



Euroopan unionin
osarahoittama

YKS

Yhteisöllisen kotoutumisen startti (YKS)
Community Powered Integration (CPI)



Yhteisöllisen kotoutumisen startti

YKS-mallin dokumentaatio ja tuotteistaminen

Päivitetty 8.9.2026

Valtteri Rantamäki
Frans Hartman
Deeana Lehtinen

Johdanto

Kotoutuminen on moniulotteinen prosessi. Turun kaupunki ja sen yhteistyökumppanit tuottavat monia eri palveluita sen edistämistä varten, kuten yhteiskuntaorientaatiota, asumisneuvontaa ja työnhaun edistämisen hankkeita. Maahanmuuttajien osallisuuden tehostaminen sekä julkishallinnon ja maahanmuuttajayhteisöjen vuoropuhelun lisääminen ovatkin tärkeitä päämääriä Turun kaupungille, mutta tässä haasteiksi ovat nousseet maahanmuuttajayhteisöjen ja Turun kaupungin rajapintojen vahvistaminen tilanteessa, jossa palvelun on oltava osallistavaa, kustannustehokasta ja vaikuttavaa. Yhteisöllisen kotoutumisen startin eli YKS-hankkeen toimintatapa tarjoaa tähän tarpeeseen toimivan ja testatun mallin, joka toimii matalilla kustannuksilla sekä on hyvin skaalautuva ja levitettävissä uusille toiminta-alueille. Lisäksi malli luo yhteyksiä maahanmuuttaneiden omiin yhteisöihin, joita muut palvelut eivät aina onnistu tavoittamaan. Malli on vakiintuessaan ja juurtuessaan arvokas lisä kotoutumispalveluiden valikoimaan Suomessa ja Euroopan laajuisestikin.

YKS-malli yleisesti

YKS-mentorointipalvelu on AMIF:in ja Turun kaupungin rahoittama yhteisölähtöinen kotoutumispalvelu, joka tuotetaan laajan kumppaniverkoston kanssa, johon lukeutuu muun muassa Turun ja Salon kaupungit, Suomen Ukrainalaiset ry, Monikulttuurinen varhaiskasvatus, koulu ja koti ry¹, Sateenkaari Koto, YHDESSÄ-yhdistys, International Women Turku sekä Suomen arabialainen neuvosto. Yhteistyö on tavoittanut kasvavan joukon yhteisöjä, yhdistyksiä ja neljännen sektorin toimijoita.

Palvelun tarkoituksena on kouluttaa vapaaehtoisia maahanmuuttajia mentoreiksi, jotka voivat sitten mentoroida kolmansista maista² muuttaneita asiakkaita kotoutumisen ja hyvinvoinnin eri osa-alueiden kanssa tämän omalla kielellä. Tämä omakielisyys varmistaa, että myös suomea, ruotsia ja englantia osaamattomat, eli suurimmassa syrjäytymisvaarassa olevat maahanmuuttajat saavat eväitä kotoutumisen alkuvaiheeseen.

¹ Lyhyessä muodossaan Mvkk ry.

² Eli Euroopan unionin ja ETA-alueen ulkopuolisista maista.

Mentoroinnin rakenne perustuu Turun kaupungin vuosien 2022–2025 kotoutumissuunnitelmataloötyvään mukautettuun versioon taloustieteilijä Joseph Stiglitzin hyvinvoinnin teorian kahdeksasta osa-alueesta:

- 1: Terveys.** Terveysthuollon palvelut sekä oman terveyden edistäminen arjen valinnoilla.
- 2: Aineellinen hyvinvointi.** KELAn palveluiden navigointi ja taloudellisen itsenäisyyden aikaansaaminen palkkatöiden kautta.
- 3: Koulutus.** Aiempien tutkintojen hyväksiluku ja nykyiset koulutusmahdollisuudet, varsinkin suomen tai ruotsin opiskelussa ja korkeakoulutuksessa.
- 4: Työnteko ja työelämä.** Suomen työkuultuuri, työnhaku ja työpalveluiden käyttö.
- 5: Elinympäristö.** Sekä suomalaisen luonnon varjelu ja kestävät kulutusvalinnat että oma elinympäristö kodin ja naapuruston muodossa.
- 6: Sosiaalinen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet.** Sosiaalisten verkostojen rakentaminen muun muassa maahanmuuttajayhteisöjen ja harrastusten kautta.
- 7: Turvallisuus.** Avun etsiminen turvallisuuteen liittyvissä ongelmissa ja miten reagoida, jos joutuu väkivallan tai syrjinnän uhriksi.
- 8: Ääni yhteiskunnassa ja ympäristö.** Poliittisen vaikuttamisen eri muodot äänestyksistä hankkeisiin.

Tästä syystä mentorilla ja asiakkaalla onkin suosituksena juuri kahdeksan tapaamista; yksi jokaiselle teemalle. Tämä rakenne ei kuitenkaan ole pakollinen; ainoa tarkka ohje on, että tapaamiset pyritään rajaamaan enintään kymmeneen, mutta muuten tapaamiset voidaan käyttää parin haluamalla tavalla. On yleistä esimerkiksi käyttää ensimmäinen kerta tutustumiseen tai käyttää enemmän kuin yksi tapaaminen johonkin teemaan. Tiettyjen aiheiden ohittaminen ei ole suositeltavaa, mutta sekin on mahdollista, mikäli asiakas ehdottomasti ei tahdo käydä jotain niistä läpi. Enimmäismäärä on asetettu välttääkseen ”kanta-asiakkaiden” luomista, sillä palvelun päämääränä on antaa asiakkaalle valmiuksia edistää omaa kotoutumistaan.

YKS-malli nivoutuu osaksi laajempaa palveluverkostoa, jossa asiakas jatko-ohjataan mentoroinnista hänen tarpeitaan vastaavaan palveluun, esimerkiksi International House Turun asiakaspalvelupisteelle³ Kauppatorin Monitoriin. Mentoryön yksilöllisyyden ansiosta

³ <https://www.turku.fi/toimipaikat/international-house-turku-asiakaspalvelupiste-kauppatorin-monitori>

neuvot ja suositellut palvelut voidaan räätälöidä juuri asiakkaalle ja hänen kohtaamilleen haasteille. Tässä YKS-mallin antamat ohjeet voivat siis olla huomattavasti toimintakelpoisempia kuin yleistasoisemmat palvelut.

Mentorointipalvelu on varsin kustannustehokas tapa edistää kotoutumista. Mentorit työskentelevät vapaaehtoisesti palkatta, mutta saavat mentorikoulutuksesta muita hyötyjä, kuten asiakaspalvelutaitoja, ystäviä, verkostoitumista ja tietoa. Mentorit edistävät kotoutumista myös pelkällä olemassaolollaan: jos esimerkiksi mentorikoulutettava ei päädykään mentoroimaan, hänen suomalaisen kulttuurin ja yhteiskunnan tuntemuksensa edistää silti kotoutumista hänen omassa yhteisössään. Mentorit näin tulevat itse osaksi turkulaista kotoutumisverkostoa. Mitä suuremmaksi mentorien määrä kasvaa, sitä suurempi palvelun positiivinen vaikutus integraatioon on, nostamatta kuitenkaan mallin kuluja juurikaan.

Pakollinen mentorikoulutus koostuu peruskoulutuksesta, harjoittelusta ja MAUNO-koulutuksesta. Peruskoulutuksessa käydään läpi mentoroinnin eri osa-alueet ja vaadittavat tiedot, harjoittelussa mentori pääsee kokeilemaan mentorointia käytännössä ja MAUNO-koulutus antaa yleistä tietoa ohjaus- ja neuvontatyöstä sekä maahanmuuttajille suunnatuista palveluista. Mentoreille tarjotaan myös vaihtoehtoisia työpajoja, virkistäytymistapahtumia ja henkilökohtaista valmennusta tukeakseen heidän taitojaan ja jaksamista.

Peruskoulutus jakautuu neljään osioon: **YKS-hanke, Stiglitzin hyvinvointimalli, Mentorointi ja Post-Training**. Koulutusta järjestetään sekä suomeksi että englanniksi. Koulutusta pyöritetään jatkuvasti ja mukaan voi liittyä milloin tahansa; ainoat vaatimukset ovat, että mentori käy jokaisen osion koulutuksen ainakin kerran ja suorittaa kertaosion juuri ennen mentoroinnin aloittamista. Moni käykin koulutuksen useamman kerran oppiakseen lisää kotoutumisesta, suomalaisesta yhteiskunnasta ja hyvinvoinnista sekä saadakseen tilaisuuden saada kokemusta suomen ja englannin kielten käytössä. On myös yleistä, että mentori käy koulutuksen, ryhtyy mentoroimaan ja sitten palaa mentorikoulutukseen oppiakseen lisää ja hiomaan taitojaan.

Ennen koulutustilaisuuksia mentoreille annetaan tiedostot tai aihealue luettavaksi. Tämä lyhentää itse oppitunteja siirtämällä osan työstä ennen oppituntia ja pitää itse tapaamisen vuorovaikutukseen ja kysymysten vastaamiseen suuntautuneena. Oppitunnit itsessään ovat vain noin 2–3 tuntia pitkiä, mutta tarkkaa pituutta on vaikea arvioida etukäteen niiden

interaktiivisuuden vuoksi. Tämä pituus on käytännössä lyhyin mahdollinen kuin se voi olla opettavaisuuden rajoissa.

Jos nämäkään eivät onnistu, on vielä yhtenä vaihtoehtona tehdä koulutus *On-Demand* – muodossa, jossa mentorikoulutettava varaa tälle sopivan ajan kotoutumisvalmentajalta. Tätä ei suositella, sillä ryhmässä työskentely on todettu erittäin hyödylliseksi, mutta sekin on mahdollista, mikäli koulutusta ei muuten saada aikaan. Näitä voi myös yhdistää, esimerkiksi käymällä jonkun tietyn aiheen kahden kesken ja loput ryhmässä.

Tähän malliin siirryttiin, kun aiemmissa koulutustilaisuuksissa tuli ilmi, että niiden pituus muuttui esteeksi joillekin koulutettaville. Nykyinen malli on huomattavasti joustavampi ja ketterämpi. Myös koulutettavien määrä per oppitunti on laskenut huomattavasti: hankkeen alkupuolella yhdellä oppitunnilla oli usein jopa 20 ihmistä, mutta se on laskenut maltillisempaan 2–6:een. Tämä tekee oppitunneista interaktiivisempia antamalla jokaiselle aikaa puhua ja jakaa kokemuksia. Tämä on hyvä esimerkki palvelun dynaamisuudesta: koulutettavien palaute otetaan jatkuvasti huomioon, ja tämän iteraation kautta jokainen koulutuksen kierros on aiempaa tehokkaampi. Hankkeen aikana tämä dynaaminen kehitys jatkuu, mutta palvelutuote jää sen jälkeen staattiseksi voimavaraksi, joka on hiottu huippuunsa hankkeen aikana opittujen asioiden kautta.

Vaikka koulutus on kaikille mentoreille yhteinen, on mallin toiminta myös hajautettua, sillä Turun kaupungin koordinoiman mentoriryhmän lisäksi joillakin hankekumppaneilla on myös omansa.⁴ Jokaisella ryhmällä on koordinaattori, joka valvoo mentorien toimintaa ja sen sujumista, ja näiden eri ryhmien lähestymistavat johtavat hieman eriäviin käytäntöihin eri ryhmissä.

Koulutus tapahtuu useimmiten tiistaisin miltei koko päivän International House Turun tiloissa. Koulutusta, työpajoja ja virkistytymistilaisuuksia järjestetään ympäri viikkoa, mutta tiistai on vakiintunut koulutuspäiväksi juuri tilojen saatavuuden ansiosta. Kun International House Turun tilat eivät ole saatavilla, tilaisuuksia järjestetään muun muassa Turun suomenkielisellä työväenopistolla ja kaupunginkirjastolla. Fyysisten koulutusten ja työpajojen lisäksi

⁴ Tammikuussa 2026 oman mentoriryhmän omaavat hankekumppanit olivat Salon kaupunki, Mvkk ry, Sateenkaari Koto ja International Women Turku.

tapahtumia järjestetään myös hybridimuodossa ja täysin etä tapahtumina Microsoft Teamsin välityksellä.

Koulutusta järjestetään nonstop-periaatteella, eli kun osio 4 päättyy, alkaa osion 1 koulutus heti sen jälkeen ilman erillistä taukoa tai ilmoittautumisperiodia. Mentori voi käydä osiot missä järjestyksessä ja miten monta kertaa haluavat, kunhan ainakin yksi osion 4 käyminen sijoittuu koulutuksen loppua kohti. YKS-mallissa laatu on tärkeämpää kuin nopeus, joten mentorit, jotka ovat epävarmoja taidoistaan, kannustetaan käymään opinnot useamman kerran. Tämä edistää koulutuksen joustavuutta mentoreille, joilla voi olla töitä, opintoja ja muita velvollisuuksia, jotka vaikeuttavat oppitunneille ehtimistä. YKS-malli näin kannustaa käymään koulutuksen useampaan kertaan: koulutus esiintyy jatkuvana prosessina, eikä yksittäisenä kokonaisuutena.

Koulutus

Ensimmäinen peruskoulutuksen osa on YKS-hanke itse. Tässä oppimateriaalina toimii hankesuunnitelma, jonka koulutettavat ohjeistetaan konekääntämään omalle kielelle. Aiemmin tämä luettiin suomeksi, mutta tuli ilmi, että monet koulutettavat eivät ymmärtäneet tekstiä täysin. Ymmärtämisen lisäksi konekääntämisen oppiminen edistää mentorikoulutettavien digitaalista osaamista.

Toinen osa on Stiglitzin hyvinvointimalli. Koska se toimii mentoritoiminnan kehyksenä, on tärkeää, että mentorit ymmärtävät sen hyvin. Tämä osuus on koulutuksen vaikein ja pisin; suurin osa mentoreista joutuukin käymään tämän osion kahdesti sisäistääkseen aiheen. Sen kesto taas on 8 tuntia 2–6:lla mentorikoulutettavalla, mutta kesto olisi pidempi suuremmissa ryhmissä. Tämä 8 tunnin versio toteutetaan joko yhden koko päivän tapahtuman tai neljän 2 tunnin oppitunnin muodossa.

Stiglitzin hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat myös siitä hedelmällinen koulutuksen aihe, että moni mentori ei ole ajatellut niiden kaikkien olevan osa yhteiskunnallista hyvinvointia. Nämä kulttuurillisista ja henkilökohtaisista syistä eriävät kokemukset yhteiskunnasta ja sen ulottuvuuksista ovat usein opettavaisia sekä muille koulutettaville että itse kouluttajalle.

Kolmannen osan aiheena on mentorointi itsessään. Tässä käydään läpi, mitä mentorointi tarkkaan ottaen on ja miten se vertautuu esimerkiksi opettamiseen tai valmennukseen. Tässä etukäteen opiskeltava materiaali on hyvin vapaavalintainen: ohjeena on etsiä verkosta lähteitä mentorointiin liittyen ja lukea niitä sekä pohtia omia kokemuksia sekä mentoreina että mentoroitavina esimerkiksi koulussa tai harrastuksissa. Näistä sitten keskustellaan koulutustilaisuudessa.

Stiglitzin kehys antaa jokaiselle mentorointikerralle selkeän teeman, johon sekä mentori että asiakas voivat valmistautua. Kehys antaa myös hyvän työkalun pitää keskustelut aiheessa, ja koulutus painottaakin paljon tätä kykyä ohjata keskustelu hyödyllisiin suuntiin: tarkoituksena on, että mentorointi on tavoitteellista ja ohjaa mentoroitavaa kotoutumista kohti, eikä jää pelkän yleisen juttelun ja kokemusten jakamisen tasolle. On tärkeää kääntää ikävätkin kokemukset jotenkin voimaannuttaviksi haasteiksi, joista mentori on selviytynyt. Tämä saa mentorit miettimään analyyttisesti sekä omia kokemuksiaan että yhteiskuntaa laajemminkin.

Neljäntenä osana toimii post-training, eli kertaus ja harjoittelu. Tämän kaksi tärkeintä funktiota on selvittää asioita, jotka ovat vielä mentoreille jääneet epäselviksi, ja antaa vertaisharjoittelua mentorointiin. Tämä harjoittelu on kriittinen osa mentorin koulutusta, jossa hänen pitää käydä läpi Stiglitzin teemoja toisen, yleensä kokeneemman, mentorin kanssa kuin tämä olisi asiakas. Tämän jälkeen hänen tulisi harjoitella samoin läheisen ei-mentoroitavan kanssa ja vasta sen jälkeen ryhtyä oikeisiin mentoritehtäviin. Tässä erityisen tärkeä opittava taito on mentoroinnin aloittaminen, sillä jään rikkominen, kysymysten kysyminen sekä asiakkaan persoonan ja avoimuuden arviointi edistävät tehokasta mentorointia huomattavasti. Harjoittelu olikin alun perin vapaaehtoinen, mutta mentoreiden palautteesta tuli ilmi, että mentoroinnin aloittaminen voi olla rankkaa, joten se otettiin mukaan pakolliseksi osaksi koulutusta.

Koulutukseen sisältyy myös MAUNO-koulutus⁵. Tämä pääosin tehdään yksin, mutta jos koulutettavilla on haasteita sen kanssa, käydään sitä läpi ryhmässä. MAUNOn kääntäminen eri kielille on myös edistänyt tämän vaiheen sujuvuutta. Turun kotoutumispalveluiden verkkosivu⁶ on myös resurssi, jota painotetaan mentoreille ja heidän kauttaan asiakkaille.

⁵ <https://kotoutuminen.fi/mauno>

⁶ <https://www.turku.fi/kotoutumispalvelut>

Tiedonhakuun perehdyttäminen on tärkeä elementti mentoroinnissa ja sivusto on siihen helppo alku.

Tässä viimeisen osion aikana osa koulutettavista mentoreista tulee siihen lopputulokseen, että ei heistä olekaan mentoreiksi, ja jättävät ohjelman. Heidänkin koulutuksensa on silti arvokasta: hekin, jotka eivät jää aktiivisiksi mentoreiksi, edistävät kotoutumista toimimalla omissa yhteisöissään epävirallisina mentoreina, jakaen tietoa hyödyllisistä palveluista ja käytännöistä.

Mentorien hyvinvointi

Mentorin tehtävä voi olla ajoittain hyvinkin henkisesti raskasta. Yleisen kohtaamisen raskauden ja vaikeiden asiakkaiden lisäksi mentoreilla voi olla traumaattisia kokemuksia pakolaisuudesta tai maahanmuutosta. Tästä syystä on tärkeää, että mentoreille suunnattu toiminta auttaa heitä myös jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin saralla mentoritaitojen kartuttamisen lisäksi. Hyvinvointityöpajojen kaltaisten suorien tapahtumien lisäksi ryhmän koordinaattorin ja muiden mentorien tuki on erittäin arvokas voimavara mentorin jaksamiselle; se toimii tukiverkostona, johon voi nojata mentoroinnin haasteissa.

Mentorikoulutus on käyttänyt Facebook-ryhmää pääosaisena kommunikointiväylänä. Huomattiin, että LinkedInillä, Microsoft Teamsillä ja sähköpostilla oli rajallinen ulotteisuus tähän verrattuna. Sen sisäänrakennettu helppokäyttöinen käännöstoiminto lisää saavutettavuutta suomea ja englantia heikosti osaaville ja kyky ajoittaa tapahtumia ja ladata tiedostoja käyttäjien selattavaksi saa siitä hyvän koulutus-alustan. Erillisen kurssialustan käyttämistä harkittiin, mutta kokemus on näyttänyt, että Facebook-ryhmä on toimiva maksuton ratkaisu tämän palvelun tarpeille.

Tämän tukena mentoreiden yhteisöllisyyttä lisää aktiivisessa käytössä oleva WhatsApp-chattiryhmä, joka perustettiin sen jälkeen, kun Facebook poisti ryhmächattiominaisuutensa. Tämä on epävirallinen eikä sitä hallinnoi hankkeen henkilökunta, mutta se silti edistää jäsenten sitoutuneisuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta ja tarjoaa tärkeän kanavan vertaistuelle.

Mentorien hyvinvoinnin ja turvallisuuden vuoksi mentoroitavan on käytävä läpi tietyt askeleet, ennen kuin mentorointi voi alkaa. Kun mentoroitava ottaa yhteyttä, ryhmän koordinaattori

tapaa heidät ja kyselee muun muassa heidän tarpeistaan ja taustastaan. Tämän jälkeen hän yhdistää asiakkaan mentoriin ja kertoo huomioistaan, jonka perusteella mentori voi valita, haluaako hän ottaa asiakkaan vastaan. Mentori voi lopettaa asiakkaan mentoroinnin myös tämän jälkeen; heidän viihtyvyytensä ja jaksamisensa ovat kriittisiä palvelun pitovoiman parantamiseksi.

Vaikka mentorointi pääasiassa on kahdenkeskeistä mentorin ja asiakkaan välillä, kannustetaan mentoreita silti tukeutumaan mentoriverkostoon. Asiakkaan luvalla voi esimerkiksi naismentori tuoda mukaan miespuolisen mentorin auttamaan miesasiakasta, tai raskaana olleen mentorin auttamaan raskaana olevaa asiakasta.

Mentorit koulutetaan myös vetämään rajoja asiakkaan kanssa ja toimimaan oppaana eikä ongelmien suorana ratkaisijana. Mentorin ei tule esimerkiksi täyttää lomakkeita asiakkaan puolesta. Tämä on hyödyllistä sekä mentorille että asiakkaalle: se ehkäisee mentorin henkistä uupumista ja antaa asiakkaalle paremmat eväät kotoutumiseen; jos tämä joutuu etsimään tietoa ja tekemään asioita itse, asiakas osallistuu itse kotoutumiseensa, parantaen osallisuutta ja oma-aloitteisuutta.

Asiakkaiden hyödyt

Osallistamisen vuoksi on tärkeää, että mentori ei esiinny viranomaisena tai asiakasta ylempänä ”opettajana”, vaan rinnalla kulkijana. Hän neuvoa ja auttaa arjessa, mutta mentoroinnin tulee olla dialogillista, jossa molemmat osapuolet tulevat kuulluksi. Tämä sekä vahvistaa asiakkaan osallisuutta että tukee mentorin jaksamista. Kun asiakas kokee, että hän pystyy vaikuttamaan elämäänsä ja jakaa ajatuksiaan, tulee hänelle olo, että hän kuuluu osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Stiglitzin hyvinvointimalli on myös tärkeässä roolissa asiakkaan integraation edistämisessä. Moni maahanmuuttanut tarkkailee hyvinvointiaan hyvin kapeasta materiaalisesta näkökulmasta: hänen prioriteettinsa ovat työ, raha, terveys ja ehkä koulutus. Päämääränä on saada asiakas pois tästä pelkän selviytymisen asenteesta, esimerkiksi kysymällä, mitkä toivat tälle iloa vanhassa kotimaassaan. Mentoroinnin kautta asiakas oppii ajattelemaan tätä laajemmin ja sitä kautta oikeasti integroituu suomalaiseen yhteiskuntaan moniulotteiseksi ja aktiiviseksi osallistujaksi, eikä pelkäsi työläiseksi.

Palvelu saa tietoa mentoroinnin kulusta mentorin palauttamien lomakkeiden kautta. Ensimmäisessä lomakkeessa on asiakkaan nimi, kansalaisuus, sukupuoli, ikäkattegoria⁷, yhteystiedot⁸ ja suostumus näiden tallentamiseen hankkeen arkistoihin. Toisessa on lista tapaamisista, niiden kestoista ja sisällöstä. Tätä kautta hanke pysyy tietoisena asiakkaiden määrästä ja demografiasta sekä mentoroinnin kestosta ja järjestyksestä. Nämä tiedot säilytetään tietoturvalisesti, eikä niitä pääse katsomaan muut kuin hankkeen henkilökunta.

Miltä asiakaskunta sitten näyttää? Sukupuolijakauma on jonkin verran naispainotteinen: 70 % asiakkaista on naisia ja 30 % miehiä.⁹ Ainakin osa tästä jaosta selittyy sillä, että hankkeen alkuaikoina suuri osa ensimmäisistä mentoreista löytyivät hankekumppani *International Women Community Turun* jäsenistöstä, ja hankkeen aktiivisimmat mainostajat ovat edelleen tämän yhteisön naisia. Tehokkaampi miespuoliselle maahanmuuttajayleisölle suunnattu viestintä voi esittäytyä tarpeelliseksi tulevaisuudessa. Iän puolella palvelu on ollut suurimmaksi osaksi työikäisten käytössä: alle 18-vuotiaita asiakkaita on 4 %, 18–60-vuotiaita 92 % ja yli 60-vuotiaita 4 %.

Vanhan kotimaan kohdalla löytyy enemmän hajontaa. Monen valtion kohdalla asiakkaita on tullut vain yksi tai muutama. Jako ei ole kuitenkaan tasainen; viisi yleisintä kotimaata YKSin asiakasrekisterissä ovat Sri Lanka (23 %), Vietnam (21 %), Ukraina (8 %), Thaimaa (6 %) ja Intia (5 %). Toisin sanoen noin puolet palvelun asiakkaista (52 %) ovat kotoisin Sri Lankasta, Vietnamista tai Ukrainasta. Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2024 Varsinais-Suomeen muutti yhteensä noin 4400 ihmistä EU:n ulkopuolelta. Asiakasryhmiin verrattuna Sri Lankasta tuli 149 (3 %), Vietnamista 175 (4 %), Ukrainasta 1 668 (38 %), Thaimaasta 51 (1 %) ja Intiasta 209 (5 %).¹⁰ Toisaalta Migrin Maahanmuuton tilankuva Suomessa –julkaisuissa vuonna 2025 Sri Lanka on ollut yksi kärkeimaita perhesiteisiin perustuvan oleskelulupien hakemisen kohdalla.¹¹

⁷ Nämä kategoriat ovat alle 18, 18–60 ja yli 60.

⁸ Puhelinnumero, sähköpostiosoite tai molemmat.

⁹ Muunsukupuolisuus on vaihtoehto asiakastietolomakkeessa, mutta heitä ei ole vielä ilmennyt asiakkaiden joukossa.

¹⁰

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__muutl/statfin_muutl_pxt_11a9.px/table/tableViewLayout1/

¹¹ https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto_Suomeen_1_2025.pdf/,
https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto%20Suomeen_2_2025.pdf,

YKS-mallin asiakaskunta ei siis täysin peilaa maahanmuuttajaväestöä, mutta yleiset tilastot näkyvät silti jossain määrin, kuten Sri Lankan ja Ukrainan kohdalla. Tämä eroavaisuus johtuu pitkälti viestinnästä; tieto YKSin olemassaolosta leviää tehokkaammin niissä yhteisöissä, joihin olemassa olevat mentorit kuuluvat.

Asiakkaan turvallisuuden puolella YKS-mallilla on ihmiskauppaan¹² ja muuhun hyväksikäyttöön erikoistuva yhteyshenkilö asiointipiste Monitorilla, johon mentoreita kannustetaan ottamaan yhteyttä asiakkaan suostumuksella, mikäli siihen on tarvetta. Jos asiakas on alaikäinen, mentorilla on vastuu ottaa yhteyttä ilmankin hänen suostumustaan. Tämä vastuu pätee myös tilanteisiin, joissa on esimerkiksi vaara suurelle ryhmälle ihmisiä, mutta kynnyks tähän on korkea. Tietosuoja otetaan vakavasti ja malli toimii GDPR-käytäntöjen mukaisesti. Noin 10 asiakasta vuodessa ohjataan myös tukikumppani Pro-tukipisteen¹³ avun piiriin.

Asiakkaiden turvallisuuden kokemus onkin tärkeä ominaisuus mallille. Mentorointi antaa asiakkaalle turvallisen tilan oppia suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen normeista; jopa asiakkaan virheet voivat toimia oppimishetkinä. On helpompi muistaa, että Suomi on aikatauluiltaan ja säännöiltään tarkempi yhteiskunta, kun sen on päässyt itse kokemaan, ja mentorointi antaa tämän kokemuksen kontekstissa, jossa esimerkiksi myöhästymisestä ei koidu vakavampia seuraamuksia.

Tässäkin YKS-malli tarjoaa palvelun, jota on muuten vaikea löytää. Suomalaiseen kulttuuriin tottuminen on kotoutumisen kulmakivi, ja loppukädessä tämä tottuminen on henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuva prosessi. Teoreettinen opastus ja tieto antavat sille hyvän pohjan, mutta mentorointi on miltei ainutlaatuinen tapa edistää asiakkaan kulttuurillista osaamista käytännön tasolla.

Joulukuussa 2025 tehtiin mentorikysely kartoittaakseen mentoreiden kokemuksia ja asiakkaiden tarpeita. Ehkä selkein asia, mikä tästä tuli ilmi oli, että asiakkaiden suurin tarve oli työnhaku, joka mainittiin 90 % vastauksista. Tämän lisäksi mentoreiden puolella helppona

https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto%20Suomeen_3_2025.pdf/. Vietnam ja Intia esiintyvät myös kärkiviidessä useasti.

¹² <https://ihmiskauppa.fi/>

¹³ <https://protukipiste.fi>

esittäytyi omien kokemusten jakaminen, kun taas haasteellisia olivat tunteiden käsittely ja roolijako. Selkeää on, että nämä teemat ovat tärkeitä koulutuksen osia.

Miksi YKS-malli?

YKS-malli on erittäin kustannustehokas ja ainutlaatuinen työkalu kotoutumisen edistämisessä, ja tämän tuotteistamisen kautta kaikki hankkeen aikana opittu pääsisi osaksi laajempaa kotoutumisen osaamisverkostoa, eikä jäisi pelkästään YKS-hankkeen henkilökunnan henkilökohtaisiksi taidoiksi. YKS-mallia ja sen mentoreita voitaisiin käyttää resurssina myös yleisemmin kunnan palveluille ja asiakasohjaajille. Mentorien henkilökohtainen kokemus omista ja muista kulttuureista ja yhteisöistä voisi olla tehokas perehdytystyökalu uusille työntekijöille.

Koska hankkeen ydintiimi on kokenut ja tarmokas, heidän kykynsä voisivat edistää integraatiota Turussa vielä pitkään, laajasti ja hyvin kustannustehokkaasti. Ideaalisti itse hanke toimisi koealustana pysyvän YKS-mallin luomista varten. Mallin pysyvyys myös tehostaisi sen toimivuutta, sillä sen jatkuva toiminta kasvattaa sekä mentoreiden että palveltujen asiakkaiden määrää, jakaen tietoa palvelusta maahanmuuttajayhteisöjen keskuudessa; uusien mentoroitavien määrä kasvoi huomattavasti jokaisen raportointivaiheen kohdalla.¹⁴

Mentoroinnin omakielisyys on myös tärkeä hyöty, joka tukee ja osallistaa juuri suomea ja englantia osaamattomia suomalaiseseen yhteiskuntaan henkilökohtaisella tasolla. YKS-palvelumallissa monien kielten kattamisen aikaansaaminen on myös erittäin kustannustehokas mentoreiden vapaaehtoisuuden vuoksi. Asiakkaita on ollut miltei 40:stä eri lähtömaasta ja tämä luku voisi kasvaa miltei rajattomasti nostamatta kustannuksia juuri ollenkaan.

Mentorit ovat löytäneet asiakkaita sekä omien maahanmuuttajaverkostojen että sosiaalisen median kautta. Tässäkin näkyy hankkeen dynaamisuus: alkuperäiseen suunnitelmaan verrattuna siitä on ajan myötä muovautunut sekä yhteisökeskeisempi että laajempi. Tämä kohdistus kolmanteen ja neljänteen sektoriin on myös osasy YKS-mallin kustannustehokkuuteen; kunnan itsessään ei tarvitse olla aktiivinen maahanmuuttajan

¹⁴ Uusien mentoroitavien kasvun määrä on ollut raportointivaiheesta riippuen noin 80 % ja 300 % per vaihe aikavälillä 4/2024–12/2025.

ohjaamisessa mentorointipalveluihin, vaan sen tekevät hänen omat tuttavansa ja verkostonsa vaikuttajat. Tämä antaa palvelulle myös hyvin ainutlaatuisen läpäisykyvyn niihin maahanmuuttajiin, jotka suhtautuvat suomalaisiin auktoriteetteihin varauksella: läheisen suositus voi näille alaryhmille olla huomattavasti vakuuttavampi kuin viranomaisen ohje.

YKS-mallin tärkeimpiä resursseja ovatkin viestintä ja aika. Mitä useampi ihminen tietää ohjelmasta, sitä laajemmasta joukosta löytyy sekä mentoreita että asiakkaita. Tässä hanke ruokkii myös itse itseään; jokainen mentori voi kertoa omissa yhteisöissään toiminnasta, tuoden mukaan sekä lisää asiakkaita että uusia mentoreita, jotka taas levittävät sanaa omissa verkostoissaan. Tämä on kuitenkin johtanut tiettyyn epätasaisuuteen mallin viestinnässä, jota voisi korjata panostamalla resursseja siihen. Näin pysyvä rooli osana kunnan kotoutumista edistäviä palveluja tehostaisi YKS-mallin vaikuttavuutta.

YKS-malli ehkäisee segregatiota vahvasti myös laajemmalla yhteisötasolla. Sekä asiakkaat että mentorit ovat integraation siemeniä maahanmuuttajayhteisöissä, joissa he tietämyksellään levittävät integraatioon johtavia asenteita ja taitoja. Tämä yhteys sekä formaaleihin että informaaleihin maahanmuuttajayhteisöihin tekee YKS-mallin myös ainutlaatuisen tehokkaan neljännen sektorin verkostojen saavuttamisessa ja osallistamisessa. Malli sitoo kunnan ja maahanmuuttajayhteisöt yhteen luomalla selkeää rajapintaa mentoreiden kautta.

YKS:n kytkeytyminen laajempaan kotoutumispalveluiden verkkoon näkyy ehkä selkeimmin suhteessa yhteiskuntaorientaatioon. Näissä molemmissa maahanmuuttanut saa neuvoja suomalaisessa yhteiskunnassa elämiseen omalla kielellään kotoutumisen alkuvaiheessa, jolloin asiakas osallistuu aktiiviseksi toimijaksi. YKS on myös sikäli mukautuva, että sitä on mahdollista muokata tukemaan yhteiskuntaorientaatiota vieläkin suuremmin.

Yhteenvetona voi todeta, että YKS-mallin lisäarvo kotoutuvalle on selkeä. Yksilöidyt neuvot mentorilta, joka ymmärtää asiakkaan tilanteen, voivat ohjata tehokkaasti oikeiden palveluiden pariin. Näin maahanmuuttaja saa juuri omaan tilanteensa sopivaa apua. Asiakaslähtöisyyden todentamiseksi on syksyllä 2025 aloitettu myös asiakastyytyväisyyden kerääminen, jonka tulokset ovat hyvin myönteisiä. Hankkeella on tähän asti saatujen palautteiden (57 vastaajaa) perusteella 95 % asiakastyytyväisyys (tilanne 8.9.26). Palautteiden kerääminen jatkuu koko sen ajan, kun hanke toimii nykyisessä muodossaan.