



Sanna Pirttimäki
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2020

TYÖTOIMINNAN JÄRJESTÄMINEN VASTAAN- OTTOKESKUKSESSA

Teemahaastattelu ohjaajille

TIIVISTELMÄ

Sanna Pirttimäki

Työtoiminnan järjestäminen vastaanottokeskuksessa – Teemahaastattelu ohjaajille

38 sivua, 1 liite

Syksy, 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Punkalaitumen vastaanottokeskuksen ohjaajien mielestä työtoimintaa tulisi vastaanottokeskuksessa järjestää. Miten turvapaikanhakijat hyötyvät työtoiminnasta ja minkälaisia haasteita sen järjestämisessä on? Työssä tulee esille myös erilaisia työtoimintamalleja, joita vastaanottokeskuksessa on järjestetty tai voitaisiin järjestää.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja kehittävä. Kvalitatiivinen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemaahaastattelulla. Haastatteluihin osallistui kuusi vastaanottokeskuksen ohjaajaa. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin jakamalla ne teemoihin.

Tuloksissa ilmeni, että turvapaikanhakijan saamat hyödyt ovat ennen kaikkea mielenterveyteen liittyviä voimaantumiseen, osallisuuteen ja toimijuuteen liittyviä asioita. Myös koko yhteisön koetaan hyötyvän työtoiminnasta viihtyisyyden lisääntymisenä ja yhteisöllisyyden vahvistumisena.

Työtoiminnan toteuttamisesta tekee haasteellista resurssipula, erityisesti rahan, ajan ja työvoiman vähyys. Osa vastaajista koki työyhteisön toimintakulttuurissa olevan ongelmia. Tuloksissa oli löydettävissä myös ratkaisuja näihin haasteisiin.

Asiasanat: mielenterveys, turvapaikanhakijat, työtoiminta

ABSTRACT

Sanna Pirttimäki

Arranging work activities in the reception centre – Thematic interview for counsellors

38 pages, 1 appendix

Autumn, 2020

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of this thesis was to find out how the counsellors of Punkalaidun reception center think that work activities should be organized in the reception center. What are the benefits of work activities for asylum seekers and what are the challenges in organizing it? The thesis also reveals various work models that have been or could be organized in the reception center.

The thesis is work-oriented and developmental. Qualitative data were collected through a semi-structured thematic interview. Six reception center counsellors participated in the interviews. The interviews were transcribed and thematically analyzed.

The results showed that above all the asylum seekers gained benefits from work activities, which are related to empowerment, inclusion, and functionality. The whole community perceives to benefit from work activities in terms of increased comfort and it strengthens community.

The lack of resources makes the implementation of work activities challenging, especially the lack of money, time, and manpower. Some respondents experienced problems with the work culture within work community. The results also found solutions to these challenges.

Keywords: asylum seekers, mental health, work activities

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TURVAPAIKANHAUKIJOIDEN VASTAANOTTO.....	5
2.1 Turvapaikanhakuprosessi lyhyesti	5
2.2 Vastaanottopalvelut	6
2.2.1 Työ- ja opintotoiminta.....	6
3 MIELENTERVEYDEN TUKEMINEN.....	7
3.1 Pakolaisen mielenterveysongelmat.....	7
3.2 Turvapaikanhakijan mielenterveyspalvelut.....	8
3.2.1 Osallistava työote.....	8
4 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	9
4.1 Punkalaitumen vastaanottokeskus.....	9
4.2 Osaamiskartoitukset.....	10
4.3 Maahanmuuttoviraston asiakastyytyväisyyskysely	11
4.4 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja teoreettiset käsitteet	11
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	12
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	12
5.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu	12
5.3 Haastattelujen analyysi	13
6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	14
6.1 Eettiset periaatteet ja luotettavuus	14
6.1.1 Sisäpiirihaastattelu.....	15
7 TULOKSET	16
7.1 Työtoiminta-käsitteen monet tulkinnat.....	16
7.2 Työtoiminnan hyödyt.....	17
7.3 Työtoiminnan järjestämisen haasteet.....	19
7.3.1 Ratkaisuja haasteisiin	22
7.4 Miten työtoimintaa tulisi organisoida?	24
7.4.1 Osaamiskartoitusten rooli.....	27

7.5 Työtoimintamalleja	29
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	33
LÄHTEET	35
LIITE 1. Haastattelurunko	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni keskeinen aihe on työtoiminnan kehittäminen. Tavoitteena on tarkastella, minkälaisia ajatuksia Punkalaitumen vastaanottokeskuksen ohjaajilla on siitä, miten ja mitä työtoimintaa tulisi vastaanottokeskuksessa järjestää. Tutkimusaineisto on kerätty puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Opinnäytetyön aiheeseen sisältyy työtoiminnan vaatimat resurssit, haasteet ja mahdollisuudet. Lisäksi tarkastellaan ohjaajien näkemyksiä siitä, voidaanko tai onko tarpeellista hyödyntää Maahanmuuttoviraston velvoittamia osaamiskartoituksia työtoiminnan kehittämisessä. Tämänhetkisen mallin mukaan työtoiminta on toteutunut lähinnä ”hihasta tarttumisen” -periaatteella. Yksi kysymys onkin, pitäisikö työtoiminnan olla paremmin organisoitua ja systemaattista.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu työ- ja opintotoimintakäsitteen ympärille. Siihen kytkeytyviä teemoja ovat lain vaatimukset ja vastaanottorahan vastikkeellisuus, mielenterveyttä tukeva toiminta ja turvapaikanhakijan pärjäävyys ”odotustilassa”. Työtoiminnan kehittäminen on ollut työntekijälähtöistä, mutta asiakastyytyväisyyskyselyt ja osaamiskartoitukset antavat virallisia vaikuttamismahdollisuuksia entistä enemmän myös asiakkaille. Haasteita työtoiminnan järjestämisestä löytyy sekä työntekijä- että asiakaspuolelta.

Aihepiiri on ajankohtainen, sillä vastaanottokeskustyö on koko ajan muuttumassa kohti esikotouttavampaa ilmapiiriä. Ajatus toimeettomuudesta odotusajan keskuksissa ei ole enää nykyaikaa. Turvapaikanhakijan mielenterveyttä tuetaan parhaiten tarjoamalla ei vain velvoittavaa, vaan myös voimaannuttavaa tekemistä vastaanottokeskuksen arjessa.

2 TURVAPAIKANHAKIJOIDEN VASTAANOTTO

2.1 Turvapaikanhakuprosessi lyhyesti

Suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta valtiosta hakevaa kutsutaan turvapaikanhakijaksi. Pakolainen taas on henkilö, jolle on jo myönnetty oleskeluoikeus joko turvapaikanhakuprosessissa tai YK:n pakolaisjärjestön eli UNHCR:n pakolaiskiintiön kautta. 2000-luvulla turvapaikanhakijoiden määrä on vaihdellut 1500 ja 6000 hakijan välillä, joskin vuosi 2015 oli poikkeuksellinen yli 32 000 turvapaikanhakijan määrällä. (Sisäministeriö. Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan.) Keväällä 2020 turvapaikanhakijoiden määrä laskeutui rajusti koronakriisiin liittyvän poikkeustilan vuoksi, sillä Suomen valtion rajat laitettiin kiinni ja uusien turvapaikkahakemusten määrä käytännössä loppui kokonaan.

Saapuessaan Suomeen turvapaikkaa hakeva henkilö ilmoittautuu rajavartiolaitosviranomaisille tai poliisille. Hakija rekisteröidään turvapaikanhakijaksi, häneltä otetaan sormenjäljet ja hänet valokuvataan. Turvapaikanhakija ohjataan yleensä kauttakulkukeskuksen kautta odotusajan vastaanottokeskukseen. Maahanmuuttovirasto tutkii, käsitelläänkö hakijan hakemus, vai kuuluuko hänen hakemuksensa jonkin toisen Euroopan valtion vastuulle. Mikäli hakija kuuluu tähän niin sanotun Dublin-menettelyn piiriin, maahanmuuttovirasto ei käsittele hakemusta, vaan turvapaikanhakija käännytetään vastuussa olevaan valtioon. Dublin-menettelystä sopineita valtioita ovat EU-maat, Norja, Islanti, Sveitsi ja Liechtenstein. Mikäli hakemus käsitellään Suomessa, maahanmuuttovirasto kutsuu hakijan turvapaikkapuhutteluun. Päätöksen ollessa kielteinen, turvapaikanhakija poistetaan maasta. Hän voi myös hakea vapaaehtoisen paluun tukea tai hän voi valittaa kielteisestä päätöksestä. Myönteisen päätöksen saanut turvapaikanhakija muuttaa kuntaan. (Maahanmuuttovirasto. Turvapaikkaa voi hakea vain Suomessa.)

2.2 Vastaanottopalvelut

Vastaanottokeskustyötä määrittelee vastaanottolaki eli Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta (L 746/2011). Lain mukaan vastaanottopalveluihin kuuluvat majoitus, vastaanottoraha, sosiaali- ja terveystyöpalvelut, tulkkipalvelut sekä työ- ja opintotoiminta. Joissakin vastaanottokeskuksissa vastaanottopalveluihin kuuluu myös ateriapalvelu (L 746/2011.) Maahanmuuttovirasto toimii Sisäministeriön alaisuudessa ja se ylläpitää ja valvoo vastaanottokeskustoimintaa (Maahanmuuttovirasto. Majoittuminen vastaanottokeskuksessa).

2.2.1 Työ- ja opintotoiminta

Kansainvälistä suojelua hakevan ja ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta koskevan lain eli vastaanottolain (L 746/2011) mukaan odotusajan keskuksessa on järjestettävä työ- ja opintotoimintaa turvapaikanhakijan omatoimisuuden edistämiseksi. Niiden, jotka eivät kuulu oppivelvollisuusiän piiriin, opintotoiminta on joko suomen- tai ruotsin kielen opetusta. Lapset osallistuvat kouluun tai esikouluun, jonka järjestää kunta. Vastaanottolain mukaan työtoimintaa voidaan toteuttaa vain vastaanottokeskuksen alueella, ja se sisältää tavanomaisesti siivous- ja kunnossapitotöitä sisä- ja ulkotiloissa. (L 746/2011.)

Turvapaikanhakijalle maksettava vastaanottoraha on vastikkeellista. Allekirjoittamalla työ- ja opintotoimintasuunnitelman turvapaikanhakija sitoutuu työtoimintaan ja myös osallistumaan Suomalaisen yhteiskunnan kurssiin. Suunnitelmassa otetaan huomioon henkilökohtaiset osallistumismahdollisuudet, esimerkiksi toimintakykyyn vaikuttavat ongelmat. Vastaanottorahaa voidaan vähentää 20 prosenttia, mikäli turvapaikanhakija toistuvasti laiminlyö velvollisuuttaan osallistua työ- ja opintotoimintaan. (L 746/2011.)

Osana työ- ja opintotoimintaa turvapaikanhakijan on osallistuttava Suomalaisen yhteiskunnan kurssiin. Kurssin tarkoituksena on aloittaa kotoutuminen jo

odotusaikana. Se sisältää erilaisia teemoja kuten suomalainen yhteiskunta, työnteke Suomessa, tasa-arvo, syrjimättömyys ja seksuaaliterveys. (L 746/2011.)

3 MIELENTERVEYDEN TUKEMINEN

3.1 Pakolaisen mielenterveysongelmat

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan pakolaistaustaiset käyttävät vähän mielenterveyspalveluita, vaikka yli 70 prosenttia on kokenut mieltä järkyttäviä tapahtumia kotimaassaan, matkalla tai kärsii odotusajan stressistä. Syitä mielenterveyspalveluiden käytön vähyyteen ovat muiden muassa palvelujärjestelmän monimutkaisuus, ammattilaisten tuen vähyyks, palvelujen vähyyks ja puheeksi ottamisen vaikeus. Mielenterveysoireiden tunnistaminen olisikin tärkeää kulttuurilliset tekijät huomioiden, jotta pakolaistaustaiset pääsisivät avun piiriin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten mielenterveys.)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen kokoaman Paloma-käsikirjan mukaan turvapaikanhakijan mielenterveyttä uhkaavat monenlaiset tekijät. Traumaattiset kokemukset kotimaassa ja pakomatalla eivät helpotu vielä turvapaikanhakuvaiheessa, vaan odotusaika on epävarmaa aikaa ja huoli tulevaisuudesta, pelko kielteisestä päätöksestä ja palautuksesta kotimaahan lisäävät psyykkistä stressiä. Tarjoamalla mielekästä tekemistä, merkityksellisyyden tunnetta lisääviä kokemuksia ja sopivasti myös vaatimuksia, edistetään turvapaikanhakijan mielenterveyttä. Sosiaaliset suhteet ja omatoimisuuden tukeminen ehkäisevät laitostumista ja syrjäytymistä. (Castaneda ym. 2018, 52–53.)

Turvapaikanhakijan mielenterveyttä voidaan tukea tarjoamalla mielekästä tekemistä arkeen ja lisäämällä osallisuuden kokemuksia (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Mielenterveyttä edistävä työote). Tähän tarpeeseen vastaavat työ- ja

opintotoiminta sekä kaikenlainen muu vastaanottokeskuksessa järjestettävä vapaa-ajantoiminta.

3.2 Turvapaikanhakijan mielenterveyspalvelut

Vastaanottolain mukaan täysi-ikäisellä turvapaikanhakijalla on oikeus vain välttämättömiin terveyspalveluihin. Turvapaikanhakijalapsat saavat samat terveyspalvelut kuin ne lapset, joilla on kotikunta Suomessa. Palvelutarpeen arvion tekee vastaanottokeskuksen terveyden- tai sairaanhoitaja. (L 746/2011.)

Viime vuosina pakolaistaustaisten mielenterveysongelmia on alettu tunnistaa paremmin. Vakavista mielenterveysongelmista, päihdeongelmista ja muista erityisongelmista kärsiville on perustettu yhteen vastaanottokeskukseen tehostetun tuen yksikkö eli Tetu (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Turvapaikanhakijoiden mielenterveys- ja suun terveydenhuollonpalveluiden sekä tartuntatautien ehkäisemisen toteutuminen 2017).

Mielenterveyspalveluja toteutetaan eri vastaanottokeskuksissa varsin erilaisesti. Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa terveyspalveluja ostetaan Terveystalolta, Suomen Mielenterveysseuralta ja Sotesilta, joka on Sastamalan ja Punkalaitumen yhteistoiminta-alueen terveyspalvelujen kunnallinen tuottaja. Mielenterveyspalveluihin pääsee terveydenhoitajan arvioinnin kautta.

3.2.1 Osallistava työote

Paloma-käsikirjan mukaan mielenterveyttä ylläpidetään ”arkisissa puuhissa ja arjen ihmissuhteissa” (Castaneda ym. 2018, 13). Osallisuus tarkoittaa sitä, että yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan elämään, tehdä päätöksiä ja olla mukana sosiaalisissa suhteissa. Osallistava työote tukee sosiaalista toimintakykyä, auttaa oman elämän hallinnassa ja kannustaa vuorovaikutukseen. Osallistavan työotteen avulla kuunnellaan ihmisen omia toiveita, kykyjä, lahjakkuuksia tai vaikkapa hankittua koulutusta. (Castaneda ym. 2018, 78–79.)

Syrjintäkokemukset, kielitaidon puutteet tai esimerkiksi naisten rooli lastenhoitajana voivat heikentää pakolaistaustaisten kokemusta osallisuudesta (Castaneda ym. 2018, 79). Nämä asiat on otettava huomioon kaikessa toiminnassa myös vastaanottokeskuksessa ja esimerkiksi työtoimintaa on pyrittävä tarjoamaan kaikille. Paloma-käsikirjassa muistutetaan, että osallisuuteen ja toimijuuteen tulisi kiinnittää huomiota jo turvapaikanhakuajana (Castaneda ym. 2018, 80).

4 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

4.1 Punkalaitumen vastaanottokeskus

Punkalaitumen vastaanottokeskus on osa Suomen Punaisen Ristin Varsinais-Suomen piirin Turun vastaanottokeskusta. Keskus on 150 paikkainen odotusajan keskus. Lisäksi se tarjoaa palveluita useille kymmenille yksityismajoittujille. Yksityismajoittajat asuvat vastaanottokeskuksen ulkopuolella ja he vastaavat asumiskustannuksistaan itse. Vastaanottokeskustyön historia on Punkalaitumella pitkä, sillä ensimmäisen kerran kunnassa oli vastaanottokeskus jo 1990-luvun alussa. Lakkautusten ja uudelleen perustamisten myötä keskus on paikkakunnalla nyt neljättä kertaa vuodesta 2015.

Punkalaitumen vastaanottokeskuksen henkilökuntaan kuuluvat ohjaajat, vastaava ohjaaja, apulaisjohtaja, sosiaali-ohjaaja, terveydenhoitaja, etuuskäsittelijä ja osa-aikainen perhetyöntekijä, joka on yhteinen Turun ja Halikon toimipisteiden kanssa. Tähän opinnäytetyöhön on haastateltu yhteensä kuutta Punkalaitumen vastaanottokeskuksen ohjaajaa sisältäen vastaavan ohjaajan, joka on ohjaajien lähiesimies.

4.2 Osaamiskartoitukset

Maahanmuuttoviraston Osaka-hankkeessa on kehitetty työkalu turvapaikanhakijoiden osaamisen tunnistamiseksi. Osaamiskartoituksella kartoitetaan turvapaikanhakijan aiempaa työkokemusta, koulutusta ja kiinnostuksen kohteita. Tietoja voidaan hyödyntää mahdollisen turvapaikansaannin jälkeen esimerkiksi TE-toimistossa. Jo turvapaikanhakuaihana osaamiskartoitusta on mahdollista hyödyntää työtoiminnassa tai ansioluettelon tapaan työnhaussa. (Maahanmuuttovirasto. Ajankohtaista 5.2.2020. Turvapaikanhakijoiden osaaminen esille ja lisää aktivoivaa tekemistä vastaanottokeskuksiin.)

Jo ennen Maahanmuuttoviraston hallinnoimaa Osaka-hanketta Suomen Punainen Risti kartoitti vuosina 2016–2018 omassa hankkeessaan yli 2000 turvapaikanhakijan osaamista neljässä kymmenessä eri vastaanottokeskuksessa ja tilasi niistä selvityksen (Suomen Punainen Risti 2020. Suomen Punainen Risti kartoitti yli 2000 turvapaikanhakijan osaamisen). Selvityksen mukaan osaamiskartoitus on nähtävä ennen kaikkea turvapaikanhakijaa voimauttavana kohtaamisena, jossa turvapaikanhakija nähdään oman elämänsä asiantuntijana. Osaamiskartoitusten avulla turvapaikanhakijat muuttuvat avuntarvitsijoista aktiivisiksi toimijoiksi, joilla on osaamista, vahvuuksia ja tulevaisuuden toiveita. (Joro 2019, 6.)

Idea tämän opinnäytetyön aiheeseen tuli osaamiskartoitusten toteuttamisesta keväällä 2020. Osaamiskartoitusten laatimisen yhteydessä työ- ja opintoiminnan kehittämistä tuli entistä näkyvämmäksi. Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa toteutetut Osaka-hankkeen mukaiset osaamiskartoitukset paljastivat turvapaikanhakijoissa monipuolista osaamista, esimerkiksi parturin ammatti, tietotekniikkataitoja, maanviljelyosaamista, rakennusalan osaamista, polkupyöränkorjaustaitoa sekä leivonta- ja käsityöosaamista.

4.3 Maahanmuuttoviraston asiakastyytyväisyyskysely

Maahanmuuttovirasto kerää vastaanottojärjestelmän asiakkailta vuosittain asiakaspalautetta. Palautteen kerääminen on osa Maahanmuuttoviraston toteuttamia vastaanottokeskusten valvontatoimia. Asiakaspalautteen kerääminen lisää turvapaikanhakijan vaikuttamismahdollisuuksia keskusten toimintoihin. Uusimpaan asiakaspalautteeseen vastasi yli 1400 turvapaikanhakijaa. (Maahanmuuttovirasto. Asiakaspalautteen yhteenveto: aikuisten ja perheiden vastaanottokeskukset 2019.)

Asiakastyytyväisyyskyselyn aiheita olivat muiden muassa turvallisuuden tunne, työntekijöiden saatavuus ja asiakkaiden tasavertainen kohtelu. Lisäksi kyselyssä oli avoimia kysymyksiä. Vastausten mukaan vastaanottokeskusten työntekijät kohtelevat asiakkaita hyvin ja ystävällisen kohtelun koetaan vähentävän odotusajan stressiä. Toki myös vastakkaisia mielipiteitä esiintyy. Arjen aktivoivat toimet keskuksen sisällä ja ulkopuolella koettiin positiiviksi asioiksi ja sitä olisi kaivattu enemmän. Osa kaipaa sitä, että voisi hyödyntää osaamistaan ja olla enemmän hyödyksi vastaanottokeskuksessa. (Maahanmuuttovirasto. Asiakaspalautteen yhteenveto: aikuisten ja perheiden vastaanottokeskukset 2019.) Mielekäs työ- ja opintotoiminta voisi osaltaan vastata myös asiakastyytyväisyyskyselyssä esille tulleeseen tarpeeseen hyödyntää turvapaikanhakijan osaamista.

4.4 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja teoreettiset käsitteet

Opinnäytetyön luonne on työelämälähtöinen, tutkimuksellinen ja kehittävä. Sen keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

- Miten työtoimintaa tulisi Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa kehittää ohjaajien mielestä?
- Miten ja mitä työtoimintaa vastaanottokeskuksessa on järjestetty ja voisi järjestää?
- Minkälaisia resursseja, haasteita ja mahdollisuuksia työtoiminnalla on?

Opinnäytetyön viitekehys rakentuu työtoiminnan ympärille sellaisista teemoista kuin mielenterveysnäkökulma, turvapaikanhakijan ja toimintaympäristön saama hyöty työtoiminnasta ja sen järjestämisen haasteet. Työtoiminta on lain määrittä-
mää, mutta tarve sille nousee vahvasti myös osaamiskartoituksista ja asiakaspa-
loutteesta.

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on sen kokonaisvaltainen tiedonhankinta luonnollisissa ympäristöissä. Tiedonannon keskiössä on ihminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee esiin odottamattomia seikkoja, sillä kerättyä aineistoa tarkastellaan laajasti ja yksityiskohtaisesti. Tutkija ei voi etukäteen määrittellä, mikä aineistosta nousee esille, vaikka tutkimuskysymys olisi ollut ennen tutkimuksen toteuttamista selkeänä mielessä. Tutkimuksen edetessä suunnitelman onkin joustettava. Haastateltavat on valittu tarkoituksenmukaisesti, mutta se miten haastateltavat ymmärtävät haastattelukysymykset, saattaa erota tutkijan tarkoit-
tamasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 164, 231.)

5.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Opinnäytetyön aineisto on kerätty puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, johon osallistui kuusi ohjaajaa. Haastattelun runko on opinnäytetyön liitteenä. Haastat-
telu on luonnollinen aineistonkeruumenetelmä silloin, kun tarkoitus on tutkia mie-
lipiteitä, käsityksiä ja kokemuksia (Jyväskylän yliopisto. Haastattelut). Haastattelu
sopii opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmäksi, koska tavoite on tutkia näke-
myksiä työtoiminnan toteuttamisesta. Kohderyhmäksi olen rajannut ohjaajat,
koska he vastaavat vastaanottokeskuksen arjen toimintojen toteuttamisesta ja

ovat siten vastaanottokeskuksen perustyön asiantuntijoita. Analysoin aineiston laadullisin menetelmin jakamalla ne teemoihin aiheittain.

Haastattelut on tehty anonyymisti, eikä aiheen luonteen vuoksi voida olettaa, että arkaluonteisia tai työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita tulisi esiin. Tutkimuskohteena olevalta organisaatiolta on pyydetty tutkimuslupa. Haastateltaville on selostettu tutkimuksen tarkoitus ja tutkittavilta on saatu suostumus haastatteluille. Tutkimuksessa noudatetaan ja pohditaan eettisiä periaatteita.

5.3 Haastattelujen analyysi

Haastattelut toteutettiin touko-kesäkuussa 2020. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne sanasta sanaan. Haastatteluiden pituudet vaihtelivat seitsemästä minuutista kahdeksaentoista minuuttiin. Taustatiedoiksi haastatelluista keräsin vain työkokemusvuodet, sillä haastateltavien sukupuolella, iällä tai koulutuksella ei ole tässä työssä merkitystä. Haastateltavilla oli työkokemusta turvapaikanhakijoiden vastaanottotyöstä 1–20 vuotta.

Haastatteluissa keskusteltiin sellaisista teemoista kuin työtoiminnan hyödyt turvapaikanhakija-asiakkaille, työtoiminnan mahdollisuudet ja työtoiminnan järjestämisen haasteet. Käsitteellistämisen ja teemoittamisen avulla tutkimusaineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tuloksissa esitetään ja muodostetaan empiirisestä aineistosta muodostettu malli, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. Johdospäätöksissä tutkija pyrkii luomaan käsityksen siitä, mitä teemat tutkittaville merkitsevät. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

”Kun ei ole paljon tekemistä, niin sillä tavalla he voisivat osallistua, viettää aikaansa, oppia uusia asioita, tutustua muihin asukkaisiin.”

Otsikko: Asiakkaan hyötyminen työtoiminnasta

Teema: Osallisuus

Teema: Ajanvietto

Teema: Uusien asioiden oppiminen

Teema: Muihin asukkaisiin tutustuminen

KUVIO 1. Esimerkki aihealueen jakamisesta teemoihin

Kuvio 1 havainnollistaa sitä, miten tutkimuksen tulokset muodostuvat teemahaastattelun vastauksista. Vastauksista on nostettu esiin erilaisia teemoja, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kysymykseen mitä asiakas hyötyy työtoiminnasta, on löydettävissä tässä esimerkissä useita teemoja liittyen osallisuuteen, ajanviettoon, uusien asioiden oppimiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen eli muihin asukkaisiin tutustumiseen. Tuloksissa olen siis analysoinut vastaukset tarkastellen, millaisia teemoja niistä on löydettävissä liittyen tutkimuskysymyksiin.

6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

6.1 Eettiset periaatteet ja luotettavuus

Hyvien tieteellisten käytäntöjen eettisenä perustana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 25). Tämän periaatteen mukaisesti haastateltavilta on pyydetty suostumus haastatteluun, heille on selostettu työn aihe ja painotettu haastattelun vapaaehtoisuutta. Opinnäytetyön toteuttamiseen on saatu vastaanottokeskuksen apulaisjohtajalta tutkimuslupa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että tutkimusmenetelmät vastaavat asetettuja tutkimusongelmia. Kvalitatiiviselle eli

laadulliselle tutkimukselle ominaista on sen tapauskohtaisuus, tuloksia ei siis voida määrällisesti mitata tai kirjaimellisesti toistaa, vaan tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkijan selostukseen tutkimuksen toteuttamisesta. Haastattelun luokittelujen ja tulkintojen tulee olla perusteltuja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 231–233.)

6.1.1 Sisäpiirihaastattelu

Kaksoisroolini sekä opinnäytetyön tekijänä, että vastaanottokeskuksen työntekijänä luo erityistä tarvetta tarkastella opinnäytetyön eettisiä kysymyksiä. Objektii-visuuden tavoitteen on oltava vahvana mielessä koko prosessin ajan. Kuitenkin aineistolähtöisessä laadullisessa tutkimuksessa tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan päättämiä, jolloin tutkijan omat asenteet ovat jo lähtökohtaisesti vaikuttaneet tutkimusasetelmaan ja heikentäneet objektiivisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Juvonen (2016, 403) huomauttaa, että silloin kun tutkija on sekä työntekijä että tutkija työyhteisössä, tutkijan on tunnistettava oma asemansa ja sitoumuksensa siinä. Juvonen (2016, 407) varoittaa myös, että sisäpiirihaastatteluissa esiin nousevat asiat voivat herättää ristiriitoja työyhteisössä, jos haastattelutilanteiden sisällöt tulevat julki.

Sisäpiirihaastattelun takia tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen onkin kohdistettava erityistä huomiota. Teemahaastattelun vastaukset saattavat sisältää kriittisiä kannanottoja, negatiivissävytteisiä huomioita tai ideoita, joita haastateltava ei olisi valmis julkaisemaan tunnistettavasti omalla nimellään. (Juvonen 2016, 407.) Tästä syystä tässäkin työssä haastateltavien nimettömyyteen kiinnitetään huomiota. Anonymiteetin säilyttämiseksi haastatteluista otettavat lainaukset muutetaan puhekielestä kirjakielisemmäksi ja näin haastateltavan tunnistettavuutta lisäävää murretta tai kielen käytön erityispiirteitä pyritään häivyttämään.

Sisäpiirihaastattelu antaa ainutlaatuisen näköalan tutkittavaan työyhteisöön. Tutkijan ollessa osa tutkittavan instituution arkipäivää aineisto rakentuu myös

osallistumisen kautta ja opinnäytetyö saa etnografisia, toimintatutkimuksellisia, piirteitä (Rastas, 2010, 65).

7 TULOKSET

7.1 Työtoiminta-käsitteen monet tulkinnat

Opinnäytetyöni keskeisistä keskeisin käsite on työtoiminta, mikä hieman yllättäen ymmärrettiin haastatteluissa monella eri tapaa. Osa haastatelluista käsitti työtoiminnan tiukasti lain määrittämällä tavalla, joka velvoittaa turvapaikanhakijan minimissään neljään viikkotuntiin työtoimintaa ja lisäksi kuuteen viikkotuntiin opintotoimintaa. Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa tämä pakollinen työtoiminta tarkoittaa neljää tuntia yhteisten tilojen, yleensä omien asuinosa-asteiden, siivousta.

...se on laissa määrätty niin, että se on pakollista.

...se on sellainen lakisääteinen pakko, saat vastaanottorahaa, kun osallistut työ- ja opintotoimintaan, se on kirjoitettu lakiin ja sitä on pakko tehdä, muuten et saa rahaa...

Täällähän ei oikein muuta työtoimintaa ole kuin päivittäinen siivous, mutta toisaalta vaikka se ei varsinaista työtoimintaa ole, niin kyllähän asiakkaat aina välillä korjailee noita polkupyöriä yhteiseen käyttöön.

Laajemmin asian voi ymmärtää pakollisen siivoustoiminnan lisäksi suoritettavaksi vapaaehtoiseksi aktiviteetiksi, joka jollakin tavalla hyödyttää yksilöä ja yhteisöä, esimerkiksi pihojen haravointi ja huonekalujen kasaaminen.

...ainakin ne on tehny kanalassa töitä.

Yksi vastaaja käsitti työtoiminnalla tarkoitettavan myös palkkatöitä, mutta palkkatyöt jäävät tässä opinnäytetyössä huomiotta. Palkkatyötä tekevällä olisi

mahdollisuus vapautukseen pakollisesta työtoiminnasta, sillä he eivät palkkatulojen vuoksi hae vastaanottorahaa välttämättä ollenkaan.

...asiakas piti käsityökerhoa, joka korvasi hänen suomen kielen opiskelun, koska hän osaa jo suomea niin hyvin.

Erään haastattelun jälkeen keskustelussa nousi esiin, voisiko pakollisen siivouksen korvata yksilöllisesti toisella työtoimintamuodolla, mikäli asiakkaan toimintakyky tai kiinnostuksen kohteet sitä vaatisivat. Pakollisen suomen kielen kurssin kohdalla tätä ajatusta oli jo kokeiltukin. Tässä opinnäytetyössä työtoiminta käsitetään tiukkaa lain määritelmää laajemmin, ja sen kehittäminen ja tarjoaminen nähdään ennemmin asiakkaan toimintakykyä tukevana toimintana. Toki on muistettava, että työ- ja opintotoimintasuunnitelmaan kirjattu työtoiminta on velvoittavaa, ja siitä kieltäytyminen tai sen laiminlyöminen voi johtaa vastaanottorahan leikkaamiseen.

7.2 Työtoiminnan hyödyt

Vastaajat, jotka ymmärsivät työtoiminnan tiukasti lain määrittämänä, kokivat työtoiminnan olevan asiakkaalle hyödyttöä tai hyöty on vähäistä.

...kai sitä saa rehellinen olla, ei asiakas kyllä hyödy mitään työtoiminnasta... että tavallaan, jos hän olisi kykenevä, niin todennäköisesti hän siivoisi muutenkin sen tilan, se että se on työtoimintaa, ei tuo mitään lisää siihen normaaliin elämään.

...ehkä se hyötynäkökulma, et jos asiakkaat itse siivoa, niin työntekijän ei tarvitse, onhan siinä semmonen viihtyvyys, mutta en näe, että siitä oikeasti olisi hyötyä.

...jos se ei olisi pakollista, en usko, että sitä järjestettäisiin ollenkaan...

Haastatellut kokevat työtoiminnan hyödyttävän ennen kaikkea turvapaikanhakijan mielenterveyttä. Aineistosta löytyy runsaasti mielenterveyteen liittyviä teemoja, kuten mielekäs tekeminen, voimaantumisen, ajatusten vieminen pois ongelmista, psyykinen lepo ja omanarvontunteen nousu. Terveiden ja

hyvinvoinninlaitoksen Paloma-käsikirjassakin mielenterveyttä suojaavina ja tuke-
vina tekijöinä pakolaistaustaisen arjessa pidetään juuri näitä teemoja, ja niiden
avulla voidaan jopa pärjätä ilman varsinaisia mielenterveyspalveluita (Castaneda
ym. 2018, 52). Onnistunut työtoiminta toisi siis eräässä vastauksessakin esiin-
tuotuja säästöjä yhteiskunnalle.

Yhteishengen kohottaminen ja kaunis ympäristö vaikuttavat koko vastaanotto-
keskuksen ilmapiiriin ja mielialoihin. Esteettinen ja turvallinen elinympäristö lisää
henkistä hyvinvointia (Suomen mielenterveysseura. Ympäristö vaikuttaa mie-
leen). Työtoiminnan avulla vastaanottokeskuksen asuintiloista ja piha-alueista
voidaan pitää huolta ja myös se on mielenterveyttä tukevaa paitsi viihtyvyyden
kannalta, myös mielekkään tekemisen mahdollistajana.

...ne tulee tosi iloiseksi oikeesti.

Työtoiminta tarjoaa ennen kaikkea tilaisuuksia turvapaikanhakijan toiminnallisuu-
teen. Toiminnallisuus taas tarjoaa voimaantumisen kokemuksia, se tukee kielen
ja uusien asioiden oppimista, parantaa sosiaalisia taitoja ja ryhmätaitoja sekä li-
sää yhteisöllisyyttä (Castaneda ym. 2018, 80).

TAULUKKO 1. Työtoiminnan hyödyt

Teemat	Ohjaajien vastauksia
Uusien asioiden oppiminen	“...ne oppii uusia asioita...” “...voi oppia kieltä...”
Ajankulu	“...ei oo paljon tekemistä, ni sillä ta- valla vois osallistua ja viettää ai- kaansa...” “...onhan se ihan eri, että kaikki vaan olisi täällä ja makaisi sen neljä viis vuotta, mitä ne tuntuu täällä olevan pahimmillaan, semmosta hukkaan heitettyä aikaa.”
Mielekäs tekeminen	“...saa päiviinsä sisältöä...”
Muuta ajateltavaa	“...fyysinen työ vie välillä ajatuksia jo- honkin muuhun kuin omiin sen hetkisiin ongelmiin...”
Sosiaalisuus	“...tutustuvat muihin asukkaisiin.”

Voimaannuttaa	“...se voi voimaannuttaa häntä, löytää niitä voimavaroja, jotka saattaa olla kateissa.”
Nukkumisongelmat helpottuvat	“...siinä myös ruumis useimmiten rasittuu, niin se auttaa siihen nukkumiseenkin paremmin, kun tulee sitä kokonaisvaltaista rasitusta ja sitä psyykkistä lepoa niistä omista ongelmista...”
Omanarvontunteen nousu	“...ihmisellä on jotain järjellistä tekemistä, ni se antaa sille ihmiselle arvoa, mä kelpaan ja musta on johonkin muuhunkin kuin makaan.”
Ympäristön viihtyvyys	“...hekin näkevät, että ihanan siisti piha meillä, kukka kukkii, onpas ihanat ikkunat, kun ne onkin puhtaat.”
Yhteishenki	“...porukalla tulis talkoita ja porukkana kokis, että he ovat niinku yhtä.”
Laitostumisen ehkäiseminen	“...on jotain tekemistä ja se vaikuttaa siihen, että ei niin sanotusti laitostu täällä niin herkästi.”
Päivärytmi	“...päivärytmi on semmonen, mikä täällä monelta aikuiselta häviää.” “...ainakin vähän rytmiä saa, perusoleiluun, ettei se oo koko ajan pelkkää makaamista.”
Taloudellinen säästö yhteiskunnalle	“...jos saatais vähääkään näistä terveydenhoitokustannuksista lähtemään pois tarpeettomina sen tähden, että ihminen ei masennu omassa huoneessaan...”

7.3 Työtoiminnan järjestämisen haasteet

Haastattelussa kysyttiin työtoiminnan järjestämisen haasteista työntekijän näkökulmasta. Vastauksista eniten esiin nousi resurssipula, etenkin rahasta on puutetta, koska työtoiminnalle ei ole erikseen budjetoitu rahaa. Pakolliset vastaanotokeskuksen arkeen ja asiakkaiden turvapaikanhakuprosessiin liittyvät työtehtävät vievät ohjaajilta mahdollisuuksia järjestää ”mitään ylimääräistä”, niinpä rahan ohella kaivattiin lisää aikaa työtoiminnan ja vapaa-ajan aktiviteettien järjestämiselle.

TAULUKKO 2. Työtoiminnan järjestämisen haasteet

Teemat	Ohjaajien vastauksia
Raha	<p>“...vois miettiä, kun niitä budjetteja laaditaan, että olisi jonkinlainen osio taikka pieni siivu siihen, että voisi käyttää määrärahaa tämmöseen työtoiminnan kehittämiseen...”</p> <p>“...kustannuskysymys on ehkä se ensimmäinen (haaste)...”</p> <p>“...harvemmin on tämmösiä määrärahoja valmiiksi annettu...”</p> <p>“Kaikki tarvii rahaa tavalla tai toisella, että sen voi käynnistää.”</p>
Aika	<p>“...kyllä välillä ei ole aikaa...”</p>
Henkilöstöpula	<p>“...välillä on työntekijöistä pulaa...”</p> <p>“...jos on kauheen minimimiehitys, niin ei hirveesti voi irrota, koska kuitenkin täytyy ne asiakkaan tärkeät asiat hoitaa, eli ne, jotka liittyvät turvapaikkaprosessiin.”</p> <p>“...on tosi vaikea saada jotakin rutiinia silloin, kun mennään tosi niukalla henkilöstöresurssilla.”</p>
Työyhteisön toimintakulttuuri	<p>“...mun mielestä työn kulttuuri ei ole sellainen, että ihmiset tietäisivät, mitä ne voisi tuoda esille... ei mahdollisteta sitä tekemistä.”</p> <p>“...koen, että asenne tässä työympäristössä estää työn kehittämistä.”</p> <p>“...se on sitä meidän omaa saamatomuutta, että ei olla saatu aikaan sitä niin, että se olisi mahdollisimman helppoa lähteä toteuttamaan.”</p>
Ympäristö	<p>“...epäilen, että tää ympäristö on sellainen, että tää jotenkin tappaa ihmisen oman halun ja motivaation tehdä...”</p>
Asiakkaan motivaation puute	<p>“...välillä asukkaita ei paljon huvita tai kiinnostu tulla työtoimintaan...”</p> <p>“...vaikka ohjaajat keksivät tosi hyviä asioita ja sellaisia, mistä voisi olla hyötyä, niin niillä asiakkailla ei välttämättä ole sitä omaa motivaatiota lähteä siihen.”</p> <p>“...helppo vaan jäädä sänkyyn, kun ei ole pakko tehdä mitään.”</p>

	<p>“...mahdolliset tekosyyt, väsyttää, päätä särkee, vaikuttaa siihen ettei lähde siihen mukaan, vaikka se olis lähteny asiakkaasta ittestään alunperin.”</p> <p>”...sä voit pakottaa lain kautta ihmisiä osallistumaan, mutta jos ei ole omaa motivaatiota ja se ei kiinnosta, niin ei ole mitään järkeä...”</p>
Työtoiminnan organisoimattomuus	<p>“...pitäisi olla meilläkin selkeät kuviot, miten edetään, millaiset mahdollisuudet on, onko meillä budjetti.”</p>
Kulttuurierot	<p>“...eri taustoja ja kulttuureja on paljon niin, joitakin työtoimintoja voi olla asukkaiden mielestä sellaisia, että ei pitäisi olla...”</p>
Jaksaminen	<p>“...ne ei jaksa, koska monet miettii niin paljon...”</p>
Asiakkaiden houkutteleminen	<p>“...ihmisten kerääminen on tosi vaikeeta, monet eivät ole paikalla, pakko mennä huoneesta hakemaan, tuletko mukaan, tää on haasteellista.”</p>
Muutokset arkirutiineissa	<p>“...lomat, ramadanin vietot ja muut, on aina se haaste, mikä tavallaan muuttaa sitä arkipäivän kulkua normaalista.”</p>
Epävarmuus tulevaisuudesta	<p>“...ne sanoo mä en jaksa, koska hän on ollut pitkään täällä, hän ei tiedä mitä tulevaisuus on, voiko hän jäädä, se on ongelma.”</p>

Työtoiminnan järjestämisen kannalta haasteellisiksi koettiin turvapaikanhakijoiden mielenterveyteen liittyviä asioita, kuten motivaation puute, henkinen väsymys ja epävarmuus tulevaisuudesta. On huomionarvoista, että aiemmassa luvussa onnistuneen työtoiminnan todettiin nimenomaan helpottavan näitä haasteita. Työtoiminnan tekeminen vie ajatuksia muualle, auttaa nukkumisongelmissa ja kannustaa osallisuuteen.

Eräs vastaaja nosti esiin kulttuurierot, joista voi tulla haaste siinä, mikä työtoiminta on yksilön kannalta sopivaa. Kaikessa ammatillisessa kohtaamisessa

onkin tärkeää kulttuurisensitiivisyys, joka tarkoittaa kulttuuria kunnioittavia ja arvostavia vuorovaikutustaitoja (Castaneda ym. 2018, 113).

...tää työ on mitä on ja välillä muuttuu tosi paljon, ei ehdi keskittymään olleenkaan, kun täytyy hoitaa muita asioita...

Turvapaikanhakijoista itsestään riippumattomia haasteita taas ovat käytännön resursseihin liittyvät haasteet, kuten raha ja työvoimapula. Ohjaajan työ on usein hektistä ja nopeasti muuttuvaa, jolloin työpäivän kulkua voi olla vaikea ennustaa. Se luo haasteita työvoiman riittävydestä.

On tyytyväinen joo, sitten ne sanoo kiitos, tää oli hyvä, ne kiittelee ohjaajia. Koska sitten ne on tehny jotain, päivä meni ohi, on tullut kaikille tyytyväinen olo.

Monissa vastauksissa oltiin varsin ankaria itseä kohtaan työntekijöinä ja koko työyhteisön toimintakulttuuri nähtiin haasteellisena. Oman haasteensa varmasti työn tekemiseen tuo työn luonne, vuorotyö, asioiden järjestelyssä kestää aikansa, koska työntekijät ovat eri aikaan töissä eikä palavereita, joissa olisivat kaikki ohjaajat yhtä aikaa, ole mahdollista järjestää kovin usein. Vastauksissa kuitenkin koetaan, että asiakkailta tulee kiitosta työtoiminnan mahdollistamisesta, vaikka sen järjestäminen syystä tai toisesta olisikin ollut haasteellista.

7.3.1 Ratkaisuja haasteisiin

Tutkimusaineistosta voidaan löytää myös joitakin ratkaisuja haasteisiin, vaikka niitä ei varsinaisesti kysytty. Ratkaisujen löytäminen osoittaa, että haasteet eivät ole ylitsepääsemättömiä ja haastatelluilla ohjaajilla on halua työnsä kehittämiseksi. Motivaatio-ongelmiin vaikuttaisi vastausten mukaan se, että asiakasta kuunnellaan yksilöllisesti. Näin tarjotaan osallisuuden tunnetta ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan tekemiseen ja toimijuuteen.

...jos jotenkin lähtisi liikkeelle siitä, että se olisi sitä, mitä ihminen itse haluaisi tehdä ja mikä kehittäisi häntä, se olisi sitä ihmisen toimintakykyä tukevaa toimintaa, niin se olisi hyödyllisempää.

Se olisi osallisuutta edistävää, pystyvyyden tunnetta kohottavaa.

Sen tarvis olla henkilökohtaista, siinä olisi joku tavoite sillä toiminnalla.

...jos se ajatus lähtisi hänestä itsestään...

Motivaatioon vaikuttaisi myös se, että turvapaikanhakija ohjattaisiin toimintaan mahdollisimman nopeasti keskukseen muuton jälkeen. Näin asiakas ei ehtisi tottua joutilaisuuteen.

...jos siihen pääsisi mahdollisimman nopeasti käsiksi tähän toimintaan, silloin kun ihminen tulee tänne, että hänellä olisi vielä jonkinlaisia motivaatiota...

...riippuu niin ihmisestä, että onko hän motivoitunut ja haluaako hän, mutta se että mahdollisimman aikaisin löydettäisiin se, mitä hän haluaisi tehdä tai mitä hän kokee omakseen...

Toisaalta vastauksissa muistutettiin, että työtoiminnan ei välttämättä tarvitse olla kovinkaan tavoitteellista tai ihmeellistä, koska elämä Suomessa on vasta alkanut ja aluksi riittää se, että pääsee mukaan suomalaiseen toimintakulttuuriin.

...vastaanottokeskus on niille eka paikka, mihin ne tulee asumaan, kohtaamaan uusia asioita, kulttuurishokki, alussa näillä työtoimintajutuilla voisi ihan tutustuttaa Suomen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, ei ne tarvi tähdätä johonkin...

Työvoimapulaan ja ajan puutteeseen voidaan vaikuttaa antamalla vastuuta työtoiminnan järjestämisestä turvapaikanhakijoille itselleen. Tarjoamalla alkuohjauksen, vaadittavat puitteet ja välineet moni toiminta voisi pyöriä asiakasvetoisesti. Tällöin jonkun tai joidenkin ohjaajista olisi hyvä olla nimettyjä työtoiminnasta vastuullisia ohjaajia, jolloin asiakas tietäisi kenen puoleen kääntyä kysymyksissä ja ongelmatilanteissa.

...täydellisessä maailmassa me saisimme sellaisia, että joku asiakas haluaisi itse pitää vaikka jumppaa tai lasten kerhoa, ja hän pyörittäisi sitä ihan itse. Sitten jos hän tarvitsee siihen jotakin, niin hän tietää kehen on yhteydessä.

...joissain keskuksissa jotkut sanovat, että heillä se on onnistunut, mutta kun vaan pääsisi katsomaan, miten se on tehty.

Mielikuva siitä, että muissa keskuksissa asiat ovat paremmin, nousi esiin. Eräässä vastauksessa kaivattiin tietoa siitä, miten asiakasvetoinen työtoiminta on muissa vastaanottokeskuksissa saatu toimimaan.

...ei tarvita välttämättä sitä rahaa, miettii miten sen pystyisi mahdollistamaan (ilman rahaa), tässä talossakin olisi varmasti paljon materiaalia, mitä voisi käyttää...

Rahan suhteen tulisi käyttää enemmän mielikuvitusta. Monia työtoimintamalleja voidaan toteuttaa pienellä budjetilla ja lahjoitus- tai kierrätysmateriaaleja hyödyntämällä.

...kohdataan se ihminen ja sen tarpeet ihan oikeasti.

Paloma-käsikirjan mukaan toimijuutta vahvistamalla voidaan vaikuttaa ihmisen osallisuuden tunteeseen. Aktiivinen tekeminen, vaikutus- ja valinnanmahdollisuudet, vapaaehtoisuus ja osaamisen huomioiminen kannustaa toimijuuteen. (Castaneda ym. 2018, 79–80.) Kun työtoiminnassa otetaan huomioon asiakkaan omat taidot, kyvyt ja toiveet sekä annetaan sopivasti vastuuta, voidaan saavuttaa etuja, joista hyötyvät sekä turvapaikanhakija että koko toimintaympäristö.

7.4 Miten työtoimintaa tulisi organisoida?

Kysymykseen tulisiko työtoiminnan olla paremmin organisoitua ja miten, saatiin monta vastausta, joiden mukaan työtoiminnan pitäisi olla paremmin organisoitua, mutta se miten se toteutettaisiin, jäi vaille selvää vastausta.

Kyllä se olisi aika näppärä, jos siinä olisi kunnon systeemi...

Suunnitellaan selkeä ja kunnon suunnitelma...

Kyllä pitäisi olla.

Erilaisia listoja ja taulukoita kyllä tuotiin esille, mutta riskinä on niiden unohtuminen arjen työssä tietokoneen syövereihin. Nimilistojen kerääminen on myös EU:n tietosuojasetuksen mukaan kyseenalaista (Tietosuojavaltuutetun toimisto. Milloin henkilötietoja saa käsitellä?). Osaamiskartoitusten avulla olisi mahdollista saada halukkaiden nimiä listoille järjestelmällisesti.

...mä tunnen sut ja sulle mä mahdollistan tän, mut sua mä en tunne ja susta mä en tiedä mitään, niin sä et saa mitään, siinä mielessä se (organisoitu työtoiminta) olisi tasa-arvoisempaa...

Järjestelmällistä systeemiä pidettiin siitä syystä hyvänä, että se tasapuolistaisi ihmisten osallistumismahdollisuuksia. Tällöin tekeminen ei riippuisi niin paljon suhteista tai siitä, kuinka hyvin työntekijä tuntee asiakkaan.

TAULUKKO 3. Ehdotuksia työtoiminnan käytännön organisoinnista

Ehdotus	Ohjaajien vastauksia
Taulukko y-aseamalla	“...nykyään maailma menee tietotekniseksi, niin jotain yhteisessä järjestelmässä, et siellä olis ohjeet...” “...se voi olla y-aseamalla, mutta kaikista helpoin olis kun se on fyysisesti jossain melko näkösellä, niin se olis mielenpäällä helpommin.”
Runko	“...olis hyvä, että siinä olisi joku runko.”
Lista	“...maalaisjärjellä käyvä peruslista olisi hyvä, esimerkiksi asiakkaan nimi ja hän olisi tehnyt kotimaassaan tai mitkä olisi kiinnostuksen kohteet tai intohimot.” “...konkreettinen, helppo, selkeälukuinen lista, josta jokainen ohjaaja voisi katsoa kun tulee jotain, että tarvisi tehdä, niin voisko tähän ottaa jonkun asiakkaan mukaan tai myös vastuulliseksi.”
Asiakaspankki	“...mistä voisi käydä nappaamassa, että sinä olet ilmoittautunut tämmösiin, että tule tänne ja tehdään tää.”

Vastuuhenkilöt	<p>“...että olis joku vastuullinen tai vastuullisia...”</p> <p>“...pitäisi olla sellaiset työntekijät, jotka ovat oikeasti motivoituneita siihen työtoiminnan järjestämiseen.”</p> <p>“...jos hän tarvitsee siihen jotakin, niin hän tietää kehen on yhteydessä.”</p>
Halukkaiden kartoittaminen osaamiskartoitusten avulla	<p>“...kun tiedettäisiin niitä vahvuuksia ja mahdollisesti jo vanhoja ammatteja, ni osattais paremmin tarjota työtoimintaa ihmisille.”</p>

Osassa vastauksista toisaalta liiasta suunnittelusta ja taulukoimisesta ei koettu olevan kovin suurta hyötyä, eikä työtoiminnan parempaa organisointia pidetty tärkeänä. Näissä vastauksissa luotetaan siihen, että työtoiminta toimii parhaiten luonnollisena osana vastaanottokeskuksen arkea.

...useimmiten ne parhaat tapahtumat tapahtuu aina vähän niin kuin vahingossa, koska useimmiten jos on hirveän ylevät odotukset, niin putoat korkealta, mutta pienin askelin ja varovasti, niin saattaa onnistua ihan hyvin ja poikia isompia asioita, mitä edes kuvittelet.

Mun mielestä ei tarvi olla. Jos jotain apua johonkin tarvii, niin kyllä sitä yleensä saa jossain huonekalujen siirtelyssä.

En näe mitään listoja tarpeelliseksi.

Osa vastaajista toivoi, että työtoiminnan organisoinnista vastaisivat tietyt ohjaajat, jolloin kokonaisuus olisi helpommin hallittavissa. Vastuunjaon puuttuminen ja palaverien vähyys näkyi joissakin vastauksissa. Keskustelevampaa työskentelytapaa ehdotettiin, jolloin ideoista puhutaan avoimesti ja niiden pohjalta tehdään toimintasuunnitelmia.

...keskenään siitä puhuttaisiin, mitä ideoita meillä on, napataan ne parhaat ja sitten suunnitellaan kunnolla...

Monet turvapaikanhakijat tulevat kulttuureista, joissa yhteisöllisyys määrittää identiteettiä enemmän kuin yksilö. Tällöin yhteisvastuu, yhteisön etu ja yhteisön määrittämät velvollisuudet korostuvat. (Castaneda ym. 2018, 62.) Hyvä yhteisöllinen ilmapiiri voi näin auttaa myös työtoiminnan toteutumista luonnostaan.

...kun muut asukkaat näkisivät, että joku toinen asukas tekee, niin ne voisivat ruveta kyselemään, että mitäs me voidaan tehdä...

...eli tavallaan se lumipallo lähtisi positiivisessa mielessä itsestään liikkeelle...

...porukkana koettaisiin, että ollaan yhtä...

...työntekijä voisi luoda sellaisen ilmapiirin ja ajatuksen asiakkaalle, että se asiakas voi oikeasti vaikuttaa omiin asioihinsa.

Eräässä vastauksessa korostettiin asiakkaan omia mahdollisuuksiaan vaikuttaa tekemiseen, jolloin työntekijälle jäisi vain otollisen ja kuuntelevan ilmapiirin luominen. Passiivisesta asiakkaasta tulisi näin aktiivinen toimija.

7.4.1 Osaamiskartoitusten rooli

Toimijuuteen kannustetaan huomioimalla yksilön osaaminen (Castaneda ym. 2018, 80). Osaamiskartoitukset nähdäänkin lähinnä sellaisina tilaisuuksina, missä asiakasta kuunnellaan ja hänen osaamistaan ja vahvuuksiaan tuodaan esille. Se on tilaisuus, jossa työtoimintaa voidaan suunnitella yksilöllisesti.

Osaamisen kartoittamisessa hän kertoisi, minä olen ollut kampaaja, olen tosi hyvä työssäni, haluaisin tehdä tätä.

...me hyödytään (osaamiskartoituksissa) just siinä, että pystytään tarjoon heille jotain mielekästä tekemistä näihin arkipäiviin.

Osaamiskartoitusten avulla on mahdollista tutustua asiakkaaseen, hänen toiveisiinsa ja osaamiseensa. Osaamiskartoitusten laatiminen kaikille tai mahdollisimman monille tuo myös järjestelmällisyyttä ja tasapuolisuutta työtoimintaan.

...hyvä työkalu siihen, että voi aloittaa keskustelun jostain ja tutustua asiakkaaseen.... se järjestelmällisyys tekee kaikille siitä tasapuolista...

Osaamiskartoituksista on koettu olevan hyötyä asiakkaan työllistymiseen. Alla olevassa sitaatissa kuvataan vuosien 2016–2018 osaamiskartoituksia, mutta se kuvaa hyvin kokemusta osaamiskartoitusten hyödyllisyydestä monelle.

...silloin me tehtiin niin puolet olivat kiinnostuneita, puolet ei, monet saivat töitä oikeasti sen avulla, monet osaa paljon, monelle tehtiin turhaan, mutta monet myös hyötyivät...

Eräässä vastauksessa muistutetaan, että se, mikä osaamiskartoituksissa nousee esille, ei välttämättä ole sitä, mitä asiakas haluaa. Tällöin on kiinnitettävä huomiota siihen, millaisia toiveita tai kiinnostuksen kohteita asiakkaalla on.

...voihan olla, että vaikka olisit ollut kymmeniä vuosia myyjä, niin et sä tosiaankaan halua sitä enää tehdä...

Osaamiskartoitusten tekeminen koetaan myös uutena Maahanmuuttoviraston asettamana velvoitteena, joita on määräyksen vuoksi tehtävä ja tästä syystä niistä ei koeta merkittävää hyötyä. Osaamiskartoitusten laatiminen nähdään enemmän TE-toimiston tehtäväksi.

Migri (Maahanmuuttovirasto) on päättänyt, että niitä aletaan tekemään.

...kysytään koulutuksia ja vanhoja ammatteja, se ei ehkä ole niin tärkeää, koska jos he saa luvat niin TE-toimisto kuitenkin tekee omat suunnitelmat...

Työtoiminnan järjestämisen haasteisiin toivottiin myös olevan vastauksia jo ennen osaamiskartoituksen laatimista asiakkaalle, koska osaamiskartoitustilanteessa on mahdotonta tehdä suunnitelmia tai lupauksia työtoiminnasta, jos etenemismahdollisuudet ovat epäselvät.

...meillä pitäisi olla mahdollisimman selkeät kuviot, että miten edetään, mitkä mahdollisuudet niiden toteuttamiseen on, että pystyy oikeasti sopimaan sen asiakkaan kanssa jatkosta, eikä tarvitse kysellä kaikilta ja miettimään, onko tähän nyt rahaa...

...jos sitä tietoa kerätään, niin sen pitäisi vaikuttaa käytäntöönkin, muuten ei ole järkeä siinä.

...siinä vaiheessa kun se ihminen tulee tekemään sitä osaamiskartoitusta, niin hänellä on sellainen ajatus, että tästä nyt seuraa jotakin ja jos siitä ei seuraakaan mitään, niin ei se ainakaan hyvää tee sille asiakassuhteelle...

Osaamiskartoitusten laatimista ilman, että se johtaa mihinkään, pidetään jopa vahingollisena. Asiakkaalla voi herätä turhia toiveita työstä tai työtoiminnasta, ja hän saattaa kokea tulleen petetyksi.

7.5 Työtoimintamalleja

Haastatteluissa nousi esiin useita työtoimintamalleja, joita vastaanottokeskuksessa on järjestetty tai voitaisiin järjestää. Eräs vastaaja koki, että työtoimintaa on ollut hyvin vähän.

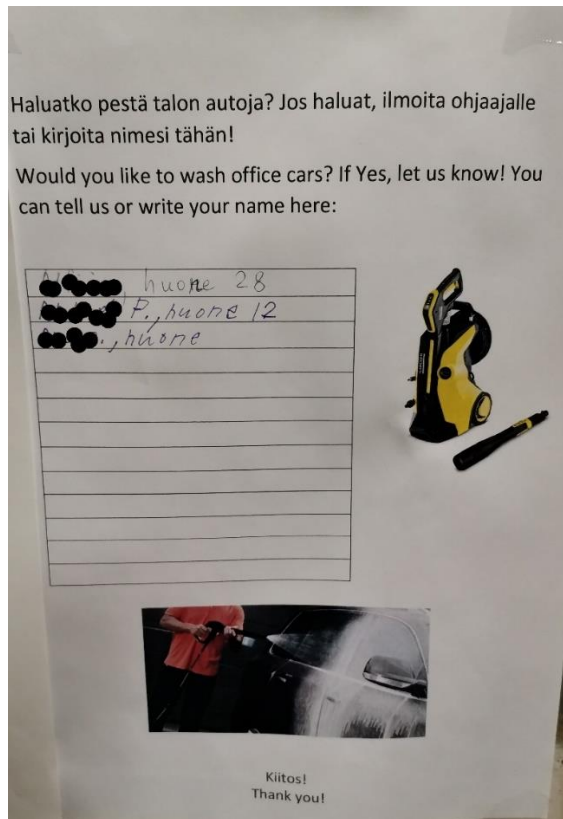
Mun aikana täällä ei ole ihan hirveästi järjestetty mitään työtoimintaa, paitsi se pakollinen siivoaminen.

Ajatus työtoiminnan vähyydestä perustunee työtoimintakäsitteen ymmärtämisestä tiukasti lain sanelemana. Haastattelun edetessä keskusteltiin myös väljemmin määritellysti työtoiminnasta.

Alkukevään 2020 aikana oli suunnitteilla kahvilatoiminnan pyörittämistä vastaanottokeskuksen tiloissa omille asiakkaille ja henkilökunnalle, mutta koronakevään tuomien rajoitusten myötä suunnitelmaa on siirretty. Tähän toimintaan oli luvassa jo alkupääoma 50 euroa, siivottu teollisuuskeittiö ja kartoitettu mahdollisia toimintaan osallistujia. Kahvilatoiminnan oli määrä pyöriä omalla rahoituksellaan alkupääomalla hankittujen tarvikkeiden jälkeen. Pitkälle edenneiden suunnitelmien takia kahvilatoiminta tuli monissa vastauksissa ensimmäisenä mieliin.

...syötävää, juotavaa, yhdessä olemista, (kahvilatoiminta) olisi kovinkin tykätty myös ohjaajien ja asukkaiden keskuudessa...

Koronakevään toimetttömyys ja kokoontumisrajoitukset vaativat mielikuvituksen käyttöä tekemisen keksimisessä asiakkaille. Yhtenä kokeiluna oli vastaanottokeskuksen autojen pesu -toiminta ja se järjestyikin hyvin. Keskukselle hankittiin painepesuri ja muut tarvittavat välineet. Autojen pesusta laadittiin mainos ja ilmoittautumislomake. Tällaisten mainosten avulla voitaisiin toteuttaa helposti myös muunlaista pienimuotoista toimintaa.



KUVA 1. Autojen pesu -mainos

Erilaiset työtoimintamallit ja vapaa-ajan aktiviteetit nousivat haastatteluissa esille useassa eri kohtaa. Olen koonnut useimmat haastatteluissa esiin tulleet ja olemassa olevat toiminnot sekä ehdotukset alla olevaan taulukkoon.

TAULUKKO 4. Työtoimintamalleja

Työtoimintamalleja	Tarvittavat resurssit	Ohjaajien idea
Kahvilatoiminta	Alkupääoma, ohjaajan aikaa, valvonta, tilat, alkusammutusvälineet ja opastus	“...että ne tekee omaa ruokakulttuuria.” “...”se mitä tehdään ja tuotetaan, menisi kaupaksi minimihinnalla ja sillä pyöritettäisiin se seuraava kerta...” “...ainahan ne tarvisi sen ensiopetuksen tuohon meidän suurkeittiöön ja koneitten käyttöön, mutta

		ajan kanssa siitä tulisi aika itseohjautuvaa.”
Polkupyöräilykerho / pyöränkorjaus	Välineet (pyörät, työkalut, varaosat), ohjaajan aika, rahaa välineisiin	“...on sellasia ihmisiä, jotka ei osaa edes pyöräillä, niin olisi muutama ohjaaja vaikka tai asukas, joka osaa pyöräillä ja opettaisi niitä.”
Käsityökerho / naisten ompelutoiminta	Asiakasvetoinen, ei ohjaajaresurssia	“...asiakas piti käsityökerhoa, joka korvasi hänen suomen kielen opiskelun, koska hän osaa jo suomea niin hyvin.”
Lastenkerho	Tilat, lelut, ohjaaja	“...varsinkin kun täällä on lapsiperheitä, olisi enemmän lapsiperheille suunnattuja työtoimintamuotoja, olisi hyvä että vanhemmatkin osallistuisivat eikä pelkästään ne lapset..”
Lapsiperheen suomen kielen tunnit	Ohjaaja avustaa lasten kanssa	“...olisi sekä lapset että vanhemmat mukana...”
Marjojen ja sienten poiminta metsästä	Välineet	“...mennään mansikoille tai poimimaan sieniä...”
Siivous	Välineet	“...monet asiakkaat ovat siivonneet ulkona ja sisällä...” “...asukkaat on vaikka siivonneet tota pihaa, kolanneet lumia, keränneet roskia...”
Kirpputoritoiminta	Ohjaus	“... sitten on ollut kirpputorin siivousta, järjestelyä.”
Parturitoiminta ja muut kauneuspalvelut	Sopivat tilat, asiakkaan omat välineet	“... asiakkaitten järjestämää parturitoimintaa ja kauneuspalveluita, jos he on tehneet sellaista omassa kotimaassaan.”
Huonekalujen kasaus	Välineet	
Talon autojen pesu	Välineet, ohjaus	
Jumppa	Sopiva tila ja aika	“...jos joku asiakas haluaisi pitää toisille jumppaa...”

Puiden halkominen	Välineet, puut, ohjaus	“...täällä olisi varmasti innokkaita, jotka haluaisivat haljella puita yhteiselle grillipaikalle.”
Roskien kerääminen kunnan alueella	Välineet, ohjaus, kontaktien luominen	“...ilmoittaisi kuntaan, että meillä on asiakkaita, jotka haluaisivat kerätä kunnan alueella roskia...”

Näistä käytössä olevia tai olleita työtoimintamuotoja ovat ainakin kerhot lapsille, ompelukerho ja äiti-lapsi-suomenkielenkerho niille yksinhuoltajaäideille, jotka eivät pienten lasten takia pysty osallistumaan varsinaiseen suomen kielen kurssiin. Äiti-lapsi-kerho on hyvä esimerkki osattomuuden tunteen ehkäisemisestä, koska äidit voivat osallistua tähän toimintaan lasten kanssa eikä äitiys sido heitä kotiin.

Myös pyöränkorjaus on varsinkin kesäaikaan varsin tuttu näky vastaanottokeskuksen pihalla, mutta se ei ole ollut erityisemmin ohjattua, vaan asiakaslähtöistä, vapaamuotoista toimintaa. Kesäisin on poimittu marjoja ja sieniä metsästä lähinnä omaan käyttöön ja pieniä määriä myyntiin tuttaville. Myös kirpputoritoiminnasta huolehtiminen on ollut välillä aktiivista, mutta epäkäytännöllisten ja tunkkaisten kirpputoritilojen takia siitä ei ole voitu järjestää säännöllistä. Pakollisen siivouksen lisäksi on järjestetty pihatalkoita ja yksittäisiä siivous- tai raivaushetkiä, jolloin asiakkaita on pyydetty apuun.

Työtoiminnot, joita haastatteluissa ehdotettiin ja joita on suunniteltu, mutta ei vielä viety käytäntöön, ovat ainakin kahvilatoiminta ja parturitoiminta. Ehdotettu roskien kerääminen yhteistyössä kunnan kanssa ei tällä hetkellä ole vastaanottolain puitteissa mahdollista. Lain mukaan työtoimintaa voidaan toteuttaa vain vastaanottokeskuksen alueella (L 746/2011).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Maahanmuuttoviraston asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan turvapaikanhakijat kaipaavat enemmän mielekästä tekemistä arkeensa (Maahanmuuttovirasto. Asiakaspalautteen yhteenveto: aikuisten ja perheiden vastaanottokeskukset 2019). Työtoiminnan järjestäminen organisoidusti voisi vastata tähän tarpeeseen. Osaamiskartoitusten avulla löytyisi osaajat ja kiinnostuneet ja osaamiskartoitus on myös hyvä työkalu asiakkaisiin tutustumisessa.

Työ- ja opintotoiminnan kehittämisen haasteita ovat alati vaihtuva asiakaskunta, pakollisten työtehtävien vaatima aika henkilökunnalta ja siten pula henkilöstöstä. Myös rahasta on pulaa, koska työtoimintaa ei ole erikseen budjetoitu vastaanottokeskuksen menoihin.

Työtoimintamahdollisuudet ikään kuin leijuvat ilmassa eikä niitä dokumentoida lainkaan, jolloin tulee mielikuva, että niitä ei juuri ole. Systemaattisempaa ja organisoidumpi työtoimintamalli tekisi toiminnan myös näkyvämmäksi, mutta toisaalta siitä voi tulla kankeaa. Käytännössä työtoiminta tapahtuu lennosta, kun on aikaa, otetaan hihasta kiinni ja asioita tehdään yhdessä asiakkaiden kanssa.

Yllättäen työtoiminnan käsite ei ollut kaikille ohjaajille sama. Osa ymmärsi sen tiukasti lain määrittämällä tavalla, osa laajemmin koskemaan kaikkia aktivoivia työ- ja vapaa-ajantoimintoja. Teemahaastatteluiden avulla oli kuitenkin mahdollista keskustella työtoimintamuodoista vapaammin ja laajemmin ymmärrettävällä tavalla. Kaksoisroolini opinnäytetyön laatijana ja vastaanottokeskuksen työntekijänä loi haastatteluille rennon ilmapiirin, koska olen haastateltaville tuttu työkaaveri. Ulkopuoliselle haastattelijalle ei ehkä olisi uskallettu avautua esimerkiksi työpaikan toimintakulttuuriin liittyvistä haasteista.

Lähes kaikissa haastatteluissa tuli esiin asiakkaan kohtaamisen tärkeys, osallisuuden ja toimijuuden tukeminen. Asiakastyössä halutaan ottaa huomioon se, mitä asiakas osaa ja haluaa, jolloin työtoiminta ei olisi vain ylhäältä määrättyä. Asiakkaan kykyjen ja kiinnostuksen kohteiden huomioon ottaminen luo

motivaatiota ja tukee asiakkaan toimintakykyä ja mielenterveyttä. Osaamiskartoitukset ovat hyvä työkalu asiakkaaseen tutustumisessa ja osaamisen sekä kiinnostuksen kohteiden kartoittamisessa.

Työtoimintaa tulee edelleen kehittää, koska siitä saatava hyöty on paitsi yksilön kannalta, myös koko yhteisön kannalta huomattavaa. Mielenterveyttä tukeva ja voimaannuttava toiminta edistää turvapaikanhakijan arjessa selviytymistä ja pärjäävyyttä. Ympäristöstä tulee viihtyisämpi ja yhteishenki paranee. Mielenterveyskustannukset pienenevät. Osallisuuden kokemukset ehkäisevät laitostumista. Olisikin kiinnostavaa tehdä vastaava työtoimintaa käsittelevä opinnäytetyö itse toimijoita eli turvapaikanhakijoita haastatteleamalla.

Vaikka rahasta ja ajasta on pulaa, pienelläkin pääsee jo työtoiminnan alkuun. Opinnäytetyöni työtoimintamalleja-osiossa on useita esimerkkejä siitä, että toiminnan ei tarvitse olla suurta ja ihmeellistä. Autojen pesua järjestetään silloin kun se vastaanottokeskuksen arjessa on mahdollista. Halukkaita tähän kartoitetaan yksinkertaisen mainoksen avulla. Pyörien korjaus ja huonekalujen kasaaminen eivät nekään ole aikataulutettuja tai vaadi suuria suunnitelmia. Enemmän panostusta vaativa kahvilatoiminta pyörähtäisi käyntiin huolellisella suunnittelulla. Lahjoitus- ja kierrätystavaroita hyödynnetään huolellisesti.

Valitettavasti kesä 2020 toi jälleen huonoja uutisia Maahanmuuttovirastosta. Punkalaitumen vastaanottokeskuksen toiminta on päätetty lakkauttaa vuoden 2020 loppuun mennessä. Koronakevät pysäytti lähes kokonaan uusien turvapaikanhakijoiden saapumisen maahan, ja vastaanottojärjestelmässä on kesällä 2020 noin 1400 ylimääräistä asiakaspaikkaa. Vastaanottokeskuselämä on epävarmaa myös työntekijän kannalta ja lakkauttamisen mahdollisuus on jatkuvasti pidettävä mielessä. En muuttanut opinnäytetyön kehittämislähtöistä luonnetta, koska koskaan ei tiedä, perustetaanko keskus jälleen pian uudestaan. Työn tuloksia voidaan myös yhtä hyvin hyödyntää jossakin toisessa vastaanottokeskuksessa.

LÄHTEET

Castaneda, A. E., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähteenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S., Santalahti, P. & Paloma-asiantuntijaryhmä. (2018). Pakolaisen mielenterveyden tukeminen Suomessa. PALOMA-käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2014). *Tutki ja kirjoita*. (19. p.). Helsinki: Tammi.

Joro, T. (2019). Turvapaikanhakijoiden osaaminen yhteiskunnallisena voimavarana. Selvitys Suomen Punaisen Ristin vastaanottokeskuksissa vuosina 2016-2018 tehdyistä turvapaikanhakijoiden osaamiskartoituksista. (Selvitys, Itä-Suomen yliopisto). Saatavilla 12.6.2020 <http://www.allyouthstn.fi/wp-content/uploads/2019/05/Loppuraportti-2019-UEF-Osaamiskartoitukset.pdf>

Juvonen, T. (2017). Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori, (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja. *Sisäpiirihaastattelu* (s. 398-409). Tampere: Vastapaino.

Jyväskylän yliopisto. Haastattelut. Saatavilla 12.6.2020

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolk/u/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>

L 746/2011. Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta. Saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110746>

Maahanmuuttovirasto. Ajankohtaista 5.2.2020. Turvapaikanhakijoiden osaaminen esille ja lisää aktivoivaa tekemistä vastaanottokeskuksiin. Saatavilla 12.6.2020 <https://migri.fi/-/turvapaikanhakijoiden-osaaminen-esille-ja-lisaa-aktivoivaa-tekemista-vastaanottokeskuksiin>

Maahanmuuttovirasto. Arki vastaanottokeskuksessa. Saatavilla 12.6.2020

<https://migri.fi/arki-vastaanottokeskuksessa>

Maahanmuuttovirasto. Asiakaspalautteen yhteenveto: aikuisten ja perheiden vastaanottokeskukset 2019. Saatavilla 12.6.2020

<https://migri.fi/documents/5202425/15734017/Vastaanottokeskuste>

[n+asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset/96d0c5c0-83ea-52d2-3f6a-af01902c4f09/Vastaanottokeskusten+asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset.pdf/Vastaanottokeskusten+asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset.pdf](https://asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset/96d0c5c0-83ea-52d2-3f6a-af01902c4f09/Vastaanottokeskusten+asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset.pdf/Vastaanottokeskusten+asiakaspalautteen+yhteenvedo+2019+aikuisten+ja+perheiden+vastaanottokeskukset.pdf)

Maahanmuuttovirasto. Majoittuminen vastaanottokeskuksessa. Saatavilla 12.6.2020 <https://migri.fi/majoittuminen-vastaanottokeskukseen>

Maahanmuuttovirasto. Turvapaikkaa voi hakea vain Suomessa. Saatavilla 12.6.2020 <https://migri.fi/turvapaikka-suomesta>

Maahanmuuttovirasto. Työ- ja opintotoiminta. Saatavilla 12.6.2020 <https://migri.fi/tyo-ja-opintotoiminta>

Mielenterveysseura ry. Ympäristö vaikuttaa mieleen. Saatavilla 6.7.2020 <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ymp%C3%A4rist%C3%B6-vaikuttaa-mieleen>

Rastas, A. (2010). Teoksessa J. Ruusuvoori, P. Nikander & M. Hyvärinen, (toim.), Haastattelun analyysi. *Haastatteluaineistojen monet tehtävät etnografisessa tutkimuksessa* (. 64-89). Tampere: Vastapaino.

Sisäministeriö. Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan. Saatavilla 12.6.2020 <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>

Suomen Punainen Risti 2020. Suomen Punainen Risti kartoitti yli 2000 turvapaikanhakijan osaamisen. Saatavilla 12.6.2020 <https://www.punainen-risti.fi/uutiset/20190510/punainen-risti-kartoitti-yli-2-000-turvapaikanhakijan-osaamisen-suomen>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten mielenterveys. Saatavilla 12.6.2020 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/maahanmuuttajien-mielenterveys/turvapaikanhakijoiden-ja-pakolaisten-mielenterveys>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Turvapaikanhakijoiden mielenterveys- ja suun terveydenhuollonpalveluiden sekä tartuntatautien ehkäisemisen toteutuminen 2017. Saatavilla 12.6.2020

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136239/URN_ISBN_978-952-343-109-6.pdf?sequence=1%26isAllowed=y

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Mielen terveyttä edistävä työote. Saatavilla 12.6.2020 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/maahanmuuttajien-mielen-terveys/mielen-terveytta-edistava-tyote>

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Milloin henkilötietoja saa käsitellä? Saatavilla 25.9.2020 <https://tietosuoja.fi/kasittelyperusteet>

Tuomi, J. & Sarajarvi A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Saatavilla <https://www.ellibslibrary.com/>

LIITE 1. Haastattelurunko

Ohjaajien ajatuksia työtoiminnan järjestämisestä Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa

Haastateltavan työkokemusvuodet:

Mikä on mielestäsi *osaamiskartoitusten* rooli vastaanottokeskuksen arjessa työntekijän näkökulmasta?

Entä mikä on mielestäsi *työtoiminnan* rooli vastaanottokeskuksen arjessa työntekijän näkökulmasta?

Mitä asiakas hyötyy työtoiminnasta?

- Miten mielestäsi työtoimintaa tulisi Punkalaitumen vastaanottokeskuksessa kehittää?
- Miten ja mitä työtoimintaa vastaanottokeskuksessa on järjestetty ja voisi järjestää?
- Minkälaisia resursseja, haasteita ja mahdollisuuksia työtoiminnalla on?

Pitäisikö työtoiminnan olla paremmin organisoitua? Perustelut. Tuleeko mieleen käytännön ehdotuksia, miten?

Mitä esteitä tai haasteita työtoiminnan järjestämiselle on? Mikä mahdollistaa työtoiminnan toteuttamisen?

Pohditaan yhdessä jokin työtoimintamuoto, mitä resursseja se vaatii? Esim. kahvilatoiminta.