassa asemassa. Syrjäytetyt ja palvelujen ulkopuolelle pudonneet thaimaalaiset naiset eivät helposti löydä toimintaan mukaan, ja siksi jalkautuvan työn komponentti on todettu välttämättömäksi.

SAIMIT-toiminnan lähtökohtana on myös, että ihmiset otetaan vastaan aina lämpimästi ja tuomitsematta ketään. Mentoritoiminnasta on saanut kuuntelijan murheille, saanut tulla järjestämään hauskoja aktiviteetteja, saanut uusia ystäviä sekä omakielistä palvelua ja ongelmiinsa tarvittaessa apua. Toiminnassa on aina muistettu olla sekä sanuk että saduak.

Vapaaehtoiset mentorit, jotka tekevät suurimman työn, ovat olleet SAIMIT-toiminnan ydin. He ovat toimineet thaimaalaisille naisille siltana suomalaiseseen yhteiskuntaan sekä luottamuksen rakentajina. Heille kuuluu suuri kiitos, paitsi Helsingin Diakonissalaitoksen puolesta, myös laajemmin yhteiskunnassa. Vapaaehtoispanoksellaan he tukevat kotoutumisessa, vähentävät valtaväestön ennakkoluuloja ja ovat muille hyvänä esimerkkinä.

Olen kateellinen vasta Suomeen tulleille thaimaalaisille. 15 vuotta sitten en tiennyt miten tavata ihmisiä, enkä uskaltanut jutella kenellekään.

Mutta nykyään SAIMITin kautta voi tutustua eri ihmisiin, mikä on todella hyvä asia. 15 vuotta sitten Suomeen tullessani ei ollut paljoa tietoa tarjolla laista ja oikeuksista. Nykyään uudet tulijat saavat paljon tietoa. Nykyään saa tietoa järjestöistä, laista, työhausta, avioerosta, lasten huoltajuudesta – SAIMITin kautta saa tietoa. SAIMIT on ihan paras!”

– Kotoutunut thaimaalainen asiakas

Lähteet

.....
Tilastokeskus (2014a): *Taustamaa ja syntyperä iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990–2013.* Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. [http://193.166.171.75/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp] Viitattu 31.3.2015.
.....

Tilastokeskus (2014b): *Maahan- ja maastamuuttaneet lähtö- ja määrämaan iän, sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan 1987–2013.* Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. [http://193.166.171.75/database/StatFin/vrm/muutl/muutl_fi.asp] Viitattu 31.3.2015.
.....

