



Toni Hurme
Katja Krekilä

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö, 210 op
Opinnäytetyö, 2023

KOKEMUKSIA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA VASTAANOTTOKESSUKSISSA

TIIVISTELMÄ

Toni Hurme & Katja Krekilä
KOKEMUKSIA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA
VASTAANOTTOKESKUKSISSA
50 sivua, 1 liite
Kevätlukukausi, 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat Suomen perustuslakiin kirjoitettuja oikeuksia, ja niiden toteutumista on vastaanottokeskuksissa pidetty tärkeänä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia yhdenvertaisuuden toteutumista vastaanottokeskuksissa. Tavoitteena on tutkia monen suuntaisen syrjinnän tai rasmin kokemuksia sekä ilmenemismuotoja ja tutkimuksesta saadun tiedon avulla antaa työkaluja syrjinnän tai rasmin vähentämiseksi vastaanottokeskuksissa.

Tutkimukseen osallistujat olivat täysi-ikäisiä entisiä vastaanottokeskusten asiakkaita ja vastaanottokeskuksissa työskenteleviä työntekijöitä. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, ja aineiston keruumenetelmänä on käytetty teema- eli puolistrukturoitua haastattelua. Tutkimuksesta saatu haastatteluaineisto on analysoitu litteroimalla se teemoittain. Työelämäyhteistyötahona oli Oulun Heikinharjun vastaanottokeskus. Tutkimusta varten on haastateltu Oulun lähialueiden vastaanottokeskusten neljää työntekijää ja kolme entistä vastaanottokeskusten asiakasta vuoden 2022 aikana.

Haastatteluista saatujen tulosten perusteella eri kansallisuuksien ja etnisten ryhmien välistä syrjintää tai rasismia esiintyi vastaanottokeskuksissa runsaasti. Vastaanottokeskuksissa asui eri lähtökohdista, kulttuureista ja uskonnoista tulleita asiakkaita. Lähtömaiden ongelmat ja ristiriidat seurasivat asiakkaiden mukana vastaanottokeskuksiin aiheuttaen asiakkaiden välistä ristiriitaa, syrjintää ja rasismia. Ukrainalaisten asiakkaiden erityisoikeudet aiheuttivat syrjinnän kokemuksia muista maista tulleiden asiakkaiden keskuudessa. Työntekijöiden asiakkaisiin kohdistamaa ja asiakkaiden työntekijöihin kohdistamaa rasismia tai syrjintää pidettiin pääasiassa vähäisenä tai marginaalisena, mutta sitä esiintyi jonkin verran. Yhdenvertaisuutta vaarantavana tekijänä tulivat esille myös työntekijöiden asiakkaiden kanssa solmimat intiimit suhteet. Vastaanottokeskuksissa tuettiin yhdenvertaisuuden toteutumista yhteistä toimintakulttuuria vaalimalla ja yhteisesti sovittuja sääntöjä sekä ohjeita noudattamalla.

Asiasanat: syrjintä, yhdenvertaisuuden toteutuminen, vastaanottokeskukset

ABSTRACT

Toni Hurme & Katja Krekilä
EXPERIENCES OF EQUALITY IMPLEMENTATION
AT RECEPTION CENTERS
50 pages, 1 appendix
Spring, 2023
Diaconia University of Applied Sciences
Diaconal Work and Bachelor's Degree in Social Services
Social Care Worker, Deacon

Equality and non-discrimination are rights written into the Finnish constitution, and their realisation in reception centres has also been seen important. The purpose of the thesis was to study the implementation of equality in reception centres. The goal was to study the experiences and forms of multidirectional discrimination or racism, and with the help of the information obtained from the research, provide tools for reducing discrimination or racism in reception centres.

The participants in the study were adults who were former clients of reception centres and employees working there. The thesis used a qualitative research method, and a thematic, or semi-structured interview was used as the data collection method. The interview material obtained from the study was analysed by transcribing it by themes. The working life partner in the thesis was Heikinharju reception centre in Oulu, Finland. For the study, four employees and three former clients of reception centres in the Oulu area have been interviewed during 2022.

Based on the results obtained from the interviews, there was a lot of discrimination and racism between different nationalities and ethnic groups inside of the reception centres. The reception centres were home to clients from different backgrounds and ethnic groups. The problems and conflicts of the countries of origin, followed the clients to the reception centres, causing conflict, discrimination and racism between the clients. The special rights of the Ukrainian clients caused experiences of discrimination and racism among clients from other countries. Racism or discrimination by employees against clients and by clients against employees was mainly considered minor or marginal, but there were some cases. Intimate relationships established by employees with clients also came up as a factor endangering equality. In the reception centres, the realisation of equality was supported by fostering a common operating culture and following jointly agreed rules and instructions.

Keywords: discrimination, realisation of equality, reception centre

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 YHDENVERTAISUUDESTA VASTAANOTTOKESKUKSIIN	5
2.1 Yhdenvertaisuus on tasa-arvoa	5
2.2 Suvaitsevaisuus ja suvaitsemattomuus.....	6
2.3 Rasismien määritelmä ja ilmiö	7
2.4 Rasismi ideologiana ja toimintana.....	9
2.5 Syrjintä on rasismien muoto.....	9
2.6 Turvapaikanhakijan määritelmä	10
2.7 Vastaanottokeskuksen määritelmä	10
3 AIEMPAA TUTKIMUSTIETOA.....	11
4 KIRKKO TURVAPAIKANHAKIJOIDEN TUKENA	14
4.1 Kristillinen ihmiskäsitys	14
4.2 Kristillisen toivon näkökulma	15
4.3 Kirkon avustustyö vuoden 2015 pakolaisvirrassa	15
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMA.....	16
6 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖTAHO.....	17
7 TUTKIMUSPROSESSI	18
7.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus	18
7.2 Aineistonkeruumenetelmä.....	18
7.3 Aineiston analysointi	20
8 TULOKSET	22
8.1 Yhdenvertaisuus	22
8.2 Syrjintä	24
8.3 Rasismi	27
8.4 Suvaitsevaisuus ja suvaitsemattomuus.....	30
9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	34
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	37

10.1 Henkilökunnan toiminta yhdenvertaisuuden tukemisessa.....	37
10.2 Syrjinnän ja rasismien kokemuksia vastaanottokeskuksissa	37
10.3 Yhdenvertaisuutta selkeästi vaarantavia tekijöitä.....	38
11 POHDINTA	41
LÄHTEET.....	44
LIITE 1. Haastattelurunko	51

1 JOHDANTO

Vuonna 2015 turvapaikanhakijoiden määrä kymmenkertaistui verrattuna aiempiin vuosiin ja vastaavasti väheni merkittävästi Suomeen hakeutuvien turvapaikanhakijoiden määrän pienennyttyä vuoden 2015 jälkeen. Keväällä 2022 alkanut Ukrainan sota lisäsi uudelleen vastaanottokeskusten määriä ukrainalaisten turvapaikanhakijoiden saapuessa Suomeen. (Sisäministeriö, 2023.) Syksyllä 2022 Maahanmuuttovirasto lisäsi vuodepaikkoja jo toiminnassa oleviin vastaanottokeskuksiin sekä lisäsi edelleen vastaanottokeskusten määrää (Maahanmuuttovirasto, 2022a; Sisäministeriö, 2017, s. 11).

Vastaanottokeskusten määrä on vaihdellen laskenut ja kasvanut Suomessa ajallemme poikkeuksellisista globaaleista ilmiöistä johtuen välillä hyvinkin nopeasti. Erilaisissa kahvipöytäkeskusteluissa voi kuulla värikkäitäkin kertomuksia vastaanottokeskusten toiminnasta ja arjesta. Halusimme osaltamme valottaa tätä ilmiötä tutkimuksen ja faktojen keinoin antamalla opinnäytetyössämme äänen sekä työntekijöille että vastaanottokeskusten asiakkaille.

Eniten jää harmittamaan, jos sanotaan että olet rasisti jonkin turhan asian takia, jos jotain yksilöä on kohdeltu eri tavalla. Olen yrittänyt sanoa, että kaikki ovat samassa tilanteessa, kaikki pakenevat jotain ja heillä on jokin uhka kotimaassa. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ajattelen, että työntekijät päättivät henkilökohtaiset, kenestä pitävät ja kenestä eivät pidä (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto).

Tutkimuksemme aihe on yhdenvertaisuus vastaanottokeskuksissa ja tarkastelun kohteena olivat täysi-ikäiset entiset vastaanottokeskuksien asiakkaat sekä vastaanottokeskuksien työntekijät. Tarkastelemme ensisijaisesti sitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu vastaanottokeskuksissa. Aihealue on ajankohtainen ja tärkeä, mutta siitä ei uskalleta käydä tarpeeksi julkista keskustelua.

Maahanmuuttoviraston vuonna 2013 turvapaikanhakijoille tekemästä asiakaskyselystä kävi ilmi, että turvapaikanhakijat kokivat olonsa pääosin turvalliseksi Suomen vastaanottokeskuksissa. Kyselyn avulla maahanmuuttovirasto pyrki ennaltaehkäisemään ongelmia ja kehittämään toimintaa. (Siirtolaisuus- Migration, 2013.) Tutkimuksemme tuo spesifiä ja tuoretta lisätietoa, asiakkaiden lisäksi myös työntekijöiden kokemuksista vastaanottokeskuksissa. Näin keskuksien on uuden tiedon valossa helpompi kehittää toimintaansa entistä yhdenvertaisemmaksi. On tärkeää, että asiakkaat sekä työntekijät tulevat kuulluiksi, joka ennaltaehkäisee mahdollisten ongelmien kumuloitumista. Tieto myös vapauttaa keinoja asioihin reagoimiseen.

2 YHDENVERTAISUUDESTA VASTAANOTTOKESKUSSIIN

2.1 Yhdenvertaisuus on tasa-arvoa

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet hyödyntää elämänsä ja kykyjään. Tasa-arvoisuuden periaatteen mukaisesti kaikilla tulisi olla yhtäläiset elämän mahdollisuudet riippumatta siitä missä he ovat syntyneet tai mistä he ovat kotoisin, mihin uskovat, tai onko heillä jokin fyysinen rajoite. (Equality and Human Rights commission, 2018.) Sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmasta yhdenvertaisuutta käsitellään erityisesti seuraavien tekijöiden perusteella: etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, kansalaisuus ja sosioekonominen asema. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että se toteutuu kaikille erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta. (THL, 2018.) Yhdenvertaisuudesta säädetään perustuslain lisäksi erityislain-säädännössä ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyssä laissa (L 1325/2014; L 609/1986; L 731/1999).

Yhdenvertaisuus luetaan kuuluvaksi ihmisten perusoikeuksiin (Oikeusministeriö, 2023). Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista,

koska ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Faktuaalinen totuus on, että yhdenvertaisuuden toteuttaminen vaatii syrjintään perustuvan eriarvoisuuden poistamista. Tietyt heikoimmassa asemassa olevat ihmisryhmät ovat muita haavoittuvammassa asemassa ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen vaatii positiivista erityiskohtelua. Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tiettyjen ryhmien erityispiirteiden huomioon ottamisesta eikä suosimisesta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2023.)

Suomea pidetään esimerkiksi Suomen hallituksen toimintaohjelma rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi yhdenvertaisuuden mallimaana. Samaisessa ohjelmassa kuitenkin myös todetaan, että useat tutkimukset ovat tuoneet näkyväksi sen, että kaikkien väestöryhmien kohdalla yhdenvertaisuus ei toteudu. Yhdenvertaisuuden edistäminen on Suomessa lakisääteinen asia, johon yhdenvertaisuuslainsäädäntö jokaisen julkisen vallan käyttäjän, viranomaisen ja työnantajan velvoittaa. (Oikeusministeriö, 2021, s. 7.)

2.2 Suvaitsevaisuus ja suvaitsemattomuus

Suvaitsevaisuuden ja suvaitsemattomuuden käsitteitä on alettu erityisesti 2010-luvulla liittää ennen kaikkea maahanmuuttoon, vaikka ne ilmiöinä ovat yhtä vanhoja kuin ihmiskunnan historia (Haasio & Mattila, s.13). Unescon yleiskokouksen Julistus suvaitsevaisuuden periaatteista, määrittelee suvaitsevaisuuden muun muassa maailmamme inhimillisten elämänmuotojen, kulttuureiden ja ilmaisutapojen rikkaan moninaisuuden kunnioittamiseksi, hyväksymiseksi ja arvostamiseksi. Sen mukaan ihmisillä, jotka ovat luonnostaan erilaisia, on oikeus elää ja olla sellaisia kuin ovat. Lisäksi todetaan, että jokainen saa pitää kiinni vakaumuksesta ja hyväksyä toisten vakaumuksen, mutta suvaitsevaisuus ei tarkoita, että tarvitsee sietää yhteiskunnallista epäoikeudenmukaisuutta, omasta vakaumuksesta luopumista, tai sen heikentämistä. (Unesco, 1996, s. 70–71.) Lähtökohtana Unescon määritelmälle on toisten ihmisten mielipiteiden ja vakaumuksen kunnioitus ja perustana tasa-arvoisuuden ajatus; poikkeavuuksistaan huolimatta ihmiset ovat yhdenvertaisia. Toisaalta ei kuitenkaan tarvitse suvaita esimerkiksi toisen

ihmisen elämäntapaa tai olemusta loukkaavaa tai halventavaa tekoa tai puhetta. (Haasio & Mattila, s.13, 19.)

Suvaitsevaisen ja rasistin näkemusero on vain erilaisessa asennoitumisessa, jos suvaitsevaisuus rakentuu oletukselle siitä, että jotkin ryhmät ovat perustavalla tavalla samankaltaisia tai yhtenäisiä, ja että niihin kuuluviin voidaan suhtautua tähän ryhmään kuulumisen kautta. Ihminen voi näin sortua rotuajatteluun, vaikka suhtautuukin erilaisiin ihmisryhmiin suopeasti. Suvaitsevainen saattaa suhtautua vieraisiin, oman viiteryhmän ulkopuolella oleviin ryhmiin holhoavasti - juuri tämän ajattelun pohjana saattavat olla samat näkemykset kuin rasismissakin, asenne vain on päinvastainen. (Sinokki, 2017, s. 17.)

Suvaitsevaisuuden vastakohta on suvaitsemattomuus. Sanakirjassa suvaitsematon määritellään sanoilla: ahdasmielinen, ahdashenkinen, jyrkkä, tuomitseva (Suomisanakirja, i.a.). Suvaitsemattomuus johtuu usein esimerkiksi ennakkoluuloista, väärinkäsityksistä tai tietämättömyydestä. Suvaitsemattomuus voi aiheuttaa vakavia yhteiskunnallisia ongelmia ja pahimmillaan ilmenee jopa väkivaltana vain sen vuoksi, että toisen aatteet, näkemykset ja mielipiteet eroavat omista. (Haasio & Mattila, s. 9, 23.)

Tyypillinen suvaitsemattomuuden seuraus on vihapuhe. Vihapuhe halventaa ja leimaa väestöryhmiä ja voi myös yllyttää muihin tekoihin. Se suuntautuu vähemmistöihin, vähemmistöjen edustajiin sekä niihin, jotka hyväksyvät vähemmistöt tai puolustavat niitä. (Haasio & Mattila, s. 21.)

2.3 Rasismien määritelmä ja ilmiö

Rasismilla on useita eri määritelmiä ja sen merkitys muuttuu riippuen kontekstista, jossa siitä puhutaan. Rasismien käsite suomalaisessa tietokirjallisuudessa on verrattain uusi: sen käyttäminen on yleistynyt vasta 70-luvulla (Kiiskinen, 2017, s. 224–225). Yleisesti rasismi voidaan jaotella vanhaan rasismiin, uuteen rasismiin, rakenteelliseen rasismiin ja arkipäivän rasismiin. Usein jako on muotoiltu joltain tiettyä asiantilaa, esimerkiksi mustan väestön yhteiskunnallista

asemaa tarkastellessa. (Haasio & Mattila, 2021, s. 192–193.) Tyypillisesti rasismi kuitenkin jaetaan kahteen osaan, ideologiaan ja toimintaan (Ryynänen, 2020, s. 329).

Pohjimmiltaan rasismi on eräs syrjinnän muoto (Haasio & Mattila, 2021, s.193). Määritelmänä rasismi on toisia ihmisiä kohtaan suuntautuvaa vihamielistä, ennakkoluuloista, holhoavaa tai alentuvaa käytöstä tai asennoitumista perustuen siihen, että noiden ihmisten katsotaan kuuluvan johonkin tiettyyn etniseen ryhmään (Ryynänen s. 329). Tapojen, uskonnon ja kulttuurisen perinnön erilaisuus ovat yleisiä ennakkoluulojen aiheuttajia (Haasio & Mattila, 2021, s. 216).

Viime vuosina on lisääntynyt hyvinvointirasismi, johon liitetään oletus, että turvapaikanhakijat saavat ansiotta etuuksia, jotka kuuluisivat vain kansalaisille, joiden sukupolvet ovat olleet kansalaisina useita sukupolvia (Haasio & Mattila, 2021, s. 219). Monet pitävät tietyistä maista tulevia pakolaisia ja laittomia siirtolaisia omaa etuaan ajavina henkilöinä, joiden tavoitteena on hyödyntää valtion sosiaalisia etuja tai tuhota sen perusarvot (Arrocha, 2019, s. 245). Suomen perustuslaissa määritellään, että kaikki maassa oleskelevat nauttivat eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista yhtäläisesti (L 731/1999 6. §). Rikoslaisissa määritellään rangaistavaksi rotuerottelun harjoittaminen rodun, kansallisuuden, etnisen alkuperän, kulttuurin tai uskonnon perusteella, tai niihin rinnastettavissa olevilla muilla perusteilla (L 39/1889 3. §).

Kaikenlaisia toimijoita ja vastuussa olevia saatetaan syyttää nykypäivänä rasismista, jos he syyttäjän, eli rasistiksi sanojan mielestä suhtautuvat kohteeseen syrjivästi tai vähätellen. Kuitenkin yleisempää on, että rasistiksi syytetään henkilöitä, jotka ovat suunnanneet etnistä ryhmää kohtaan fyysistä aggressiota tai vihapuhetta. (Kiiskinen, 2017, s. 216.)

Rasismi on monimuotoinen ilmiö, jossa ideologinen, arkielämän rasismi ja rakenteellinen rasismi kulkevat päällekkäin ja kietoutuneina toisiinsa (Puuronen, 2011, s. 61). On tärkeää huomioida, milloin on parempi käyttää koko ilmiökenttää kuvaavaa rasismi-termiä tai yksilöidä tarkemmin joitakin rasismin ilmenemismuotoja (Ryynänen, 2020, s. 12). Voidaan myös ajatella, että on olemassa yläkäsite

rasismi ja sen alle kuuluvat kaikki rasismin ilmenemismuodot (Ryynänen, 2020, s. 336). Tällöin vältetään siltä, että ilmiöitä tarkastellaan rinnakkaisina ilmiöinä.

2.4 Rasismi ideologiana ja toimintana

Rasismin ideologiana on erotella ihmisiä, ja nähdä heidän kuuluvan erilaisiin ryhmiin. Ryhmän jäseniä kuvaillaan ja määritellään heille piirteitä sekä ominaisuuksia, jotka kuvaavat kaikkia ryhmäläisiä. Vastaavasti korostetaan eri ryhmien eroavaisuuksia ja pidetään eri ryhmien yhteiseloä mahdottomana tai erittäin vaikeana. Rasismin ideologiaan kuuluu ylemmydentunne verrattuna toisiin ryhmiin, sekä oletuksiin perustuva epäoikeudenmukaisuuksien oikeuttaminen. Rasismi voidaan verhoilla muukalaisvastaisuuteen ja maahanmuuttokriittisyyteen, vaikka nämä molemmat ovat lähtökohtaisesti negatiivisia ja toistelevat kritiikittömästi populistisia ajatuksia. (Ryynänen, 2020, s. 330, s. 336.)

Rasismin ideologia on ihmiset eriarvoiseen rooliin asettava ajattelutapa, joka kulkee läpi maailmankuvan ja jonka näkyvä sekä konkreettinen seuraus on rasismi toimintana. Rasismi toimintana voi ilmetä muun muassa ennakkoasenteina, syrjintänä, vihana ja väkivaltana. (Ryynänen, 2020, s. 329.)

2.5 Syrjintä on rasismin muoto

Pohjimmiltaan syrjinnässä on kyse rasismin eräästä muodosta asettaa yksilö tai ryhmä eriarvoiseen asemaan (Haasio & Mattila, 2021, s. 193). Syrjinnän käsite on rasismin käsitettä suppeampi, ja termien väliset rajat eivät ole tarkkoja. Lähi-määritteitä ovat myös väkivalta, hyväksikäyttö ja alistaminen. (Ryynänen, 2020, s. 334.) Syrjintä voi olla yhdenvertaisuuslain mukaisesti määriteltynä välitöntä, tai välillistä ja kiellettyä esim. iän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, vakaumuksen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (L 1325/2014 8. §, 10. §.)

Syrjintä voi perustua epämoraalisista arvostuksista tai ennakkoluuloista. Syrjivä kohtelu voi perustua ominaisuuksiin, jotka ovat syrjijän omien tavoitteiden ja

aikomusten kannalta epäolennaisia. (Launis, 2017, s. 260.) Syrjinnän lähikäsitteenä on myös etnosentrismi eli uskomus siitä, että oman kansan arvojärjestelmä, ominaisuudet ja tavat ovat muita paremmat (Puuronen, 2011, s. 51).

Syrjintä on moraalisesti tuomittavaa ja sen tuomittavuus syvenee, mikäli se on suoraa ja suunnitelmallista. Syrjinnän perustuessa etniseen alkuperään tai ihonväriin, syrjijä harjoittaa sitä usein omien tavoitteidensa näkökulmasta mielivaltaisesti. (Launis, 2017, s. 262, s. 268.) Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sanotaan, että sosiaalihuoltoa toteutettaessa otetaan huomioon asiakkaan kulttuuristausta ja asiakkaan on saatava hyvää sosiaalihuoltoa ilman syrjintää (L 812/2000 4. §).

2.6 Turvapaikanhakijan määritelmä

Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan ulkomaalaista, joka hakee suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta valtiosta. Kansainvälistä suojelua voi saada, jos henkilöllä on aiheita perustellusti pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. (STM, 2022.) Pakolainen puolestaan on ulkomaalainen, jolla on perustellusti aiheita pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi, ja jolle jokin valtio tämän perusteella antaa turvapaikan tai jonka UNHCR katsoo olevan pakolainen (Maahanmuuttovirasto, 2022b). UNCHR on Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisjärjestö (tai Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisasiain valtuutetun toimisto), joka perustettiin vuonna 1950 toisen maailmansodan jälkeen auttamaan miljoonia eurooppalaisia, jotka olivat joutuneet pakenemaan kotiaan, tai menettäneet kotinsa (UNCHR, i.a.).

2.7 Vastaanottokeskuksen määritelmä

Kun turvapaikkaa hakenut turvapaikanhakija on käynyt turvapaikkapuhuttelussa, hänet sijoitetaan vastaanottokeskukseen. Majoittamisessa otetaan huomioon

turvapaikanhakijan mahdollinen erityistilanne, ikä ja sukupuoli, sekä saman perheen jäsenien samaan vastaanottokeskukseen sijoittaminen. Vastaanottokeskukset sijaitsevat eri puolella Suomea ja yläpitäjinä toimivat maahanmuuttovirasto, kunnat, järjestöt ja yritykset. Kaikissa vastaanottokeskuksissa tulee olla samat vastaanottopalvelut, sekä toiminnan toteutua samojen periaatteiden mukaisesti. (Maahanmuuttovirasto, 2022c.)

Turvapaikanhakijoiden ja vastaanottokeskuksien toimintaa säätelee laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta, sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta (L2011/746). Vastaanottokeskuksia ja niiden asukkaita kohtaan on ajoittain kohdistunut vihamielistä toimintaa eri länsimaissa, mm. Suomessa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa (Arrocha, 2019, s. 248–249; Helsingin Sanomat, 2015).

3 AIEMPAA TUTKIMUSTIETOA

Maahanmuuttovirasto teki keväällä 2013 asiakaskyselyn aikuisille vastaanottokeskuksien asiakkaille. Vastauksista ilmeni, että he luottivat vastaanottokeskusten henkilökuntaan, mutta kokivat ongelmalliseksi mielekkään tekemisen puutteen. Tulokset myös kertoivat, että turvapaikanhakijat kaipaavat erityisesti sosiaalista kanssakäymistä ulkopuolisten tahojen kanssa. Tämä lisäisi myös kiinnittymistä suomalaiseen yhteiskuntaan. (Siirtolaisuus- Migration, 2013.)

Maahanmuuttovirasto teki ajalla 1.1.2016-20.4.2017 valvontajärjestelmän vastaanottoraportin. Turvapaikanhakijoiden asiakasvalitukset koskivat yleensä vastaanottokeskuksen henkilökunnan toimintaa ja epäasiallista käytöstä. (Maahanmuuttovirasto, 2019.)

Vastaanottokeskuksille suunnatussa kyselyssä suurin osa vastanneista turvapaikanhakijoista koki asiakkaiden välisen kiusaamisen ja häiriökäyttäytymisen

pieneksi tai melko pieneksi ongelmaksi. Häiriökäyttäytyminen ilmeni mm. huute-luna, nimittelynä, järjestyshäiriöinä ja vahingontekoina. Vastaajien mielestä syitä häiriökäyttäytymiselle olivat mm. kulttuurien väliset erot, uskonto, toimeettomuus ja päihteiden käyttäminen. Vain 6 % henkilökunnasta ilmoitti vastaanottokeskuk-sen asiakkaiden henkilökuntaan kohdistaman kiusaamisen ja häiriköinnin ongel-maksi. Ohjaajista 25 % oli kokenut pelkoa työpaikallaan 1–2 kertaa vuodessa. Poliisin mukaan eri kansallisuuksien välisiä yhteenottoja havaittiin jonkin verran turvapaikanhakijoiden asumisyksiköissä vuonna 2015. (Oikeusministeriö, 2017.)

Vuoden 2015 aikana vastaanottokeskuksia avattiin nopealla aikataululla, ja osit-tain jouduttiin rekrytoimaan henkilökuntaa ilman soveltuvaa koulutusta. Kenties tästä johtuen henkilökunnalla ei ollut tarpeeksi tietoa ja taitoa työskentelystä haa-voittuvassa ryhmässä olevien turvapaikanhakijoiden kanssa, ja tämä oli omalta osaltaan vaikuttamassa palvelun laatuun. (Nykänen, ym., 2019. s. 170.)

Vertaisarvioidussa suomalaisessa artikkelissa, jossa on tutkittu turvapaikanhaki-joiden kanssa työskenteleviä ammattilaisia ja vapaaehtoisia kerrotaan, että tur-vapaikanhakijoiden taustan huomioiminen ei pelkästään riitä. Sensitiivisesti kuuntelemalla on saatava tietoa siitä, miten rakenteelliset tekijät sekä kokemukset syrjinnästä ja rasismista vaikuttavat heidän elämäänsä. Yhdestä vastaanottokes-kuksen työntekijän haastattelusta ilmeni, että asiakkaita johdetaan autoritääri-esti voimakeinoja käyttämällä. Tämänkaltainen asiantuntijuus rajoittaa kotoutu-jan itsemääräämisoikeutta. Haastatteluista kävi myös ilmi, että toimintatavat vaih-telivat paljon eri vastaanottokeskuksien välillä. Merkittävä tutkimuksessa ilmennyt asia oli turvapaikanhakijoiden toimijuuden ja asiantuntijuuden sivuuttaminen heitä koskevissa asioissa. On ristiriitaista, että suomalainen kotouttamisjärjes-telmä odottaa maahanmuuttajilta osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan, mutta silti heidän kriittiseen toimijuuteensa suhtaudutaan huomattavasti varauk-sellisemmin. (Sotkasiira, 2018.)

Etnisten vähemmistöryhmien välinen rasismi - hankkeessa selvisi, että etnisten vähemmistöjen välistä rasismia esiintyi Suomessa eri vähemmistöryhmien välillä. Lähtömaiden ristiriidat ja ongelmat kulkeutuivat uuteen kotimaahan, ja näyttäytyi-vät rasismina. Tiedonkeruun aikana ilmeni, että turvakodeissa esiintyi ongelmia

halussa toimia ja jakaa sama tila joidenkin etnisten vähemmistöedustajien kanssa juuri tästä johtuen. Rasismi ei rajoittunut pelkästään vähemmistöryhmien välille, vaan sitä esiintyi myös etnisten vähemmistöryhmien sisällä. (Kyllönen, 2016.) Vastaanottokeskuksen työntekijät kertoivat, että samasta maasta tulevat turvapaikanhakijat eivät välttämättä halua asua yhdessä, tai olla tekemisissä keskenään erilaisten hierarkioiden takia (Nykänen ym., 2019, s. 167).

Ranskalaisessa tutkimuksessa, jossa tutkittiin ympäristön vaikutusta vastaanottokeskukseen, on todettu, että kun erilaiset nimikkeet kuten "pakolainen" tai "taloudellinen siirtolainen", antavat erilaisen merkityksen ja oikeutuksen suojelun ja maassaolon tarpeelle, on niillä myös vaikutus siihen, miten näiden nimikkeiden haltijat nähdään. Esimerkiksi Alexandra Hall (2010) havaitsi brittiläisen säilöönottokeskuksen etnografisessa tutkimuksessa, että henkilöt, joille oli jo myönnetty pakolaisasema, saivat parempaa kohtelua henkilökunnalta verrattuna turvapaikanhakijoihin, jotka olivat vielä hakemassa pakolaisasemaa, tai valittamassa evätyistä hakemuksesta ensimmäistä kertaa. (Casati, 2017, s. 793.)

Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa on tutkittu stigmaa ja leimaantumista eri kansallisuusryhmien välillä. Ryhmien käsitykset siitä, mikä koettiin syrjiväksi tai ennakkoluuloiseksi vaihtelivat. Leimautuneiden yksilöiden odotukset ja ennakkoluulot voivat luoda jännitteitä ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa. Leimautuneet yksilöt voivat muita todennäköisemmin kehittää taitoja erilaisten kulttuurinäkemysten yhdistämisestä, ja pystyvät toteuttamaan tyydyttävämpää eri ryhmien välistä kanssakäymistä. Ei siis ainoastaan sietämään toisia ryhmiä vaan myös hyväksymään ne. Negatiivista leimautumista esiintyi saman etnisen ryhmän sisällä esim. ihonvärin tummuuden perusteella. (Swim & Oyserman, 2001.)

Tanskalaisessa tutkimuksessa kävi ilmi, että turvapaikanhakijoiden tulevaisuuden näkeminen positiivisena ja toiveikkuus uuden elämän mahdollisuudesta vähenivät merkittävästi pitkään jatkuneen turvapaikkaprosessin aikana. Turvapaikanhakijat kokivat, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa olosuhteisiinsa olivat mitättömät ja unelmien menettäminen teki heistä pessimistisiä. Resilienssiin vaikutti negatiivisesti turvapaikansaamisen epävarmuus uudessa maassa. Lähes kaikki tutkimukseen osallistujat olivat tekemisissä eri kansallisuuksista olevien

ihmisten kanssa, ja tämä edes auttoi yhteiskuntaan integroitumista. Osa osallistuneista koki turvallisuuden tunteen lisääntyneen toimiessaan eri kansallisuuksista olevien ihmisten kanssa. (Sleijpen ym., 2017, s. 356–358.)

Oikeusministeriön Suomessa tekemästä perusoikeusbarometrasta käy ilmi, että arabiankielisistä vastaajista 25 % oli kokenut syrjintää erilaisissa arjen ja vapaaajan paikoissa. Julkisilla paikoilla syrjintää oli kokenut 56 %. Naisilla syrjinnän kokemuksia oli vähemmän kuin miehillä. Suurin osa vastanneista ei ollut tehnyt viranomaisvalitusta kokemastaan syrjinnästä. (Nenonen ym., 2021, s. 95–97.)

4 KIRKKO TURVAPAIKANHAKIJOIDEN TUKENA

4.1 Kristillinen ihmiskäsitys

Kristillinen ihmiskäsitys näkee jokaisen samanarvoisena, yhtä arvokkaana ja tärkeänä ja asettaa jokaisen ihmisen taustasta riippumatta yhtä osalliseksi Jumalan rakkaudesta. Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan Jumala on luonut jokaisen ihmisen omaksi kuvakseen ja jokainen ihminen on yhtä arvokas ja auttamisen arvoinen. (Gothóni ym., 2012, s. 81–83.) Kirkkojärjestyksen diakoniaa määrittävässä luvussa neljä kerrotaan avun antamisesta erityisesti heille, joilla hätä on kaikista suurin ja joita ei muilla tavoin auteta (KJ 1055/1991). Tämä voidaan rinnastaa tarkoittamaan turvapaikanhakijoiden auttamista.

Turvapaikanhakijoiden auttaminen on myös teologisesti erittäin perusteltua. Raamatun rakkauden kaksoiskäskyssä kerrotaan, että lähimmäisiä tulisi rakastaa samalla tavalla kuin itseään (Raamattu, i.a.-a, 3. Moos. 19:18; Matt. 19:19). Raamatun kertomuksessa laupiaasta samarialaisesta Jeesus kehottaa kohtelemaan kärsinyttä lähimmäistä myötätuntoisesti (Raamattu, 1992, Luukas 10:33–37). Kirkon Ovet auki -strategiassa kerrotaan, että jokaisen ihmisarvo on luovuttamaton.

Kirkko puolustaa ihmisarvoa ja kirkon luonne on kansainvälinen sekä kansallisuuksien rajoja ylittävä. (Ovet auki, 2020.)

4.2 Kristillisen toivon näkökulma

Vaikuttamiseen ja auttamiseen pyrkivässä työskentelyssä toivon herättäminen on tärkeää. Diakoniatyön rooli yhtenä toivoa kannattelevana tahona on korostunut. (Repo-Saeed, 2020, s. 39.) Diakoniatyöntekijän eettisissä ohjeissa painotetaan toivon näkökulman tuomista kaikille ihmisille (DTL, 2022). Toivon turvapaikanhakijoiden kontekstissa voidaan olennaisena liittää positiiviset tulevaisuuden odotukset (Snow, Murray & Callina 2018, s. 11–12).

Toivon luomisessa on tärkeää kohdata turvapaikanhakija ainutlaatuisena, tärkeänä, ja kokonaisena ihmisenä. Dialogisessa tasavertaisessa asiakaskohtaamisessa työntekijän tehtävänä on luoda toivoa, ja ylläpitää uskoa turvapaikanhakijan suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisessa. Toivo on perusta toimintakyvylle, ja oman elämän haltuunotolle. (Nivala, 2020, s. 136–137.)

4.3 Kirkon avustustyö vuoden 2015 pakolaisvirrassa

Yhdeksän kymmenestä seurakunnasta reagoi auttamalla jollain tavalla vuoden 2015 pakolaiskriisiin. Seurakuntien merkitys turvapaikanhakijoiden auttamisen ketjussa oli merkittävä. Yleisintä oli aineellisen tuen antaminen vaate- ja tavara-lahjoitusten muodossa. Yli puolet seurakunnista keräsi ylimääräisiä kolehteja turvapaikanhakijoiden auttamiseksi. Osa seurakunnista antoi omia tiloja käyttöön tilapäisen hätämajoituksen järjestämiseksi. Iso osa seurakuntien diakonisesta avustamisesta oli myös turvapaikanhakijoiden kohtaamista hengellisissä tilaisuuksissa, sekä tapahtumissa. Seurakunnat rekrytoivat vapaaehtoisia työskentelemään vastaanottokeskuksissa, ja seurakunnan työntekijät vierailivat vastaanottokeskuksissa tehden samalla yhteistyötä myös muiden viranomaistahojen kanssa. (Kirkon tutkimus ja koulutus, 2022.) Diakoniabarometrissä selvinneistä

tuloksista kävi ilmi, että diakoniatyöntekijät kuvasivat työtettään tiimipelaajaksi, joka verkostoituu eri toimijoiden kanssa (Hammaren ym., 2022).

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMA

Tutkimme yhdenvertaisuuden toteutumista, mahdollisen syrjinnän, ja rasismien esiintyvyyttä, sekä niiden ilmenemismuotoja vastaanottokeskuksissa. Tarkastelimme vastaanottokeskusten asiakkaiden, ja työntekijöiden keskuudessa tapahtuvaa mahdollista syrjintää tai rasismia, ja vastaanottokeskusten asiakkaiden eri etnisten ryhmien välillä tapahtuvaa mahdollista syrjintää tai rasismia. Lisäksi kartoitimme mahdollisen syrjinnän tai rasismien esiintymismuotoja.

Haastatteluiden perusteella saatujen tietojen avulla voidaan vähentää epäkohtia ja näin vähentää myös mahdollista koettua syrjintää tai rasismia vastaanottokeskuksissa. Kun työelämäyhteistyötaholla on spesifiä tietoa näistä ongelmista, voivat he helpommin muokata esimerkiksi käytänteitä tai työtapoja, ja näin ehkäistä ongelmien esiintymistä. Kuulluksi ja osalliseksi tuleminen ovat myös mielenterveyttä tukevia asioita. Yhteisöihin kuuluminen ja niissä vaikuttaminen luovat osallisuutta ja sen kautta myös valtaistumista. Valtaistumisen kautta yksilöt pystyvät paremmin kontrolloimaan omia päämääriään paremman elämänlaadun saavuttamiseksi. (Juhila, 2006, s. 121, s. 123.)

Haastateltavat työntekijät olivat Oulun, ja sen lähialueiden eri vastaanottokeskuksissa työskenteleviä työntekijöitä. Ammattihenkilöt eivät profiloitu tiettyihin vastaanottokeskuksiin. Entiset vastaanottokeskusten haastateltavat asiakkaat tulivat erilaisten kontaktien kautta. Kaikki haastateltavat ovat tässä raportissa anonyymeinä.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Miten yhdenvertaisuus toteutuu vastaanottokeskuksissa?
- 1.2 Miten syrjintä tai rasismi vastaanottokeskuksissa ilmenee?

6 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖTAHO

Opinnäytetyömme tutkimusympäristönä olivat Oulun, ja sen lähialueiden vastaanottokeskukset. Tutkimukseen sisältyi vastaanottokeskusten sisällä tapahtuva asiakkaiden välinen, sekä asiakkaiden ja ammattihenkilöiden väliset sosiaaliset suhteet ja toiminta. Työelämäyhteistyötahomme oli Oulun Heikinharjun vastaanottokeskus. Heikinharjun vastaanottokeskus on 500-paikkainen transit (ensivaiheen) vastaanottokeskus, joka majoittaa perheitä ja yksin tulleita aikuisia. Vastaanottokeskus toimii Oulun Heikinharjun kaupunginosassa, ja se on aiemmin toiminut mielisairaalana. Transit-yksikön lisäksi Heikinharjun vastaanottokeskuksessa on alaikäisten yksikkö, johon majoittuvat yksin tai ilman huoltajaa maahan saapuneet alaikäiset turvapaikanhakijat. (Maahanmuuttovirasto, 2023).

Oulu on 200 000 asukkaan kaupunki, jossa on osaamista tieteen, kulttuurin ja teknologian alueilla. Oulun kaupunkiseutu on Suomen pohjoinen metropolialue ja Skandinavian pohjoisten alueiden suurin keskus. (Oulun kaupunki, i.a.) Oulun alueella on arviolta yli 1500 ukrainalaista turvapaikanhakijaa (Vlasenko, 2023). Suomeen odotetaan saapuvan vuoden 2023 aikana 30000–40000 kansainvälistä suojelua hakevaa ukrainalaista. Ukrainalaisten tilapäisen suojelun EU direktiivi on nyt ensimmäistä kertaa käytössä, se ei olisi soveltunut EU:n viime vuosina kokeisiin muuttoliikehaasteisiin. (Sisäministeriö, 2022.)

7 TUTKIMUSPROSESSI

7.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus

Tutkimuksessa kartoitimme yhdenvertaisuuden toteutumista vastaanottokeskuksissa laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullista tutkimusta kuvataan sanoilla laadullinen, ymmärtävä, pehmeä, kvalitatiivinen ja ihmistutkimuksellinen (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 29). Erityisen hyvin laadullinen tutkimusmenetelmä sopii tutkimuksiin, joiden tavoitteena on ymmärtää, kuvata, selittää tai tulkita sosiaalisen todellisuutemme toimintaa ja niihin liittyviä käytänteitä ja merkityksiä, sekä yksilöitä, ryhmiä ja organisaatioita niiden toimintojen synnyttäjinä, tulkitsijoina tai kuluttajina (Henttonen, 2008, s. 1).

Aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena: kaikki luotettavina pidetyt, selvitetävään kuvioon katsotut asiat tulee kyetä selvittämään niin, etteivät ne ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. Laadullinen tutkimus koostuu kahdesta eri vaiheesta, eli havaintojen pelkistämisestä sekä arvoituksen ratkaisemisesta. (Alasuutari, 2001, s. 38.) Tutkijalla on laadullisessa tutkimuksessa tietynlaista vapautta, joka antaa mahdollisuuden joustavaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen (Eskola & Suoranta, 2003, s. 20).

Erityispiirre laadulliselle tutkimusmenetelmälle on, että sen tarkoitus ei ole löytää totuutta tutkittavasta asiasta, vaan näyttää tutkimuksen kuluessa muodostuneiden tulkintojen avulla esimerkiksi ihmisen toiminnasta jotain, jota ei pysty välittömästi havainnoimaan. Laatujen ja merkitysten maailmassa ilmiöt ja asiat eivät koskaan ole ainoastaan yhdellä tavalla. (Vilka, 2015, s. 119–120.)

7.2 Aineistonkeruumenetelmä

Haastateltavia entisiä asiakkaita tutkimuksessamme oli kolme ja työntekijöitä neljä. Entisistä asiakkaista kaksi ja työntekijöistä kaksi haastateltiin kasvotusten. Yksi entinen asiakas ja kaksi työntekijää haastateltiin sähköpostitse. Yksi

haastattelusta tehtiin englannin kielellä, loput suomeksi. Kasvotusten tehty haastatteluaineisto tallennettiin ääninauhoitteena ja kaikki haastattelut dokumentoitiin litteroimalla ennen analyysia.

Pyrimme tekemään haastattelut kasvotusten, koska siten saimme perusteellisempia vastauksia, sekä mahdolliset kielen ymmärtämisen haasteet helpottuivat. Valikoimme haastateltavat entiset asiakkaat lähtökohdiltaan eri alueilta ja eri etnisistä ryhmistä, jotta mahdollisen tietyn ryhmän kokemus ei korostunut. Kasvotusten haastatellut saivat itse vaikuttaa haastattelupaikkaan, mutta toisaalta huomioimme, että haastatteluympäristö on rauhallinen ja suhteellisen neutraali, jotta haastattelutilanteen mahdolliset ulkopuoliset häiriö- ja vaikutustekijät saatiin suljettua pois. Aineisto kerättiin ja analysoitiin opinnäytetyön tekijöiden kesken vuoden 2022 aikana. Haastatteluaineistoa kertyi litteroituna 22 sivua.

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme teema- eli puolistrukturoitua haastattelua ja haastattelujen pohjana etukäteen suunniteltua kysymysrunkoa (Liite 1. Haastattelurunko). Valitsimme teemahaastattelun, koska teemahaastattelu on haastattelumenetelmä niin avoin, että vastaaja pääsee halutessaan puhumaan varsin vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn materiaalin voi katsoa edustavan vastaajien puhetta itsessään (Eskola & Suoranta, 2003, s. 87).

Teemahaastattelulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun mukaisesti. Etuna on se, että haastattelussa voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavien vastauksien perusteella. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88.)

Teemahaastattelun avoimuudesta riippuen teemojen sisältämien kysymysten suhde tutkimuksen viitekehyksessä esitettyyn vaihtelee intuitiivisten ja kokemusperäisten havaintojen sallimisesta varsin tiukkaan, vain etukäteen tiedetyissä kysymyksissä pitäytymiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2012, s. 74). Haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavien kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelee haastateltavasta toiseen (Eskola & Suoranta, 2003, s. 86).

7.3 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston teoreettisena kehyksenä käytimme sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi voidaan ajatella yksittäisen analyysimenetelmän lisäksi erilaisiin analyysikokonaisuuksiin liitettävänä väljänä teoriakehyksenä, jonka avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimustyötä. Näin toimiessa voidaan sanoa, että useimmat eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät tavalla tai toisella perustuvat sisällönanalyysiin, kun sillä tarkoitetaan kuultujen, kirjoitettujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103.) Sisällön analyysissä keskitytään aineiston kertomiin asioihin, teemoihin ja aiheisiin eli siihen, mitä ja mistä haasteltavat puhuvat, mitä aiheita tekstissä käsitellään ja niin edelleen (Vuori, i.a.).

Kokonaisuutena laadullisen analyysin päämääränä on jäsentää tutkimuskohteen ominaisuuksia ja merkityksiä. Yhteisinä piirteinä laadullisissa menetelmissä korostuvat mm. kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, sekä kohteen tarkoitukseen ja merkityksiin liittyvät näkökulmat. (Koppa, 2015.)

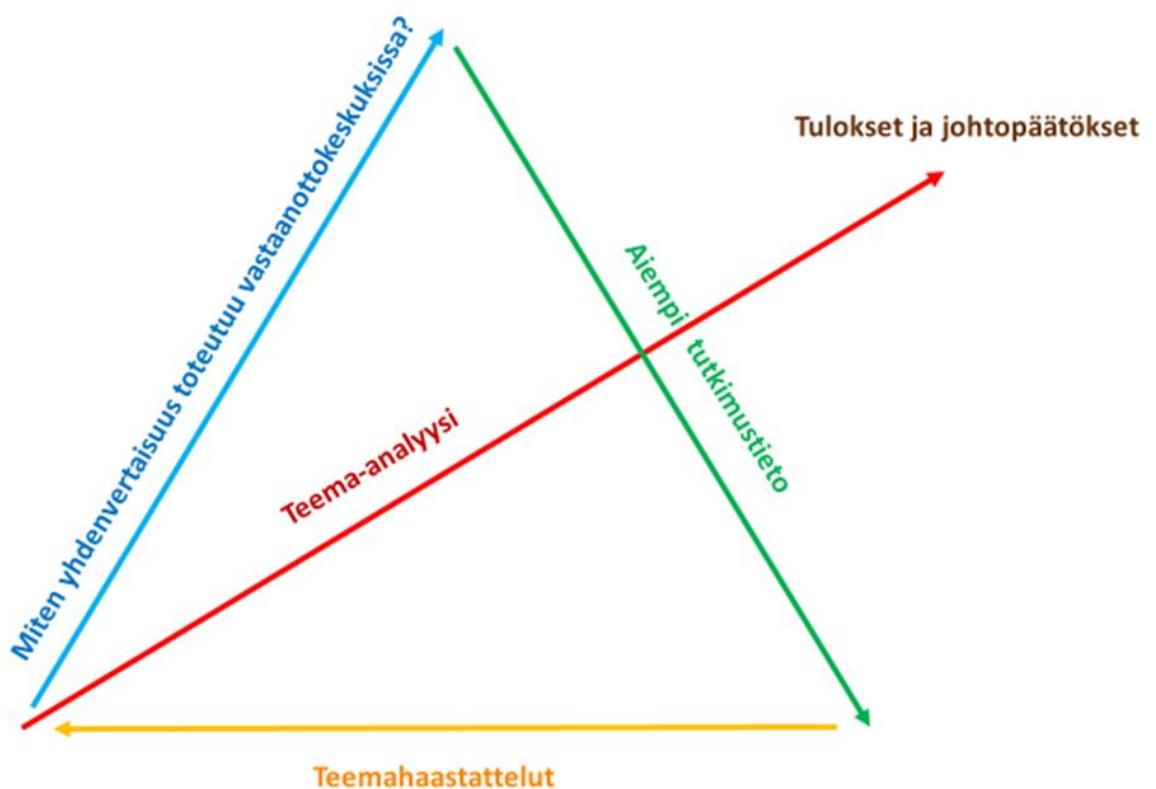
Teemahaastatteluista saadun aineiston analysoinnissa käytimme induktiivista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa alkuperäisdata redusoidaan, aineistosta jätetään pois kaikki tutkimukselle epäolennainen. Aineistosta valitaan eniten esille nousseita käsitteitä, joiden avulla pääsee lähemmäksi käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Datan redusoinnin jälkeen aineisto ryhmitellään pelkistettyihin ilmauksiin ja alaluokkiin. Aineiston klusteroinnin jälkeen sisällöstä etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Analysoinnin viimeisessä vaiheessa aineisto käsitteellistetään. Tutkimuksesta saadaan olennainen tieto, jonka avulla muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Sarajärvi & Tuomijärvi, 2002, s. 122–125.) Kaikissa analyysin vaiheissa pyrimme ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan käsin, ja näin pääsemään tutkijoina lähelle tutkittavien elämänhistorian ymmärtämystä.

Jaoimme haastattelumateriaalin pienempiin osiin, ja aineiston analyysimetodina käytimme teemoittelua. Teemoittelu on eräs laadullisen analyysin perusmenetelmistä. Sen pyrkimyksenä on paikantaa tutkimuksen aiheen kannalta keskeiset ja

olennaiset aiheet, joita kutsutaan teemoiksi. Teemoina voidaan pitää aiheita, jotka toistuvat tutkimusaineistossa erilaisissa muodoissa. Analyysimenetelmänä teemoittelu kulkee teemojen muodostamisen ja ryhmittelyn kautta niiden yksityiskohtaiseen tutkimiseen. (Eskola & Suoranta 2008, s. 178–179; Koppa, 2015.)

Molemmat opinnäytetyömme tutkimuskysymykset tuottivat hyödyllistä tutkimustietoa. Aineistoanalyysin teemat olivat: yhdenvertaisuuden-, rasismien-, syrjinnän- sekä suvaitsevaisuuden ja suvaitsemattomuuden kokemukset. Teemoittelussa työntekijällä tarkoitetaan vastaanottokeskusten työntekijöitä ja asiakkailta entisiä vastaanottokeskusten asiakkaita.

Kuvio 1 havainnollistaa tutkimusprosessin kulkua tutkimuskysymyksistä tuloksiin ja johtopäätöksiin.



KUVIO 1. Tutkimusprosessi

8 TULOKSET

8.1 Yhdenvertaisuus

Opinnäytetyömme tutkimuksen aiheena oli tutkia yhdenvertaisuuden kokemuksia vastaanottokeskuksissa. Yhdenvertaisuusteeman alla korostuivat työntekijöiden osalta kaikki toimet, joita vastaanottokeskuksissa oli tehty yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ja turvaamiseksi. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen vastaanottokeskuksissa vaikuttivat erityisesti yhteisen toimintakulttuurin luominen, ohjaustyön tasalaatuisuus ja puolueettomuus. Työntekijät kokivat, että vastaanottokeskuksissa kohdeltiin kaikkia yhdenvertaisesti lukuun ottamatta muutamia poikkeustapauksia.

Yhteisiä sääntöjä luomalla ja niitä tasapuolisesti soveltamalla. Kulttuurisensitiivisen tiedon ja koulutuksen järjestämisellä henkilökunnalle. Konfliktitilanteiden oikea-aikaisella sovittelulla Vuorovaikutustaitoja vahvistamalla arkisen toiminnan kautta. (Työntekijä henkilökohtainen tiedonanto.)

Kaikkia asiakkaita kohdellaan yhdenvertaisesti. Henkilökunnalla pitää olla tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta vastaanottokeskuksissa ja Suomessa. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ohjaustyö on tasalaatuista. Kun ohjaustyö on tasalaatuista, se näytetään asiakkaalle tasavertaisena kohteluna. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Tulkin kanssa asioiden yhdessä läpi käyminen ja selittäminen, että Suomessa kaikki ovat saman arvoisia, auttoi, tai ainakin edisti tasa-arvoa (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Yksi työntekijöistä nosti esille, että turvapaikanhakijoiden mahdollisesti kokemassa syrjinnässä on kyse pelkästään eriarvoisuuden tunteesta.

Joku asiakas voi olla mustasukkainen, pelkästään työntekijän ystävällisyyden vuoksi. Ja tämä voi aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Asiakkaiden osalta saimme hyvin erilaisia vastauksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta vastaanottokeskuksissa. Yhden asiakkaan kokemus oli, että vastaanottokeskuksissa kohdeltiin kaikkia yhdenvertaisesti. Toisessa ääripäässä oli kokemus siitä, että vastaanottokeskuksissa ei ole ollenkaan yhdenvertaisuutta.

Vastaanottokeskuksissa yritettiin tukea yhdenvertaisuutta ja he eivät voi ohittaa maahanmuuttoviraston heille antamaa tehtävää yhdenvertaisuuden tukemisesta. Työntekijöiden on kohdeltava kaikkia vastaanottokeskusten asiakkaita yhdenvertaisesti, koska jos he eivät tee niin siitä syntyy isoja ongelmia. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Kaikki eivät ole samanarvoisia vastaanottokeskuksissa. Siellä ei ole yhdenvertaisuutta, kaikki työntekijät olivat samanlaisia. Uudet työntekijät aluksi suhtautuivat kaikkiin asiakkaisiin yhdenvertaisesti. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ulkomaalaiset huomasivat kaikki, että emme ole yhdenvertaisia. Työntekijät juttelivat kauniimmin vaikkapa afrikkalaisille asiakkaille. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Yhdenvertaisuutta vaarantavaksi tekijäksi koettiin tällä hetkellä erityisesti ukrainalaisten eriarvoinen asema vastaanottokeskuksissa.

Tällä hetkellä ukrainalaisten tilanne ei ole yhdenvertainen muualta tulleiden turvapaikanhakijoiden kanssa. Ukrainalaiset eivät joudu käymään turvapaikkaprosessia samalla tavalla läpi kuin muualta tulleet ja heillä on paljon etuisuuksia, jotka ovat olleet vain heille, esim. VR:n ilmainen matkustusoikeus junilla, ilmaiset puhelinliittymät jne. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

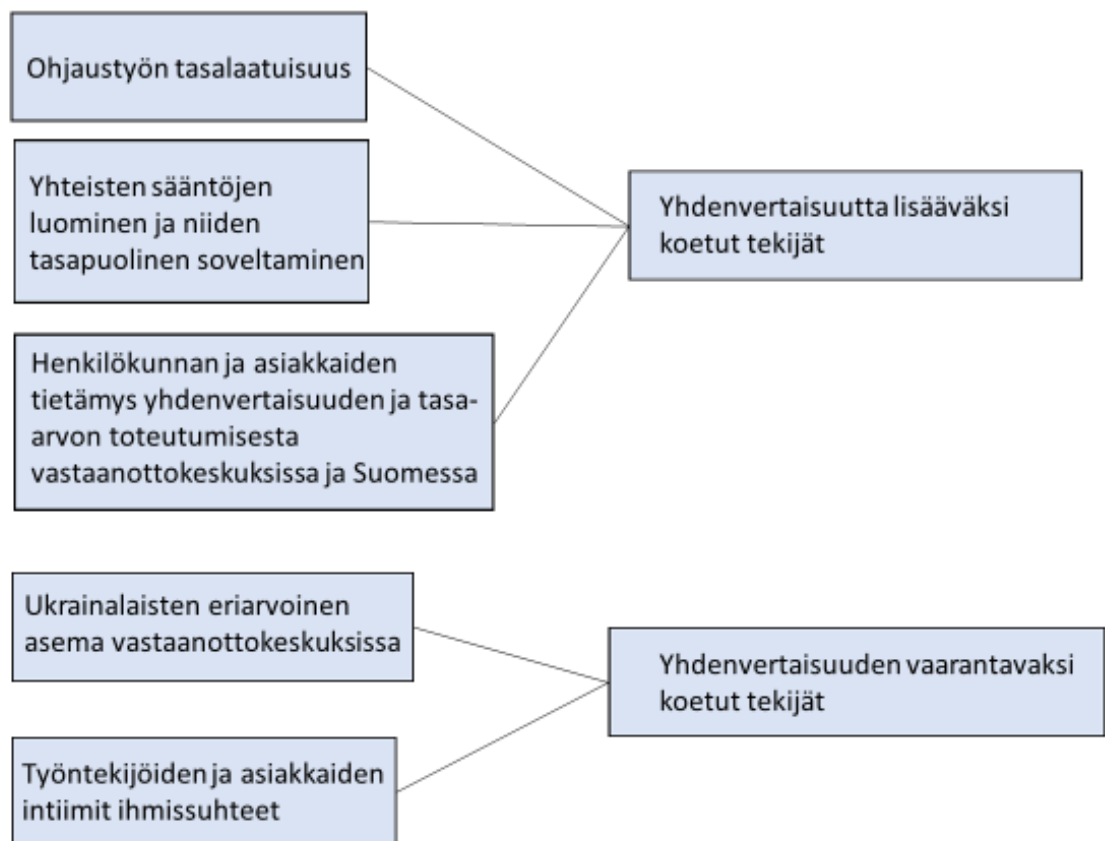
Lisäksi muutamassa haastattelussa yhdenvertaisuutta vaarantavaksi tekijäksi koettiin työntekijöiden ja asiakkaiden intiimit ihmissuhteet.

Ei ole hyvä, että työntekijät ovat vastaanottokeskuksen miehien kanssa. Näin myös, että työntekijä on 36-vuotias ja hänellä oli 16-

vuotias turvapaikanhakija poikakaverina. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Meilläkin on ollut se aika-ajoin ongelmana. Minä näen sen ongelmana. Se on mielestäni omiaan vaarantamaan yhdenvertaisuuden toteutumisen. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Kuviossa 2 on havainnollistettu tekijöitä, joiden koettiin lisäävän tai vaarantavan yhdenvertaisuutta.



KUVIO 2. Yhdenvertaisuutta lisääväksi ja vaarantavaksi koetut tekijät.

8.2 Syrjintä

Syrjintäteeman alle keräsimme ennen kaikkea ne kokemukset ja näkemykset, joissa ryhmiä on laitettu eriarvoiseen asemaan tai vastaavasti tätä on pyritty tai ei ole pyritty estämään. Syrjinnän teemassa korostuu asiakkaiden keskuudessa tapahtuva syrjintä.

Oli muslimeita, jotka kääntyivät suomessa kristityiksi ja sellaiset asiat aiheuttivat ongelmia (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto).

Lisäksi syrjinnän teemassa korostui kansallisuuksien sisäisten eri etnisten ryhmien välisen toimintakulttuurin periytyminen Suomeen. Lähtömaiden sisäinen, eri ryhmien välinen syrjintä ja sen jatkuminen Suomessa tuli esille jokaisessa haastattelussa. Lähtömaiden sisäisten ristiriitojen periytyminen Suomeen liittyi haastatteluissa useimmin arabimaihin, mutta myös muihin maihin. Tässä ristiriitoja aiheutti esimerkiksi erilainen etninen tausta, sekä uskonnon ja tapojen toteuttaminen käytännön elämässä

No on sitäkin. Totta kai. Ja Afganistanissa on siinä mielessä esimerkki, koska se eriarvoisuus on siellä itsestään, kun se on sellainen klaaniyhteiskunta, niin totta kai se siirtyy tännekin. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Lähtömaassa tapahtuva syrjintä voi kuitenkin vähentyä vastaanottokeskuksessa. Vastaanottokeskuksissa ristiriidat ilmenivät lähinnä puhumattomuutena ja yhteistyöhaluttomuutena.

Ei, siellä vähän enemmän minun mielestä, siellä -----a. Täällä ei minusta niin paljon. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Syrjintä voi johtua myös alun perin hyväntahtoisesta ajatuksesta. Sitä pyrittiin ehkäisemään sillä, että ryhmiä ei asetettu eriarvoiseen asemaan.

Esimerkiksi nyt tuntuu, että ukrainalaiset jyräävät kaiken. Eli saattoi olla, että käytiin kysymässä, että voitteko kuljettaa, jos he järjestävät tapahtuman ukrainalaisille. Tai että (paikalliset) halusivat järjestää keräyksen. Meidän täytyi sanoutua irti ja sanoa, että osallistumme vain tapahtumiin, joihin kaikki meidän asiakkaat ovat tervetulleita. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Välillä oli meillä oleva kirpputori, että ukrainalaiset saavat ilmaiseksi ja muille tavara oli maksullista. Sitten tehtiin raja, että kaikille auki ja kaikille ilmaista. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Joskus riidat menivät fyysiseksi ja tappeluiksi. Erityisesti tämänkaltaisia ongelmia liittyi nuorten käytökseen. Nuoret tietävät Suomessa, että heillä on oikeudet ja heillä on myös oikeus kertoa oman mielipiteensä. Suomessa ketään ei pakoteta lopettamaan huonoa puhetta, lastenoikeudet ovat suuret Suomessa. Koen, että lapsia uskotaan paremmin kuin aikuisia. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ylipäätään ukrainalaisten eriarvoisen aseman verrattuna muihin asiakkaisiin koettiin olevan syrjivää. Aluksi tähän oli muiden asiakkaiden keskuudessa suhtauduttu ymmärtäväisesti, mutta ajan pitkeytyessä asia oli alkanut aiheuttamaan ihmetystä. Ristiriitainen tilanne aiheutti hämmennystä myös työntekijöiden keskuudessa, ja sekä työntekijöiden että entisten asiakkaiden haastatteluissa tämän koettiin olevan omiaan aiheuttamaan eriarvoisuutta.

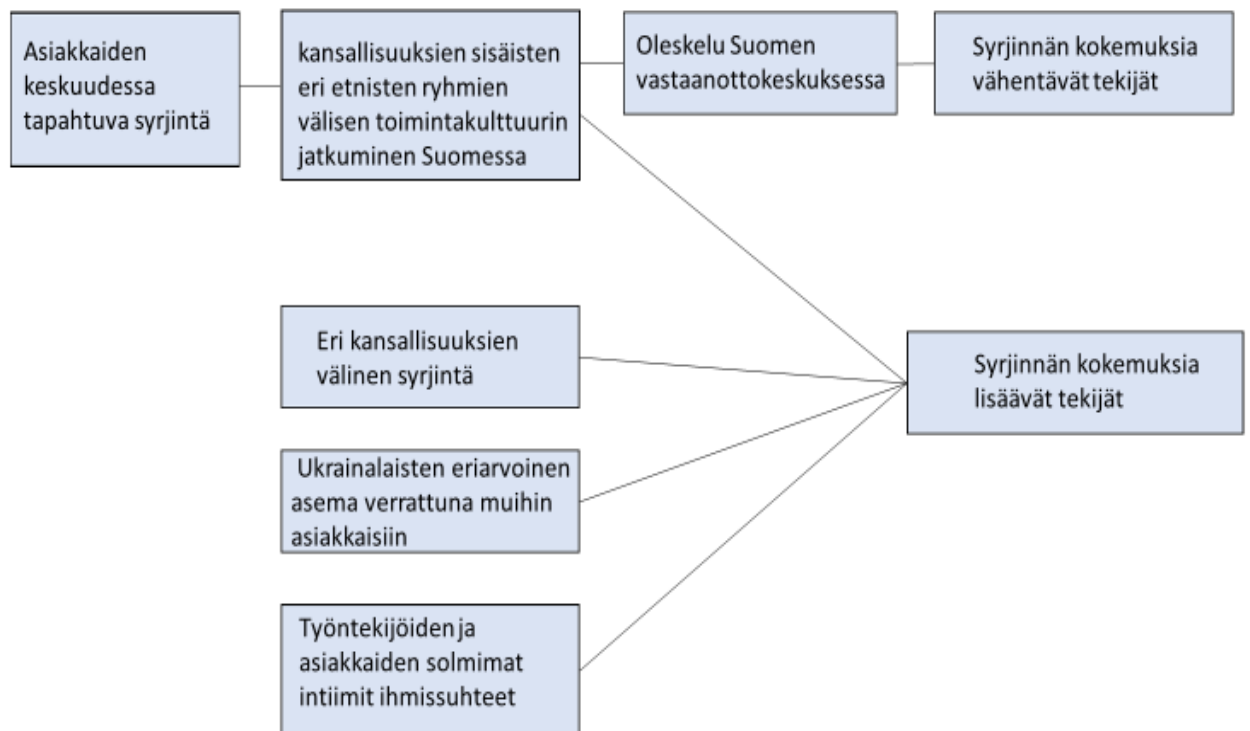
Vastaanottokeskuksen yläpuolelta tulevat määräykset ja ohjeistukset, jotka voivat asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan. Esimerkiksi nyt tilapäisen suojelun ukrainalaiset hakijat. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ihmettelen, miksi ukrainalaisia kohdellaan täysin erillä tavalla kuin meitä kun tulimme 2015. Ukrainalaiset ovat vaaleaihoisia, sinisilmäisiä ja suomalaisten on helpompi samaistua ukrainalaisten ongelmiin. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Lisäksi myös syrjintäteemassa muutamassa haastattelussa nousivat ongelmaksi työntekijöiden ja asiakkaiden solmimat intiimit ihmissuhteet. Yhden entisen asiakkaan kokemuksissa tämä tuli voimakkaasti esille syrjintää aiheuttavana tekijänä.

Vastaanottokeskuksissa oli töissä melkein pelkästään vain naisia, ja naiset mieltyivät joihinkin tiettyihin miehiin, he pyrkivät auttamaan ja edistämään näiden miesten asioista... ..Työntekijät ottivat miehiä omiin koteihinsa nukkumaan, he kävivät yhdessä baarissa ja niin edelleen. Yksi työntekijä ----, hän ei välittänyt ollenkaan siitä, että yksi mies tappeli meidän kanssa koko ajan, koska tämä mies oli ----n poikakaveri. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Kuviossa 3 on havainnollistettu syrjinnän kokemuksia vähentäviä sekä lisääviä tekijöitä.



KUVIO 3. Syrjinnän kokemuksia vähentävät ja lisäävät tekijät.

8.3 Rasismi

Asiakkaiden kokemus työntekijöiden heihin kohdistamasta rasismista johtui työntekijöiden mielestä usein tai aina siitä, etteivät asiakkaat saaneet omaa tahtoaan lävitse. Yksi työntekijöistä toi esille työntekijöiden rasistisen ajattelutavan ja toinen, ettei asiakkaisiin kohdistettua rasismia työntekijöiden puolelta esiinny ollenkaan.

Eniten jää harmittamaan, jos sanotaan että olet rasisti jonkin turhan asian takia, jos on koettu, että jotain yksilöä on kohdeltu eri tavalla (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto).

Siinä asiakastyössä, jos onkin vähän taipuvainen rasismiin, niin työntekijä tekee minimin, mitä tarvii asiakkaalle hoitaa palveluja. Mutta jos ei ole rasistista näkökantaa, niin se voi olla enemmän. Mutta se on sellaista peiteltyä, ja jää varjoon. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ei minun mielestä sillä tavalla, että työntekijät olisivat rasistisia asiakkaita kohtaan, mutta jotkut asiakkaat saattavat ymmärtää asiat väärin, tai joillain voi olla agenda ymmärtää asioita väärin. Eli tehdään pienestä asiasta valtavan iso, ja jos me emme ota sitä vakavasti, siitä syntyy juttu, että me olemme rasisteja. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Edelleen olen sitä mieltä, että vastaanottokeskusten työntekijät eivät ole syrjinnän ja rasismien suhteen ongelma, vaan maahanmuuttovirasto on (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedoksianto).

Yhden asiakkaan haastattelussa korostui oikeudenmukaisuuden ja rehellisyyden merkitys.

Minä en ole kokenut yhtään syrjintää tai rasismia kenenkään vastaanottokeskuksen työntekijän osalta. Ajattelen, että jos itse käyttäytyy hyvin niin myös työntekijät ovat hyviä sinua kohtaan. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Yhdellä haastatellulla asiakkaalla oli erittäin negatiivinen kokemus työntekijöiden häneen kohdistamasta rasismista, erityisen rasistisia olivat olleet samaa kieltä puhuvat ohjaajat.

Työntekijät olivat rasistisia minua kohtaan. Hoito viivästyi yms. Ulkomaalaiset työntekijät puhuivat meille todella rumasti farsin kielellä. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Rasismien kokemus voi olla myös subjektiivinen.

Eli sanotaan rumasti työntekijöille, ja meidän muslimikulttuurissa se tarkoittaa rasismia (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto).

Työntekijät kokivat, että välillä asiakkaat käyttivät rasismisyytöstä työkaluna päästäkseen tavoitteisiinsa.

Joskus asiakas saattaa haukkua työntekijää rasistiksi, koska hän ei saa omaa agendaansa läpi (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto).

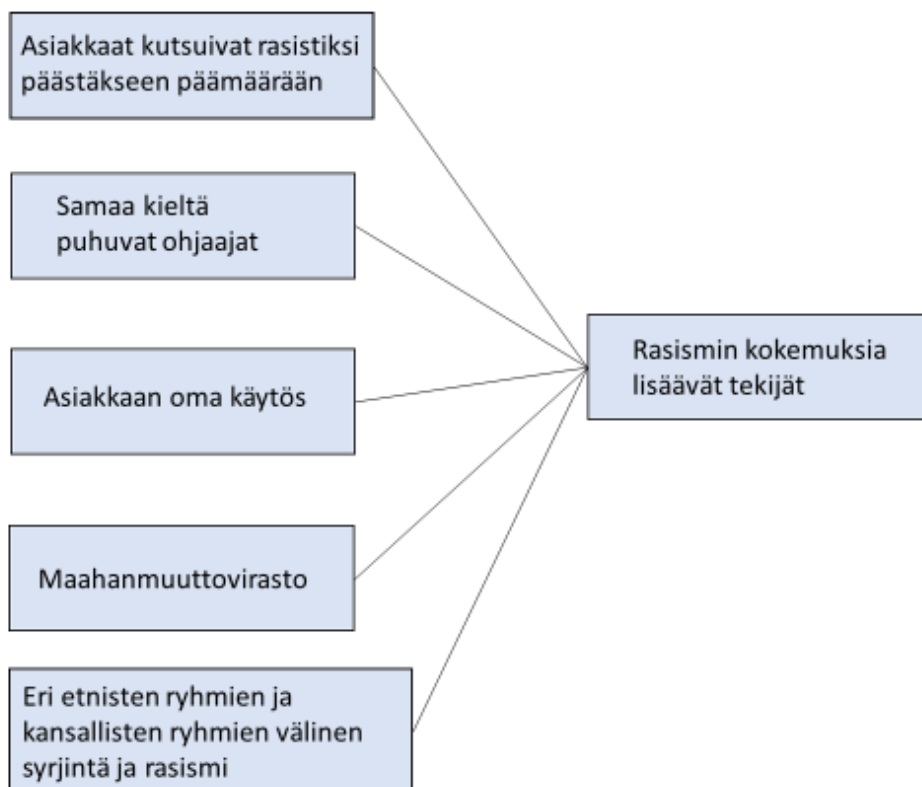
Työntekijöiden asiakkaisiin kohdistamaa rasismia ei esiinny. Jotkut asiakkaat käyttävät rasistikorttia työntekijöitä kohtaan. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Mutta se jää harmittamaan, että sitä käytetään väärin sitä rasisti sanaa, koska kaikille ei voida luvata sitä, mitä keksitään pyytää (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto).

Asiakkaiden haastatteluissa tuli esille, että asiakkaiden välistä rasismia ilmeni. Työntekijöiden haastatteluissa korostui, että eri etnisten ryhmien ja kansallisuuksien välistä syrjintää tai rasismia ilmeni vastaanottokeskuksissa.

Kyllä, asukkaiden asenteissa esiintyy välillä syrjintää/rasismia toisia asukkaita kohtaan. Eri etnisten ryhmien välillä esiintyy syrjintää/rasismia. Eri kansallisten ryhmien välillä esiintyy syrjintää/rasismia välillä enemmän ja välillä vähemmän. Turvapaikanhakijoiden työntekijöihin kohdistamaa syrjintää/rasismia ilmenee jonkin verran. (Usea työntekijä, henkilökohtainen tiedoksianto).

Kuviossa 4 on havainnollistettu tekijöitä, jotka lisäsivät rasismin kokemuksia.



KUVIO 4. Rasismia lisäävät tekijät.

8.4 Suvaitsevaisuus ja suvaitsemattomuus

Suvaitsevaisuuteen liittyviä kokemuksia löytyi suhteellisen vähän johtuen kysymysten asettelusta. Tuloksia kuitenkin tuli. Suvaitsemattomuutta aiheuttivat konkreettiset tekijät, kuten erilaiset elintavat ja esimerkiksi iho väri.

On myös sellaisia kansallisuksia, että tummaihoisia ei siedetä. Voi olla esimerkiksi ruoanlaitto tai sen tuoksu, tai rukoilu, joka sen aiheuttaa. Ennen oli iso ongelma, että jääkaappiin ei mahtunut sianlihaa. 2 hengen asunnossa olisi pitänyt olla molemmille oma jääkaappi. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Toinen selvästi suvaitsemattomuutta aiheuttava tekijä oli voimakkaasti syrjintää ja rasismiakin aiheuttava tekijä, eli jo asiakkaiden lähtömaassa vallitseva toimintakulttuuri ja asenteet sekä niiden siirtyminen asiakkaiden mukana Suomeen.

He eivät halua keskustella ollenkaan ja puhuu rumasti toisille. Sen vain tietää, että nämä heimot eivät tykkää toisistaan. (Vastaanottokeskuksen entinen asiakas, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ukrainan sota nousi esiin kahden työntekijän haastattelussa suvaitsemattomuuden teemaan liittyen. Kuvaukset olivat päinvastaisia.

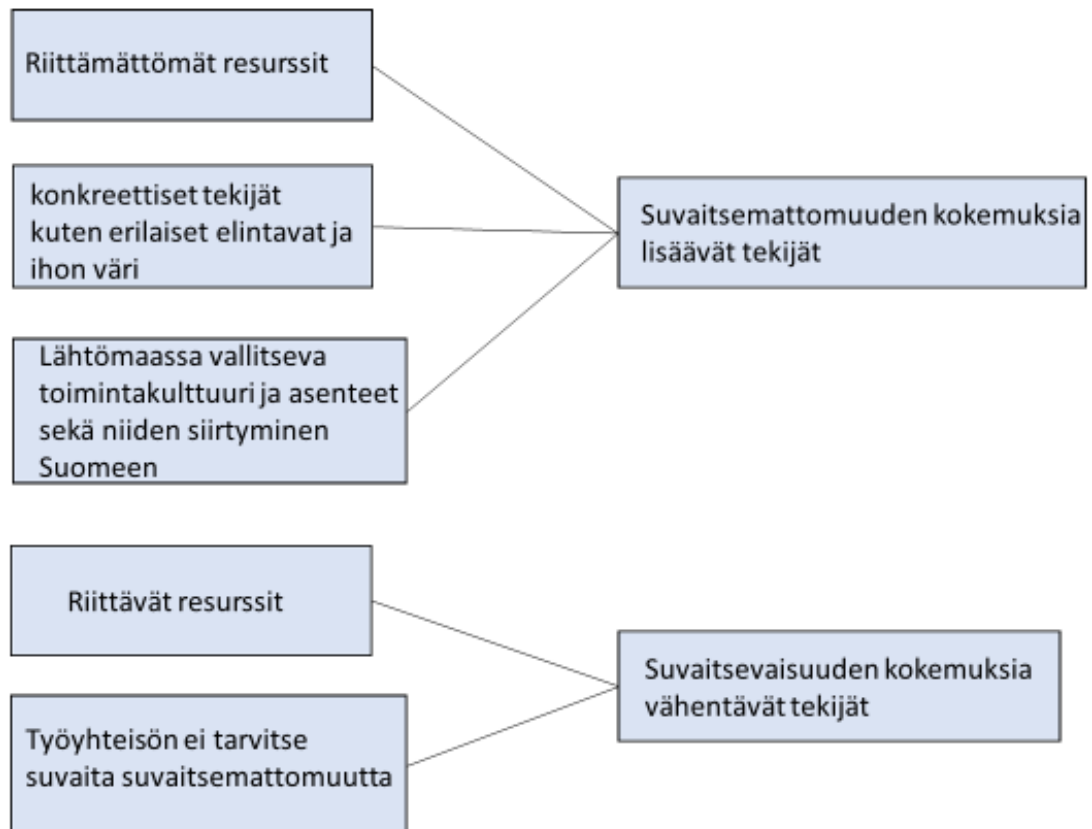
Tällä hetkellä pahin on tämä Ukrainan sodan aiheuttama Venäjä vastaisuus. Se on tullut päin naamaa, kun jollain menee tunteisiin. Ukrainalaisten taholta Venäläisiä kohtaan. Asiakkaat sanoivat, että nyt ei onnistu. Venäläiset kokivat sen ahdistavana. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ukrainalaisista suurin osa puhuu venäjää paremmin kuin ukrainaa, ja he ovat niin kuin, kavereita keskenään. Tietenkin siellä saattaa jotakin riitoja olla, mutta sellaista venäjän sodan tyylistä ei ole ollut. Mutta meillä on ollut resurssit riittäneet siihen, että on voitu pitää heidät erillään, että ehkä se on ehkäissyt sitä. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Kahden työntekijän haastattelussa sivuttiin myös jo suvaitsevaisuuden käsitteen määrittelyssä todettua seikkaa: suvaitsevaisuus ei tarkoita, että kaikkea tarvitsee suvaita.

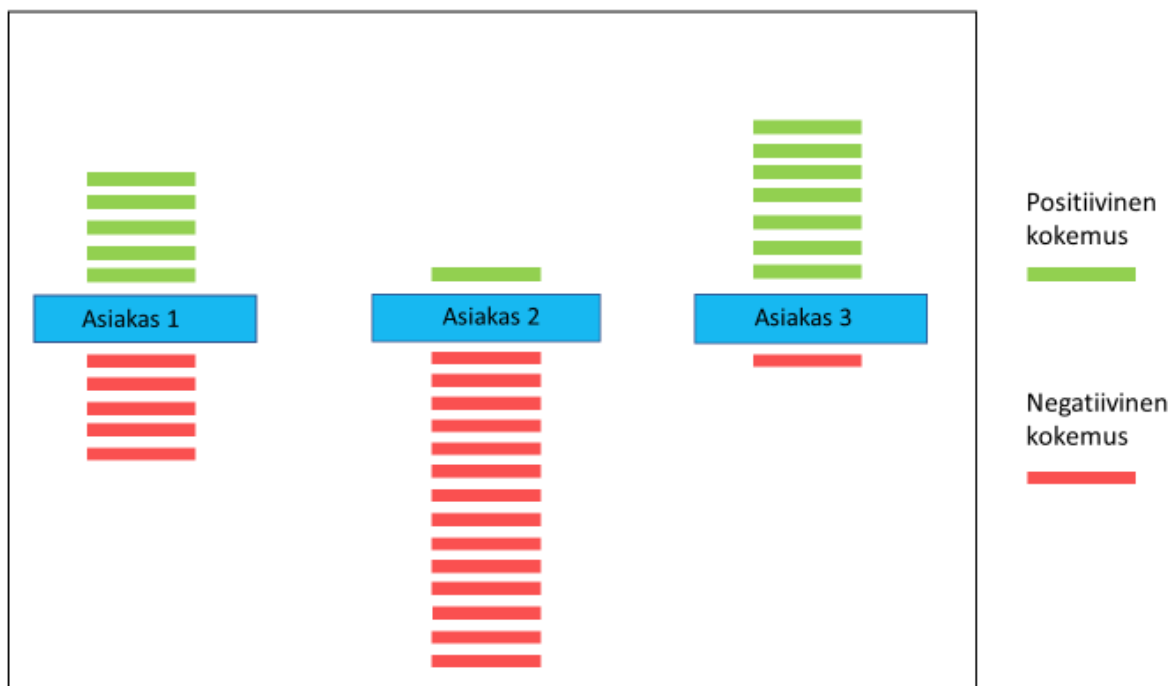
Ja liittyen toimintakulttuurin vaalimiseen, sen työyhteisön ei tarvitse sellaista sitten hyväksyä. Että tämmöiset pitää jäädä vähemmistöön. (Työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto.)

Viidennessä kuviossa on havainnollistettu tekijöitä, jotka lisäsivät tai vähensivät suvaitsevaisuuden ja suvaitsemattomuuden kokemuksia.



KUVIO 5. Suvaitsevaisuuden ja suvaitsemattomuuden kokemuksia lisäävät ja vähentävät tekijät.

Kuudes kuvio havainnollistaa haastateltujen vastaanottokeskusten entisten asiakkaiden positiivisten ja negatiivisten kokemusten määrää. Positiiviset kokemukset on kuvattu vihreällä viivalla, ja vastaavasti negatiiviset punaisella. Teemanalyyssissa sama kokemus on voinut tulla kahteen tai useampaan teemaan, esimerkiksi sekä rasismiin että syrjintään. Havainnekuvan suhteellisuuden säilyttämiseksi jokainen kokemus on kuitenkin huomioitu kerran, eli huomioitu vain yhtenä joko syrjinnän tai rasismien kokemuksena.



KUVIO 6. Vastaanottokeskusten entisten asiakkaiden positiivisten ja negatiivisten kokemusten määrä.

Haastateltujen vastaanottokeskusten entisten asiakkaiden kokemukset poikkesivat toisistaan paljon. Yhden kokemus oli hyvin positiivinen, hänellä oli vain yksi negatiivinen kokemus suhteessa haastattelukysymyksiin. Tuo kokemus oli eniten syrjintää aiheuttaneissa kokemuksissa, eli kansallisuuden sisällä tapahtuvassa syrjinnässä ja rasismissa. Yksi vastaaja oli kokenut sekä negatiivisia että positiivisia kokemuksia suunnilleen yhtä paljon. Hän totesi ylipäätään olleensa suhteellisen tyytyväinen, vaikka joitain puutteita olikin. Yhden entisen asiakkaan kokemus taas oli hyvin negatiivinen. Hän vastasi negatiivisen kokemuksen jokaisen kysymyksen kohdalla. Mahdollisina syinä kokemusten erilaisuuteen voi olla esimerkiksi sattuma, ihmisten erilainen resilienssi ja temperamentti tai se, että entiset asiakkaat olivat olleet eri vastaanottokeskuksissa eri aikoina. Kuvio 6 kuvaa myös tutkimuksen tekijöiden kokemusta haastatteluista.

9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Toteutimme haastattelut anonyymina. Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa haastateltavien pelko työasemansa leimautumisesta tai pelko muusta leimautumisesta. Anonyymina vastaaminen saattaa kirvoittaa joltain voimakkaampia vastauksia kuin omalla nimellä tehtävä haastattelu. Tässä korostuikin oma objektiivisuutemme suhteessa haastattelujen aineiston analyysiin sekä neutraalius suhteessa opinnäytetyön aihealueeseen.

Otimme huomioon mahdolliset kielellisen ymmärtämisen haasteet käyttämällä selkeää kysymyksenasettelua ja selkokieltä, sekä selvittämällä etukäteen haastateltavien ymmärryksen kysymyksissä esitetyistä asioista. Tämän huomioimme keskustelemalla etukäteen haastateltavien kanssa opinnäytetyön tutkimuksen aiheista. Selvitimme mahdollisuutta tulkkauksen palvelun järjestämiseen haastattelutilanteissa, jos tällaista olisi tarvittu. Lopulta vain yksi haastattelu tehtiin englannin kielellä. Huomioimme analysoidessa, että hyvin englantia puhuvat voivat olla parempiosaisia, ja pyrimmekin rohkaisemaan haastateltavia tasapuolisesti. Haastatteluiden luotettavuuteen on kuitenkin voinut vaikuttaa erityisesti entisten asiakkaiden mahdollinen kohteliaisuus syntyperältään suomalaisia haastattelihoita kohtaan.

Vierasta kulttuuria tutkittaessa tutkija ei voi ymmärtää miksi tutkittavat ihmiset ajattelevat kuten ajattelevat. Tutkijan oma elämänmuoto pohjautuu tutkittavasta kulttuurista poikkeaville kulttuurisille itsestäänselvyyksille. Tämän takia vieraan kulttuurin tutkimuksissa saattaa tulla eteen tilanteita, joissa tutkija ei ymmärrä tai hyväksy mitä tapahtuu. Kulttuurien yhteistörmäystilanteissa tutkija voi pohtia omien ajatusmallien perusteita. (Alasuutari, 2001, s. 218.)

Henkilötietorekisterin muodostavat esimerkiksi tallenteet, jotka sisältävät haastateltavan ääntä (Kuula, 2011, s. 81–82). Pyysimme kaikilta haastateltavilta suostumuksen henkilötietojen käsittelemiseen ja säilytimme tutkimusaineistoja salasanoilla suojatuissa tietokoneissa. Haastateltavat saivat vapaasti keskeyttää tai

peruuttaa haastattelun, eikä siihen ei tarvinnut esittää syytä. Näin pyrimme ehkäisemään sitä, että haastateltava tuntisi olonsa painostetuksi.

Haastattelututkimuksemme tietoisena valintana oli pitää kysymykset suhteellisen avoimina. Tällä tavalla haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa havainnoistaan ja kokemuksistaan autenttisesti. Dataa oli tarkoitus saada haastateltavien itsensä antamana, jossa he saivat kuvata vapaasti näkemyksiään. Tutkimustulosten valmistumisen jälkeen totesimme, että puolistrukturoitu haastattelu oli oikea valinta tutkimukseemme.

Annoimme tutkittaville konkreettisen tiedon siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa, tietoa tutkimuksen sisällöstä, heidän henkilötietojensa käsittelystä sekä siitä, minkälaiseksi tutkimusaineiston säilyttämisen elinkaari on suunniteltu. Huolehdimme myös, että tutkittavilla oli riittävästi aikaa pohtia, tahtovatko he osallistua haastatteluihin, ja heidän mahdollisiin kysymyksiinsä vastattiin. Tiedostimme vastuumme henkilötietojen huolellisesta käsittelystä ja käytimme tietoja tarkoituksenmukaisesti. Kunnioitimme tutkittavien henkilöiden perusoikeuksia, ihmisoikeuksia ja lakia työssämme. Huolehdimme haastattelumateriaalien asiallisesta hävittämisestä. Vaitiolovelvoite koskettaa kaikkia tutkimusmateriaaleja kerääviä henkilöitä (Kuula, 2011, s. 90–91), ja käytimme erityistä huolellisuutta arkaluonteisia tietoja käsitellessämme.

Monet turvapaikanhakijat ovat kokeneet ihmisoikeusrikkomuksia maassaan ja pakomatalla joutuneet rikoksien uhreiksi. Haavoittuvuus tulee ottaa huomioon laajemmin kuin pelkästään ryhmään liittyvänä piirteenä. (Heikkilä & Mustaniemi-Laakso, 2019, s. 76, s. 81.) Tästä syystä luokittelimme turvapaikanhakijat haavoittuvaksi ryhmäksi ja huomioimme myös mahdolliset yksilökohtaiset ja päällekkäiset haavoittuvuudet. Ristiriitaa meille tutkijoina aiheutti se, että ulkomaalaislaissa ei ole tarkkaa määritelmää sille, mitä ryhmiä pidetään haavoittuvaisena ryhmänä (L194/2015, 96. §).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Tutkijan tulee antaa lukijoille riittävästi

tietoa siitä, miten tutkimus on tehty, ja raportin on oltava selkeä kuvaus tutkitusta ilmiöstä ja tutkimusprosessista. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 163–164.)

Ymmärrämme, että meillä tutkijoina on eettinen vastuu tutkimuksestamme ja huolehdimme siitä, että objektiivisuutemme suhteessa haastateltaviin ei vaaran-
tunut. Arvioimme, että tutkittaville henkilöille tuleva mahdollinen haitta haastatte-
luiden antamisesta on erittäin pieni tai ei ollenkaan. Tutkimustilanteissa saa esiin-
tyä samankaltaista henkistä rasitusta kuin normaalissa elämässä (TENK, 2021,
4.2.e). Pyrimme minimoimaan haittariskin avoimella tiedottamisella, haastattelu-
henkilöiden valinnalla ja selkeillä kysymystenasetteluilla. Noudatimme Ammatti-
korkeakoulujen eettisten suositusten (Arene ry, 2019) mukaisia tutkimuseettisiä
ohjeistuksia, hyvän tutkimuskäytännön periaatteita, alan ammattieettisiä ohjeita
sekä soveltuvaa lainsäädäntöä.

Haastateltavat kokivat haastattelutilanteen pääosin hyvänä. Osa haastateltavista
koki kuulluksi tulemisen merkitykselliseksi. Anonymiteetin suojeleminen on en-
siarvoisen tärkeää haastateltaessa haavoittuvassa ryhmässä oleva ihmisiä.
Tästä syystä jätimme tässä raportissa litterointien siteerauksista pois tiedot, joista
yksilön voisi tunnistaa. Tutkimusta varten saimme tutkimusluvan Heikinharjun
vastaanottokeskuksen kautta Maahanmuuttoviraston antamana. Koska tutkimme
aikuisia entisiä vastaanottokeskusten asiakkaita, ei tutkimusluvan saaminen ollut
pitkällinen prosessi.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tutkimuksen lähtökohtana oli tutkia yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä syrjinnän, ja rasismien esiintyvyyttä, ja ilmenemismuotoja vastaanottokeskuksissa. Tutkimuksemme kohdentui täysi-ikäisiin entisiin vastaanottokeskusten asiakkaisiin, ja vastaanottokeskuksissa työskenteleviin työntekijöihin. Saimme haastatteleamalla esittämiimme tutkimuskysymyksiin asiaankuuluvia vastauksia. Haastattelujen analysoinnin jälkeen toimme jokaisesta tutkimuskysymyksestä esille johtopäätöksiä.

10.1 Henkilökunnan toiminta yhdenvertaisuuden tukemisessa

Vastaanottokeskusten henkilökunnan pyrkimys toteuttaa yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassa tuli tutkimuksessamme selkeästi esille. Ohjaustyön tasalaa-tuisuus, sekä maahanmuuttoviraston yhdenvertaisuutta tukevien ohjeistuksien noudattaminen näyttäytyi keskeisenä. Myös esimerkiksi Sotkasiira (2018, s. 6) toteaa tutkimuksessaan modernin asiantuntijuuden ulottuvuuden painottuvan erityisesti ammatikseen vastaanottotehtävissä olevien työssä: keskusten johtajat tu-keutuvat usein Migrin ohjeistuksiin, sekä kotoutumislakiin määrittäessään työn-kuvaansa, ja sen raameja. Lisäksi työyhteisöjen yhdessä sopimista yhdenvertai-suuden, ja syrjimättömyyden tavoitteita tukevista sopimuksista kiinni pitäminen koettiin tutkimuksessamme tässä yhteydessä huomattavan tärkeänä.

10.2 Syrjinnän ja rasismien kokemuksia vastaanottokeskuksissa

Tutkimuksesta saamiemme tulosten perusteella vastaanottokeskuksissa esiintyi syrjinnän ja rasismien kokemuksia. Erityisesti eri kansallisuuksien, ja eri etnisten ryhmien välistä syrjintää esiintyi. Merkille pantavaa oli, että kokemus syrjinnästä, ja rasismista väheni Suomessa verrattuna turvapaikanhakijoiden lähtömaissa

esiintyvään rasismiin sekä syrjintään. Kansallisuuksien, ja eri etnisten ryhmien välinen syrjintä näyttäytyi nimittelynä, negatiivisena suhtautumisena, eriarvoistamisena ja asenteellisuutena.

Oikeusministeriön vastaanottokeskuksille teettämästä kyselystä selvisi, että asiakkaiden välistä häiriökäyttäytymistä ilmeni jonkin verran. Yleisimpinä syinä häiriökäyttäytymiselle olivat toimettomuus ja kulttuurien eroavaisuus. (Oikeusministeriö, 2017.) Tutkimuksemme tuloksina nousi myös esille turvapaikkaprosessien pitkän odotusajan aiheuttaman toimettomuuden, olleen syynä asiakkaiden keskinäisten välien kiristymisessä. Casati on todennut tutkimuksessaan, että vastaanottokeskusten työntekijät käyttivät moraalisia argumentteja, jotka voidaan ymmärtää vain vastaanottokeskusten ulkopuolisen dynamiikan valossa (Casati, 2017). Osaltaan haastattelemiemme työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että työntekijöiden henkilökohtaiset asenteet määrittivät heidän toimintaansa vastaanottokeskuksissa. Työntekijöiden asiakkaisiin kohdistaman syrjinnän ja rasismiin koettiin kuitenkin olevan marginaalista.

Opinnäytetyömme tutkimuksessa kävi ilmi, että asiakkaiden kokemus työntekijöiden rasisisuudesta asiakkaita kohtaan oli subjektiivinen. Työntekijöiden mielestä tässä oli kyse asiakkaiden kyvyttömyydestä ymmärtää asioita oikein ja toisaalta oman edun tavoittelemisesta. Jotkut työntekijät puolestaan kokivat tämän syrjivänä asiakkaiden puolelta heitä kohtaan. Kokemus työntekijöiden epäasiallisesta tai syrjivästä kohtelusta nousi yhden asiakkaan haastattelussa voimakkaasti esille. Maahanmuuttoviraston vuoden 2017 valvontajärjestelmän vastaanottoraportista käy ilmi, että turvapaikanhakijoiden asiakasvalitukset koskivat yleensä vastaanottokeskuksen henkilökunnan toimintaa ja epäasiallista käytöstä (Maahanmuuttovirasto, 2019).

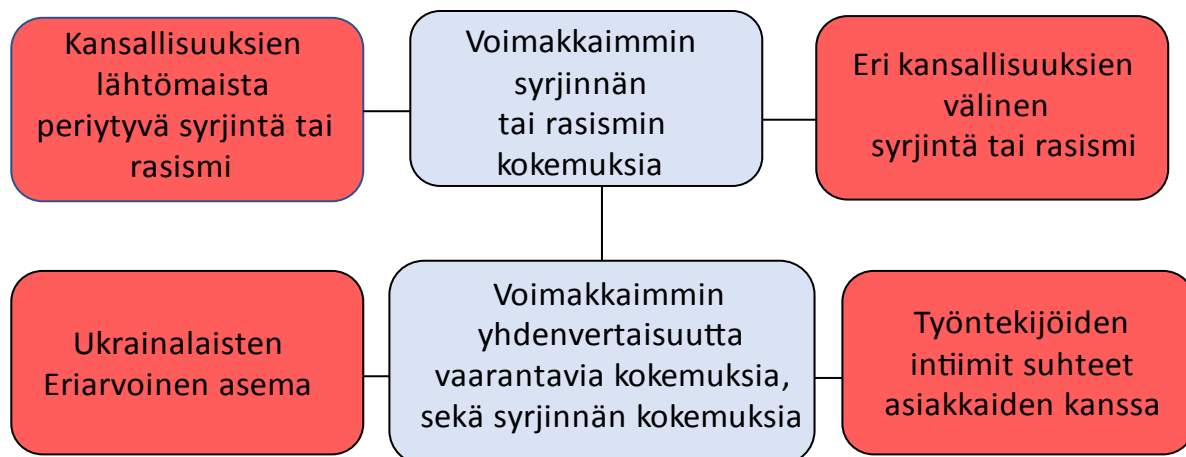
10.3 Yhdenvertaisuutta selkeästi vaarantavia tekijöitä

Merkille pantavia tutkimuksessa esille nousseita yhdenvertaisuutta selkeästi vaarantavia asioita olivat työntekijöiden solmimat intiimit suhteet asiakkaiden kanssa

ja ukrainalaisten turvapaikanhakijoiden saamat erityisoikeudet. Haastattelututkimuksen vastauksissa voidaan nähdä yhteys ukrainalaisten turvapaikanhakijoiden erityisaseman, ja muiden asiakkaiden kokeman syrjinnän välillä. Useampi haastatteluun osallistunut toi esille ukrainalaisten erityisaseman heikentävän yhdenvertaisuuden kokemusta, ja toteutumista vastaanottokeskuksissa. Ukrainalaisten asiakkaiden kulkeminen ilmaiseksi julkisilla liikennevälineillä, ja oikeus poistua maasta turvapaikkaprosessin keskeytymättä nousi eniten esille yhdenvertaisuutta vähentävänä tekijänä.

Tutkimuksessa eriarvoistavana tekijänä esille tulivat työntekijöiden, ja asiakkaiden solmimat intiimit ihmissuhteet. Kaksi haastateltua työntekijää, ja yksi asiakas tunnistivat asian, ja pitivät asiaa potentiaalisesti yhdenvertaisuutta vaarantavana tekijänä. Vaikka intiimit suhteet työntekijöiden, ja asiakkaiden välillä eivät ole laissa kiellettyjä, voitiin nähdä selkeä yhteys niiden ja tasapuolisen kohtelun, viranomaisen luotettavuuden ja objektiivisuuden heikkenemisen, sekä toiminnan yhdenvertaisuuden vaarantumisen välillä. Ammattieettisesti intiimit suhteet voidaan nähdä kyseenalaisina: työntekijän on oltava sitoutumaton, ja tasapuolinen kaikkien asiakkaiden kanssa työskennellessään.

Kuvio 7 kuvaa voimakkaimmin syrjinnän, ja rasismien kokemuksia aiheuttaneita tekijöitä sekä sitä, mitkä tekijät voimakkaimmin vaaransivat yhdenvertaisuuden toteutumista ja aiheuttivat syrjinnän kokemuksia.



KUVIO 7. Voimakkaimmin syrjinnän ja rasismin kokemuksia aiheuttaneet tekijät, sekä voimakkaimmin yhdenvertaisuuden toteutumisen vaarantaneet tekijät, jotka aiheuttivat syrjinnän kokemuksia.

11 POHDINTA

Yhdenvertaisuuden toteuttaminen vastaanottokeskuksissa on ymmärrettävästi haastavaa tilanteessa, jossa kukaan ei voi ennustaa globaalin tilanteen muutoksia. Vastaanottokeskuksia joudutaan välillä perustamaan kiivaalla tahdilla, ja ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus on ajoittain vaikeaa. Tähän lisättyä asiakaskunnan erilaiset lähtömaat, näiden kulttuurit ja toiminta asettavat yhdenvertaisuuden toteutumiselle haasteita. Myös riittämättömät resurssit aiheuttavat väistämättä omat ongelmansa, ja niistä pyritään kokemuksemme mukaan selviämään. Kaikkien haasteiden selvittäminen ei olekaan vastaanottokeskusten vaan yhteiskunnan tehtävänä.

Valtioneuvoston päätös antaa kaikille ukrainalaisille tilapäisen suojelun oleskelupäätös asetti muut turvapaikanhakijat eriarvoiseen asemaan haastaen yhdenvertaisuuden toteutumisen vastaanottokeskuksissa. Huolimatta siitä, että kyseessä oli EU:ssa tehty tilapäisen suojelun direktiivi, tämä oli omiaan aiheuttamaan eriarvoisuutta. Yhteiskuntamme on myös suhtautunut ukrainalaisten auttamiseen positiivisesti, ja ukrainalaisten auttaminen on koettu merkitykselliseksi.

Voidaan jopa ajatella, että ihonvärittään valkoisten auttaminen on ollut suomalaisille helpompaa. Tästä voidaan päätellä, että Lähi-Idästä tulleiden turvapaikanhakijoiden ihmisarvo koetaan selkeästi alempiarvoisena kuin valkoiseen normiin kuuluvien ukrainalaisten. Edellä mainittu seikka tuli asiakkaiden puolelta selkeästi esille myös ymmärrystä tuovana asiana. Eriarvoinen kohtelu, syrjintä ja suvaitsemattomuus ovat kaikki negatiivisia ilmenemismuotoja, mutta näitä tarkastellessamme huomioimme inhimillisen aspektin. Kaikessa ihmisten tekemässä työssä on mahdollisuus virhearviointeihin, ja näin voi tapahtua myös vastaanottokeskuksissa. Vastaanottokeskuksen kontekstissa voidaan toki olettaa, että mahdollisesti omassa maassaan sorrettuina olleita ihmisiä kohdeltaisiin erityisen yhdenvertaisesti, ja syrjimättömästi. Vastaanottokeskuksissa tehtävä työ ei ollut myöskään aina tasalaatuista, ja siinä vastaanottokeskuksilla olisi mahdollisuus parantaa.

Koska tutkimuksessamme eriarvoistavana tekijänä esille nousseet työntekijöiden, ja asiakkaiden solmimat intiimit ihmissuhteet tulivat esiin kesken tutkimuksen, ei aiheesta kysytty kaikilta haastateltavilta. Haastatteluissa kuitenkin kerrottiin esimerkiksi tutkimusalueemme ulkopuolella sijaitsevan vastaanottokeskuksen johtajan olleen samaan aikaan suhteessa vastaanottokeskuksen asiakkaaseen ja johtaneen kyseistä vastaanottokeskusta. Entinen asiakas taas muun muassa kertoi, että työntekijät saattoivat käydä iltaisin asiakkaiden kanssa baareissa, ja suosivan näiden asiakkaiden edustamia ryhmiä. Huomion arvoista on, että kyseinen asiakas on kuviossa 6 negatiivisimman kokemuksen omaava entinen asiakas.

Asia on potentiaalisesti hyvin yhdenvertaisuutta vaarantava tekijä esimerkiksi sen vuoksi, miten asia saattaa näyttäytyä muiden asiakkaiden silmissä vaikkapa tilanteessa, jossa parisuhteessa olevan työntekijän asiakkaana oleva puoliso saa sattumalta oleskeluluvan. Työntekijän puolueettomuutta tällaisessa tilanteessa saatettaisiin luonnollisesti epäillä. Työntekijät myös kertoivat, että näihin tilanteisiin heidän työpaikoillansa reagoitiin.

Tutkimuksessa nousi esille, että kaikki ne työntekijät, jotka harjoittivat intiimejä asiakassuhteita, olivat naisia. Yksi haastateltava totesi, että jos miespuolinen toimisi näin, siihen reagoitaisiin todennäköisesti hyvin voimakkaasti. Tämä seikka liittyi paitsi vastaanottokeskusten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen, myös yhdenvertaisuuteen ylipäätään.

Olemme tyytyväisiä tutkimuksen kulkuun ja tutkimuksemme aikataulutusta oli realistinen, ja se toteutui suunnitellusti. Myös meidän opinnäytetyöntekijöiden yhteistoimintamme tutkijoina oli sujuvaa. Meidät yllätti se, että vastaanottokeskusten entisten asiakkaiden tavoittaminen haastateltaviksi oli suhteellisen haasteellista. Lopulta saimme kuitenkin haluamamme määrän haastateltavia. Koemme, että asiakkaiden, ja työntekijöiden ääni kuuluu vahvasti tutkimuksen tuloksissa. Tutkijoina olimme ulkopuolisia suhteessa vastaanottokeskuskontekstiin, ja koemme tämän tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä. Koemme, että opinnäytetyöprosessi on lisännyt ammatillista kompetenssiamme laaja-alaisesti. Erityisesti sosiaalialan eettinen osaaminen, kehittämisosaaminen, ja kriittinen sekä

osallistava osaaminen kehittyi. Lisäksi tietämyksemme lisääntyi turvapaikkaprosessista, vastaanottokeskusten arjesta sekä yleisesti yhdenvertaisuuden käsitteen ympäriltä. Oletamme ja toivomme, että tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella vastaanottokeskuksien työkäytänteitä voidaan kehittää kaikkien kannalta entistä toimivammaksi, ja yhdenvertaisuutta lisääväksi.

Jatkokehitysehdotuksena esitämme, että vastaanottokeskuksille voitaisiin kehittää erityinen asiakasopas yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden teemoista. Oppaan tulisi olla selkokielineen, ja helposti ymmärrettävä, jotta kaikkien asiakkaiden olisi helppoa omaksua annetut tiedot. Opas olisi helppo kääntää eri kielille, ja se sisältäisi informatiivisia kuvia. Oppaassa voitaisiin kuvata myös työntekijöiden pyrkimystä, ja haasteita toimia yhdenvertaisesti suhteessa asiakkaiden pyyntöihin, ja resursseihin. Oppaan avulla vastaanottokeskuksissa voitaisiin järjestää kaikille pakollinen koulutus heti asiakkaiden saavuttua vastaanottokeskukseen.

Vastaanottokeskusten toimintatapoja tulisi yhtenäistää, ja tuoda läpinäkyvämmiksi. Työntekijöiden kouluttautumiseen, ja yhteisen syrjimättömän toimintatavan omaksumiseen olisi annettava tarpeeksi aikaa ja resursseja. Erityisesti uusien työntekijöiden kohdalla tulisi panostaa koulutukseen tiedon ja yhteisen toimintatavan lisäämiseen. Jatkossa suosittelimme, että vastaanottokeskuksiin rekrytoidisiin ainoastaan sosiaalialan ammattilaisia, ja näin saataisiin minimoitua alalle kouluttamattomien työntekijöiden aiheuttamat mahdolliset epäkohdat.

Opinnäytetyömme jatkotutkimusaiheena voisi olla työntekijöiden, ja asiakkaiden epäsovivat suhteet, koska nämä selkeästi vaarantavat yhdenvertaisuuden toteutumisen vastaanottokeskuksissa. Mielenkiintoista olisi tutkia missä määrin näitä epäsoivia suhteita on ilmennyt, ja näiden suhteiden vaikutusta yhdenvertaisuuden toteutumiseen vastaanottokeskuksissa.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2001). *Laadullinen tutkimus*. Gummerus.
- Arene, ry. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry.
<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Arrocha, W. (12.4.2019). *Combating xenophobia and hate through Combating xenophobia and hate through compassionate migration: the present struggle of irregular migrants escaping fear and extreme poverty*.
<https://doi.org/10.1007/s10611-019-09833-w>
- Casati, N. (31.7.2017). *How cities shape refugee centres: 'deservingness' and 'good aid'in a Sicilian town*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2017.1354689>
compassionate migration: the present struggle
- DTL. (22.9.2016). *Diakoniatyöntekijän ammattieettiset ohjeet*. Diakoniatyöntekijöiden liitto Ry. https://www.dtl.fi/media/dtl_eettisetohjeet_2016.pdf
- Equality and Human Rights commission. (2018). *Understanding equality*.
<https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/understanding-equality>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2003). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Gothóni, R., Helosvuori, R., Kuusimäki, K., & Puuska, K. (2012). *Kantakaa tois-tenne kuormia*. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja.
- Haasio, A., & Mattila, M. (2021). *Suvaitsematon Suomi. Suvaitsemattomuuden historia*. Avain.
- Hammaren, S., Hietaniemi, M., Kainulainen, S., & Kalanti, M. (2022). *Diakoniabarometri 2022. Muuttuva ja muuttava diakonia*. Suomen ev. -

- lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 138. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Diakoniabarometri_2022_NETTI_22_08_24.pdf
- Heikkilä, M., & Mustaniemi-Laakso, M. (2019). Turvapaikanhakijoiden haavoittuvuuden huomioiminen Suomen ulkomaalaisoikeudessa ja -käytännöissä. (s. 67- 88). Teoksessa Lyytinen, E (toim.), *Turvapaikanhaku ja pakolaisuus Suomessa*. Siirtolaisuusinstituutti. <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2019/12/t-02-isbn-978-952-7167-60-1-turvapaikanhaku-ja-pakolaisuus-suomessa.pdf>
- Helsingin Sanomat. (4.12.2015). *Poliisi vahvasti Rauman palon tuhopoltoksi – vastaanottokeskuksiin tehty yli kymmenen iskua pitkin syksyä*. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002870797.html>
- Henttonen, E. (2008). *Usein kysytyt kysymykset laadullisesta tutkimuksesta*. <https://docplayer.fi/934538-Usein-kysytyt-ja-kysymykset-laadullisesta-tutkimuksesta.html>
- Juhila, K. (2006). *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Vastapaino.
- Kiiskinen, T. (2017). Rasismin käsite suomalaisessa tietokirjallisuudessa (s. 215–232). Teoksessa J, Sinokki (toim.), *Rasismi ja filosofia*. Eetos.
- Kirkon tutkimus ja koulutus. (13.11.2022). *Seurakuntien apu turvapaikanhakijoille*. [2023 Tableau software]. <https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Seurakuntienaputurvapaikanhakijoille/Story1>
- KJ. 1055/1991. Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v.1993. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Koppa. (23.4.2015). *Menetelmäpolku*. Jyväskylän yliopisto. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku>
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Kyllönen, K. (2016). (toim.). *Etnisten vähemmistöryhmien välinen rasismi Suomessa*. Books on demand.
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. 30.12.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

- L 39/1889. Rikoslaki. 19.12.1889/L39. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L32>
- L 194/2015. Laki ulkomaalaislain muuttamisesta. 6.3.2015/194. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150194>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 22.9.2000/812. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812#L2P4>
- L609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- L746/2011. Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta 17.6.2011/L746. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110746?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vastaanotosta>
- Launis, V. (2017). Rasismi syrjintänä (s. 257–270). Teoksessa J, Sinokki (Toim.), *Rasismi ja filosofia*. Eetos.
- Maahanmuuttovirasto. (2022b). *Sanasto*. Saatavilla 29.11.2022 https://migri.fi/sanasto#T_fi
- Maahanmuuttovirasto. (2022c). *Turvapaikka Suomesta*. Saatavilla 29.11.2022 <https://migri.fi/majoittuminen-vastaanottokeskukseen>
- Maahanmuuttovirasto. (2023). *Toiminnassa olevat aikuisille ja perheille tarkoitettut vastaanottokeskukset 17.1.2023*. <https://migri.fi/documents/5202425/58477354/2022-06-27.pdf/fdee6a02-8f40-a69a-2341-cbd3a7baa4eb/2022-06-27.pdf?t=1674461242382>
- Maahanmuuttovirasto. (24.10.2022a). *Maahanmuuttovirasto perustaa uusia vastaanottokeskuksia 24.10*. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/maahanmuuttovirasto-perustaa-uusia-vastaanottokeskuksia-2410?publisherId=69817837&releasId=69955152>
- Maahanmuuttovirasto. (i.a.). *Toiminnassa olevat aikuisille ja perheille tarkoitettut vastaanottokeskukset 24.10.2022*. [Pdf]. <https://migri.fi/documents/5202425/58477354/2022-06-27.pdf/fdee6a02-8f40-a69a-2341-cbd3a7baa4eb/2022-06-27.pdf?t=1667479013270>

- Nenonen, T., Kivelä, J., Ervasti, E., Joronen, M., & Villa, S. (2021). *Perusoikeusbarometri. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita* 2021:17. Oikeusministeriö, Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163261/OM_2020_17_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nivala, E. (2020). *Maahanmuuttajaopiskelijoiden sosiaalipedagoginen ohjaus vapaassa sivistystyössä*. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2020, vol 21. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/101287-Artikkelin%20teksti-179417-1-10-20201229.pdf
- Nykänen, T., Koikkalainen, S., Seppälä, T., Mikkonen, E., & Rainio, M. (2019). Poikkeusajan tilat: vastaanottokeskukset pohjoisessa Suomessa. (s. 161–177). Teoksessa Lyytinen, T. (toim.), *Turvapaikanhaku ja pakolaisuus suomessa*. Siirtolaisinstituutti. Turku. *of irregular migrants escaping fear and extreme poverty*. <https://doi.org/10.1007/s10611-019-09833-w>
- Oikeusministeriö. (19.01.2017). *Turvallisuuden kokemukset vastaanottokeskuksissa: Työntekijöiden näkemyksiä vastaanottokeskusten turvallisuudesta toukokuussa 2016 toteutetussa turvallisuuskyselyssä*. [pdf.] https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79173/OMSO_01_2017_Turvallisuus_VOKssa_62s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oikeusministeriö. (2023). Yhdenvertaisuus. <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>
- Oikeusministeriö. (28.10.2021). *Yhdenvertainen Suomi. Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi*. Oikeusministeriön julkaisu 2021/34. [Pdf]. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163577/OM_2021_34_ML.pdf
- Oulun kaupunki. (i.a.). *Tietoa Oulusta*. Saatavilla 25.11.2022 <https://www.ouka.fi/oulu/oulu-tietoa/tietoa-oulusta>
- Ovet auki. (2020). *Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026*. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 89, *Kirkko ja toiminta*. file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Ovet%20auki%20-

%20Suomen%20ev.-lut.%20kirkon%20strategia%20PDF%20saa-
vutettava.pdf

Puuronen, V. (2009). *Rasistinen Suomi*. Gaudeamus.

Raamattu. (i.a.-a). Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama Uuden ja Vanhan testamentin suomennos sekä 2007 hyväksytyt Vanhan testamentin apokryfikirjat. <https://raamattu.fi/kaannokset/KR9>

Repo-Saeed, N. (2020). *Toivo on ihmisoikeus. Paperittomien auttaminen vallankäyttöön liittyvänä, eettisenä ja diakonisena kysymyksenä*. Diakonian tutkimus1, 2020. <https://journal.fi/dt/article/view/87988/54149?acceptCookies=1>

Ryynänen, S. (2018). Yes, but is it racism? *Communicative Space – Political Space: Proceedings of the 11th Central and Eastern European Communication and Media Conference CEECOM 2018*. University of Szeged.

Ryynänen, S. (2020). *Puhumme nyt rasismista?* Media ja viestintä, 43 (4), S. 326–344. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/73369/Ryynanen_Media_ja_viestinta_2020-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y Saatavilla 25.11.2022

Sarajärvi, A, Tuomijärvi, J. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Siirtolaisuus - Migration. (12.1.2013). Turvapaikanhakija saa vastaanottokeskuksesta tukea ja turvallisuuden tunnetta. <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/89982/49204>

Sinokki, J. (2017). Johdanto. (s. 11–36). Teoksessa Sinokki, J. (Toim.), *Rasismi ja filosofia*. Eetos.

Sisäministeriö. (2017). *Mikä on Suomen kyky vastaanottaa*. [pdf.] https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80810/vo%20kyky%20julkaisu_netto_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sisäministeriö. (2022). Ajankohtaista. Ukrainan kriisi. Usein kysytyt kysymykset. <https://intermin.fi/ukraina/usein-kysytyt-kysymykset>

Sisäministeriö. (2023). *Katsaus ukrainalaisista Suomessa: Ukrainalaiset ovat tulevaisuudessakin merkittävä maahanmuuttajaryhmä*. Sisäministeriö,

- tiedote*. <https://intermin.fi/-/ukrainalaiset-ovat-tulevaisuudessakin-merkittava-maahanmuuttajaryhma>
- Sleijpen, M., Mooren, T., Kleber, R.J., & Boeije, H.R. (2017). *Lives on Hold: A qualitative study of young refugees' resilience strategies*. *Childhood*, 24 (3) <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0907568217690031>
- Snow, N., Murray, D., & Callina, K. (2018). The History of Philosophical and Psychological Perspectives on Hope: Toward Defining Hope for the Science of Positive Human Development. Teoksessa Gallagher, Matthew W. & Lopez, Shane J. (toim.), *The Oxford Handbook of Hope*. (s. 9–26). Oxford: Oxford University Press.
- Sotkasiira, T. (2018). Tietävä, tulkitseva ja taisteleva asiantuntijuus turvapaikanhakijoiden sekä ammattilaisten välisissä kohtaamisissa. *Janus* vol 26 (4). 292–308. <https://journal.fi/janus/article/view/76443/38335?acceptCookies=1>
- STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. (31.1.2022). *Maahanmuutto. Turvapaikanhakijat- ja pakolaiset*. <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>
- Suomisanakirja. (i.a.). *Suvaitsematon*. Saatavilla 30.11.2022 <https://www.suomisanakirja.fi/suvaitsematon>
- Swim, J.K., & Oyserman, D. (2001). *Stigma: an insiders view*. *Pennsylvania state university*. *Journal of social issues*, vol57, no1, 2001, pp1-14. https://dornsife.usc.edu/assets/sites/782/docs/oyserman_swim_stigma_an_insiders_view.pdf
- TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2021). *Ihmistieteiden eettisen ennakkoarvioinnin ohje*. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakkoarvioinnin-ohje>
- THL. (2018). *Sosiaali- ja terveydenhoitopalvelujen yhdenvertaisuuden käsitteet*. Versio 1.0. https://thl.fi/documents/890257/905529/Sosiaali-+ja+terveyspalvelujen+yhdenvertaisuuden+k%C3%A4sitteet/aa8ade63-9046-479b-898e-900608099396_turvapaikanhakijoita?Sis%C3%A4ministeri%C3%B6n+julkaisu+25/2017.+%5BPdf%5D. [Pdf]. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80810/vo%20kyky%20julkaisu_netto_FINAL.pdf

- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tietoarkisto. Tammi.
- UNCHR. (i.a.). *History of UNHCR*. Saatavilla 2.12.2022
<https://www.unhcr.org/history-of-unhcr.html>
- Unesco. (1996). *Records of the General Conference, 28th session, Paris, 25 October to 16 November 1995, v. 1: Resolutions*. [Programme and meeting document]. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000101803.page=75>
- Vlasenko, L. (2023). Vuosi ukrainan sodasta, ukrainalaisyhteisön menetettyjä ja saavutettuja unelmia Oulussa. Mun Oulu. Verkkomedia.
<https://www.munoulu.fi/artikkeli/-/id/vuosi-ukrainan-sodasta-ukrainalaisyhteison-menetettyja-ja-saavutettuja-unelmia-oulussa>
- Vuori, J. (i.a.). *Laadullinen sisällönanalyysi*. Saatavilla 26.1.2023. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (Saatavilla 27.1.23). Syrjintä ja yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuuden edistäminen. <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>

LIITE 1. Haastattelurunko

Vastaanottokeskusten entisille asiakkaille esitettävät kysymykset:

1 Minkälaisena yhdenvertaisuus näyttäytyi sinulle vastaanottokeskuksessa?

Was there equality in the reception center?/ How did the equality show to you in reception center?

1.1 Millaisia esteitä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi oli?
What kind of problems/difficulties were there with the equality?

1.2 Mitkä toimet edistivät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista?
What kind of things made equality better?

2 Esiintyikö syrjintää tai rasismia vastaanottokeskuksessa?

Was there any racism or discrimination in reception centers?

2.1 Jos esiintyi, niin minkälaisena se näyttäytyi sinulle?
If it happened, how did it show to you?

2.2 Kuvailenko, miten se ilmeni sinulle?
Can you explain how it show to you?

2.3 Esiintyikö etnisen ryhmäsi sisällä rasismia tai syrjintää?
Was there any racism or discrimination between your own ethnic group?

2.4 Esiintyikö eri kansallisuuksien välistä rasismia tai syrjintää?
Was there any discrimination or racism between different nationalities?

2.5 Esiintyikö työntekijöiden asiakkaisiin kohdistamaa rasismia tai syrjintää?
Was there any racism or discrimination made by employers/workers against the refugees?

2.6 Esiintyikö turvapaikanhakijoiden kohdistamaa rasismia taisyrjintää työntekijöihin kohdistettuna?
Was there any racism or discrimination made by refugees against the employers/workers?

2.6 Jos esiintyi, niin minkälaisena se sinulle näyttäytyi?
If it happened, how did it show to you?

3 Millä tavoilla tai keinoilla yhdenvertaisuutta tuettiin vastaanottokeskuksessa?
What kind of ways there were to support equality in the reception centers?
How was the equality supported/secured/protected at the refugee centers?

Vastaanottokeskusten ammattihenkilöille esitettävät kysymykset:

1 Minkälaisena yhdenvertaisuus näyttäytyy sinulle vastaanottokeskuksessa?

1.1 Millaisia esteitä yhdenvertaisuuden toteutumiselle on?

1.2 Mitkä toimet edistävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista?

2 Esiintyykö vastaanottokeskuksessa syrjintää tai rasismia?

2.1 Jos esiintyy, niin minkälaisena se näyttäytyy sinulle?

2.2 Kuvailenko, miten se ilmenee?

2.3 Esiintyykö etnisten ryhmien välistä rasismia tai syrjintää?

2.4 Esiintyykö eri kansallisuuksien välistä rasismia tai syrjintää?

2.5 Esiintyykö työntekijöiden asiakkaisiin kohdistamaa rasismia tai syrjintää?

2.6 Esiintyykö turvapaikanhakijoiden kohdistamaa rasismia tai syrjintää työntekijöitä kohtaan?

2.7 Jos esiintyy, niin minkälaisena se sinulle näyttäytyy?

3 Millä tavoilla tai keinoilla yhdenvertaisuutta tuetaan vastaanottokeskuksessa?