

Reetta Kohonen & Maiju Kontio

# MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN VANHEMPIEN KANSSA TEHTÄVÄ YH- TEISTYÖ PÄIVÄKODISSA

Löytyisikö toimivia käytänteitä benchmarkingin  
avulla?

Opinnäytetyö  
Sosionomi

2019



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Maiju Kontio Reetta Kohonen	Sosionomi (AMK)	Toukokuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b>  Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö päiväkodissa Löytyisikö toimivia käytänteitä benchmarkingin avulla?		78 sivua 7 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>  Eteläsavolainen päiväkot		
<b>Ohjaaja</b>  Mauno Saksio		
<b>Tiivistelmä</b>  Opinnäytetyön tilaajana toimi eteläsavolainen päiväkot, jonka työntekijät tuntevat maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön haastavaksi. Koska opinnäytetyössä tutkittiin yhteistyön laatua työntekijöiden näkökulmasta, on opinnäytetyö kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda toimivia käytänteitä vanhemman ja työntekijän väliseen yhteistyöhön ja tämän avulla edistää yhdenvertaisuutta päiväkodin asiakkaina olevien perheiden välillä. Tutkimusmenetelmänä toimi benchmarking, jota on yritetty kääntää suomen kielessä esimerkiksi esikuvavertailuksi ja vertailukehittämiseksi. Benchmarkingin ajatuksena on löytää uusia näkökulmia ja toimintatapoja esikuvana toimivalta yritykseltä, ja ottaa ne oman yrityksen käyttöön. Käyttöönotto jää tässä opinnäytetyössä kuitenkin työntekijöiden vastuulle.  Tilaajapäiväkodin tilannetta maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä lähdettiin selvittämään haastatteleamalla ja havainnoimalla päiväkodin työntekijöitä. Tilaajapäiväkodin työntekijät pitivät maahanmuuttajataustaisten perheiden aloittamisen päiväkodissa monella eri tavalla haasteellisena. Haasteita ilmeni myös vanhempien kanssa kommunikoinnissa sekä tulkkikeskusteluissa. Viimeisenä asiana työntekijät nostivat esille haasteet haku- ja tuloajoissa.  Näihin haasteisiin lähdettiin etsimään toimivia käytänteitä kahdesta eteläsuomalaisesta esikuvapäiväkodista haastattelun ja havainnoinnin avulla. Haasteiden lisäksi selvitettiin, mitä käytänteitä esikuvapäiväkodin työntekijät suosittelivat. Esikuvapäiväkodeista saadut vastaukset esiteltiin tilaajapäiväkodin työntekijöille ja esittelyn ohella käytiin keskustelua vastausten hyödyntämismahdollisuuksista heidän päiväkodissaan. Esitellyistä vastauksista osa oli jo tilaajapäiväkodin tiedossa, muttei käytössä, tai niiden ei ajateltu toimivan. Työntekijöiden mielestä suurin osa uusista käytänteistä ei soveltunut heidän päiväkotiinsa.  Vastauksista esille nousi kuitenkin kaksi työntekijöiden suosikkia: aloitustiedotteet ja ulkopuolisilta saatu apu. Esikuvapäiväkodeissa työntekijät antavat maahanmuuttajataustaisille perheille aloitustiedotteen, jossa kerrotaan suomalaisesta päiväkotikulttuurista. Esikuvapäiväkotien työntekijät kertoivat myös saavansa apua kaupungin palkkaamalla henkilöstöltä, esimerkiksi kieli- ja kulttuuriopettajalta. Tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä nämä helpottaisivat maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tämän lisäksi opinnäytetyö antoi uutta näkökulmaa yhteistyöhön sekä herätti työntekijöitä pohtimaan jo aiemmin käytössä olleita käytänteitä.		



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

## **Asiasanat**

Benchmarking, varhaiskasvatus, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, maahanmuuttaja

Author (authors)	Degree	Time
Maiju Kontio Reetta Kohonen	Bachelor of Social services	May 2019
<b>Thesis Title</b>		
Cooperation with parents with immigrant backgrounds in kindergarten  Could useful practices be found with benchmarking?		78 pages 7 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
A kindergarten in South Savo		
<b>Supervisor</b>		
Mauno Saksio		
<b>Abstract</b>		
<p>This study is qualitative research, commissioned by a kindergarten from South Savo, where employees thought that the cooperation was challenging with parents, who have an immigrant background. The research concentrates on the quality of the cooperation from the employees' point of view. The thesis' object was to find employees functioning practices in order to make cooperation easier with the parents who have an immigrant background and this way increase the equality between families. The research method used in the thesis was benchmarking. The idea of benchmarking is to learn new perspectives and practices from the example companies in a similar situation and for employees to use that knowledge in their work. In this thesis, the focus is on finding new perspectives and practices and also introducing them to the commissioner's employees. However, introducing these practices to everyday work was left to the kindergarten's employees.</p> <p>First, the challenges in the cooperation between parents with an immigrant background and commissioner's employees had to be discovered. This was done by interviewing employees and observing them working with parents with an immigrant background. One of the main challenges according to the employees was when families with an immigrant backgrounds started attending kindergarten. Employees described this as being challenging in many different ways. Communicating with the parents was also seen as complicated with or without a translator. Lastly, employees brought up the challenges that come from parents not being on time.</p> <p>In order to ease the challenges that the commissioner's employees felt in cooperation, example kindergartens' employees were interviewed about their work with parents with an immigrant background and observed while working. There were two example kindergartens located in the south of Finland used in this research. In addition to challenges, the employees were also asked for other useful practices the use while cooperating with parents with an immigrant background. These results were introduced to the commissioner's employees and they got to discuss if these practices were useful to their situation. Employees in the commissioner kindergarten already knew some of the practices, but they weren't used, or useful to the employees. According to the employees, most of the introduced practices weren't suitable for their kindergarten.</p>		

However, the commissioner's employees thought that there were two practices they would like to implement to their work. In the example kindergartens, employees gave the parents with immigrant background handouts that include information about Finnish kindergarten culture. The example kindergartens also get support from staff that the city has hired to help kindergarten employees in their work. An example of the kind of staff that is hired is a language and culture teacher. The thesis also gave the commissioner's employees new perspectives to their work and made them think about practices they have used before.

**Keywords**

Benchmarking, early childhood education, immigrants, education cooperation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	8
2	MONIKULTTUURISUUS .....	9
3	KOTOUTUMINEN .....	10
4	KOMMUNIKOINTI .....	13
5	VARHAISKASVATUS .....	13
5.1	Maahanmuuttajataustaisen vanhemman tukeminen varhaiskasvatuksessa .....	14
5.2	Monikulttuurisuus ja kotoutuminen varhaiskasvatuksessa .....	16
6	TUTKIMUSTEHTÄVÄN KUVAUS .....	17
7	TOTEUTUS.....	19
7.1	Benchmarking .....	19
7.2	Haastattelu .....	25
7.3	Havainnointi.....	27
8	KÄYNTI TILAAJAPÄIVÄKODISSA .....	30
8.1	Haastattelu .....	31
8.2	Havainnot .....	35
8.3	Vastauksista muodostetut haastattelukysymykset .....	36
9	KÄYNTI ESIKUVAPÄIVÄKODEISSA .....	37
9.1	Maahanmuuttajataustaisten perheiden aloitus päiväkodissa .....	38
9.2	Perheiden kanssa kommunikointi .....	44
9.3	Yhteistyö tulkkien kanssa .....	47
9.4	Haasteet haku- ja tuloajoissa.....	49
9.5	Toimivat käytänteet esikuvapäiväkodeissa .....	51
10	TOINEN KÄYNTI TILAAJAPÄIVÄKODISSA.....	54
11	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	60
12	POHDINTA.....	68
12.1	Opinnäytetyön prosessi .....	68
12.2	Luotettavuus.....	71

12.3 Jatkokehitysideat.....	73
LÄHTEET .....	75
LIITTEET	

Liite 1. PowerPoint esikuvapäiväkoodista saaduista vastauksista

## 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatustalain (13.7.2018/540) tavoitteena on toimia yhdessä lapsen ja tämän huoltajan kanssa lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea huoltajaa kasvatustyössään. Koska vanhemman ja työntekijän yhteistyö on merkittävä osa varhaiskasvatusta, on työntekijän pystyttävä toimimaan vanhemman kanssa erilaisista haasteista huolimatta. Varhaiskasvatustalain tavoitteena on myös yhdenvertaisuuden edistäminen sekä yhdenvertaisten mahdollisuuksien antaminen kaikille lapsille. (Varhaiskasvatustalaki 1. § 3. mom.) Pyrimme opinnäytetyömme avulla edistämään maahanmuuttajataustaisten perheiden yhdenvertaisuutta päiväkodissa, tuomalla työntekijöille uusia käytäntöehdotuksia yhteistyöhön. Ajattelemme, että uudet käytänteet helpottavat maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä, jonka seurauksena myös yhteistyön erot perheiden välillä pienenisivät.

Opinnäytetyön tilaajana toimi eteläsavolainen päiväkodi, jonka asiakkaista noin 15% on maahanmuuttajataustaisia. Päiväkodin työntekijöiden mielestä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on tuntunut haasteelliselta ja he kaipasivat uusia käytänteitä yhteistyöhön, joita lähdimme etsimään benchmarkingin avulla. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmää eli benchmarkingia on yritetty kääntää suomenkielessä muun muassa esikuva-vertailuksi ja vertailukehittämiseksi (ks. myös YSA 2016). Tarkoituksenamme oli siis selvittää, kuinka toisissa päiväkodeissa yhteistyö maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa toimii ja esitellä esille nousseet toimivat käytänteet tilaajapäiväkodin työntekijöille. Keräsimme tietoa toimintatavoista ja käytänteistä havainnoimalla ja haastatteleamalla päiväkodin työntekijöitä syksyllä 2018 ja keväällä 2019. Tilaajapäiväkodin työntekijät saivat benchmarkingin avulla uutta näkökulmaa sekä uusia keinoja tehdä yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Tavoitteena olikin, että yhteistyö tuntuisi työntekijöistä helpommalta ja perheiden osallisuus yhteistyössä toteutuisi paremmin.

Suomeen saapuvien maahanmuuttajien määrä alkoi kasvaa huomattavasti 2000-luvulle tultaessa, jolloin ulkomaalaistaustaisten määrä Suomessa oli 98 977 henkilöä (Tilastokeskus s.a.). Viimeisimpien vuosien aikana Suomeen on



muuttanut noin 30 000 henkeä vuosittain ja vuonna 2017 ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä oli jo 385 00, joka on noin 7% koko Suomen väestöstä (Väestöliitto 2018; Tilastokeskus s.a.). Aiheen ajankohtaisuus on näkynyt myös tilaajapäiväkodissa, jossa monikulttuurisuus on lisääntynyt viime vuosien aikana. Maahanmuuttajataustaiset perheet eivät ole päiväkodin työntekijöille uusi asiakasryhmä, sillä heitä on ollut asiakkaana jo useampia vuosia. Työntekijät ovat kuitenkin vuosien varrella vaihtuneet, joten johtajan mielestä tällainen uutta näkökulmaa tuova opinnäytetyö olisi heille tarpeellinen. Ajatellaan, että opinnäytetyötämme voi hyödyntää kuka tahansa, joka kaipaa uusia käytänteitä tai inspiraatiota maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Eniten tutkimuksestamme hyötyvät kuitenkin päiväkotien työntekijät, jotka työskentelevät maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa.

Keskeisimmät käsitteet opinnäytetyössämme ovat varhaiskasvatus, monikulttuurisuus sekä kommunikointi. Koska opinnäytetyömme tilaaja on päiväkotia, valitsimme ensimmäiseksi pääkäsitteeksi varhaiskasvatuksen. Varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on tehdä yhteistyötä vanhemman kanssa sekä tukea häntä kasvatustyössään. Tästä syystä opinnäytetyössä on hyvä määritellä myös maahanmuuttajataustaisen vanhemman tukeminen varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyön ideana onkin etsiä hyviä käytänteitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön varhaiskasvatuksessa.

Valitsimme monikulttuurisuuden ja kotoutumisen määriteltäviksi käsitteiksi, sillä ne ovat keskeisiä aiheita maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden elämässä sekä heidän kanssaan työskennellessä. Tilaajapäiväkodin työntekijöiltä puuttuu yhteinen kieli suurimman osan maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa, mikä tekee yhteistyöstä haastavampaa. Jotta yhteistyö ilman yhteistä kieltä olisi sujuvampaa, tarvitaan erilaisia kommunikointitapoja. Tästä johtuen päätimme avata myös teoriassa, mitä kommunikointi sisältää.

## **2 MONIKULTTUURISUUS**

Kulttuuri on käsitteenä monimerkityksinen ja hieman epämääräinen. Siitä on olemassa lukemattomia erilaisia määritelmiä ja ilmaistutapoja. Korhonen ja

Puukari (2013, 34) tulkitsevat kulttuurin sisältävän arvoja, uskomuksia, tottumuksia, tapoja, tarinoita, sääntöjä sekä viestinnän muotoja, jotka yhdistävät ihmisiä ja yhteisöä. Rädyn (2002, 42) mukaan kulttuurilla tarkoitetaan tietyn yhteisön sisällä omaksuttua elämäntapaa sekä maailman hahmottamisen ja asioiden mielekkääksi kokemisen tapaa. Kulttuuri voidaan määritellä siis ihmisen tavaksi elää, toimia ja uskoa.

Myös monikulttuurisuus on käsitteenä moninainen. Ihalaisen ja Kettusen (2012, 89) mukaan monikulttuurisuus tarkoittaa eri kulttuurien keskinäistä vuorovaikutusta. Alitolppa-Niitamo ym. (2013, 7) tulkitsevat monikulttuurisuuden tarkoittavan yksinkertaisimmillaan väestön kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta. Monikulttuurisuudella voidaan kuvata myös yhteiskunnan tai yhteisön tilannetta, tai määritellä käsitteen sisälle kuuluvia ilmiöitä. Sillä viitataan aina jollain tavalla ryhmien välisiin suhteisiin, joten käsitettä määriteltäessä kuuluisi puhua valta- ja vähemmistöryhmien välisistä suhteista sekä myös vähemmistöryhmien keskinäisistä suhteista. (Paavola & Talib 2010, 26.)

Monikulttuurisuuden rinnalla kuullaan usein puhuttavan myös interkulttuurisesta kompetenssistä. Interkulttuurisuus on kulttuurien välistä vuorovaikutusta, jossa korostuu ajatus herkkyydestä, tietoisuudesta, vuorovaikutustaidoista sekä halusta toimia erilaisissa kulttuurien kohtaamisen tilanteissa. Kompetenssi taas sisältää osaamisen, asenteet ja muut ammatilliset taidot, jotka voidaan ajatella yksilöllisenä ominaisuutena. Interkulttuurisesti pätevä ihminen kykenee katsomaan ja ymmärtämään asioita eri näkökulmista, ja olemaan samalla myös kriittinen. Hänellä on taito asettua toisen ihmisen asemaan ja tuntea myötätuntoa. (Ota koppi! 2012, 5.)

### **3 KOTOUTUMINEN**

Suomalaisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on maahanmuuttajien kotouttaminen Suomeen (Paavola & Talib 2010, 29). Kotoutumista edistävän lain (1386/2010) mukaan kotoutumisen voidaan määritellä koostuvan viranomais-toimenpiteistä, joiden ajatellaan edistävän maahanmuuttajan hyvinvointia, terveyttä, koulutusta ja työllistymistä. Maahanmuuttajille on tarjottava kotoutumista edistäviä ja tukevia toimenpiteitä ja palveluita, joita ovat esimerkiksi suomen kielen opetus sekä uuden kotimaan yhteiskunnasta ja työllistymisestä

kertominen. Lain tavoitteena on tukea ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja aktiivista osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tavoitteena on myös saavuttaa tasavertainen asema kantaväestön kanssa sekä tasavertaisuus yhteiskunnallisen aseman, oikeuksien ja velvollisuuksien osalta. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1. – 3. § 3. mom.)

Suomeen saapuneella maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, jos hän on työtön työnhakija tai jos hän saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulotuesta annetun lain mukaista toimeentulotukea. Kotoutumissuunnitelma voidaan laatia myös silloin, kun maahanmuuttajan arvioidaan alkukartoituksen perusteella tarvitsevan suunnitelmaa kotoutumisen edistämiseksi. Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma tulee laatia viimeistään kolmen vuoden kulluttua oleskeluluvan tai oleskelukortin myöntämisestä, tai oleskeluoikeuden rekisteröimisestä. Suunnitelman laatii kunta ja työ- ja elinkeinotoimisto yhdessä maahanmuuttajan kanssa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2. § 13. mom.)

Kotoutumissuunnitelma on yksilöllinen suunnitelma, joka sisältää ne toimenpiteet ja palvelut, joiden on tarkoitus tukea maahanmuuttajan mahdollisuuksia hankkia riittävä suomen tai ruotsin kielen taito sekä muita yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoa ja taitoja. Suunnitelman tarkoituksena on edistää maahanmuuttajan mahdollisuuksia osallistua yhdenvertaisena jäsenenä yhteiskunnan toimintaan. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2. § 11. mom.)

Kotouttamissuunnitelmassa sovitaan joko suomen tai ruotsin kielen opiskelun aloittamisesta tai jatkamisesta, kotoutumiskoulutuksesta sekä muista toimenpiteistä, jotka edistävät kotoutumista. Suunnitelmaan kirjataan myös työnhakuun liittyvät asiat, tavoitteet sekä työnhakua tukevat, että työllistämistä edistävät palvelut. (Kotouttaminen.fi. s.a.) Kotoutumissuunnitelmaan voidaan sopia myös maahanmuuttajan oman äidinkielen opetusta, yhteiskuntaan perehdyttävää opetusta, luku- ja kirjoitustaidon opetusta sekä perusopetusta täydentävästä opetuksesta, kotoutumiskoulutuksesta tai muista kotouttamista yksilöllisesti edistävästä toimenpiteistä. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2. § 11. mom.) Suunnitelman sisältöön vaikuttaa maahanmuuttajan ikä, terveydentila, aiempi koulutus, työkokemus sekä muut henkilökohtaiset tekijät. Kun pyritään yksilölliseen suunnitelmaan, tulee henkilön henkilökohtaiset toiveet ja edellytykset ottaa huomioon. (Kotouttaminen.fi. s.a.)

Ensimmäinen kotouttamissuunnitelma laaditaan enintään vuoden ajaksi, mutta jatkossa suunnitelman kesto määräytyy maahanmuuttajan henkilökohtaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden perusteella. Suunnitelmaan oikeuttava enimmäisaika on kolme vuotta ensimmäisen kotoutumissuunnitelman allekirjoittamisesta. Kyseistä aikaa voidaan kuitenkin pidentää jopa kahdella vuodella, jos henkilö tarvitsee kotoutuakseen erityisiä toimenpiteitä tai jos kotoutussuunnitelmaa ei ole tilapäisesti voitu toteuttaa ajallaan esimerkiksi vamman tai sairauden vuoksi. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2. § 12. mom.) Jos maahanmuuttaja päättää kieltäytyä suunnitelman laatimisesta, sen tarkastamisesta tai osallistumasta sovittuihin toimenpiteisiin ilman asianmukaista syytä, hänen oikeutta työttömyysetuuteen voidaan rajoittaa tai toimeentulotukea alentaa (Laki kotoutumisen edistämisestä 2. § 17. mom.).

Kotoutuminen on prosessi, jossa ihminen tutustuu hänelle uusiin asioihin ja toimintatapoihin. Samalla hän jättää taakseen vanhan, tutun ja turvallisen. Maahanmuuttajan hyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti se, kuinka hyvin hän löytää tasapainon kahden kulttuurin, vanhan ja uuden välillä. Uudessa ympäristössä maahanmuuttaja huomaa eroavaisuudet omaan kulttuuriinsa alkuun aivan arkisissa asioissa. Ruokailuajat ja ruokavalio saattavat poiketa vanhoista tottumuksista. Myös ruoan hankinta ja sen maksutavat voivat olla erilaisia, kuin kotimaassa. Kaikki nämä uudet arkiset asiat, oudot ja erilaiset toimintamallit ja käytänteet kuormittavat maahanmuuttajaa. Myös vuorovaikutustilanteet voivat aiheuttaa stressiä, sillä yhteistä äidinkieltä ei ole. Kehollisen viestinnän sekä käsimerkkien tulkinta saattaa myös vaihdella eri kulttuurien ja maiden välillä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 63–64.) Vaikka maahanmuuttaja näkee ja oppii paljon uusia asioita, on oman kulttuurin ja äidinkielen säilyttäminen myös tärkeä osa kotoutumista (Kivijärvi 2011, 248).

Kotoutumisvaiheessa olevat vanhemmat saattavat pohtia, kuinka yhdistää oman lähtömaan ja uuden kotimaan arvot ja tavat lapsen kasvatuksessa. Valtaväestön erilaiset tavat hoitaa lasta ja olla lapsen kanssa saattavat aiheuttaa hämmennystä maahanmuuttajavanhemmissa sekä heidän kanssaan työskentelevissä hoito- ja kasvatustalouden ammattilaisissa. Lasten hoito- ja kasvatustavat saattavat vaihdella niinkin paljon, että vanhat tutut tavat ovat uudessa maassa hyvinkin outoja ja erilaisia. Vanhemmat ovat saattaneet tottua myös

siihen, että lapsia hoitaa perheen lisäksi myös lähisuku ja yhteisö. Sosiaalisen verkoston muuttumien voi vaikuttaa merkittävästi vanhemmuuteen ja perheiden hyvinvointiin. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 85–86.)

#### **4 KOMMUNIKOINTI**

Toisten ymmärtäminen vaatii enemmän kuin yhteisen kielen, sillä osapuolet ymmärtävät ja tulkitsevat asioita eri tavoin. Yksilön on helpompi vastaanottaa viesti, mitä olettaakin kuulevansa tai näkevänsä. Viestin tulkintaan vaikuttaa monet asiat, kuten miten asia on esitetty. Sanaton oheisviestintä onkin suurin osa viestintää. Oheisviestintä, kuten puheen rytmi, tauot tai erilaiset käsimerkit, vaihtelevat kuitenkin kulttuureittain. (Räty 2002, 66.)

Viestintä on ihmisten välistä vuorovaikutusta ja toimintaa, jossa välitetään toisille tietoja, ajatuksia, tunteita ja asenteita. Viestinnässä vaikuttavat aina ympäröivän kulttuurin normit, arvot ja mallit, joiden mukaan valitaan sopivimmat viestintä- ja toimintatavat. (Niemi ym. 2006, 15.) Kommunikoinnissa ihmiset eivät tuo esiin kaikkia taustaolettamuksiaan, sillä toisella oletetaan olevan samanlainen kuva maailmasta kuin itsellään. Ihmiset pystyvät ymmärtämään toisiaan paremmin, mitä samankaltaisemmat kokemukset heillä on, sillä tällöin ihmiset määrittelevät käsitteitä samalla tavoin. (Räty 2002, 66.)

Viestintään kuuluu tärkeänä osana myös ympäristön antama palaute, jonka mukaan viestintä etenee ja muuttuu. Viestiessämme me rakennamme ja muokkaamme sekä omaa persoonaamme että oman elämän ja ympäristön sosiaalista todellisuutta ja annamme asioille merkityksiä. Samalla viestintä säätelee omaa ja toisten käyttäytymistä. (Niemi ym. 2006, 15.)

#### **5 VARHAISKASVATUS**

Varhaiskasvatuslaissa varhaiskasvatus määritellään lapselle suunnatuksi kokonaisuudeksi, jossa on suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Siinä painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus voidaan järjestää esimerkiksi päiväkodissa tai perhepäiväkodissa. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540 1.§ 1–2. mom.)

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Sen yhtenä tehtävänä on huoltajan kanssa yhteistyötä tekemällä edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatuksella pyritään myös edistämään lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä samalla ehkäistä syrjäytymistä. Siellä opituilla tiedoilla ja taidoilla halutaan vahvistaa lasten osallisuutta ja aktiivisuutta yhteiskunnassa. Näiden lisäksi varhaiskasvatuksella tuetaan huoltajia kasvatustyössä ja mahdollistetaan heidän töissä tai koulussa käynti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 2018, 14.)

Kunta on velvollinen järjestämään varhaiskasvatusta, mutta lapsen huoltaja voi päättää lapsen osallistumisesta. Yleisin varhaiskasvatuksen toimintamuoto on päiväkodeissa toteuttava varhaiskasvatus. Toiminta on ryhmämuotoista, jota voidaan muodostaa monin eri tavoin, kuten iän, sisaruussuhteiden tai tuen tarpeen perusteella. Ryhmien tulee olla pedagogisesti tarkoituksenmukaisia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 2018, 14–18.)

Jokaiselle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Siihen kirjataan kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin tavoitteet sekä tukemisen ja toimenpiteiden toteuttamismuodot. Näiden lisäksi suunnitelmaan kirjataan myös lapsen tarvitseman tuen tarpeet, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttamien. Päiväkodeissa varhaiskasvatuksen opettaja laatii suunnitelman yhdessä lapsen ja lapsen huoltajan sekä lapsen opetuksesta, kasvatuksesta ja hoidosta vastaavien henkilöiden kanssa. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540 5. § 23. mom.)

### **5.1 Maahanmuuttajataustaisen vanhemman tukeminen varhaiskasvatuksessa**

Varhaiskasvatuslain (2018/540) mukaan varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on yhteistyö lapsen sekä huoltajan kanssa lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin parhaaksi. Yhteistyön tulisi myös tukea lapsen huoltajaa kasvatustyössään. Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 -määräyksessä (2018, 34) painotetaan varhaiskasvatuksessa huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä. Sen tavoitteeksi kerrotaan huoltajien ja henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen

ja oppimisen edistämiseen. Kasvatusyhteistyötä pystytään tukemaan rakentamalla luottamusta sekä tasa-arvoisella vuorovaikutuksella ja keskinäisellä kunnioituksella.

Päiväkodin henkilöstön tulisi keskustella huoltajien kanssa kasvatustyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista. Yhteistyön tulisi olla vuorovaikutteista, mikä edellyttää työntekijöiltä aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Perheiden moninaisuus, lapsien yksilöllisyys sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset tulisi myös ottaa huomioon. Jotta päästäisiin molemminpuoliseen ymmärrykseen, tulee tarvittaessa käyttää tulkkia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 2018, 34.)

Vanhemman osallisuus rakentuu siis vanhemman ja varhaiskasvatuksen henkilöstön väliselle vuorovaikutukselle. Henkilöstön tulisi kannustaa vanhempia yhteistyöhön luomalla edellytykset yhdessä toimimiselle. Vanhempien osallisuus näkyy päivittäin lapsen tuonti- ja hakutilanteissa. Tällaista osallisuutta pystytään vahvistamaan antamalla vanhemman omaehtoiselle ja oma-aloitteiselle tekemiselle ja puhumiselle tilaa. Tuonti- ja hakutilanteista tulisi näin merkityksellisiä kohtaamisia, jolloin lapsen varhaiskasvatuksen jatkuvuus ja pysyvyyskin on todennäköisempää. (Kaskela & Kekkonen 2006, 26–27.)

Kun päiväkotiin tulee asiakkaita eri kulttuureista, on työntekijöiden otettava huomioon perheen kieli- ja kulttuuritausta. Tällöin korostuukin työntekijöiden suhde- ja kohtaamistaidot, kulttuurisensitiivisyys ja kulttuurien tuntemus, eli kulttuuripätevyys. Kulttuuripätevyys voidaan jakaa tieto-, tunne- ja käytösosaan. Tieto-osaan kuuluu työntekijän tietämys toisesta kulttuurista, esimerkiksi uskonnosta, ruuasta ja tavoista. Kun taas tunneosassa työntekijä osaa ja haluaa suhtautua myönteisesti erilaisuuteen, ratkaista ristiriitoja sekä ymmärtää asiakkaita. Käytös-osaan kuuluu asiakkaiden arvostava kohtelu ja halu olla loukkaamatta. (Salo-Lee 2003, Kivijärven 2011, 249 mukaan.)

Lapsella on oikeus kasvaa kahteen kulttuuriin sekä kieleen. Työntekijöiden vastuulle jää yhteistyössä vanhempien kanssa pohtia, kuinka lapsen äidinkieltä ja kulttuuria pystytään tukemaan. Sen lisäksi, että työntekijöiden on otettava huomioon lapsen äidinkieli ja kulttuuri toiminnassaan, heillä on myös tie-

dottamisvelvoite. Tiedottamisvelvoitteella tarkoitetaan, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten on kerrottava vanhemmille oman äidinkielen tärkeydestä ja merkityksestä sekä kuinka tukea sen kehitystä kotona. Perheelle jääkin ensisijainen vastuu lapsen oman äidinkielen ja kulttuurin säilyttämisestä. (Kivijärvi 2011, 253.)

Vaikka yleistietämys kulttuurista auttaa perheiden kanssa tehtävää työtä, perheet ovat yksilöllisiä ja tästä syystä kohdattava yksilöinä (Kivijärvi 2011, 249). Maahanmuuttajavanhemmat kertovatkin, kuinka tärkeää heille olisi, että päiväkodintyöntekijät muistaisivat kohdata heidät perheenä ja ottaisivat huomioon, että jokaisessa perheessä on puutteita ja vahvuuksia (Könönen 2007, 68). Työnteossa tulisikin ottaa aktiivisesti huomioon yksilö, sukupuoli, kulttuuri ja uskonto. Päiväkodin henkilöstön on otettava aikaa tutustuaan perheeseen, jotta pystyisi tukemaan lapsen kehitystä ja kasvua mahdollisimman hyvin. (Kuusisto 2009, 12–20.) Maahanmuuttajataustaisissa perheissä voi olla muitakin tuen tarpeita, kuin eri kulttuurista johtuvat kielitaidon puuttuminen tai arvoerot. Perheessä voi olla esimerkiksi vanhempien erosta tai alkoholismista johtuvaa epävakautta. (Kuusisto 2010, 48–49.)

## **5.2 Monikulttuurisuus ja kotoutuminen varhaiskasvatuksessa**

Kotoutuminen on yksi keskeisimmistä asioista monikulttuurisen lapsen elämässä, joten osallistuminen varhaiskasvatukseen on hyvin tärkeää. Päiväkodissa lapsi oppii suomen kielen, tutustuu kulttuuriin ja opettelee suomalaisia tapoja. Samalla lasta tuetaan solmimaan vertaissuhteita päiväkodissa ja sen ulkopuolella. Varhaiskasvatuksessa lapselle voidaan tehdä oma kotoutussuunnitelma, tai se voidaan sisällyttää varhaiskasvatus- tai esiopetussuunnitelmaan. Sitä tehdessä tulee ottaa huomioon vanhempien kulttuurinen tausta sekä mielipiteet kasvatuksesta. (Kivijärvi 2011, 246–249.)

Asuinmaan ja Hautalan (2017, 42–43) pro gradu -tutkielmassa käy ilmi, että suomalaiseen kulttuuriin sopeutuminen on tuottanut maahanmuuttajataustaisilla perheillä monenlaisia vaikeuksia. Päiväkodin työntekijät olivat pitäneet erityisen haastavana tilanteita, joissa suomalainen kulttuuri ja lähtömaan kulttuuri ovat hyvin erilaisia. Tällöin uuden kulttuurin sisäistäminen ja erilaiset ta-



vat toimia eri tilanteissa tuntuivat vaikealta. Osa työntekijöistä piti myös haasteellisena tilannetta, jossa maahanmuuttajataustaiset vanhemmat toimivat vahvasti oman syntyperäisen kulttuurinsa mukaan. Tällöin työntekijän on vaikea löytää tasapaino kahden kulttuurin välillä, sillä maahanmuuttajaperheiden lapset omaksuvat suomalaisen kulttuurin vanhempia vahvemmin.

Kulttuurien välisenä haasteena koettiin myös suomalaisten avoin suhtautuminen seksuaalisuuteen sekä kasvatuserot. Hyvin konservatiivisesta maasta saapuneet vanhemmat saattavat järkyttyä suomalaisesta avoimuudesta seksuaalisuuden suhteen. Kulttuurilliset kasvatuserot ja ennakkoluulot taas ovat useasti olleet maahanmuuttajaperheiden lastensuojelutapausten taustalla. Yleisenä haasteena tutkimuksessa pidettiin suomalaisen vanhemmuuden sääntöjen opettelua. (Asuinmaa & Hautala 2017, 43.)

Saastamoisen ja Sovan (2014, 29–31) tutkimuksessa taas käy ilmi, että monikulttuurisuuteen liittyvät ruokavalioasiat ovat olleet helppo järjestää, samoin kuin uskontoon liittyvät asiat. Myös kaverisuhteet ovat syntyneet luonnollisesti monikulttuuristen lasten ja suomalaisten lasten välille. Työntekijät kuitenkin ajattelivat, ettei heillä ollut tarpeeksi tuntemusta lasten kulttuurista, jotta he pystyisivät tukemaan sitä riittävästi.

Asuinmaan ja Hautalan (2017, 44–45) tutkimuksessa ilmenee päiväkodin työntekijöiden huoli tilanteista, joissa kotoutumisaika päättyy liian aikaisin ja perheet jäävät ilman tukea. Jos vanhempia ei ohjata tarpeeksi vertaistuen piiriin kotoutumisen aikana, on vaarana yksinäisyys ja puutteellinen tukiverkosto. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataustainen lapsi oli pääosin kotoutumista edistävänä tekijänä. Vaarana on kuitenkin tilanne, jossa lapsi kotoutuu vanhempiaan nopeammin. Tällöin lapsi saattaa ajautua asemaan, jossa hän toimii vanhempiensa asioiden hoitajana.

## **6 TUTKIMUSTEHTÄVÄN KUVAUS**

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuoda tilaajapäiväkodin työntekijöille toimivia käytänteitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön ja tämän avulla edistää yhdenvertaisuutta päiväkodin asiakkaina ole-

vien perheiden välillä. Tutkimuksemme eteni Lecklinin (2006, 163) benchmarking-prosessin mukaisesti. Lähdimmekin muodostamaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä benchmarking-prosessin mukaisesti.

Ensimmäisenä pääkysymyksemme oli; millaisia haasteita tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä heillä on maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa työskenneltäessä? Tämän kysymyksen avulla selvitimme maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön tilannetta sekä sitä, mihin työntekijät kaipaisivat parannusta. Lähtökohtana ei kuitenkaan ollut ajatus, että tilaajapäiväkodin sen hetkiset käytänteet olisivat olleet huonoja, vaan tarkoituksenamme oli, että uusien käytänteiden avulla työntekijät pystyisivät lähteä kehittämään vanhoja käytänteitä entistä toimivammiksi. Tämän vuoksi selvitimme myös käytänteitä, joita työntekijät kuvailivat toimiviksi.

Opinnäytetyömme toiseksi pääkysymykseksi valitsimme; miten nämä haasteet on ratkaistu esikuvapäiväkodeissa? Opinnäytetyössämme esikuvapäiväkodeilla tarkoitamme päiväkoteja, joista lähdimme etsimään uusia toimivia käytänteitä tilaajapäiväkodissa esille tulleeisiin haasteisiin. Haastatteleamalla ja havainnoimalla saimme tietää, kuinka esikuvapäiväkotien työntekijät toimivat tilanteissa, joita tilaajapäiväkodin työntekijät pitivät haasteellisina. Sen lisäksi, että pyrimme löytämään toimivia käytänteitä tilaajapäiväkodista esille nousseisiin haasteisiin, halusimme selvittää myös muita esikuvapäiväkotien työntekijöiden suosittamia käytänteitä. Kolmas pääkysymyksemme olikin; Mitä hyviä käytänteitä esikuvapäiväkodeissa työntekijöiden mielestä on? Tämän kysymyksen myötä esikuvapäiväkodin työntekijät saivat vapaasti kertoa käytänteistä, joita he pitivät hyvinä ja toimivina.

Lopuksi halusimme selvittää, olivatko esikuvapäiväkodeista saamamme vastaukset hyödyllisiä tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä. Viimeisenä kysymyksenämme oli siis; Pystyykö esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia hyödyntämään tilaajapäiväkodissa? Esittelimme saamamme vastaukset tilaajapäiväkodin työntekijöille ja kysyimme, voisivatko he hyödyntää niitä omassa työssään. Ajatuksenamme oli, että työntekijät saisivat uutta näkökulmaa yhteistyöhön ja lähtisivät mahdollisesti kehittämään uusia käytänteitä heidän päi-

väkodilleen sopivaksi. Opinnäytetyömme rajoittui kehittämisideoiden tuomiin, joten tehtävänäme ei ollut enää varmistaa, ottavatko työntekijät uusia käytänteitä käyttöönsä.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, sillä pyrimme etsimään käytänteitä, joiden avulla työntekijät pystyvät parantamaan yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää merkityskokonaisuuksia, jotka ilmenevät muun muassa ajatuksina, toimintana ja päämäärinä. Tavoitteena on löytää ja ymmärtää ihmisten kuvaukset heidän kokemastaan todellisuudesta, joka sisältää heille tärkeitä ja merkityksellisiä asioita. Opinnäytetyön lähtökohtana oli ymmärtää työntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa toimii. (Ks. myös Vilkka 2015, 118.)

## **7 TOTEUTUS**

Tässä luvussa kerromme ensin benchmarkingista, eli opinnäytetyömme tutkimusmenetelmästä ja siitä, kuinka opinnäytetyömme eteni benchmarking-prosessin mukaisesti. Tämän jälkeen esittelemme tiedonkeruumenetelmämme, haastattelun ja havainnoinnin. Valitsimme nämä toisiaan täydentävät menetelmät, jotta saisimme mahdollisimman monipuolisen ja totuudenmukaisen kuvan maahanmuuttajataustaisen vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Kerromme myös opinnäytetyömme analysointitavoista. Benchmarking-menelmästä johtuen analysointia tapahtui monessa eri kohtaa prosessia. Jokaisen haastattelu- ja havainnointikerran jälkeen analysoimme saatua materiaalia, mutta varsinaisten tulosten analysointi tapahtui vasta prosessin lopussa yhdessä tilaajapäiväkodin työntekijöiden kanssa.

### **7.1 Benchmarking**

Benchmarkingia on käsitteenä vaikea määritellä. Lecklin (2006, 163) kuvaa benchmarkingia vertailu- ja kehittämisprosessiksi. Sitä voisi myös ajatella Lecklinin mukaan huippuosaamisesta oppimisena. Karlöf ym. (2003) taas kääntävät benchmarking-käsitteen suoraan vertailujohtamiseksi. Hotanen ym. (2001, 6-7) ajattelevat benchmarkingin olevan systemaattinen tiedonkeruu-, vertailu ja oman toiminnan parannusmenetelmä, tai oppimisen menetelmä. Heidän

mukaansa benchmarking-käsitteelle ei ole toistaiseksi sopivaa käännöstä, joten sitä kutsutaan myös suomen kielessä usein benchmarkingiksi. Nimeä on kuitenkin yritetty kääntää, muun muassa esikuva-analyysiksi, esikuvavertailuksi ja vertailukehittämiseksi.

Meidän opinnäytetyössämme benchmarking on kuitenkin tutkimusmenetelmä. Valitsimme sen tutkimusmenetelmäksemme, koska mielestämme se vaikutti mielenkiintoiselta, emmekä löytäneet yhtäkään sosiaalialan tutkimusta, jossa sitä olisi käytetty. Halusimme myös nähdä, toimiiko benchmarking tutkimusmenetelmänä tällaisessa opinnäytetyössä.

Benchmarking on vuorovaikutteisen oppimisen menetelmä, jossa opitaan hyviltä esikuvilta ja, jonka tavoitteena on parantaa omaa toimintaa. Menetelmän tarkoituksena on kerätä tietoa sekä vertailla, arvioida ja löytää parhaita käytänteitä, jotta pystyttäisiin parantamaan omaa toimintaa. (Hotanen ym. 2001, 6–7.) Benchmarking voidaan ymmärtää jäljittelyprosessiksi, jota se ei suinkaan ole. Ideana onkin hakea inspiraatiota muualta samankaltaisista tilanteista, jolloin mieleen voi juolahtaa parannusmahdollisuuksia, joita ei muuten olisi syntynyt. Benchmarking onkin tekijän omaa luovuutta kohentava inspiraation lähde. (Karlöf ym. 2003, 38–39.)

Lecklinin (2006, 163) mukaan benchmarking on prosessi, joka sisältää viisi eri vaihetta:

1. tunnistaa asiat, joita halutaan benchmarkingin avulla parantaa
2. etsiä ja valita benchmarking-kumppani
3. tarvittavien tietojen kerääminen benchmarking-kumppanilta
4. tietojen analysointi
5. tulosten hyödyntäminen käytännössä

Opinnäytetyömme eteni Lecklinin (2006, 163) benchmarking-prosessin mukaisesti. Haastattelun ja havainnoinnin avulla saimme kokonaiskuvan siitä, kuinka yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa sujuu tilapäiskodissa. Haastattelun avulla työntekijät pystyivät kertomaan, kuinka yhteistyö heidän mielestään toimii, kun taas havainnoidessamme näimme yh-

teistyön vanhemman ja työntekijän välillä käytännössä. Tällä tavalla pysyimme Lecklinin prosessin 1. vaiheen mukaan tunnistamaan haasteet, joita työntekijät halusivat lähteä parantamaan.

Kävimme ensimmäisen kerran eteläsavolaisessa tilaajapäiväkodissa marraskuussa 2018. Tällöin haastattelimme kuutta tilaajapäiväkodin työntekijää, joiden ammattinimikkeet vaihtelivat lastentarhanopettajasta avustajaan. Haastattelut kestivät noin 7–20 minuuttia per henkilö. Havainnoimme aamulla yhteensä kuutta tuontitilannetta kahdessa eri ryhmässä. Työntekijät olivat sopineet etukäteen, missä lapsiryhmissä havainnointitapahtuisivat ja valinneet ryhmät, joissa oli eniten maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaana. Ilta-päivän havainnointitapahtuivat ryhmien yhteisen ulkoilun aikana, jolloin pääsimme havainnoimaan myös yhdessä. Ehdimme havainnoida ainoastaan kolmea hakutilannetta, koska lapsia oli haettu sinä päivänä tavallista aiemmin sillä aikaa, kun olimme haastattelemassa työntekijöitä.

Seuraavaksi Lecklinin (2006, 163) benchmarking-prosessin mukaan vuorossa oli etsiä ja valita benchmarking-kumppani. Hotasen ym. (2001, 6–7) mukaan benchmarkingia on yritetty suomen kielessä kääntää esimerkiksi esikuva-analyysiksi, joten päätimme selkeyden vuoksi käyttää opinnäytetyössämme benchmarking-kumppanin sijasta käsitettä; esikuvapäiväkoti. Uskoimme, että olisi todennäköisempää löytää hyviä käytänteitä tilaajapäiväkodin haasteisiin, jos esikuvapäiväkoteja olisi useampia. Lähdimme etsimään sopivia esikuvapäiväkoteja Etelä-Suomesta, koska ajatelimme, että siellä on ollut ajallisesti pisimpään sekä eniten maahanmuuttajataustaisia perheitä. Etsimme internetistä päiväkoteja ja olimme johtajiin yhteydessä sähköpostitse.

Meidän täytyi kuitenkin miettiä, millä perusteilla valitsimme esikuvapäiväkodit, että saamme varmasti uusia käytänteitä tilaajapäiväkodille. Benchmarking-prosessin tavoitteena on, että tilaajapäiväkodin työntekijät tuntevat uudet käytänteet hyödyllisiksi ja toimiviksi myös heidän päiväkodissaan. Jotta tämä toteutuisi, tulisi uusien käytänteiden olla toimivia käytännön työssä. Esikuvapäiväkotien työntekijöiden tulisikin tuntea, että yhteistyö toimii hyvin maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Olisi myös hyvä, että perheitä olisi

ollut esikuvapäiväkodeissa jo pidemmän aikaa. Tällöin työntekijät olisivat ehtineet kokeilla ja löytää heille itselleen sopivia ja toimivia käytänteitä. Mielestämme oli myös tärkeää, että esikuvapäiväkotien kaikissa ryhmissä olisi useita maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaana, koska tällöin käytänteet olisivat jatkuvassa käytössä.

Valintakriteereiksemme muodostuivat:

- Työntekijöiden mielestä yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa toimii
- Maahanmuuttajataustaisia perheitä on ollut asiakkaana ajallisesti pitkään, eli useamman vuoden
- Ryhmässä on useita maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaana

Lähetimme yli 100 sähköpostia eri päiväkoteihin, mutta vastauksia saimme vain alle 10 kappaletta ja näistä suurin osa oli kielteisiä. Tavoitimme kuitenkin kaksi eteläsuomalaista päiväkotia, jotka täyttivät valintakriteerit ja suostuivat esikuvapäiväkodeiksemme. Ottaessamme yhteyttä esikuvapäiväkoteihin, he kertoivat yhteistyön maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa toimivan hyvin ja, että heitä on ollut asiakkaina jo useamman vuoden. Esikuvapäiväkodeissa maahanmuuttajataustaisia perheitä oli myös todella paljon: toisessa yli 80% ja toisessa noin 55%, verraten tilaajapäiväkotiin, jossa perheistä noin 15% oli maahanmuuttajataustaisia.

Tammikuussa 2019 siirryimme Lecklinin (2006, 163) benchmarking-prosessissa seuraavaan vaiheeseen, jonka ideana on kerätä tarvittavia tietoja benchmarking-kumppanilta. Vietimme kummassakin päiväkodissa yhden päivän, joiden aikana havainnoimme haku- ja tuontitilanteita sekä haastattelimme työntekijöitä saadaksemme uusia käytänteitä tilanteisiin, joita tilaajapäiväkodin työntekijät pitivät haasteellisina. Muodostimme esikuvapäiväkotien haastattelukysymykset tilaajapäiväkodin työntekijöiden kertomien haasteiden perusteella.

Vierailimme esikuvapäiväkodeissa tammikuussa 2019. Esikuvapäiväkodit ja tilaajapäiväkoti ovat kaikki kunnallisia päiväkoteja, ryhmämääriltään samankokoisia sekä meidän mielestämme muutenkin vertailukelpoisia. Ensimmäisessä esikuvapäiväkodissa haastattelimme kolmea työntekijää, joiden haastattelut kestivät noin 25–30 minuuttia. Tämän vierailun aikana havainnoimme aamulla ja iltapäivällä tuonti- ja hakutilanteita kahdessa eri ryhmässä sekä kaikkien ryhmien yhteisen ulkoilun aikana. Myös tässä päiväkodissa henkilökunta oli etukäteen sopinut havainnoitavat ryhmät.

Toisessa esikuvapäiväkodissa haastattelimme neljää työntekijää, joiden haastatteluiden pituudet vaihtelivat 14–21 minuuttiin. Aamupäivällä pääsimme havainnoimaan tuontitilanteita neljässä eri ryhmässä. Päiväkodin henkilökunta kehotti meitä havainnoimaan kaikissa ryhmissä, jotta saisimme toiminnasta mahdollisimman laajan kuvan. Maahanmuuttajataustaisia perheitä saapui pidemmällä aikavälillä, kuin muissa päiväkodeissa, jonka vuoksi ehdimme havainnoida useamassa ryhmässä. Iltapäivällä havainnoimme hakutilanteita ryhmien lisäksi myös yhteisen ulkoilun aikana, samoin kuin edellisessäkin esikuvapäiväkodissa. Kummassakin päiväkodissa maahanmuuttajataustaisia perheitä oli paljon, joten havainnoiteja kertyi yli 10 kappaletta per havainnointikerta.

Esikuvapäiväkotien työntekijöiden haastatteluvastausten dokumentoinnin jälkeen, oli vuorossa Lecklinin (2006, 163) benchmarking-prosessin 4. vaihe, eli tietojen analysointi. Tässä vaiheessa tilaajapäiväkodin toimintaa verrataan esikuvapäiväkotien toimintaan ja mietitään, kuinka sieltä saatua tietoa voitaisiin hyödyntää ja näin parantaa yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Tämän vaiheen pohjatietona toimi ymmärrys sen hetkisestä tilanteesta, sillä omaa tekemistä ei pysty parantamaan, ellei ensin ymmärrä ja tiedosta, miten asiat sillä hetkellä tehdään. (Ks. Myös Karlöf ym. 2003, 152 ja 177.) Tästä johtuen päätimme ottaa tilaajapäiväkodin työntekijät mukaan analysointiin ja kysyä heiltä, mitä vastauksia he pitivät hyödyllisinä ja sopivina juuri heidän päiväkotiansa. Analysointiin osallistui aluksi viisi tilaajapäiväkodin työntekijää, mutta ryhmähaastattelun loppupuolella vielä yksi työntekijä saapui

paikalle. Kaikki työntekijät olivat samoja, joita olimme haastatelleet jo ensimmäisellä kerralla, kun kävimme tilaajapäiväkodilla haastattelemassa ja havainnoimassa. Työntekijöiden näkemys yhteistyön tilanteesta on paljon laajempi ja todenmukaisempi, sillä meidän tietomme perustuvat vain yhden päivän aikana tehtyihin haastatteluihin ja havainnointiin.

Muodostimme esikuvapäiväkodeista saaduista vastauksista PowerPoint-esityksen (liite 1), jonka lähetimme tilaajapäiväkodille etukäteen tulostettavaksi. Ajatuksenamme oli, että tulostetun esityksen avulla työntekijöiden on helppompaa seurata esitystä ja tarvittaessa palata vastauksiin kommentoidessaan aihetta. Kävimme tulokset aihe kerrallaan läpi ja kysyimme työntekijöiden mielipiteitä ja kommentteja aiheiden välissä. Esityksemme ei sisältänyt lainkaan teoriaa, sillä benchmarkingin mukaan meidän tuli vain esitellä ja kysyä tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielipiteitä saamistamme vastauksista. Kuten edellisissäkin haastatteluissa äänitimme työntekijöiden kanssa käydyn keskustelun tuloksista, jotta pystyimme raportoimaan heidän näkemyksiään mahdollisimman täsmällisesti.

Lecklinin (2006,163) benchmarking-prosessin ideana ei ole vain vertailla toimintaa ja saada kehitysideoita, vaan tuoda nämä ideat myös käytäntöön. Meidän opinnäytetyössämme tämä jäi kuitenkin tilaajapäiväkodin työntekijöiden vastuulle. Siksi olikin tärkeää, että työntekijät pääsivät tutustumaan kehitysideoihin ja miettimään, kuinka tuoda ne käytäntöön. Karlöfin ym. (2003, 122) mukaan esitetyillä muutoksilla on vaikutusta vasta silloin, kun asianomaiset ovat sitoutuneet niihin. Yksi benchmarkingin tavoitteista on myös lisätä työntekijöiden osaamista, mutta sitä ei voida saavuttaa, jos työntekijät eivät osallistu benchmarkingiin itse. Ihmiset ovat halukkaampia hyväksymään muutoksen, jos he ovat osallisena siinä ja saavat tilaisuuden ensin ymmärtää nykytilanetta. Jos tällaista osallistumisen mahdollisuutta ei anneta, on todennäköistä, että muutoksia pidetään vaistomaisesti uhkaavina. On myös todennäköisempää, että työntekijät hyväksyvät muutokset paremmin, kun heille kerrotaan esimerkkejä siitä, miten asiat muualla tehdään. Samalla myös työntekijät saavat osallistua kertomalla esimerkkejä, kuinka toisivat käytännöt omaan työhönsä. (Karlöf ym. 2003, 122–124.)



## 7.2 Haastattelu

Tutkimuksessamme haastattelimme sekä tilaajapäiväkodin että esikuvapäiväkotien työntekijöitä. Pyysimme päiväkotien johtajia kertomaan työntekijöille etukäteen, milloin saavumme haastattelemaan ja havainnoimaan heitä. Tämän lisäksi kävimme aamulla esittäytymässä kaikissa ryhmissä, joissa havainnoimme ja samalla pyysimme työntekijöitä tulemaan haastatteluun heille sopivalla hetkellä. Ajatuksenamme oli, että mahdollisimman monet maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa työskentelevät työntekijät tulisivat päivän aikana vapaasti luoksemme haastateltavaksi silloin, kun heillä on sopiva tilanne. Tällä tavoin häiritsimme heidän arkensa rutiineja mahdollisimman vähän.

Käytimme avointa haastattelua kaikissa haastatteluissamme. Avoin haastattelu perustuu vuorovaikutukseen, jossa haastateltava voi puhua aiheesta vapaasti haluamistaan näkökulmista. Haastattelija pyrkii selvittämään vapaan keskustelun tavoin haastateltavan tunteita, ajatuksia, mielipiteitä ja käsityksiä. Vastausten perusteella haastattelija voi syventää käsiteltävää aihetta ja rakentaa jatkumoa tarkentavien kysymysten avulla (Hirsjärvi 2007, 204; Vilkkä 2015, 126–127).

Tilaajapäiväkodin ensimmäisellä haastattelukerralla yhdistimme avoimeen haastatteluun myös teemahaastattelun piirteitä. Teemahaastattelussa poimitaan keskeiset teemat, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä, vaan tavoitteena on, että vastaaja pystyy käsittelemään asiat luontevassa järjestyksessä itselleen ja antamaan kaikkiin teemoihin oman kuvauksensa. (Vilkkä 2015, 124.) Olimme miettineet valmiiksi neljä laajaa kysymystä, joihin työntekijät saivat lähteä vastaamaan vapaasti itselleen luonnollisessa järjestyksessä. Kysyimme tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, jotta pystyimme esimerkiksi syventämään aihetta.

Muodostimme esikuvapäiväkotien työntekijöiden haastattelukysymykset tilaajapäiväkodista esille nousseiden haasteiden pohjalta. Kysyimme esikuvapäiväkotien työntekijöiltä yhden kysymyksen kerrallaan, jonka jälkeen he saivat

kertoa mielipiteistään ja ajatuksistaan vapaasti. Kun taas esitellessämme esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia tilaajapäiväkodin työntekijöille, etenimme PowerPoint-esityksemme mukaisesti ja työntekijät saivat diojen välissä keskustella aiheesta vapaasti.

Hirsjärven (2007, 205) mukaan sekä ryhmä- että yksilöhaastattelut voivat olla vapautuneita ja luontevia tilanteita, minkä vuoksi tutkijan on itse mietittävä kumpi haastattelumuoto takaisi paremmat tulokset. Käydessämme tilaajapäiväkodilla ensimmäistä kertaa, päätimme valita haastattelumuodoksi yksilöhaastattelun. Työhön liittyvien haasteiden kertominen olisi saattanut tuntua hieman vaikealta, jos tilanteessa olisi ollut muita työntekijöitä. Yksilöhaastattelussa pääsimme kuulemaan paremmin jokaisen työntekijän omat mielipiteet haasteista, sillä kenenkään ei tarvinnut miettiä, mitä toiset työntekijät ajattelevat. Tällöin myös hiljaisemmat persoonat saisivat mielipiteensä sanottua. Yksilöhaastattelun valintaan vaikutti myös valitsemamme avoin haastattelu. Jutellessamme yhden työntekijän kanssa kerrallaan, meidän on helpompi keksiä tarkentavia kysymyksiä. Mielestämme yksilöhaastattelu sopi paremmin myös esikuvapäiväkodeilla tehtyihin haastatteluihin, sillä tällöin työntekijät saavat rauhassa miettiä omia vastauksiaan ja saisimme mahdollisesti monipuolisemmin vastauksia.

Valitsimme kuitenkin ryhmähaastattelun haastattelumuodoksi, kun kävimme tilaajapäiväkodilla esittelemässä esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia. Ajatuksenamme oli, että työntekijät pääsivät yhdessä pohtimaan, toimivatko vastaukset ja/tai pystyykö niitä hyödyntämään heidän päiväkodissaan. Annoimme työntekijöille aluksi mahdollisuuden lähteä pohtimaan vastauksia vapaasti, mutta jouduimme hieman avustamaan keskustelun syntymistä johdattelevilla kysymyksillä. Äänitimme jokaisen haastattelun työntekijöiden luvalla, jotta analyysi onnistuisi mahdollisimman hyvin ja työntekijöiden vastausten idea pysyisi samana.

Jokaisen haastattelukäynnin jälkeen analysoimme saamamme vastaukset ja raportoimme niistä opinnäytetyöhömmme. Tuomi ja Sarajärvi (2002, 93–94) kuvailevat haastattelun analyysiä nelivaiheiseksi prosessiksi, joka alkaa aineiston tutkimisella. Tämän jälkeen aineisto litteroidaan. Litterointi tarkoittaa ääni-

tai kuvataallenteiden muuttamista tekstiksi, joka on haastattelututkimuksen tutkimusaineisto. Tutkimuskysymys ja analyysitapa määrittävät, kuinka tarkasti aineisto litteroidaan. Koska tutkimme opinnäytetyössä päiväkodin työntekijöitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön asiantuntijoina, kiinnitimme huomiota vain vastauksien sisältöön. Tällöin ei tarvinnut huomioida, miten asioita kerrotaan, esimerkiksi taukojen paikkoja tai äänenpainojen muutoksia. Litteroinnin avulla pystyimme helposti palaamaan vastauksiin ja näin esimerkiksi varmistamaan, miten työntekijät olivat ilmaisseet asiat. Käytimme litteroitua aineistoa myös suoraviittauksina vastauksissa. (Ks. myös Ruusuvuori & Nikander 2017, 427–429.)

Analyysin seuraavana vaiheena on teemoittelu tai muun vastaavan aineiston järjestämismuodon käyttö. Tämä vaihe ymmärretään usein varsinaiseksi analyysiksi, mutta sen teko ei ole mahdollista ilman kahta edeltävää vaihetta. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 94–95.) Useimmiten teemoittelua tehdään aineistolähtöisesti, eli aineistosta etsitään vastauksia yhdistäviä seikkoja, joista muodostetaan keskeisiä aiheita, teemoja. Saamistamme aineistoista nousi esiin selkeitä teemoja, joiden perusteella lähdimme jaottelemaan haastatteluvastauksia. Sen jälkeen erottelimme tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat. Tässä vaiheessa pystyimme vertailemaan eri teemojen esiintymistä ja ilmene- mistä saadussa aineistossa. Aineistoa järjestettäessä teemojen mukaisesti, teemojen alle kirjataan kaikista haastatteluista niihin liittyvät vastaukset. Teimme teemojen mukaiset muistiinpanot, joita jäsentelimme yleisyyden ja samankaltaisuuden mukaan. Näiden muistiinpanojen perusteella lähdimme kirjoittamaan vastauksia opinnäytetyöhömmme. Teemoittelu on toimiva analysointitapa, kun kyseessä on käytännöllisen ongelman ratkaisu, sillä haastateltavan kertomasta on helppo nostaa esiin käytännöllisen tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. Lopuksi aiemmista vaiheista saadut tiedot kirjoitetaan yhteenvedoksi. (Ks. myös Eskola & Suoranta 2001, 174–178; Saaranen-Kauppi- nen & Puusniekka 2006b; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 94–95.)

### **7.3 Havainnointi**

Havainnointi on sopiva tiedonkeruumenetelmä muun muassa silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vähän tai siitä on vaikea saada tietoa. Havainnoinnin avulla voi saada monipuolisempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi

& Sarajärvi 2018, 93–94.) Havainnointi myös täydentää haastattelusta saatua tietoa. Haastattelemalla saadaan selville, mitä tutkittavat havaitsevat ympärillään tapahtuvan, muttei siitä, mitä todellisuudessa tapahtuu. Vasta havainnoissa saadaan tietää, toimivatko ihmiset sanojensa mukaan. (Hirsjärvi 2007, 207.) Havainnoinnin avulla tutkija saattaa huomata ristiriidan haastattelun vastausten ja toiminnan välillä. Toisaalta haastattelussa haastateltava pystyy kuitenkin selittämään toimintaansa ja näkemyksiään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 93–94.)

Käytimme opinnäytetyössämme avointa suoraa havainnointia, eli havainnointitilanteessa tutkittavat tietävät tutkijoiden läsnäolon. Suoran havainnoinnin avulla pystytään keräämään asiasisältöjä ja käyttäytymistä koskevia tietoja. Nämä voivat olla keskenään vertailtavissa sekä hyvinkin tarkkoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Havainnoidessamme pyrimme myös ei-osallistuvaan havainnointiin. Tällöin meidän tuli pysytellä tilanteessa ulkopuolisina ja olla puuttumatta tapahtumien kulkuun. Havainnoinnissa tutkijan täytyy pysyä mahdollisimman objektiivisena tutkimuskohteeseensa nähden. Tutkija ei saa sekaantua havainnoitavaan asiaan, eikä myöskään manipuloida kohdetta. Vaikka itse tutkijoina yritimme olla mahdollisimman neutraaleja, meidän läsnäolomme todennäköisesti vaikutti tutkittavien käyttäytymiseen, jolloin emme välttämättä saaneet täysin totuudenmukaista tietoa. (Ks. myös Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Pyrimme vähentämään läsnäolomme vaikutusta keskustelemalla työntekijöiden kanssa havainnoinnista ja sen tarkoituksesta. Erityisesti painotimme sitä, ettemme arvostele heidän tapaansa työskennellä, vaan yritämme muodostaa itsellemme kuvan, kuinka he työskentelevät maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa.

Pyrimme siis havainnoinnin avulla saamaan lisätietoa vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä kaikissa päiväkodeissa. Havainnoimme vanhemman ja työntekijän kohtaamista lapsen haku- ja tuontitilanteissa, mutta keskityimme ainoastaan työntekijän toimintaan. Erityisesti keskityimme siihen, kuinka työntekijä kohtaa vanhemman sekä, kuinka hän ottaa kontaktia ja kommunikoi vanhemman kanssa. Esimerkiksi, kuinka työntekijä reagoi vanhemman tuloon; meneekö hän vanhemman luokse, katsooko silmiin tai aloittaako keskustelun.

Saadaksemme mahdollisimman monipuolisen näkemyksen siitä, kuinka päiväkotien työntekijät toimivat maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa, päätimme havainnoida eri ryhmissä. Haku- ja tuontitilanteet ajoittuivat kuitenkin osittain ulkoilun kanssa päällekkäin, jolloin havainnoimme parina.

Kirjaaminen havainnoinnin aikana olisi saattanut herättää liikaa huomiota ja mahdollisesti vaikuttanut havainnoinnin kohteen käyttäytymiseen, jolloin emme olisi saaneet realistista kuvaa työntekijän ja vanhemman yhteistyöstä. Tästä syystä päätimme, ettemme kirjaa havainnoinnin aikana, vaan kirjoitimme havaintomme jälkikäteen muistiin. Näin pystyimme keskittymään täysin vanhemman ja työntekijän kohtaamiseen. Kun kirjasimme havainnointejamme, pohdimme yhdessä omia näkemyksiämme tilanteista ja pyrimme kirjaamaan ne mahdollisimman objektiivisesti.

Hirsjärven (2007, 207) teorian mukaan haastattelu ja havainnointi täydentävät toisiaan, sillä havainnoinnin avulla nähdään, vastaavatko haastatteluvastaukset todellista käytäntöä. Näin saadaan todenmukainen kuva tutkimuksen kohteesta. Koska haastattelun ja havainnoinnin ajatellaan täydentävän toisiaan, ajattelimme kirjoittaa näillä menetelmillä saadut vastaukset yhteen, jolloin lukijalle muodostuisi yhtenäisempi kuva tuloksista. Tilaajapäiväkodista ensimmäisellä käynnillä saadut vastaukset ja havainnot poikkesivat kuitenkin sen verran toisistaan, että päätimme erottaa havainnot omaksi alaluvukseen. Esikuvapäiväkotien vastaukset kirjoitimme alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, eli raportoimme havainnot haastatteluvastauksien kanssa yhteen.

Analysoinnissa keskityimme pääosin haastatteluvastauksien analysointiin, sillä benchmarkingin painotuksena on työntekijöiden näkemys, kuinka yhteistyötä tehdään ja kuinka se sujuu. Havainnoinnin avulla pystyimme kuitenkin itse näkemään yhteistyön toimivuuden käytännössä sekä huomata asioita, joita työntekijät itse eivät ehkä huomaa. Havainnoinnin jälkeen vuorossa oli dokumentointi, jossa kirjoitimme havaintojamme työntekijöiden tekemisestä ja olemuksesta. (Ks. myös Vilkkä 2006, 81–82.)

Dokumentoitua materiaalia kutsutaan tutkimusaineistoksi, jota lähdetään analysoimaan vastauksien löytämiseksi. Tutkimusaineistoa pitää ensiksi kuitenkin tiivistää helpommin käsiteltävään muotoon. Meidän ei tarvinnut juurikaan

tehdä tiivistystä, sillä havainnointi tilanteet olivat lyhyitä ja yksittäiset työntekijät toimivat pääsääntöisesti samalla tavalla kaikkien maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Saamamme materiaali oli siis jo valmiiksi tiiviissä ja helposti käsiteltävässä muodossa. Tämän jälkeen erottelimme havainnot yksittäisiksi raakahavainnoiksi, joista lähdimme etsimään yhdistäviä piirteitä. Yhdistäviä piirteitä etsimme esimerkiksi työntekijöiden tavasta käyttäytyä, ottaa kontaktia tai puhua maahanmuuttajataustaisille vanhemmille. Näistä yhdistävistä piirteistä muodostui havaintojen joukkoja, joista pystyimme muodostamaan yhtenäisiä sääntöjä. (Ks. myös Vilka 2006, 81–82.)

Havaintojen joukoista tulisi löytää johtoajatuksia, joita tutkija pystyy perustelemaan aineiston avulla. Johtoajatuksen löydyttyä havaintojen joukoista muodostuu selitysvaihtoehtoja. Tämän jälkeen selitysvaihtoehtoja lähdetään vertaamaan muuhun tutkimusaineistoon eli meidän opinnäytetyössämme haastatteluvastauksiin. Vertailun myötä tulee esille uusia merkitysyhteyksiä havaintojen välille. (Ks. myös Vilka 2006, 86–87.) Lähdimme etsimään työntekijöiden käytöksestä yhtenäisiä piirteitä. Näiden piirteiden perusteella lähdimme miettimään, mitä ne kertovat työntekijöiden yhteistyöstä maahanmuuttajataustaisia vanhempien kanssa sekä millainen kuva yhteistyöstä muodostuu. Saatuaamme kuvan yhteistyöstä vertasimme sitä haastatteluvastauksista muodostuneeseen kuvaan. Näin saimme selville yhteistyön todellisen tilanteen. Vertaillessamme huomasimme myös muita asioita, joita työntekijät eivät olleet maininneet haastatteluissa, tai eivät mahdollisesti edes tiedostaneet tekevänsä.

## **8 KÄYNTI TILAAJAPÄIVÄKODISSA**

Tilaaajapäiväkodin ensimmäisellä käyntikerralla haastattelimme ja havainnoimme työntekijöitä, jotka työskentelevät maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Haastattelimme kuutta työntekijää ja havainnoimme yhteensä yhdeksää haku- ja tuontitilannetta. Raportoimme ensin työntekijöiden kertomia kokemuksia yhteistyön sujuvuudesta ja sen haasteista. Ajatuksenamme oli, että kirjoittaisimme haastatteluvastaukset ja havainnot yhteen lukuun, sillä ne tiedonkeruumenetelminä täydentävät toisiaan. Vastaukset ja havainnot kuitenkin

kin poikkesivat sen verran toisistaan, että päätimme erottaa ne omiksi alaluvuiksi. Lopuksi kerromme tilaajapäiväkodin työntekijöiden vastauksista muodostetut haastattelukysymykset esikuvapäiväkotien työntekijöille.

## 8.1 Haastattelu

Ensimmäisen käynnin tarkoituksena on siis tunnistaa asiat, joita tilaajapäiväkodin työntekijät halusivat benchmarkingin avulla parantaa. Aloitimme haastattelut kysymällä työntekijöiltä; “Kuinka yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa sujuu?”. Halusimme aloittaa neutraalilla kysymyksellä, jotta emme johdattelisi työntekijän kertomaa ja saisimme kuulla hänen näkemysensä sen hetkisestä tilanteesta. Jotta saisimme todenmukaisen kuvan maahanmuuttajataustaisien vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, kysyimme myös tilaajapäiväkodin työntekijöiltä, mitkä toimintatavat ovat olleet heidän mielestään hyviä ja toimivia. Vasta näiden kysymysten jälkeen kysyimme, millaisia haasteita maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä on ollut. Haastattelukysymyksemme ovat laajoja, joten esitimme tarkentavia kysymyksiä saadaksemme perusteluja vastauksiin.

Tilaajapäiväkodille haastattelukysymykset:

- Kuinka yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa sujuu?
- Mitkä toimintatavat ovat olleet teidän mielestänne hyviä?
- Millaisia haasteita teidän mielestänne yhteistyössä on ollut?

Haastattelun alussa lähes kaikki työntekijät kertoivat yhteistyön toimivan “tilanteeseen nähden hyvin”, sillä yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa on toiminut jotenkuten, vaikkakin se oli tuntunut työntekijöistä haastavalta. Haastattelun edetessä työntekijät alkoivat kuitenkin pääsääntöisesti kertomaan yhteistyön haasteista. Jokainen työntekijä toi ilmi yhteistyön laadun riippuvan perheestä ja heidän kielitaidostaan. Yhteistyöhön vaikuttaa perheen jäsenten persoonat sekä kommunikointikyky ja -halukkuus. Myös kulttuurierot tai mahdollinen kulttuurishokki voivat vaikuttaa yhteistyöhön.

Työntekijöiden mielestä yhteistyö oli suurimmaksi osaksi alkupalaverien varassa, koska silloin käydään tulkin avulla mahdollisimman paljon asioita läpi ja pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa perheistä. Palaveriin osallistuvan työntekijän tehtävänä on kertoa saamansa tieto myös muille ryhmän työntekijöille.

Jotta emme kuulisi vain maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön haasteista, vaan saisimme totuudenmukaisemman kuvan yhteistyön sen hetkisestä tilanteesta, kysyimme; "Millaiset toimintatavat ovat toimineet maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä?". Työntekijät ajattelivat erilaisten kuvien ja konkreettisen näyttämisen toimivan parhaiten. He olivat näyttäneet tabletilla otettuja kuvia päivän tapahtumista, piirtäneet sekä näyttäneet muita kuvia apuna kertoessaan päiväkuulusta. Kuvien avulla oli myös esimerkiksi näytetty vanhemmille, mitä vaatteita pitäisi tuoda päiväkotiin. Ryhmissä oli käytössä myös kuvitettu viikko-ohjelma. Eräs työntekijä kuitenkin mainitsi, että heiltä puuttuu laaja kuvapankki, joka olisi helposti käytettävissä. Kuvien lisäksi erilaisten tavaroiden tai muiden asioiden, esimerkiksi mustelman, konkreettinen näyttäminen oli työntekijöiden mielestä helpottanut myös vanhempien kanssa kommunikointia.

*Kuvat. Erilaiset tämmöset konkreettiset että tuuaan ne kurahousut näyttille jos niissä on rikki jotai ja ei niiku turhaa yritä puhumalla puhua sellasia asioita joita ei ehkä sillee ymmärrä. Semmone konkreettisuus ja selkeys oikeestaan. Ei tarkoita että tartteis niiku rautalangasta aina vääntää mut ottaa apuvälineitä siihe mukaan.*

Työntekijät kertoivat pyrkivänsä selkeyttämään omaa puhettaan käyttämällä selkokieltä sekä yhdistämällä siihen eleet ja ilmeet. He pyrkivät siis käyttämään lyhyitä lauseita ja yksinkertaisia sanoja sekä rytmittämään lauseet helpommin ymmärrettäviksi. Tarvittaessa myös toistetaan tai kerrataan jo käytyjä asioita. Työntekijät kertoivat, että kun vanhempi ei ole ymmärtänyt puhumalla kerrottua, he ovat näyttelleet päivän tapahtumia tai kääntäneet haluamansa tiedon Google Kääntäjällä.



Tulkkeja hyödynnettiin päiväkodissa vain kaikkein tärkeimmissä asioissa, eli silloin, kun työntekijöiden mielestä jokin asia on erittäin tärkeä saada vanhempien tietoisuuteen, eikä sitä pystytä muuten kertomaan. Joskus päiväkodissa on vanhemman aloitteesta hyödynnetty toisia vanhempia tai sisaruksia, jotka osaavat suomen kieltä paremmin. Tätä on pyritty kuitenkin välttämään eettisyyden takia. Moni työntekijöistä kuitenkin kertoi kirjoittavansa joskus asioita viestivihkoon tai lapulle, jonka vanhemmat saavat mukaansa ja pystyvät kääntämään esimerkiksi jollain tutullaan. Vanhemmat pystyvät kääntymään viestien kääntämisessä myös maahanmuuttotoimiston puoleen. Päiväkodin työntekijät tekivät muutenkin jonkin verran yhteistyötä maahanmuuttotoimiston kanssa. Sieltä on esimerkiksi varmistettu lapsen hakuajoja tai vapaapäiviä.

Haastatteluvastauksia läpi käydessämme huomasimme kuitenkin, että työntekijöiden mielestä kaikissa toimivissa käytännöissä on myös haasteita. Tästä johtuen työntekijät kuvailivat samoja käytänteitä sekä haasteellisiksi, että toimiviksi. Työntekijät kertoivatkin, ettei heille ole muodostunut yhteisiä käytänteitä tai toimintatapoja, vaan jokainen tilanne jää työntekijän selvitettäväksi.

Haasteet, joista kaikki työntekijät mainitsivat, olivat kulttuurierot ja kieli. Vanhempien kulttuurin ymmärtämistä pidettiin haasteellisena, sillä vaikka työntekijöillä olisikin perustietoa kulttuurista eri perheiden tapa toteuttaa kulttuuriaan voi olla hyvinkin erilainen. Työntekijöiden mielestä myös vanhempien saattaa olla vaikea ymmärtää Suomen päiväkotikulttuuria, mikä vaikeuttaa myös yhteistyötä. Esimerkiksi arjessa tämä näkyi mahdollisesti siinä, että vanhemmat eivät haku- ja tuontitilanteissa kerro tai kysele lapsesta. Työntekijät miettivät myös, johtuuko tällaiset kommunikointi ongelmat yhteisen kielen puuttumisesta.

Yhteisen kielen puuttumiseen liittyi muitakin haasteita, joita olivat esimerkiksi päivän tapahtumista tai tulevasta kertominen. Lapsen päivän kertominen jäi työntekijöistä myös kovin pintapuoliseksi. Kertomisessa keskityttiin usein siihen, mitä on tehty, eikä siihen, mikä on pedagogisesti tärkeää. Työntekijöistä oli myös hankala varmistaa ymmärtääkö vanhempi heidän kertomaansa.

*...jotkut saattaa nyökytellä ja nyökytellä ja sit ne ei ymmärrä puoliakaan et mitä sä oot puhunu että tavallaa sais sen varmistuksen, että oikeesti me ollaa tai et on tullu niikö ymmärretyksi...*

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä haasteelliseksi oli osoittautunut myös varhaiskasvatuksen aloittaminen. Jos vanhemmat eivät ole tottuneet suomalaiseen päiväkotikulttuuriin, siitä kertominen ja tapojen selittäminen on työntekijöistä tuntunut hankalalta. Lapsen aloittaessa päiväkodissa on vanhempien kanssa käytävä läpi paljon perusasioita, kuten minkälaisia vaatteita tai tarvikkeita tarvitaan. Esimerkiksi uuden maan ja ilmaston takia vanhemmat eivät tiedä millaisia vaatteita lapsella pitäisi olla sään vaihdellessa. Yhteisen kielen puuttuminen tekee kuitenkin asiasta haastavampaa. Tämän vuoksi työntekijät olivat yrittäneet kertoa kuvien avulla, mitä päiväkotiin tarvitaan, mutta jotkut vanhemmista olivat ottaneet kuvat liian konkreettisesti. Eräs työntekijä kertoi vanhempien ymmärtäneen, että vaatteen tuli olla aivan saman värinenkin kuin kuvassa. Työntekijät pitivät alussa haasteellisena myös luottamuksellisen ja turvallisen vuorovaikutussuhteen rakentamisen.

*...on joku uusi perhe esimerkiksi ni alappa siinä nyt olee luottavainen ja turvallinen ja nii edelleen joillekin ventovieraalle aikuisille täällä nii ei se ole helppo paikka perheille mutta se on meidän tehtävä yrittää sit saada semmone luottamuksen ilmapiiri ja semmonen et kaikki on ihan hyvin ja meille saa puhua ja saa kysyä ja saa kertoa ja me mielellää otetaan tietoa vastaan.*

Työntekijöiden mielestä myös tulkkien käyttö on osoittautunut haasteelliseksi, sillä esimerkiksi tulkkipalaverit eivät aina toteudu ennen tai heti lapsen aloitettua päiväkodissa. Moni haastattelemistamme työntekijöistä toivoi, että tulkkeja pystyttäisiin käyttämään useammin, esimerkiksi lomakkeiden täytössä. Haastatteluvastauksista kävi esille, että tulkit eivät aina ole helposti saatavilla tai he eivät puhu oikeaa kieltä. Muutamaa työntekijää huolestutti myös se, että ymmärtääkö ja kääntääkö tulkki varmasti kaikki asiat oikein.

Työntekijät olivat huomanneet, että Daisy-palvelun käyttö on tuottanut ongelmia maahanmuuttajataustaisissa perheissä. Daisy on työntekijöiden mukaan

kunnallisten päiväkotien käytössä oleva asiointipalvelu, johon vanhempien tulisi muun muassa kirjata lapsen tuonti- ja hakuajat. Sen avulla työntekijät pysyvät myös tiedottamaan vanhempia tulevasta ohjelmasta. Päiväkodissa ryhmien henkilökuntamitoitus sekä ruokatilaukset mietitään etukäteen sen mukaan, miten lapsia on ilmoitettu tulevan paikalle. Tästä syystä olisikin tärkeää, että vanhemmat ilmoittaisivat haku- ja tuontiajoista sekä pysyisivät niissä. Päiväkodin työntekijät kertoivat, ettei tämä kuitenkaan toteudu heidän päiväkodissaan.

Maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät pysyneet ilmoittamisissaan haku- ja tuontiajoissa tai välttämättä edes ilmoittaneet niitä etukäteen päiväkodille. Varhaiskasvatusmaksut määräytyvät automaattisesti Daisyyn kirjattujen haku- ja tuontiaikojen mukaan, ja kun maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät käytä ohjelmaa, työntekijät joutuvat kirjaamaan ajat heidän puolestaan. Työntekijät olivat myös huomanneet, että hakuajat eivät vastaa sovittuja hakuaikoja, vaan vanhemmat saattavat hakea lapsen tuntejakin myöhemmin sovittusta ajasta.

## 8.2 Havainnot

Havainnoimme työntekijöiden ja vanhempien välisen vuorovaikutuksen sisältävän pääasiassa pelkän tervehtimisen. Havaintojen perusteella näytti, että vuorovaikutus työntekijän ja vanhemman välillä oli niukempaa kuin mitä työntekijöiden haastatteluvastauksissa kävi ilmi. Normaalista poikkeavat asiat käytiin läpi vanhemman aloitteesta, mutta muuten kuulumisten vaihtamista tai keskustelua ei ollut. Työntekijöitä havainnoimalla huomasimme myös, että tuontitilanteessa vanhempien silmiin katsominen oli vähäistä. Haastatteluvastauksista poiketen osa työntekijöistä puhui maahanmuuttajataustaisille vanhemmille selkosuomen sijaan suhteellisen nopeasti sekä pitkiä lauseita käyttäen.

Mielestämme työntekijöiden käyttäytyminen ja olemus näytti siltä, että tilanne tuntui heistä haastavalta. Vanhempien tullessa työntekijät ottivat heihin niukasti kontaktia ja olivat hieman jopa vetäytyneitä tai jännittyneitä. Tällainen passiivisuus saattoi myös vaikuttaa vanhempien mahdollisuuteen tai halukkuuteen kertoa lapsen kuulumisia. Ajattelemme, että aamun tuontitilanne olisi

vanhemman vuoro kertoa lapsensa kuulumisia, mutta työntekijän tehtävänä olisi kuitenkin aloittaa keskustelu ja tällä tavalla madaltaa vanhemman kynnystä kertoa lapsen asioista. Yhteistyö vanhemman kanssa on aina loppujen lopuksi työntekijän vastuulla.

Toisin kuin aamun tuontitilanteessa, jolloin vanhemmat kertovat kuulumisia, hakutilanteessa olisi mielestämme työntekijöiden vuoro kertoa lapsen päivän kulusta. Työntekijät ottivat vanhempiin enemmän kontaktia iltapäivällä ja heidän toimintansa täsmäsi haastatteluvastauksiin paremmin aamuun verrattuna. Työntekijöiden kertoessa lapsen päivästä he käyttivät enemmän selkosuomea sekä puheen lisäksi eleitä. Yksi lapsista oli oppinut sinä päivänä uuden laululeikin ja työntekijä esitteli sen yhdessä lapsen kanssa vanhemmalle. Jotta lapsi pystyisi harjoittelemaan sitä kotona vanhemman kanssa, työntekijä kirjoitti laululeikin sanat paperille. Huomasimme myös, että eräs työntekijä käytti vanhemman aloitteesta vanhempaa sisarusta tulkkina selvittäessään isänpäivälahja-asiaa.

### **8.3 Vastauksista muodostetut haastattelukysymykset**

Muodostimme benchmarking-prosessin mukaisesti uudet haastattelukysymykset esikuvapäiväkoteihin, tilaajapäiväkodin työntekijöiden haastatteluvastausten perusteella. Tilaajapäiväkodin työntekijät nostivat esille haasteellisimpina yhteistyön aloittamisen maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa sekä kommunikoinnin yhteisen kielen puuttuessa. Näiden lisäksi suurin osa työntekijöistä mainitsi haasteelliseksi myös tulkkipalvelut ja Daisystä johtuvat haasteet haku- ja tuontiajoissa. Valitsimme nämä asiat kysymysten aiheiksi, koska jokaisen työntekijän vastaukset keskittyivät kyseisiin aihealueisiin.

Koska opinnäytetyön ideana on löytää hyviä ja toimivia käytänteitä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa työskentelyyn, kysyimme esikuvapäiväkotien työntekijöiltä suoraan, mitä muita käytänteitä he suosittelisivat. Haastattelukysymyksemme olivat suhteellisen laajoja, koska halusimme työntekijöiden kertovan vapaasti haluamistaan näkökulmista sekä ajatuksistaan ja mielenpitoistaan. Jotta saisimme varmasti vastauksia tilaajapäiväkodin työntekijöiden haasteisiin, käytimme valmiiksi mietittyjä tarkentavia alakysymyksiä.

Kysymykset eteläsuomalaisiin esikuvapäiväkoteihin:

- Miten toimitte maahanmuuttajataustaisen perheen kanssa, kun he aloittavat päiväkodissanne?
  - Miten selvitätte perusasiat perheiden kanssa (oikeanlaiset vaatteet ja tarvikkeet)?
  - Miten kerrotte päiväkodistanne ja suomalaisesta päiväkotikulttuurista?
  - Miten tutustutte perheeseen ja heidän kulttuuriinsa?
  - Miten aloitatte rakentamaan yhteistyötä/luottamussuhdetta perheen kanssa?
- Miten kommunikoitte perheiden kanssa?
  - Miten varmistatte, että vanhemmat ymmärtävät teitä?
  - Ovatko vanhemmat kiinnostuneita keskustelemaan lapsen liittyvistä asioista? Jos eivät ole, niin miten olette pyrkineet edistämään tilannetta?
- Miten yhteistyö tulkkien kanssa toimii?
  - Onko tulkkeja tarpeeksi ja ovatko he helposti saatavilla?
  - Ovatko he osaavia/ammattillisia?
- Pitävätkö vanhemmat kiinni haku- ja tuontiajoista?
  - Miten varmistatte, että niistä pidetään kiinni?
  - Miten pyritte edistämään tilannetta?
- Mitä hyviä ja toimivia käytänteitä teidän päiväkodissanne on sinun mielestäsi?

## 9 KÄYNTI ESIKUVAPÄIVÄKODEISSA

Esikuvapäiväkoti vierailujen tarkoituksena oli selvittää, kuinka eri päiväkotien työntekijät tekevät yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Tällä tavoin pyrimme löytämään uusia toimivia käytänteitä tilaajapäiväkodista esille nousseisiin haasteisiin. Esikuvapäiväkoteinamme toimi kaksi eteläsuomalaista päiväkotia, joissa kummassakin vietimme yhden päivän. Vierailujen aikana haastattelimme yhteensä seitsemää työntekijää ja havainnoimme molemmissa päiväkodeissa yli kymmentä maahanmuuttajataustaisen lasten tuonti- ja hakutilannetta.

## 9.1 Maahanmuuttajataustaisten perheiden aloitus päiväkodissa

Molempien esikuvapäiväkotien työntekijät kertoivat, että yhteistyö maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa alkaa samalla tavalla kuin kaikkien muidenkin perheiden kanssa. Huomasimme tämän myös havainnoidessamme päivittäisiä haku- ja tuontitilanteita, sillä työntekijät kohtasivat maahanmuuttajataustaiset vanhemmat samoin kuin kantasuomalaiset vanhemmat. Haastatteluissa työntekijät mainitsivat eroksi sen, että maahanmuuttajataustaisen perheen kielitaito tulee selvittää ja aloitusta mukauttaa sen mukaan.

Ihanteellisessa tilanteessa työntekijä ottaisi perheeseen yhteyttä etukäteen ja kävisi heidän luonaan tutustumiskäynnillä. Tämä ei kuitenkaan työntekijöiden mukaan aina toteutunut, sillä lapset on tuotu päiväkotiin suoraan jopa kahdeksaksi tunniksi. Työntekijät painottivatkin, että rauhallinen aloitus olisi erityisen tärkeä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Alussa lapsi voisi tulla esimerkiksi yhdessä vanhemman kanssa käymään ulkoilussa ja tämän jälkeen aloittaisi muutamalla tunnilla, joka kasvaisi pikkuhiljaa. Tämän lisäksi työntekijät ajattelivat päiväkodin rutiinomaisen arjen olevan aloituksessa hyödyksi, sillä se auttaa lapsien lisäksi myös vanhempia ymmärtämään suomalaista päiväkotikulttuuria. Rutiinin avulla vanhemmat saavat käsityksen päiväkotipäivän rakenteesta ja mitä siihen yleisesti kuuluu. Työntekijöiden mielestä on myös tärkeää, että erityisesti alussa oltaisiin joustavia perheitä kohtaan, ennen kuin he tottuvat uuteen kulttuuriin.

*Tai sit voi olla aivan luku-kirjotustaidoton ihminen, joka on tullu vaik just Syyriasta keskelt pakolaisleirii ja ylipäättään et mitä on päivähoito, monelt tänne tullaan ja vähän pitää niiku suhteuttaa, et sellaselle perheelle nyt ehkä ei oo, et "Hei teidän piti tulla yheksältä", ni se nyt ehkä ei oo se tärkein asia.*

Kun maahanmuuttajataustainen perhe aloittaa päiväkodissa, työntekijöiden mielestä tulisi panostaa aloituskeskusteluun. Siellä tulisi hyödyntää tulkin läsnäoloa ja käydä läpi asioita perheen omalla kielellä. Tulkin avulla perheelle kerrotaan muun muassa päiväkodista ja suomalaisesta päiväkotikulttuurista. Tulkkia olisi hyvä hyödyntää myös erilaisten lomakkeiden täytössä. Työntekijät

kertoivat, että perheiden vieraillessa päiväkodissa ensimmäistä kertaa heillä on saattanut olla mukana myös perheenjäsen tai ystävä tulkkina.

Aloituskeskustelussa työntekijä pystyy samalla tutustumaan perheeseen ja heidän kulttuuriinsa. Eräs esikuvapäiväkodin työntekijä kertoi, että aloituskustelun aikana työntekijä ja perhe täyttävät tulkin avulla varhaiskasvatussuunnitelmaa, jossa kysytään myös perheen kotioloista. Tämän avulla työntekijä tutustuu sekä perheeseen, että lapsen perheen omasta näkökulmasta. Esikuvapäiväkodin työntekijöiden mukaan olisikin tärkeämpää tutustua perheeseen yksilöinä sekä siihen, kuinka he toteuttavat omaa kulttuuriaan.

Kokemuksen myötä työntekijöille on muodostunut perustietoa eri kulttuureista ja uskonnoista, mutta usein eri perheet toteuttavat samaa kulttuuria eri tavoin. Tämän vuoksi onkin tärkeää jutella niin vanhemman kuin lapsenkin kanssa heidän perheestään ja tätä kautta tutustua heidän tapaansa toteuttaa kulttuuriaan. Myös lapsen käytöstä havainnoimalla työntekijät pystyvät ymmärtämään paremmin perhettä. Muutama toisen esikuvapäiväkodin työntekijöistä ajatteli kuitenkin suomalaisen kulttuurin opettamisen tärkeämmäksi tehtäväksi sen sijaan, että keskityttäisiin perheiden kulttuurien tutustumiseen. Jos jotain kuitenkin nousee esille, työntekijät keskustelevat silloin vanhempien kanssa. Esikuvapäiväkodin työntekijät eivät pitäneet tarpeellisena tutustua uusiin kulttuureihin, esimerkiksi internetin tai "tietopakettien" avulla, vaan suosivat mieluummin perheiden kanssa puhumista.

Aloituksessa työntekijät pitivät erittäin tärkeänä apua, jota he saavat ulkopuolisilta tahoilta. Erityisesti kiitosta sai kaupunginapu. Päiväkodit olivat saaneet kaupungilta esimerkiksi erilaisia tekstejä suomalaisesta kulttuurista, joita on käännetty usealle eri kielelle. Näitä työntekijät kertoivat pystyvänsä antamaan perheille luettavaksi. Kaupunki oli palkannut myös kiertävää henkilöstöä, joka auttaa päiväkodin työntekijöitä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tällaisia ovat esimerkiksi päiväkoteja kiertävät varhaiskasvatuksen erityisopettaja (VEO) ja kieli- ja kulttuuriopettaja (KIEKU). Heiltä työntekijät saavat tukea maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa

tehtävään yhteistyöhön ja erilaisia materiaaleja, kuten kuvia. KIEKU-opettajan kanssa työntekijät pystyvät keskustelemaan eri kulttuureista ja lapsen kielen kehitykseen liittyvistä asioista. Toisen päiväkodin työntekijä kertoi myös, että heillä erimielisyystilanteessa KIEKU-opettaja oli tarttunut asiaan ja järjestänyt keskustelun, johon osallistui hänen lisäksensä vanhempia, päiväkodin henkilöstä sekä kulttuuritulkki. Kaupunki oli järjestänyt myös kirjastoon tilaisuuksia, jossa eri kieliä puhuvat henkilöt lukivat lapsille kirjoja omalla äidinkielellään. Toisen esikuvapäiväkodin työntekijä mainitsi, että he ovat saaneet apua myös opiskelijoilta. Opiskelijat olivat tehneet vanhempainiltaan Pikku Nallen päivä - esitelmän, jossa valokuvien ja tekstin avulla esiteltiin, mitä lapsen päivään kuuluu päiväkodissa.

KIEKU-opettaja oli tehnyt päiväkodeille myös esimerkiksi "aloituspaketin", josta on tietoa englanniksi ja suomeksi lyhyillä lauseilla kirjoitettuna ja kuvien kanssa. Päiväkodeilla oli muitakin perheille annettavia aloitustiedotteita, joissa kerrotaan lapsen tulevasta ryhmästä ja päiväkotikulttuurista. Erilaisten aloitustiedotteiden ja "-pakettien" avulla työntekijät pyrkivät selvittämään perusasioita, kuten millaisia vaatteita tai tarvikkeita päiväkodissa tarvitaan. Tämän lisäksi joidenkin ryhmien työntekijät kertoivat lähettävänsä kuukausitiedotteita, joissa lukee, mitä lapsi milloinkin tarvitsee.

*Meillä on semmonen alotusviesti, semmonen tietynlainen kirje, mitä ollaan tehty ja nyt me ollaan tehty siitä myös kuvitettu, just tän kieli puolen takia ja siihen ihan niiku havainnollistettu, et kahdet kurahousut, niiku kuva kaksista kurahousuista ja tällä tavalla.*

Esikuvapäiväkotien työntekijät olivat kertoneet vanhemmille päiväkodista sekä suomalaisesta kulttuurista kuvien ja konkreettisen näyttämisen avulla. Näillä keinoilla pyrittiin myös selvittämään vanhemmille perusasioita, esimerkiksi mitä vaatteita tai tarvikkeita lapsi tarvitsee päiväkodissa. Vanhemmille oli annettu kuvia mukaan kotiin, jotta perheet voivat mennä niiden kanssa kauppaan ostamaan esimerkiksi sopivanlaisia vaatteita. Työntekijät olivat keränneet Pa-



punetistä sekä VEO:lta ja KIEKU-opettajalta saamista kuvista valmiin kuva-pankin muun muassa vaatteista, joita pystytään näyttämään vanhemmille. Työntekijät kertoivat, että kun useat työntekijät huomaavat tarvitsevansa apua selittämään jotain asiaa, he ovat pyytäneet KIEKU-opettajaa tekemään kommunikointia helpottavia kuvia. Päiväkodille olikin kertynyt hyvää kuvamateriaalia vanhempia varten. Huomasimme, että eteisen seinällä oli kuvia, jotka havainnollistavat, millaiset kengät ovat liian pienet, tai mitä vaatteita lapsi tarvitsee missäkin lämpöasteessa. Tämän lisäksi seinillä oli kuvitettuja viikko- ja päiväohjelmia, joita pystyy hyödyntämään myös vanhempien kanssa, kun halutaan kertoa, mitä lapsi tarvitsee päiväkotiin tai mitä ohjelmaa on tulossa. Havainnoidessamme hakutilanteita huomasimme, että yksi lastentarhaopettajista oli iltapäivän ajan viikko- ja päiväohjelmien läheisyydessä. Kun vanhempi saapui hakemaan lastaan, työntekijä pystyi luontevasti käyttämään ohjelmia kertomisen apuna.

Aloitukseen kuuluu myös yhteistyön ja hyvän luottamussuhteen rakentamisen aloittaminen perheen kanssa. Kaikki työntekijät nostivat esille tärkeimpinä asioina aloit keskustelun sekä henkilöstön asenteen ja käyttäytymisen perhettä kohtaan. Työntekijöiden mielestä hyvä ensikohtaaminen on ensimmäinen askel luottamussuhteen ja yhteistyön aloittamiselle. Ensimmäisten viikkojen aikana pidettävä aloit keskustelu on usein perheen ja työntekijän ensimmäinen virallinen kohtaaminen, jolloin työntekijä voi vaikuttaa yhteistyön aloitukseen ottamalla perheen iloisesti vastaan ja tutustumalla heihin avoimin mielin. Työntekijöiden mielestä ensitapaamisesta lähtien olisi hyvä löytää toimiva kommunikointitapa perheen kanssa, jotta yhteistyö onnistuisi myös tulkki keskusteluiden ulkopuolella. Esikuvapäiväkotien työntekijät pitivät tulkin avulla käytyjä keskusteluita erityisen tärkeinä vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kannalta, koska tällöin molemmat osapuolet pääsevät kertomaan ja kuulemaan toistensa näkemyksiä.

Haastateltavien mukaan työntekijän luonne, sensitiivisyys sekä ammatillinen osaaminen vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Työntekijöiden mielestä myös lapsen viihtyminen päiväko-

dissa on tärkeää, sillä sen ajatellaan edistävän vanhemman luottamusta työntekijöitä kohtaan. Henkilöstön tuleekin kohdata perheet avoimesti, ystävällisesti sekä empaattisesti. Tällä tavoin työntekijät viestivät hyväksyvänsä perheen sellaisenaan, jolloin perhe välttyy kokemukselta, että heitä arvosteltaisiin. Työntekijät olivat huomanneet, että katsekontakti ja kiinnostuneisuuden osoittaminen perhettä kohtaan kyselemällä ja keskustelemalla vanhempien kanssa ovat erityisesti parantaneet yhteistyön laatua. Myös päiväkodin ulkopuolisista asioista puhumista pidettiin tärkeänä. Eräs työntekijä toi haastattelussa ilmi, että rehellisyys on tärkeä osa toimivaa yhteistyötä ja suosittelikin kertomaan niin positiiviset, kuin negatiivisetkin asiat suoraan. Hänen mielestään olisi kuitenkin hyvä muistaa, ettei keskityttäisi ainoastaan negatiivisiin asioihin.

*Enkä mä koe et tähä o mitää sellast niiku kikkakolmosta, jotai yht juttuu mikä auttaa. Mun mielest iha vaa se et on kiinnostunut, juttelee, kyselee, menee niiku ennakkoluulottomasti, on kiinnostunu siitä toisten kulttuurist, ehtis jutella jotai muutaki, ku vaa sun lapses sit teki taas sitä ja kälä kälä, vaa et vois kans jutella, et mistä te olitte kotosin ja niiku jotain muutakin jutella nii nii sitte ja sit ehkä kuitenkin kans antaa vähän jotain itestä, koska miks joku haluis kertoo sulle välttämät kaiken, vaik tottakai mulla on mun oma yksityisyys, mut et voi jutella vähä rennommi jotai muutaki.*

Jotta yhteistyö toimisi, työntekijän on luettava vanhempaa ja edettävä tämän ehdoilla. Joskus syy yhteistyön haasteisiin voi olla jopa yhteensopimattomissa henkilökemioissa. Esikuvapäiväkodeissa oltiin kuitenkin huomattu, että vaikka joidenkin perheiden kanssa työskentelevä työntekijä vaihtui, niin asenne/halukkuus yhteistyötä kohtaan ei muuttunut. Moni työntekijöistä painottikin sitä, että jos vanhemmat ovat vetäytyviä, ei heitä tule silloin pakottaa yhteistyöhön. Työntekijän on tällöin kunnioitettava vanhempaa ja annettava tälle tilaa, kunhan vain pakolliset, kuten varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut tulee hoidettua.

*Toiset halua hirveesti kertoo ja niiku avautuu ja toiselle voi ollakki semmonen kelle on helpompi kertoo ja sit taas toiset ei. Seki on ehkä vähä henkilökemioistki kiinni, mut että tottakai me ollaan avoimii ja ollaan siin, mut ei mekää lähetä, sit kuitenkin mennään tavallaan vanhempien ehdoin, eihän heijän tarvii tääl meidän kaa sen enempää, ku mitä on pakko ja sit se jää tavallaa heijän... -- Tosi erilaisii keskustelui, toiset ei halua puhuu mitää, ja täs vähä oppii tietää, et joku halua vaa hakee lapsen ja sanoo niiku heippa, eikä niitä sillee niiku kiinnosta ja sitte jonku aikaa oon ehkä juossu niiden perässä selittämässä, et niiku pitää kunnioittaa jokaisen perheen niit omii.*

*No emmä tiedä siis me ollaan nyt katottu se et on sit sanottu et päivä on mennyt hyvin ja syönyt ja nukkunu et jos se heille riittää ni sit se on näin koska kuitenkin tulee olemaan tosissaan VASU-keskustelu sitten et siihen panostaa. Koska siinä käydään sit osa-alueitta lävitte ni siinähän ne sit tulee.*

Havainnoidessamme haku- ja tuontitilanteita esikuvapäiväkoodissa huomasimme, että työntekijät ottivat vaihtelevasti kontaktia vanhempiin. Vaikka esikuvapäiväkoodit olivat erilaisia ja niiden tavat kohdata vanhempi poikkesivat toisistaan, päiväkotien sisällä työntekijät toimivat kuitenkin suurin piirtein samalla tyyllillä. Havaintomme olivat pääosin haastatteluvastauksien mukaisia, eli työntekijöillä oli positiivinen asenne, he tervehtivät vanhempia iloisesti sekä ottivat hyvin kontaktia heti vanhemmat huomattessaan. Työntekijät eivät keskittyneet vain päivästä kertomiseen, vaan kyselivät ja juttelivat myös muista asioista.

Osa kohtaamisista kuitenkin poikkesi haastatteluvastauksista. Tällöin työntekijät keskittyivät pääsääntöisesti juttelemaan lapselle tai laajempi keskustelu alkoi vasta vanhemman aloitteesta. Huomasimme myös haastatteluvastauksissa esille nousseen tilan antamisen vanhemmalle käytännössä, sillä työntekijät eivät jääneet juttelemaan "ylimääräisiä" vanhemmille, jotka käyttäytyivät etäisesti. Isompien lasten ryhmissä jotkut vanhemmista antoivat lapsen tulla yksin ryhmään, jolloin työntekijä ja vanhempi eivät kohdanneet ollenkaan. Työntekijät eivät pitäneet tätä hyvänä tapana, mutta silti hyväksyivät sen ja antoivat vanhempien toimia tavallaan.

Hyvän luottamussuhteen ja yhteistyön rakentaminen on hidasta ja se vaatii sekä työntekijältä, että vanhemmalta pitkäjänteisyyttä ja vaivannäköä etenkin silloin, kun yhteistä kieltä ei ole. Toisen esikuvapäiväkodin työntekijä kertoi omasta kokemuksestaan, kuinka erään perheen äiti olisi halunnut jatkaa yhteistyötä saman työntekijän kanssa hänen nuorempien lastensa aloittaessa päiväkodissa. Työntekijän mielestä olisikin luontevaa jatkaa saman perheen kanssa jo alkanutta yhteistyötä, sen sijaan, että työntekijä vaihtuisi perheen jokaisen lapsen kohdalla, jolloin tutustuminen ja luottamussuhteen rakentaminen alkaisi taas alusta. Nuoremman lapsen aloittaessa olisikin hyvä muistella, oliko perheen ja jonkun työntekijän välille ehtinyt syntyä hyvä luottamussuhde jo silloin, kun perheen vanhempi lapsi oli päiväkodissa.

*...sitte sieltä tuli se kolmas tuli sit hoitoon yks vuos. Se tuli meille mut se tulikii toiseen ryhmään. -- Se oli äidille niiku kauheen suuri pala et hänen lapsensa laitettiin toiseen ryhmään missä mä olin. Ku mä olin hoitanut niitä kahta toista. Sen takia oon pyrkinyt sitten sanoo aina et hei katotaan vähän niitä sisaruksii ettei ihan heitellä niitä toisesta ryhmästä toiseen. Et sulla on jo se tietty suhde siihen perheeseen onhan se nyt hölmöä et mennä katkasee se ja heittää se hukkaan.*

## 9.2 Perheiden kanssa kommunikointi

Havainnoidessamme haku- ja tuontitilanteita huomasimme, että verrattuna tilaajapäiväkodin vanhempiin, esikuvapäiväkodin vanhemmista useampi osasi puhua englantia. Haastatteluissa sekä havainnoissa kävi ilmi, että esikuvapäiväkodeissa on käytössä paljon samoja kommunikoinnin keinoja, kuin tilaajapäiväkodissakin. Näitä keinoja olivat muun muassa selkosuomen käyttäminen, piirtäminen ja kirjoittaminen, kuvien ja tavaroiden näyttäminen, viittominen ja eleet, viittomat sekä tulkkikeskustelut. Työntekijät olivat antaneet vanhemmille kotiin vietäviä paperisia viestejä sekä lähettäneet sähköpostia ja tekstiviestejä, joita muut perheen jäsenet tai ystävät pystyvät heille kääntämään. Näimme myös käytännössä, kuinka työntekijät kirjoittivat viestejä vanhemmille hakutilanteessa.

Esikuvapäiväkodin työntekijät kertoivat, kuinka rutiininomaisuus auttaa vanhempia ymmärtämään päiväkodin arkea ja oppimaan esimerkiksi yksinkertaisia lauseista ja sanoja, kuten "nukkunut/ei nukkunut". Heidän mielestään yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa helpotti suuresti se, että usealta vanhemmalla oli jonkinlainen englannin tai suomen kielen taito. Joskus myös henkilökunnassa on ollut joku, joka puhuu perheen vanhempien kanssa yhteistä kieltä. Toisinaan taas on jouduttu käyttämään jopa sanakirjoja, jotta asia saadaan jotenkin kerrottua.

Esikuvapäiväkotien työntekijät olivat sitä mieltä, että tulkin avulla hyvin toteutettu aloituskeskustelu helpottaa jatkossa tapahtuvaa kommunikointia ja vanhempien ymmärtämistä. Tällöin vanhemmilla on enemmän kontekstista päiväkotikulttuurista, jolloin myös työntekijän ymmärtäminen on helpompaa. Aloituskeskustelussa olisi hyvä myös kysyä vanhemmilta, jos jokin asia on jäänyt mietityttämään heitä. Muita keinoja vanhemman ymmärtämisen varmistamiseen oli konkreettinen näyttäminen, toistaminen sekä lapsen tai muun ihmisen tulkkina käyttö.

Työntekijät kertoivat lähettävänsä myös sähköpostia tai antavansa lappuja tärkeimmistä asioista kuukausittain sekä muistuttavansa asioista vielä edellisenä päivänä joko kasvotusten tai tekstiviestillä selkosuomea käyttäen. Esimerkiksi toisen esikuvapäiväkodin työntekijät muistuttivat hakutilanteessa vanhempia tulevasta retkestä. Esikuvapäiväkotien työntekijät olivat huomanneet, että paperisten lappujen ja kyselyiden käyttö on maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa kannattavampaa. Tällöin vanhemmat voivat viedä lapun kotiin, jossa joku voi kääntää sen heille. Lapuissa kannattaa työntekijöiden mukaan käyttää myös yksinkertaisia Kyllä/Ei-kysymyksiä.

*Mä laitan heille sähköpostilla yleensä tärkeimmät joka kuukauden niiku tärkeimmät jutut ja sit jos on jotain tosi akuuttii, mikä niiku on pakko, ni sit on keksittävä kunnon keinot, et sit mä laitan niiku niitä lappui muistilappui kotiin ja mä tiään vaik isä siellä kotona ymmärtää vähän, ni mä sanon äidille, et nyt **anna** ja*

*mä vaik laitan siihen raksin kyllä vai ei, et oletteko nyt saanut sen eskarihakemuksen ja sit ne palauttaa, et aaa no ei.*

Suorin tapa varmistaa, ovatko vanhemmat ymmärtäneet heille kerrottua, oli kysyä suoraan. Havainnoinnissa huomasimme myös, että työntekijät varmistivat kysymällä, että olivatko ymmärtäneet vanhemman kertomaa oikein. Haastatteluissa työntekijöistä moni kuitenkin myönsi, ettei vanhempien ymmärtämisestä voi olla täysin varma, vaikka asiasta kysyttäisiinkin heiltä useampaan otteeseen. Vanhemmat saattavat myötäillä työntekijää, vaikka eivät todellisuudessa täysin ymmärtäisikään, mitä heille puhutaan. Tällöin työntekijän on vain yritettävä lukea vanhempaa, ja sen perusteella tulkittava, onko asia ymmärretty. Esikuvapäiväkodin työntekijät totesivatkin, että he joutuvat vain luottamaan vanhempaan ja korjaamaan, jos virheitä tai erehdyksiä sattuu.

Tilaaajapäiväkodin työntekijät kertoivat erääksi haasteeksi vanhempien välinpitämättömyyden päiväkotiarkea kohtaan. Tällaiset vanhemmat eivät siis juurikaan kommunikoi työntekijöiden kanssa tuodessaan tai hakiessaan lasta. Monien esikuvapäiväkotien työntekijöiden mielestä myös heidän päiväkodeissaan on ollut samanlaista käyttäytymistä. Se on kuitenkin aina perhekohtaista, eikä sitä voi yleistää, sillä osa vanhemmista jää mielellään vaihtamaan kuulumisia. Esikuvapäiväkotien työntekijät kertoivat, että heidän kokemuksien mukaan välinpitämättömyys voi johtua esimerkiksi vanhempien resurssien puutteesta. Vanhempi ei välttämättä sillä hetkellä jaksa yrittää, koska ymmärtäminen ja ymmärretyksi tuleminen on liian vaikeaa. Vanhemmalla voi myös olla pidempi aikaista väsymystä, jolloin perheessä kaivattaisiin muutenkin tukea. Tästä syystä työntekijöiden mielestä olisi erityisen tärkeää yrittää lukea vanhempaa.

*Tietyl tapaa pitää antaa tilaa, mut kyl mä yritän niiku jotain aina ees, sen lapsenkin kannalta, - - ja niiku herätellä sitä kiinnostusta, mut sit mä yritän vaa niiku pysäyttää sen vanhemman, et hei, että näytäppä äitille tää ja niiku yrittää, mut ei tietenkää voi liikaa pakottaa, mut aina niiku pikkuhiljaa jotain ja VA-SUssakin niiku yrittää kysellä, mut ei sit kuitenkaan, jos sielt ei tuu mitään, ni ei viitti niiku udella, mut tietyt jutut kuitenkin kysyy. Mut tossaki pitää kuitenkin*

*mun mielestä lukee sitä vanhempaa, et jos jollain näkee, että on kiire ja pitkä päivä, turha sit niiku, et mä juoksen sun peräs ja jankuti jankuti ja kato nyt tätäki askartelua, tai sit pitää vaa niiku noo huomenna ehkä paremmalla ajalla.*

### 9.3 Yhteistyö tulkkien kanssa

Saimme ristiriitaisia vastauksia esikuvapäiväkotien työntekijöiltä, kun kysimme, miten yhteistyö tulkkien kanssa on toiminut. Useampi työntekijä aloitti vastauksensa kertomalla, ettei yhteistyössä ole ollut ongelmia. Kuitenkin keskustellessamme aiheesta lisää esille nousi erilaisia haasteita, kuten tulkin varaamiseen liittyvät haasteet. Tulkkipalveluilla on omat internetsivut, joiden kautta työntekijä pystyy varaamaan tulkin käyttöönsä haluamalleen päivälle. Työntekijöillä oli kuitenkin huonoja kokemuksia nettivaraamisen sujuvuudesta, jonka vuoksi heidän mielestään paras ja varmin tapa tilata tulkkikeskustelu oli soittaa suoraan tulkkipalveluun. Näimme myös käytännössä, kun toisessa esikuvapäiväkodissa työntekijä yritti varata tulkkiaikaa internetsivujen kautta ja kertoi samalla sen haasteista. Haastattelussa yksi työntekijöistä kertoi varanneensa internetin kautta tulkkiaajan, johon tulkki saapui paikalle puoli tuntia myöhässä palvelussa tapahtuneen virheen vuoksi.

*Oon tilannut tulkin mut se onkii tullut puol tuntii myöhemmin. Sit tulkki näyttää et tässä on tämä aika ja mä meen kattoo et minkä ajan mä oon laittanut. no siel on se mun aika ja sanon vaan tulkille et nyt en tiedä et kuka on tehnyt virheen, mikä on menny väärin. - - Niillä oli joku semmone järjestelmä joka oli heittänyt sen puol tuntii myöhemmäks.*

Monet työntekijät kertoivat, että tulkkien kanssa tehtävä yhteistyö on hyvin vaihtelevaa. He mainitsivat muun muassa kerroista, jolloin tulkki on kokonaan jättänyt tulematta paikalle. Myös tulkkien saatavuus on ollut vaihtelevaa. Tiettyille kielille tulkkeja on saatavilla helposti, kun taas joillekin kielille ja murteille niitä ei ole ollenkaan. Työntekijöiden mielestä tulkit eivät aina ole olleet ammattitaitoisia, sillä joskus heitä on joutunut jopa "paimentamaan", jotta he pysyisivät aiheessa.

*No mä sanon et niitä on niiku yhtä paljon kun on sanotaanko et osa on tosi hyviä tulkkeja ja perehtyneitä siihen asiaan ja osaa tulkata tosi hyvin. ja sit on näitä niikun sanoin jo et “Onpa kaunis päivä tänään.” “Olipa kehä kolmosella tänään paljon liikennettä.” ja tämmöstä ni sit on vähä semmone et nii voidaan pösyä nyt tässä. Et sun pitää tässä työssä myös rajata sitä tulkkia. Saat paimentaa et tässä nyt ollaan tässä vaatteiden pukemisessa, nyt ollaan syömisessä allergioissa.*

Työntekijät toivat esille myös maahanmuuttajien pienien yhteisöjen tuomat haasteet. Jos tulkki ja vanhemmat kuuluvat samaan yhteisöön ja tuntevat toisensa, on mahdollista, että he alkavat juttelemaan keskenään tulkkauksen sijaan. Toisaalta taas vanhemmat saattavat jättää jotain kertomatta, sillä eivät halua tulkin tietävän perheen yksityisasioita. Myös uskontoon ja kulttuuriin liittyvät seikat tulisi ottaa huomioon, sillä esimerkiksi joissain uskonnoissa naiset ja miehet eivät saa puhua keskenään. Tällaisessa tilanteessa olisikin huolehdittava, että äidin kanssa käytävään keskusteluun tilataan naistulkki. Myös perheillä oli mahdollisuus pyytää, ettei jotain tiettyä tulkkia enää käytettäisi heidän kohdallaan. Tämän vuoksi esikuvapäiväkodeissa pidetäänkin listaa niin sanotuista “luottotulkeista” sekä niistä, joihin ei oltu tyytyväisiä. Työntekijät voivat lisätä nimiä listaan myös omien, hyvien sekä, huonojen, kokemustensa perusteella. jos osallistujien henkilökiemiat eivät kohta, ei myöskään keskustelu suju, vaikka tulkki voi olla hyvinkin ammattitaitoinen ja asiansa osaava.

Lähes kaikissa haastatteluissa kävi ilmi, etteivät työntekijät täysin luottaneet tulkkeihin ja heidän ammattitaitoonsa. Heitä huolestutti muun muassa tulkkien vaihtolovelvollisuuden toteutuminen sekä puheen oikein kääntäminen. Työntekijät pelkäsivät, ettei tulkki aina ymmärrä heidän kertomaansa oikein, jolloin vanhemmilta saattaa jäädä tarpeellista tietoa kuulematta. Yksi työntekijöistä kertoi käyttävänsä paljon aikaa muotoillakseen asiat, etenkin herkemmissä aiheissa mahdollisimman sensitiivisesti ja pelkäsi tulkin vain kääntävän asian vanhemmille mieltimättä sanomistapaa. Haasteen tulkkaamiseen tuo myös se, ettei kaikkia sanoja välttämättä pysty suoraan kääntämään vanhempien kielelle.



#### 9.4 Haasteet haku- ja tuloajoissa

Esikuvapäiväkodeissa oli huomattu samanlaisia haasteista haku- ja tuontiajoissa pysymisessä, kuin tilaajapäiväkodissakin. Esikuvapäiväkotien työntekijöiden mielestä vanhempien myöhästelylle on monenlaisia syitä. Yksi syy voi olla se, ettei perhe ole vielä tottunut suomalaiseen kulttuuriin tai kyse voi olla myös siitä, ettei vanhemmat ole yhteisen kielen puuttumisen vuoksi ymmärtäneet, milloin heidän kuuluisi tulla päiväkodille. On myös mahdollista, että myöhästelyä on tullut vanhemmille vain tapa. Muun muassa syiden moninaisuudesta johtuen tilanteen haasteellisuus vaihteli ryhmittäin. Hyvänä esimerkkinä eräs työntekijä kertoi, että myöhästelyä esiintyy myös heidän ryhmässään, mutta hän ei pitänyt sitä ongelmana.

*Meillä on pikkusen esiintyy sitä, mutta naapuriryhmässä se on aika iso ongelma välillä. -- Meillä ei oo tällaista ongelmaa kenenkää kaa, joka ei suomee osais hyvin, et on semmosia vanhempia jotka kyllä ymmärtää, ku heille puhuu, et kyl se kulttuuri välillä vähä saattaa tuoda vaikeuksia, ku aikakäsitys on erilainen.*

Vähentääkseen myöhästelyä työntekijät pyrkivät keskustelemaan vanhempien kanssa ja selittämään päiväkodin käytäntöjä, esimerkkinä varhaiskasvatusmaksut, jotka menevät hoitoaikojen perusteella. Osa haastateltavista kertoi, että työntekijät voivat joustaa päivittäisissä haku- ja tuloajoissa, jos tuntimäärät pysyvät varhaiskasvatusmaksun määräämissä rajoissa. Esikuvapäiväkotien asenteet joustavuutta kohtaan olivat kuitenkin hyvin erilaiset. Ensimmäisen päiväkodin asenne oli myönteinen ja he olivat hyvin joustavia myös ryhmien välillä. Esimerkiksi jos lapsi myöhästyy retkipäivän aamuna, hänet otetaan toiseen ryhmään siksi ajaksi, kunnes oma ryhmä palaa takaisin päiväkodille. Toisessa päiväkodissa taas oli sääntö, ettei lasta saa ottaa toiseen ryhmään, vaan lapsi on joko tuotava ajoissa, tai vietävä suoraan retken määränpäähän.

Työntekijät kertoivat yrittävänsä saada vanhempia pitämään sovituista ajoista kiinni puhumalla heille maksuluokkien lisäksi myös lapsen näkökulmasta. He tuovat esille muun muassa sen, kuinka kauan lapsi joutuu olemaan ulkona ja mahdollisesti vielä ilman leikkikaveria, etenkin silloin, kun hakuaika venyy myöhemmäksi. Lapselta saattaa puuttua myös sopivat vaatteet pitkään ulkoiluun. Näiden lisäksi työntekijät ovat kertoneet vanhemmille, että jos jotain sattuu, vakuutus ei kata lasta enää sovitun hakuajan jälkeen. Työntekijöiden mukaan vanhemmille on soitettu siinä vaiheessa, kun hakuaika ylittyy reilusti tai, jos lasta ei ole haettu päiväkodin sulkemisaikaan mennessä. Tilannetta on pyritty parantamaan huomauttamalla vanhempia myöhästelystä ja muistuttamalla sovituista ajoista. Molemmissa päiväkodeissa lapsia saapui aamulla sovittoa tuloaikaa myöhemmin, mutta meidän havaintojemme mukaan työntekijät eivät kuitenkaan huomauttaneet tai muistuttaneet vanhempia asiasta.

Toisin kuin tilaajapäiväkodissa, esikuvapäiväkodeissa ei ollut sähköistä ajanvarausohjelmaa käytössä. Työntekijöiden mielestä paperille merkitseminen on ollut myös hoitoaikojen varauksessa toimiva ratkaisu, erityisesti silloin, kun kyseessä on maahanmuuttajataustainen perhe. Tällöin työntekijät pystyvät paperin avulla muistuttamaan vanhempia heidän itse ilmoittamista hoitoajoista.

*Mut siis ei oo mitää sähköstä meillä ja sit ihan noi lomalaputkii, niiku näit et noi palauttaa ihan tollasii lippulappuina melkee helpompi, et ne saa sen paperisen, koska jos mä vaa kysyn "tuletko viikolla 8?" ni ääää, et sit se on helpompaa, et kaikki on paperilla ja sit mulla on ne paperit, koska ei oo eka tai vika kerta, et varmaa nyt hiihtolomallaki tulee, et mä tiedän et pitäs olla lomalla ja tuolla ne tulee ja sit mä voin mennä sen lapun kanssa, et "hei, olit merkannut", ni sitte mulla on se dokumentti kans, koska ei kaikki muista yhtää, et millo ne on luvannu olla pois tai tulla.*

Kun vanhempi tuo ja hakee lasta jatkuvasti myöhässä useista huomautuksista huolimatta, työntekijät ovat pyytäneet johtajaa keskustelemaan perheiden kanssa. Toisen esikuvapäiväkodin työntekijät olivat huomanneet, että vanhemmat ajattelevat johtajalla olevan suurempi auktoriteetti, kuin työntekijöillä.

Tästä syystä johtajan kanssa käyty keskustelu on saanut vanhempia pysymään sovituissa ajoissa paremmin. Jos johtajan kanssa käyty keskustelu ei ole kuitenkaan auttanut, on työntekijöiden mukaan johtaja ollut suoraan yhteydessä perheen omaan sosiaalityöntekijään. Sosiaalityöntekijä hoitaa perheen kotiuttamisasioita ja yksi osa kotiuttamista on auttaa perheitä ymmärtämään suomalaista aikakäsitystä. Johtajan ajatuksena onkin, että perheen oma sosiaalityöntekijä selvittäisi vanhemmille ajoissa olemisen merkityksestä suomalaisessa kulttuurissa.

*Ni on joutunu sit vääntää siitä, et lapsen olis hyvä tulla aikasin ja lähtee enemmi aikasin. Sit se pitää aika usein tuoda esille, et kielen oppimiseen ei auta se et pidentää päivää. Mut meidän johtaja tulee aika usein noihin palaverihin mukaan, jos on huomattu et yhteistyö ei toimi ja yleensä sit se rupee sen jälkee toimimaan, koska siinä on sekä korkeempi auktoriteetti, että ryhmän varhaiskasvatusopettaja mukana.*

*Et jos heillä on semmonen tapa, ni sit meidän johtaja keskustelee heidän kanssa ja sit jos he edellee jatkaa sitä tapaa ni meidän johtaja ottaa tai saattaa ottaa yhteyttä heidän omaan sosiaalityöntekijään, joka hoitaa heidän kotoutumisasioitaan.*

## **9.5 Toimivat käytänteet esikuvapäiväkodeissa**

Esikuvapäiväkotien työntekijät suosittelivat monia samoja käytänteitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön, joita tilaajapäiväkodissa on jo hyödynnetty. Tällaisia olivat muun muassa viittomat, ilmeet ja eleet sekä tulkin käyttö. Näiden lisäksi työntekijät kannustivat hyödyntämään internetkääntäjiä, esimerkiksi yksittäisten sanojen kääntämiseen.

Toimivimpina käytänteinä kuitenkin pidettiin kuvien käyttöä sekä hyvin toteutettua aloituskeskustelua. Vaikka kuvia käytetiinkin jo tilaajapäiväkodissa ahkerasti, oltiin esikuvapäiväkodeissa niiden käyttöä kehitetty vielä eteenpäin.

Huomasimme, että ensimmäisen esikuvapäiväkodin työntekijät kantoivat mukanaan avainnauhaa, johon oltiin lisätty nippu kuvia. He pystyivät hyödyntämään näitä kuvia niin lasten, kuin vanhempienkin kanssa. Huomasimme, että samoista kuvista tehtyjä taulukoita oli myös muun muassa pöydillä. Taulukoiden avulla vanhemmat tai lapset pystyivät kertomaan asioita työntekijälle. Huomasimme toisen esikuvapäiväkodin seinillä kuvia, joissa kuvattiin vanhemmille, miltä liian pienet vaatteet ja kengät näyttävät. Tämän lisäksi näimme seinällä kuvia, joissa kuvattiin, millaisia vaatteita eri sää- ja lämpötilassa kuuluu käyttää. Näiden lisäksi työntekijät ajattelivat myös kuvitettujen aloituskirjeiden olevan hyödyllisiä.

Työntekijät kertoivat aloitukseen panostamisen olevan hyvin tärkeää ja sen vuoksi aihe näyttäytyi useasti haastatteluiden aikana – myös viimeisen kysymyksen vastauksissa. He kertoivat, että aloituskeskustelu saattaa helposti viivästyä, mikä taas vaikeuttaa yhteistyön aloitusta. Jos aloituskeskustelu kuitenkin saadaan pidettyä mahdollisimman nopeasti ja asiat käydään kattavasti läpi tulkin avulla, helpottuu yhteistyö vanhempien kanssa huomattavasti. Yhden työntekijän mielestä maahanmuuttajataustaisille vanhemmille olisi hyödyllistä kertoa jo aloituskeskustelussa, mitä suomalainen varhaiskasvatus sisältää.

*Et tietysti sit et ku meillä on aika paljon sellasii vanhempii, et jotka on sellasita maista, missä on joko ranskalainen tai englantilainen koulukulttuuri, ni he ei välttämät ymmärrä sitä, mitä eroo on sitten hoidolla ja aa ku siis heidän maassaan niiku hoito ja koulu hyvin eriytetty, et he ei välttämät käsitä sitä että miten täss suomalaisess päiväkotisysteemissä sitte varhaiskasvatus ja hoito linkittyy, et he voi esimerkiks aatella, et se on hyvä lapsen olla vaik klo 10-5 hoidossa, mikä ei sit varhaiskasvatuksen kannalta oo sitte hyvä.*

Toisen esikuvapäiväkodin työntekijöiden mielestä oli tärkeää, että myös perheiden kulttuurit näkyvät päiväkodissa ja he olivatkin kehittäneet siihen monia eri keinoja. Yksi työntekijöistä kertoi, että vanhemmilta on kysytty heidän oman kulttuurinsa lauluja, joita voisi päiväkodissa lasten kanssa kuunnella. Tämän lisäksi vanhempia on pyydetty päiväkodille lukemaan lapsille kirjoja

heidän omalla äidinkielellään. Kyseisen päiväkodin esiopetusryhmässä oli myös mietitty kulttuuriaiheista projektia, jossa lapset pääsisivät tutustumaan toistensa kulttuureihin. Jotkut työntekijät olivat halunneet opetella vastavuoroisesti myös perheiden kieltä ja käyttivät opittuja sanoja esimerkiksi tervehdyksissä.

*Ku on lapsen synttärit, me kunneellaan sen lapsen äidinkielellä synttärilaulu ja ihan tälläsii ja lapset opettaa toisiaan ja meillä on aika kiva projekti-idea tohon keväälle, mut katotaan, et mentäis niiku jokaisen lapsen maahan ja leikisti oltais siellä viikko ja sit voijaa tutustuu siihen. Mut siis keinoja on miljoonia ja mitä muut, iha vaa hömpötellä sen lapsen kielellä; mä usein sanon sille lapselle vaik heipat sen omalla äidinkielellä tai sit välil opetellaan sanomaan kiitos, tälläsii pienii, tai ku puetaa, voidaa laskee, et ehitkö ennenku mä lasken kymmeneen sun omal kielellä, pukee.*

Jotta perheiden kulttuurit saataisiin tällä tavalla osaksi päiväkodin arkea, työntekijöiden tulisi olla aidosti kiinnostuneita perheen kulttuurista sekä avoimia oppimaan uutta. Suurin osa esikuvapäiväkotien työntekijöistä nostivatkin työntekijöiden asenteen ja käyttäytymisen yhdeksi tärkeäksi asiaksi myös yhteistyön sujuvuuden kannalta. Heidän mielestään oli tärkeää, että työntekijät olisivat kiinnostuneita niin perheestä itsessään, kuin heidän kulttuuristaan. Kiinnostuneisuutta pystytään osoittamaan esimerkiksi kyselemällä ja juttelemalla perheen kanssa. Keskustelun aiheen ei aina tarvitse liittyä varhaiskasvatukseen, vaan välillä voidaan puhua myös muista asioista. Luottamussuhteen rakentumisvaiheessa työntekijät voivat kertoa myös jotain itsestään. Työntekijät muistuttelivat myös useampaan otteeseen siitä, kuinka tärkeä merkitys positii-visella asenteella on jokapäiväisessä työssä sekä vanhempien kohtaamisessa.

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on helpompaa, jos koko päiväkoti tekee yhteistyötä. Työntekijät kertoivat, että yhteiset säännöt helpottavat työntekoa ja myös tasavertaisuus vanhempia kohtaan toteutuu paremmin. Tällöin kaikkia vanhempia kohdellaan sovitun linjauksen mukaisesti ja he saavat kysyessään jokaisesta päiväkodin ryhmästä samat

tiedot. Esimerkiksi työntekijät tietävät, kuinka toimia, jos lapsi myöhästyy luistelupäivänä; onko työntekijöiden kesken sovittu, että lapsi voi jäädä toiseen ryhmään, vai tuleeeko vanhemman viedä lapsi suoraan luistelu paikalle?

Yhteisten sääntöjen lisäksi toisen esikuvapäiväkodin työntekijät kertoivat järjestämistään ”perheilloista”, joissa perheet kutsutaan vapaa-ajalla päiväkodille viettämään aikaa ja tutustumaan sekä toisiinsa, että työntekijöihin. Toiminta on ollut vaihtelevaa, sillä ”perheiltoja” on vietetty muun muassa ulkona toimintataradan merkeissä sekä päiväkodin salissa, jolloin toiminta on keskittynyt seurusteluun ja toisiinsa tutustumiseen. Perheet ovat tuoneet mukanaan oman kulttuurinsa ruokia ja illan aikana on kuunneltu eri maiden ja kulttuurien musiikkia. ”Perheiltoja” on myös hyvä vaihtoehtoinen tapa viettää uskonnollisia juhlia ja esikuvapäiväkoti olikin järjestänyt ”perheillan” joulujuhlan sijasta. Työntekijöiden mielestä illat ovat olleet loistava tapa tutustua perheisiin hieman erilaisissa merkeissä, arjesta poiketen.

Viimeinen esikuvapäiväkotien työntekijöiden kehuma asia oli kaupungilta saatu tuki ja apu. Kaupungin palkkaamat KIEKU-opettaja ja VEO toimivat työntekijöiden tukena maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa työskennellessä. Työntekijät pystyvät haasteellisissa tilanteissa kääntymään heidän puoleensa ja saamaan uutta infoa sekä näkökulmaa asioihin. Yksi työntekijöistä kertoi, että KIEKU-opettaja ja VEO ovat auttaneet henkilökuntaa myös viittomien kanssa. Tarvittaessa heiltä voi pyytää erilaisia materiaaleja, kuten esimerkiksi kuvia kommunikoinnin avuksi. Työntekijät pitivät hyödyllisinä myös kaupungilta saatuja, eri kielille käännettyjä materiaaleja, joissa kerrotaan muun muassa suomalaisesta kulttuurista.

## **10 TOINEN KÄYNTI TILAAJAPÄIVÄKODISSA**

Kun olimme saaneet kirjoitettua esikuvapäiväkotien vastaukset opinnäytetyöhömme, vuorossa oli Lecklinin (2006, 163) prosessin neljäs vaihe, eli tietojen analysointi. Benchmarking-menetelmän vuoksi tilaajapäiväkodin työntekijöiden tuli osallistua kanssamme tulosten analysointiin. Siispä menimme esittelemään esikuvapäiväkodeista saamaamme vastaukset tilaajapäiväkodin työntekijöille.

kijöille. Esittelyn aikana kysyimme tilaajapäiväkodin työntekijöiltä, mitkä käytännöt olisivat juuri heidän päiväkodilleen hyödyllisiä ja mitä käytänteitä he voisivat soveltaa ja ottaa käyttöönsä.

Kasasimme esikuvapäiväkodeista saadut vastaukset PowerPoint-esitykseen (liite 1), jotta työntekijöiden on helpompi seurata esitystämme. Esityksessä etenimme aihe kerrallaan ja aiheiden välissä pyysimme työntekijöiltä kommentteja ja mielipiteitä. Huomasimme kuitenkin jo alussa, että saimme työntekijöiltä vain vähän kommentteja. Tästä johtuen jouduimme johdattelemaan työntekijöitä kysymällä suoraan aiheiden eri kohdista ja käytänteistä. Vastain saimme aikaan keskustelua, mutta jotkin aiheet jäivät silti ilman kommentteja. Työntekijöillä ei ollut juuri mitään kommentoitavaa esimerkiksi kommunikointiin tai perheeseen ja heidän kulttuuriinsa tutustumiseen.

Kun kerroimme maahanmuuttajataustaisten perheiden aloituksesta esikuvapäiväkodeissa, tilaajapäiväkodin työntekijät kertoivat, että esittelemämme rauhallinen aloitus on suurimmaksi osaksi mahdoton. Heidän mukaansa maahanmuuttajataustaiset perheet aloittavat päiväkodissa usein todella lyhyellä varoitussajalla ja tästä johtuen työntekijät eivät myöskään ehdi käymään perheen luona tutustumiskäynnillä. Työntekijät toivat esille myös kielimuurin, joka vaikeuttaa perheiden ymmärrystä siitä, miksi työntekijä tulisi heidän kotiinsa. Kuitenkin puhuessamme aloituskeskustelusta eräs työntekijä ehdotti, että jos aloituskeskustelu pidettäisiinkin jo ennen kotikäyntiä, niin se saattaisi auttaa perheitä ymmärtämään kotikäynnin tarkoitusta. Tilaajapäiväkodin työntekijät kertoivat myös kokemuksestaan, jossa aloittavalla perheellä oli mukanaan ystävä tai perheenjäsen tulkkamassa puhetta. Työntekijöiden mielestä tämä oli helpottanut tutustumiskäynnin sujuvuutta.

Kertoessamme esikuvapäiväkotien työntekijöiden tavoista selvittää perusasioita vasta-aloittaneelle perheelle, tilaajapäiväkodin työntekijät kiinnittivät erityisesti huomiota aloitustiedotteisiin. Heidän mielestään kuvitettu tiedote olisi erityisen hyödyllinen perheille, joilla ei ole mitään käsitystä esimerkiksi siitä, mitä lapsi tarvitsee suomalaisessa päiväkodissa. Työntekijät alkoivatkin heti pohtia,

millainen tiedotteen tulisi olla ja kuka sen tekisi. Tilaajapäiväkodilla oli eteisessä samanlaisia kuvia sään mukaan pukeutumisesta, kuin esikuvapäiväko-deissakin. Työntekijöiden mielestä kuvista ei kuitenkaan ole hyötyä niille per-heille, joille niistä toivoisi olevan eniten hyötyä.

*Meillä on eteisessä jostain tulostettu "Mitä tänään pukisin?" ja eri asteitten ko-halla...se...mutta tota...ei sille ainakaa kenelle toivois siitä olevan hyötyä ni ei ne varmaan tajua sitä että miks tossa on vaatteita noi paljon rimpsun rampsun rivissä.*

Tilaajapäiväkodin työntekijät kertoivat, etteivät saa kaupungilta tukea maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Osa työnte-kijöistä muisteli, että kaupungilta oli joskus saatu aloittaville perheille vihkosia, joissa kerrottiin esimerkiksi suomalaisesta päiväkotikulttuurista. Tällainen vih-konen kävisi työntekijöiden mielestä myös aiemmin mainituksi "aloituspake-tiksi". Työntekijät alkoivatkin miettiä, että tällöin "aloituspaketteja" voisi olla myös perheiden omilla kielillä, eikä vain suomeksi. Kaupungilta saatu tuki ja materiaali olisi työntekijöiden mielestä erittäin tarpeellista maahanmuuttaja-taustaisten perheiden kanssa tehtävään työhön. Yhden työntekijän mielestä esikuvapäiväkodissa opiskelijoiden toteuttama Pikku Nallen päivä -esitys, olisi tarpeellinen myös heidän päiväkodissaan. Tällainen päiväkotipäivästä kertova esitys olisi työntekijän mielestä hyödyllinen niin maahanmuuttajataustaisille, kuin kantasuomalaisillekin perheille.

Puhuessamme yhteistyön ja luottamuksen rakentamisesta, työntekijät alkoivat pohtia, toteutuvatko varhaiskasvatussuunnitelma keskustelut heidän päiväko-dissaan tarpeeksi hyvin ja niin usein, kun on tarve. Työntekijät kertoivat heistä tuntuvan joskus siltä, että varhaiskasvatussuunnitelmat ovat jääneet hieman vajaiksi. Suunnitelmiin tulisikin työntekijöiden mielestä jatkossa panostaa enemmän. Varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin on työntekijöiden mu-kaan vaikuttanut myös puhelintulkkauksen käyttö, sillä asioiden läpikäymistä



on pidetty hankalana puhelimen välityksellä. Työntekijät toivoivatkin, että läsnäolo tulkkausta olisi mahdollista käyttää enemmän, jolloin asiat saataisiin käytyä tarkemmin läpi.

*Mie luulen et auttais, koska ne on aika yksinkertaisia ja lyhyitä lauseita, joita niissä käydään.*

*Pystyis paremmin juttelee, jos olis paikan päällä.*

*Nii ja pystyis tarkentaa.*

Kuten jo aiemmin mainitsimme, työntekijät eivät kommentoineet juuri ollenkaan esikuvapäiväkodista saatujen vastausten kommunikointiosiota. Ymmärtämisen varmistamisen yhteydessä työntekijät kuitenkin kertoivat kokeilleensa lappuja tiedotusvälineenä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Tässä vaiheessa eräs työntekijä alkoi kertoa kokemuksestaan, jossa perhe oli vienyt lapun maahanmuuttotoimistoon ja sieltä oltiin soitettu takaisin päiväkodille. Maahanmuuttotoimiston työntekijä ei ollut ollut tyytyväinen kyseiseen tekniikkaan, sillä perhe ei ollut ymmärtänyt lapun sisältöä ollenkaan. Tästä johtuen työntekijöiden mielestä lappujen ja viestien avulla muistuttelu on turhaa. Yksi työntekijä kuitenkin ehdotti, että jos he lähettäisivätkin vanhemmille normaalien tekstiviestien sijaan, vaikka kuvaviestejä.

Esikuvapäiväkotien työntekijät suosittelivat herättelemään vanhemman kiinnostuneisuutta lapsen kautta, jolloin vanhempi jäisi kuuntelemaan päivän tapahtumia edes lapsen kertomana. Tilaajapäiväkodissa oli myös käytetty tätä tekniikkaa. Eräs työntekijä kertoi esimerkkinä pyytävänsä lasta näyttämään vanhemmalle päivän aikana tehtyjä askarteluja, aivan kuten esikuvapäiväkoodeissakin. Työntekijöiden mielestä onkin todennäköisempää, että vanhempi pysähtyisi kuuntelemaan omaa lastaan, kuin työntekijää. Tilaajapäiväkodin työntekijät kertoivat käyttäneensä yhden perheen kohdalla ”päiväkirjavihkoa”, jonka avulla lapsi pystyy itse kertomaan päivästä vanhemmalle. ”Päiväkirjavihkoon” on kirjattu lapsen tekemisiä kuvien ja kirjoituksen avulla. Näin vanhempi saa tietoa lapsen päivästä ilman, että hänen tarvitsisi jäädä kuuntelemaan työntekijää hakutilanteessa.

Kerroimme tilaajapäiväkodin työntekijöille, kuinka esikuvapäiväkodeissa oltiin pyritty tulkkilistan avulla parantamaan tulkkien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tilaajapäiväkodin työntekijät eivät kuitenkaan pitäneet listan pitoa hyödyllisenä tai edes toimivana heidän päiväkodissaan. Asiaan vaikuttaa jo kaupungin päättämä linjaus, jonka mukaan päiväkodeissa on suosittava säästösyistä puhelintulkkauksia. Puhelintulkausta varatessaan työntekijät eivät saa tietoonsa edes tulkin nimeä, joten listan pitäminen hyvistä ja huonoista tulkeista olisi mahdotonta. Ilman tulkin nimeä työntekijät eivät myöskään pysty kysymään vanhemmilta etukäteen, onko tulkin nimi heille entuudestaan tuttu. Tilaajapäiväkodin työntekijät epäilivät myös Etelä-Suomessa olevan enemmän tulkkeja, jonka vuoksi esikuvapäiväkotien työntekijät pystyivät valitsemaan tulkin nimen perusteella.

Kun esittelimme esikuvapäiväkodin ehdotuksia lapsen haku- ja tuloajoissa pysymisestä, tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä isoimpana haasteena oli vanhempien ymmärtämisen. Työntekijöitä epäilytti yhteisen kielen puuttumisen lisäksi myös se, etteivät vanhemmat ymmärtäisi esimerkiksi vakuutus-käsitettä, vaikka siitä puhuttaisiinkin tulkin kanssa. Työntekijät kertoivat myös, että joskus lapset aloittavat päiväkodissa niin yllättäen, ettei edes vanhempien puhelinnumeroita ole vielä saatu tietoon. Tästä syystä joillekin vanhemmille olisi vielä täysin mahdotonta soittaa. Työntekijöiden mielestä myös maksuluokista muistuttelu olisi turhaa, sillä suurimmalla osalla tilaajapäiväkodin maahanmuuttaja-asiakkaista on pakolaistausta, eivätkä tästä syystä maksa itse varhaiskasvatusmaksuja.

Esikuvapäiväkotien työntekijät olivat suositelleet erityisesti paperisten viestien käyttämistä, mutta tilaajapäiväkodin työntekijät eivät pitäneet tätäkään käytännettä toimivana. Tilaajapäiväkodissa oli joskus kokeiltu loma-aikojen kysymistä paperin avulla, mutta tämä ei ollut toiminut. Tämän vuoksi työntekijät ajattelivat, että paras keino saada vanhempien loma-ajat tietoon, on kysyä niistä suoraan maahanmuuttotoimistolta. Tämän tiedon saatuaan työntekijät kirjoittavat vanhemmille paperin, jossa lukee selkeästi lapsen loma-ajankohta. Työntekijät eivät myöskään innostuneet kertomistamme johtajapalavereista, jolloin johtaja keskustelisi vanhempien kanssa lapsen haku- ja tuloajoista.

Työntekijät kuitenkin kertoivat voivansa kysyä johtajalta neuvoa maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Viimeisenä kerroimme käytänteistä, joita esikuvapäiväkodin työntekijät erityisesti suosittelivat. Tilaajapäiväkodin työntekijät mainitsivatkin jo aiemmin, että heillä oli esikuvapäiväkodin tavoin pukeutumiseen liittyviä kuvia eteisen seinällä, mutta he eivät pitäneet niitä kovin hyödyllisinä. Tämän lisäksi selvisi, että myös tilaajapäiväkodilla on kuvalliset avainnauhat, mutta niitä ei käytetä. Tilaajapäiväkodin työntekijät kertoivat myös, että yhden lapsen isä oli käynyt tilaajapäiväkodilla laulamassa lauluja omalla äidinkielellään. Työntekijät toivoivatkin lisää tällaista toimintaa, sillä se oli heidän mielestään hyvä tapa tuoda perheiden kulttuuria osaksi päiväkodin arkea. Tilaajapäiväkodissa ei ole ollut käytäntöä siitä, että maahanmuuttajataustaisten perheiden sisarukset pyrittäisiin saada samaan ryhmään. Tällöin yhteistyötä tehtäisiin samojen tuttujen työntekijöiden kanssa ja yksi työntekijöistä kertoikin huomanneensa tämän hyödyn jo kanta suomalaisen perheen kohdalla. Työntekijöiden mielestä tällaisesta käytänteestä voisi olla hyötyä myös vanhemmille, sillä esimerkiksi molempien lasten varhaiskasvatussuunnitelmat voitaisiin pitää yhdellä kertaa.

Myös viimeisessä kohdassa esille nousi kaupungin apu, jonka tilaajapäiväkodin työntekijät mielsivät erittäin tarpeelliseksi maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Työntekijät olisivat tyytyväisiä, jos saisivat kaupungilta edes jonkinlaisia valmiita materiaaleja avukseen. Työntekijät toivoisivat, että materiaalit olisivat helposti löydettävissä ja käytettävissä, vaikka esimerkiksi sähköisenä versiona kaupungin kotisivuilla. Tämän jälkeen työntekijät alkoivatkin miettimään, löytyisivätkö ennen käytössä olleet paperiset aloittavien perheiden vihkoset jostain sähköisenä versiona. Kaupungin palkkaamista ammattilaisista (esimerkiksi kieli- ja kulttuuriopettaja) olisi työntekijöiden mielestä todella paljon hyötyä, sillä he voisivat auttaa työntekijöitä muun muassa materiaalien kanssa. Tilaajapäiväkodin työntekijät ehdottivat, että ammattilaiset voisivat tällöin myös järjestää mainitsemiamme ”perheiltoja” päiväkodille.

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin saamiimme vastauksia. Tilaajapäiväkodin ensimmäisestä käynnistä kertaamme esille nousseita haasteita ja pohdimme teorian avulla niiden mahdollisia syitä. Esi-kuvapäiväkotien vastauksista tärkeimpiä olivat benchmarkingin kannalta ne vastaukset, joista tilaajapäiväkodin työntekijät pitivät tai kommentoivat muuten. Ulkopuolisina tutkijoina emme voi tietää, mitä työntekijät ajattelivat niistä vastauksista, joita he eivät kommentoineet. Tästä johtuen emme voi lähteä pohtimaan johtopäätöksissä tuloksia, joita työntekijät eivät huomioineet.

Lecklinin (2006, 163) teorian mukaan benchmarking-prosessin ensimmäinen vaihe on tunnistaa asiat, joita halutaan lähteä parantamaan benchmarkingin avulla. Tästä johtuen valitsimme ensimmäiseksi tutkimuskysymykseksemme: ”Millaisia haasteita tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä heillä on maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa työskenneltäessä?” Haasteita lähdimme etsimään haastatteleamalla ja havainnoimalla tilaajapäiväkodin työntekijöitä.

Työntekijöiden haastatteluista nousi esille saman tyyliisiä aiheita, joita lähdimme muodostamaan yhtenäisiksi teemoiksi. Maahanmuuttajataustaisten perheiden aloittaminen päiväkodissa tuntui monen työntekijän mielestä haastavalta. Työntekijät pitivät haasteellisena myös yhteistyön ja luottamuksen rakentamisen aloittamisen. Aloituksessa haastavalta tuntui päiväkodista ja suomalaisesta päiväkotikulttuurista kertominen, perheeseen ja heidän kulttuuriinsa tutustuminen sekä perusasioista kertominen. Perusasioihin kuuluikin muun muassa selvittäminen, mitä lapsi tarvitsee päiväkodissa ja lapsen päivästä kertominen.

Tämän lisäksi työntekijät kertoivat kommunikointiin liittyvistä haasteista, kuten siitä, että vanhemmat eivät malttaisi jäädä kuuntelemaan, kun työntekijä yrittää kertoa lapsen päivästä. Työntekijät kaipasivat myös uusia käytänteitä, joiden avulla he saisivat varmistettua, ovatko vanhemmat ymmärtäneet kerrottua. Näiden lisäksi työntekijät kertoivat tulkkikeskusteluista, joissa oli heidän mielestään myös erilaisia haasteita.

Viimeisenä asiana tilaajapäiväkodin työntekijät nostivat esille haasteet haku- ja tuloajoissa. Heidän mukaansa suurin osa maahanmuuttajataustaisista vanhemmista ei pidä kiinni etukäteen sovituista ajoista. Tämä on hankaloittanut päiväkodin henkilökunnan työtä ja vaikuttanut myös yhteistyöhön maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Työntekijät kertoivatkin kaipaavansa keinoja siihen, miten vanhemmat saataisiin pysymään paremmin sovituissa ajoissa.

Mielestämme kaikki työntekijöiden kertomat haasteet liittyvät vanhempien ja työntekijöiden välisiin kulttuurieroihin sekä kielimuriin. Tilaajapäiväkodissa suurimmalla osalla vanhemmista ei ole yhteistä kieltä työntekijöiden kanssa, joten työntekijät kaipasivat uusia keinoja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön ja heidän kanssaan kommunikointiin. Työntekijöiden mukaan moni maahanmuuttajataustainen perhe oli vasta saapunut Suomeen aloittaessaan päiväkodissa. Sen lisäksi, että suurimmalla osalla ei ole yhteistä kieltä työntekijöiden kanssa, heillä ei myöskään vielä ole käsitystä suomalaisesta kulttuurista, saatiikka päiväkotikulttuurista.

Työntekijät kertoivat, että jotkut vanhemmista eivät välttämättä edes tiedä, mikä päiväkotikieli on, sillä heidän kulttuurissaan perheen naiset tai isovanhemmat ovat aina hoitaneet lapsia. Maahanmuuttajataukset vanhemmat ovat tottuneet erilaiseen kulttuuriin ja saapuessaan Suomeen toimivatkin vielä lähtömaansa kulttuurin mukaisesti. Vasta alkaessaan kotoutua uuteen kulttuuriin, maahanmuuttajataustainen vanhempi alkaa tutustua uusiin asioihin ja toimintatapoihin uudessa kulttuurissaan. Kulttuuri vaikuttaa ihmisen tapaan elää, toimia ja uskoa. Se vaikuttaa myös ihmisen arvoihin, uskomuksiin, tapoihin ja viestinnän muotoihin. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 63–64; Rätty 2002, 42; Korhonen & Puukari 2013, 34.)

Mietimme myös, voisiko kulttuurierot olla osasy s siihen, miksi työntekijöistä tuntui, ettei vanhemmat ole kiinnostuneita tekemään yhteistyötä. Jos perheen kotimaassa ei ole päiväkoteja tai päiväkotikulttuuri on hyvin erilainen, on suo-

malainen päiväkotikulttuuri heille täysin uusi. Suomalaisessa päiväkotikulttuurissa on tärkeää, että työntekijät ja vanhemmat tekevät yhteistyötä ja ovat vuorovaikutuksessa päivittäin. Muualla päiväkodit voidaan ajatella enemmän hoitopaikaksi, jonne lapsi viedään leikkimään vanhempien töissä olon ajaksi. Tällöin maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät välttämättä ymmärrä, miksi työntekijä haluaa jutella ja kertoa lapsen kuulumisia päivittäin. Ilman yhteistä kieltä työntekijän on hankala kertoa vanhemmalle suomalaisesta päiväkotikulttuurista ja yhteistyön tärkeydestä.

Kulttuurierot voivat olla syynä myös siihen, ettei vanhemmat pitäydy sovitussa haku- ja tuloajoissa. Tämä voi aiheuttaa turhautumista työntekijöissä, koska he eivät ymmärrä asiaa maahanmuuttajataustaisen vanhemman näkökulmasta. Interkulttuurisen kompetenssin ajatuksena olisikin osata tiedostaa toisen kulttuurin erilaisuus ja ottaa tämä huomioon omassa toiminnassaan (Ota koppi! 2012, 5). Myös Asuinmaan ja Hautalan pro gradussa (2017, 42-43) käy ilmi, että työntekijät pitivät haastavana tilanteita, joissa kulttuurit ovat hyvin erilaisia tai jos vanhemmat toimivat vahvasti oman syntyperän kulttuurinsa mukaan. Kun kulttuurit ovat hyvin erilaisia, on uuden kulttuurin tapoja vaikeampi sisäistää ja toteuttaa eri tilanteissa. Tällöin myös työntekijän on vaikea löytää tasapaino kahden kulttuurin väliltä.

Kulttuuri vaikuttaa myös sanattomaan oheisviestintään, kuten puheen rytmiin ja käsimerkkeihin. Eri kulttuureista tulleet saattavatkin ymmärtää tai tulkita asioita täysin eri tavoin, sillä ymmärtämiseen vaaditaan enemmän kuin yhteinen kieli. (Räty 2002, 66.) Koska maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät ole vielä omaksuneet tai oppineet suomalaista kulttuuria, heidän on vaikea kommunikoida tai ymmärtää työntekijöitä, ilman yhteistä kieltä. Samoin työntekijöistä tuntuu hankalalta saada vanhempia ymmärtämään kertomaansa. Tämä vaikuttaa muun muassa päiväkodista ja suomalaisesta päiväkotikulttuurista kertomiseen sekä perusasioiden selvittämiseen. Näiden lisäksi luottamussuhteen ja yhteistyön rakentaminen hankaloituu, sillä kommunikoinnin avulla välitetään ajatuksia, asenteita ja tunteita. Kulttuurin normit, arvot ja mallit vaikuttavat kommunikointiin, sillä niiden mukaan valitaan sopivimmat viestintä- ja toimintatavat. (Ks. myös Niemi ym. 2006, 15.) Vaikka suomalainen työntekijä

yrittäisi käyttäytymisellään osoittaa olevansa kiinnostunut perheestä, perheen vanhemmat voivat eri kulttuurista johtuen ajatella työntekijän utelevan liikaa perheen yksityisasiasta. Tällaisessa tapauksessa sen sijaan, että perhe alkaisi luottamaan työntekijään, he vetäytyvät, jolloin yhteistyön rakentaminen vaikeutuu.

Vanhempien on myös vaikea ymmärtää työntekijöitä, jos heiltä puuttuu konteksti työntekijän kertomaan asiaan. Kommunikoidessaan ihmiset olettavat toisella olevan samanlainen näkemys kuin itsellään, eli heillä on taustaolettamuksia, joita eivät tuo sanallisesti esille. Ihmiset pystyvätkin ymmärtämään toisiaan paremmin, jos heillä on samankaltaiset kokemukset. (Räty 2002, 66.) Työntekijän on hankala selittää asiaan liittyvää kontekstia erityisesti silloin, kun työntekijällä ja vanhemmalla ei ole yhteistä kieltä. Työntekijä voi esimerkiksi yrittää kertoa maahanmuuttajataustaiselle vanhemmalle, että lapsi tarvitsee ulkoiluun välivaatteita näyttämällä toisen lapsen fleעהaalaria. Jos perhe on kotoisin lämpimästä maasta, on todennäköistä, ettei vanhemman ole koskaan tarvinnut miettiä, kuinka pakkasella pukeudutaan. Tällöin vanhemmalla ei ole myöskään asiasta kontekstia ja hän näkee fleעהaalarin vain vaatteena, eikä välttämättä ymmärrä työntekijän tarkoitusta.

Lecklinin (2006, 163) teorian mukaan seuraavana vuorossa oli benchmarking-kumppaneiden eli esikuvapäiväkotien löytäminen ja niistä tarvittavien tietojen kerääminen. Muodostimme tilaajapäiväkodin työntekijöiden haastatteluvastauksien perusteella uudet haastattelukysymykset esikuvapäiväkotien työntekijöille. Näiden kysymysten avulla saimme tietää, kuinka esikuvapäiväkodin työntekijät toimivat tilanteissa, jotka tuntuivat tilaajapäiväkodin työntekijöistä haastavilta. Tämä vaihe vastasi opinnäytetyömme kahteen tutkimuskysymykseen, eli "Miten nämä haasteet on ratkaistu esikuvapäiväkodeissa?" sekä "Mitä hyviä käytänteitä esikuvapäiväkodeissa työntekijöiden mielestä on?".

Esikuvapäiväkotien työntekijöiden haastatteluissa nousi esille uusia käytänteitä kaikkiin tilaajapäiväkodin haasteisiin. Nämä käytänteet olivat suorita vastauksia kysymyksiin, joten meidän mielestämme oli hyödyllistä kysyä myös esikuvapäiväkotien työntekijöiden omia suosituksia. Vaikka esikuvapäiväkodin

työntekijät kertasivatkin suosituksissa paljon aiempia vastauksiaan, saimme myös uutta tietoa, jota emme olisi saaneet ilman viimeistä kysymystä.

Raportoimme esikuvapäiväkodeista saadut vastaukset tarkasti opinnäytetyöhömmä jo aiemmin, joten emme lähde toistamaan niitä enää tässä luvussa. Mielestämme benchmarkingin kannalta tärkeimpiä vastauksia olivat ne esikuvapäiväkotien vastaukset, joista työntekijät pitivät tai kommentoivat muuten. Benchmarkingin ajatuksena on, että työntekijät inspiroituisivat benchmarking-kumppanin toiminnasta ja tätä kautta pystyisivät kehittämään omaa toimintaansa entistä paremmaksi (Karlöf ym. 2003, 38–39). Tämän vuoksi tärkeimpiä olivat ne vastaukset, joita työntekijät kommentoivat, sillä työntekijät alkoivat vertaamaan esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia omaan työhönsä ja tilaajapäiväkodin toimintaan. Työntekijät siis inspiroituvat benchmarkingista ja alkoivat harkitsemaan erilaisia tapoja toimia, eli maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen saatiin alkuun. Työntekijät ovat kuitenkin voineet inspiroitua myös niistä vastauksista, joita he eivät kommentoineet, mutta tätä me emme voi ulkopuolisina tietää. Tästä syystä emme kertaakaan kaikkia esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia, vaan lähdimme pohtimaan niitä tilaajapäiväkodin työntekijöiden kommenttien kautta ja teoriaan verraten.

Viimeisenä tutkimuskysymyksenämme oli ”Pystyykö esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia hyödyntämään tilaajapäiväkodissa?”. Tämä kysymys viittaa Lecklinin (2006, 163) teorian mukaan benchmarking-prosessin neljänteen kohtaan eli vastausten analysointiin. Saadaksemme vastauksen tutkimuskysymyksemme, meidän tuli käydä esittelemässä esikuvapäiväkodeista saadut vastaukset tilaajapäiväkodin työntekijöille. Esitelmämme aikana pyysimme työntekijöitä pohtimaan, pystyisikö käytänteitä hyödyntämään heidän päiväkodissaan. Koska benchmarkingin kannalta on olennaista selvittää työntekijöiden mielipiteet ja näkemykset vastauksista, kerromme tässä luvussa niistä käytänteistä, joihin työntekijöillä oli eniten kommentoitavaa.

Esittelemistämme vastauksista nousi selkeästi esiin kaksi työntekijöiden suosikkia: aloitustiedotteet ja ulkopuolisilta saatava apu. Kuten aiemmin kerroim-



mekin, työntekijät alkoivat jo keskustelun aikana miettimään, millaisia aloitustiedotteet voisiva olla ja kuka niitä lähtisi tekemään. Jos työntekijät tekisivät aloitustiedotteet itse, he pystyisivät etukäteen miettimään, mitä asioita maahanmuuttajataustaisien vanhempien olisi tärkeä tietää aloittaessaan päiväkodissa. Aloitustiedotteiden avulla kaikki maahanmuuttajataustaiset perheet saisivat samat tiedot heti alussa, sillä se toimisi työntekijän muistilistana niistä asioista, mistä hänen tulee kertoa aloittavalle perheelle. Mukaan saatavat tiedotteet auttaisivat myös perheitä muistamaan työntekijän kertomia asioita ja kuvat toimisivat ymmärtämisen tukena.

Tilaajapäiväkodin työntekijät toivoivat saavansa maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön apua ja tukea ulkopuolisilta tahoilta. Työntekijöiden mukaan sekä kaupungin, että opiskelijoiden apu olisi tervetullutta. Kaupungilta toivottiin muun muassa valmiita materiaaleja, jotka olisivat helposti saatavilla, esimerkiksi kaupungin nettisivuilla. Tällöin materiaalien etsimiseen tai tekemiseen ei kuluisi työntekijöiden aikaa, jo valmiiksi kii-reelliseksi koetun arjen keskellä. Myös opiskelijat voisivat valmistaa erilaisia valmiita materiaaleja, esimerkiksi erilaisten projektien kautta.

Tilaajapäiväkodin työntekijät kiinnostuivat esikuvapäiväkotien kertomista kaupungin työntekijöistä, kuten kieli- ja kulttuuriopettajasta. Tällaisella ammattilaisella olisi erilainen koulutustausta ja osaaminen, jonka vuoksi hän pystyisi antamaan uutta tietoa, tai opettamaan työntekijöille uusia käytänteitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tämän lisäksi kaupungin palkkaamat työntekijät pystyisivät antamaan työntekijöille ulkopuolisina uutta näkökulmaa ja neuvoja hankalilta tuntuviin tilanteisiin, eikä työntekijöiden tarvitsisi tuntea jäävänsä yksin niiden kanssa.

Tilaajapäiväkodin työntekijöillä oli jo etukäteen kokemusta tai tietoa joistain esikuvapäiväkotien käytänteistä. He olivat esimerkiksi herätelleet vanhemman kiinnostusta pyytämällä lasta kertomaan päivästä, ja ajattelivat sen olevan toimiva käytänne saada vanhempi kuuntelemaan. Toisin kuin kuvalliset avain-

nauhat ja eteisessä olevat pukeutumiseen liittyvät kuvat, jotka olivat työntekijöiden mielestä vähemmän toimivia heidän päiväkodissaan. Tämä on hyvä esimerkki benchmarkingin huonoista puolista, vaikkakin se olikin meidän mielestämme tutkimusmenetelmänä pääsääntöisesti toimiva. Toisessa esikuvapäiväkodissa kuvallisia avainnauhoja pidettiin todella hyödyllisinä ja niitä käytettiin päivittäin, toisin kuin tilaajapäiväkodissa, jossa nauhat eivät olleet käytössä. Jäimme kuitenkin miettimään, olivatko esikuvapäiväkodin työntekijät saaneet niiden käyttöön tarkempaa ohjausta esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajalta ja tästä syystä kuvien käyttö tuntui heidän mielestään erityisen toimivalta ja hyödylliseltä.

Tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä monikaan esikuvapäiväkodeista saatu käytänte ei sopinut heidän päiväkotiansa. Esimerkiksi perheiden rauhallinen aloitus päiväkodissa oli tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä lähes mahdoton toteuttaa, sillä monet perheet aloittavat päiväkodissa todella lyhyellä varoitusajalla. Myös tulkkilistaa pidettiin mahdottomana, koska työntekijät eivät saa tulkkien nimiä tietoonsa. Huomasimme, että työntekijät löysivät enemmän syytä siihen, miksi kertomamme käytänteet eivät sopisi heidän päiväkotiansa, sen sijaan, että he olisivat ajatelleet niitä kehityskelpoisina. Jäimmekin pohtimaan, olivatko päiväkodit kuitenkin liian erilaisia, sillä esikuvapäiväkotien käytänteet eivät tuntuneet toimivilta tilaajapäiväkodin työntekijöiden mielestä. Vai oliko kyse sittenkin benchmarkingista?

Karlöfin ym. (2003, 124) mukaan on normaalia, että työntekijät vastustavat muutosta, sillä he pelkäävät sitä tai eivät usko muutoksen vaikutukseen. Tämä on todennäköistä erityisesti silloin, kun työntekijät eivät pääse itse osallistumaan benchmarking-prosessiin tai, jos he eivät hyväksy tai usko esikuvaan. Meidän opinnäytetyössämme tilaajapäiväkodin työntekijät pääsivät osallistumaan prosessiin vain haastatteluiden ja havainnoin sekä viimeisen analyysivaiheen käynnin aikana. Työntekijät eivät itse päässeet tutustumaan esikuvapäiväkoteihin ja tästä syystä onkin ymmärrettävää, että työntekijät kyseenalaistivat esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia.

Tämän lisäksi työntekijöillä ei ollut etukäteen paljoa tietoa benchmarkingista tutkimusmenetelmänä. Benchmarkingin asettelu saattoikin tuntua heistä siltä,

että heidän toimintaa pidetään huonona ja heitä osaamattomina, kun taas esikuvien toimintaa hyvänä ja esimerkillisenä. Jos työntekijät olisivat tehneet tutkimuksen kokonaan itse ja perehtyneet benchmarking menetelmään paremmin, he olisivat saattaneet tällöin ottaa esikuvapäiväkodeista saadut käytänteet eri tavalla vastaan.

Tilaajapäiväkodin työntekijät saivat benchmarking-menetelmällä tehdystä tutkimuksestamme vain muutaman uuden sopivan käytänteiden heidän päiväkodilleen, mutta ajattelimme kuitenkin, että benchmarkingista oli muutenkin hyötyä. Benchmarkingin ideana ei ole jäljitellä benchmarking-kumppania, vaan hakea samankaltaisesta tilanteesta inspiraatiota, jotta saataisiin parannus ideoita, joita ei muuten olisi syntynyt (Karlöf ym. 2003, 3839). Esikuvapäiväkotien työntekijät kertoivat monta eri syytä, miksi varhaiskasvatussuunnitelma- ja aloituskeskustelut tulisi hoitaa mahdollisimman hyvin ja aikaisessa vaiheessa. Näiden lisäksi esikuvapäiväkotien työntekijät kertoivat, millaisia asioita keskusteluissa tulisi käydä läpi, jotta yhteistyö sujuisi helpommin. Uskomme, että esikuvapäiväkodeilta saadut esimerkit antoivat tilaajapäiväkodin työntekijöille uutta näkökulmaa keskusteluiden hyödyistä ja tärkeydestä.

Käydessämme läpi esikuvapäiväkodeista saatuja vastauksia, tilaajapäiväkodin työntekijät innostuivat kertomaan myös heidän kokeilemistaan käytänteistä. Näistä käytänteistä monet olivat työntekijöiden mukaan toimivia. He olivat esimerkiksi käyttäneet yhden perheen kanssa ”reissuvihkoa”, johon oli piirretty ja kirjoitettu päivän tapahtumista ja sen avulla lapsi pystyi itse kertomaan vanhemmille päivästänsä. Vaikka benchmarkingin ei tuottanut tilaajapäiväkodin työntekijöille montaa uutta toimivaa käytännettä, se auttoi heitä miettimään myös omia onnistumisiaan ja mahdollisesti harkitsemaan niiden käyttöönottoa uudelleen. Ajattelemme tämän olevan benchmarkingista saatu inspiraatio. On myös mahdollista, että työntekijät ovat alkaneet pohtimaan maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä opinnäytetyömme ja esikuvapäiväkodeista saatujen vastausten myötä. Toivoisimmekin, että työntekijät olisivat kehitelleet uusia käytänteitä yhteistyön helpottamiseksi viimeisen käyntimme jälkeen.

## 12 POHDINTA

Seuraavassa käymme läpi opinnäytetyömme prosessia ja sen etenemistä vaihe vaiheelta. Pohdimme myös sen onnistumista ja sitä, olisimmeko voineet tehdä jotain toisella tavalla, saadaksemme esimerkiksi enemmän vastauksia. Sen lisäksi pohdimme, mitkä asiat ovat vaikuttaneet tai saattaneet vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen. Mietimme muun muassa sitä, olisimmeko pystyneet toisin toimimalla parantamaan luotettavuutta sekä perustelimme, miksi päätimme kuitenkin toimia niin kuin toimimme. Lopuksi pohdimme myös, millaisia jatkokehitysideoita opinnäytetyöllämme voisi olla.

### 12.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyö lähti liikkeelle tilaajapäiväkodin haasteiden selvittämisestä. Kävimme tällöin haastattelemassa ja havainnoimassa työntekijöitä, jotta saimme selville heidän näkemyksensä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön toimivuudesta sekä haasteista. Mielestämme ensimmäinen käynti tilaajapäiväkodilla sujui pääsääntöisesti hyvin. Haastattelussa useampi työntekijä mainitsi, että kysymyksemme olivat todella laajoja, minkä vuoksi niihin vastaaminen tuntui heistä aluksi hankalalta. Laajojen ja avointen kysymysten avulla vältyimme kuitenkin johdattelulta ja saimme paljon tietoa maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä työntekijöiden näkökulmasta. Tällöin yhteistyöstä esille nousseet haasteet olivat työntekijöiden omia näkemyksiä.

Saimme laajan kuvan maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, sillä haastatteluihin osallistui useita työntekijöitä eri ryhmistä. Kaikki työntekijät nostivat haastattelussa esille samoja aiheita, mutta jokainen toi myös uutta tietoa ja näkökulmaa asioihin. Koska aiheet nousivat esille hyvin selkeästi, oli vastauksista helppo lähteä muodostamaan esikuvapäiväkotien haastattelukysymyksiä. Meidän tuli enää vain miettiä, mitkä aiheet olivat eniten esillä ja, kuinka muodostamme uudet haastattelukysymykset.

Havainnointi herätti meissä kuitenkin ristiriitaisia tunteita. Vaikka havainnointi onnistui mielestämme hyvin, jäimme jälkikäteen miettimään, olisimmeko voineet tehdä jotain toisin. Työntekijät antoivat haastatteluissa melko positiivisen

kuvan maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja vasta havainnoidessa näimme enemmän yhteistyön haasteita. Olimme tyytyväisiä havainnointitapaamme, sillä uskomme, ettemme herättäneet liikaa huomiota. Työntekijät eivät vaikuttaneet välittävän läsnäolostamme, vaan keskittyivät luonnollisesti perheen kohtaamiseen. Näin ollen uskomme, että läsnäolomme vaikutti saamiimme havainnoiteihin vain vähän.

Jäimme kuitenkin miettimään, olisiko ollut tarpeen käydä havainnoimassa useampana päivänä, sillä emme päässeet havainnoimaan aamulla kuin kahta tilaajapäiväkodintyöntekijää. Ajattelimme, että jos olisimme havainnoineet vielä toisena päivänä eri työntekijöitä, olisimmeko saaneet havainnoineista erilaisia vastauksia. Havainnoimme aamulla kahdessa eri ryhmässä ja molemmissa ryhmissä vanhempien kohtaaminen oli samanlaista. Iltapäivällä havainnot vastasivat enemmän haastatteluvastauksia, mutta kohtaamisessa oli silti samantlaisia piirteitä kuin aamun havainnoinneissa. Saimme havainnoista loppujen lopuksi niin hyvin materiaalia, ettemme pitäneet enää tarpeellisena käydä havainnoimassa toista kertaa.

Jotta pystyimme saamaan tilaajapäiväkodin haasteisiin uusia toimivia käytänteitä, meidän tuli ensin löytää sopiva esikuvapäiväkoti. Tässä vaiheessa päätimme, että haluamme useamman, kuin yhden esikuvapäiväkodin siltä varalta, ettemme ainakaan jäisi ilman vastauksia. Muodostimme valintakriteerit, joiden perusteella lähdimme etsimään sopivia esikuvapäiväkoteja. Meillä ei kuitenkaan ollut paljoa valinnanvaraa esikuvapäiväkotien suhteen, sillä saimme vain muutamia vastauksia eteläsuomalaisilta päiväkodeilta. Lähetimme yli 100 sähköpostia eri päiväkoteihin, mutta vastauksia saimme alle 10 kappaletta. Näistä vastauksista vain muutama oli myönteisiä. Siitä huolimatta löysimme kuitenkin kaksi esikuvapäiväkotiä, jotka vastasivat valintakriteerejämme, eli heillä on ollut maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaina useamman vuoden ajan, päiväkodin useissa ryhmissä on useita maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaan sekä työntekijöiden mielestä yhteistyö toimii maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa.

Seuraavana vuorossa oli hyvien käytänteiden löytäminen tilaajapäiväkodissa ilmenneisiin haasteisiin, eli esikuvapäiväkotien työntekijöiden haastattelu ja

havainnointi. Ollessamme esikuvapäiväkodeilla, meille nousi huoli siitä, saimmeko haastateltua tarpeeksi monta työntekijää ja vastaavatko haastatteluvastaukset tilaajapäiväkodin työntekijöiden kokemuksiin haasteisiin. Ensimmäisellä esikuvapäiväkodilla pääsimme haastattelemaan vain kolmea työntekijää. Toisella päiväkodilla yritimme parhaamme mukaan houkutella työntekijöitä haastatteluun ja saimmekin yhteensä neljä haastateltavaa. Vasta litterointi vaiheessa huomasimme, miten paljon ja monipuolista tietoa olimme saaneet jokaisesta haastattelusta. Haastatteluiden määrä oli siis opinnäytetyömme kannalta riittävä, sillä saimme työntekijöiltä paljon käytänteitä ja näkökulmia työhön.

Vaikka olimmekin muodostaneet haastattelukysymykset jo etukäteen valmiiksi, osa kysymyksistä muodostui lopulliseen muotoonsa vasta haastattelupäivinä. Tilaajapäiväkodin työntekijät kuvailivat, että heillä on ollut haasteita haku- ja tuloajoissa pysymisessä, johtuen osittain Daisy-järjestelmästä. Niinpä meidän tuli ensin selvittää, käyttävätkö esikuvapäiväkodit Daisy-järjestelmää ja tämän jälkeen kysyä, onko haku- ja tuloajoissa pysymisessä ollut haasteita ja vasta viimeisenä, kuinka tilannetta on pyritty parantamaan. Koska kummasakaan esikuvapäiväkodissa ei ollut Daisyä, tai vastaavaa asiointipalvelua käytössään, lyhensimme kysymystämme haku- ja tuloajoissa pysymiseen ja siihen, kuinka työntekijät ovat pyrkineet vähentämään vanhempien myöhästelyä. Jos olisimme tiedäneet, ettei Daisy ole käytössä esikuvapäiväkodeissa, olisimme voineet pohtia kysymyksiä aikaisemmin ja entistä tarkemmin. Mielestämme kysymysten muokkaus viime hetkillä ei kuitenkaan haitannut haastatteluja, sillä saimme hyvin vastauksia joka kysymykseen.

Esikuvapäiväkodeista saadut havainnot tukivat pääsääntöisesti haastatteluista saatua kuvaa maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Pääsimme kummassakin esikuvapäiväkodissa havainnoimaan aamun tuontitilanteita monipuolisemmin, kuin tilaajapäiväkodissa. Toisessa esikuvapäiväkodissa havainnoimme useassa eri ryhmässä, kun taas ensimmäisessä pääsimme havainnoimaan kahden ryhmän lisäksi myös ryhmien yhteisen ulkoilun aikana. Pystyimme muodostamaan kokonaisvaltaisemman kuvan päiväkodin toimintatavasta, sillä näimme useamman eri työntekijän tavan toi-

mia tuontitilanteessa, toisin kuin tilaajapäiväkodissa. Siellä havainnoimme ai-noastaan kahta työntekijää, joten jouduimme yleistämään heidän tapansa toimia koko päiväkodin toimintatavaksi.

Viimeisenä vuorossa oli saamiemme vastausten esitleminen tilaajapäiväko-din työntekijöille sekä heidän mielipiteiden ja kommenttien kuuleminen. Ky-syimme etukäteen tilaajapäiväkodin johtajalta, saisimmeko heijastettua Po-weiPoint-esityksemme videotykin kautta, jotta työntekijöiden olisi helpompi seurata esityksen kulkua. Päiväkodilla ei kuitenkaan ollut kyseisiä laitteita, jo-ten sovimme, että PowerPoint-esityksemme tulostettaisiin työntekijöille val-miiksi ennen esitystämme. Toivoimme myös samalla, että ne työntekijät, joita haastattelimme ja havainnoimme, osallistuisivat vastauksien esittelyyn. Samo-jen työntekijöiden osallistuminen oli tärkeää, sillä haasteet, joihin lähdimme et-simään käytänteitä, olivat muodostuneet heidän kokemustensa perusteella. Benchmarkingissa onkin ajatuksena, että työntekijät pääsisivät itse pohti-maan, mitkä käytänteet olisivat hyödyllisiä heidän omassa työssään, sillä me emme voi ulkopuolisina täysin tietää, mikä käytänne vähentäisi yhteistyön haasteellisuutta. Sen lisäksi työntekijät tiesivät jo opinnäytetyömme ajatuksen, joten meidän ei tarvinnut käyttää ylimääräistä aikaa sen perinpohjaiseen selit-tämiseen.

Tilaajapäiväkodilla käynnin ajankohta muuttui viime hetkellä aikaisemmaksi, minkä vuoksi meille jäi valmistautumiseen aikaa ajateltua vähemmän. Pa-rempi valmistautuminen olisi voinut helpottaa keskustelun aloitusta saamis-tamme vastauksista, sillä olisimme voineet miettiä etukäteen aiheisiin johdat-televia kysymyksiä. Onneksi keksimme kuitenkin kysymyksiä paikan päällä ja saimmekin työntekijöiltä kommentteja ja mielipiteitä vastauksista. Muuten vas-tauksien esittely meni tilaajapäiväkodilla niin kuin olimme odottaneet, sillä esi-kuvapäiväkodin vastaukset herättivät työntekijöissä monenlaisia mielipiteitä ja työntekijät osallistuivat keskusteluun alkukankeudesta huolimatta.

## **12.2 Luotettavuus**

Työntekijöiden vaihtuminen aamun ja iltapäivän havainnoinneissa vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen. Havainnoimme aamulla ja iltapäivällä eri työn-tekijöitä, sillä työvuoroista johtuen aamun työntekijät olivat lähteneet jo kotiin,

ennen kuin maahanmuuttajataustaiset vanhemmat saapuivat hakemaan lapsiaan. Tämän vuoksi emme voi tietää johtuivatko esimerkiksi tilaajapäiväkodilla havainnoimamme erot haku- ja tuontitilanteissa työntekijöiden henkilöeroista, vai onko hakutilanne työntekijöille helpompi tai luontevampi tilanne toimia. Jos sama työntekijä olisi ollut sekä haku- että tuontitilanteissa, olisimme nähneet, käyttäytykö työntekijä samalla tavalla molemmissa, vai olisiko toinen tilanteista ollut hänelle haastavampi. Tällöin olisimme todennäköisesti pystyneet myös kertomaan paremmin, mitkä havainnoimamme asiat olivat yksilöllisiä työntekijälle.

Luotettavuuteen vaikuttaa myös havaintojemme yleistäminen, sillä muodostimme havaintojemme perusteella yleiskuvan siitä, kuinka yhteistyö maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa sujuu koko päiväkodissa. Jos olisimme halunneet todenmukaisemman kuvan yhteistyöstä, meidän olisi pitänyt havainnoida kaikkia työntekijöitä niin haku- että tuontitilanteissa ja nähdä myös muita tilanteita, joissa yhteistyötä tehdään. Vasta tällaisten havaintojen avulla olisimme saaneet paremman kokonaiskuvan yhteistyöstä, jolloin myös yleistäminen olisi jäänyt vähemmälle. Jouduimme kuitenkin pitämään havainnointikerrat suhteellisen yksinkertaisina muun muassa siksi, koska jouduimme matkustamaan Etelä-Suomeen havainnoimaan ja haastattelemaan esikuvapäiväkotien työntekijöitä. Sen lisäksi koimme tärkeäksi, että havainnoimme tilaaja- ja esikuvapäiväkodeissa samalla panostuksella. Mielestämme valitsemamme havainnointitapa ei vaarantanut kuitenkaan liikaa opinnäytetyömme luotettavuutta. Havainnointien tarkoituksena olikin olla enemmän haastattelutulosten tukena, kuin uuden tiedon löytämistä varten.

Havainnoidessamme työntekijöitä haku- ja tuontitilanteissa, pyrimme olla vaikuttamatta tilanteeseen ja sen kulkuun, pysymällä tilanteen ulkopuolella. On kuitenkin todennäköistä, että pelkästään jo läsnäolomme vaikutti havainnoitaviin henkilöihin ja heidän käyttäytymiseensä. Työntekijöiden vastauksiin on voinut vaikuttaa myös tietoisuus haastattelutilanteesta. Tämän lisäksi työntekijät ovat saattaneet haluta antaa omasta toiminnastaan ja yhteistyön sujuvuudesta positiivisemmän kuvan kuin se oikeasti oli, mikä taas vaikuttaa opinnäytetyön vastausten luotettavuuteen.



Kuten aiemmin toteutuksessa kirjoitimme, pyrimme olemaan havainnoinnissa sekä analyyseissa mahdollisimman objektiivisia ja puolueettomia. Puolueeton tutkija pyrkii ymmärtämään ja kuulemaan tutkittavan vastauksia itsensä, sen sijaan, että suodattaisi vastauksia oman kehyksensä läpi. Tämä on kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa väistämätöntä, sillä tutkija on luonut tutkimusasetelman ja tulkitsee sitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Tehdessämme opinnäytetyötä pyrimmekin kiinnittämään huomiota siihen, etteivät esimerkiksi mielipiteemme vaikuttaisi havainnoiteihimme. Meidän tuli myös ottaa huomioon se, että olimme ulkopuolisia tutkimuksen tekijöitä. Vaikka pyrimmekin haastatteluiden ja havainnoinnin avulla muodostamaan kuvan siitä, miten yhteistyö toimii, emme pysty näkemään asioita samalla tavalla, kuin työntekijät itse näkevät.

Jouduimme siis tekemään tulkintoja haastatteluista ja havainnoinneista, mikä vaikuttaa benchmarkingin tekemiseen sekä tuloksiin, ja sitä kautta myös opinnäytetyön luotettavuuteen. Jouduimme tulkitsemaan myös joitain haastatteluvastauksia, sillä litteroinnin ja läpikäynnin aikana huomasimme, että osa työntekijöiden lauseista oli epäselviä tai jäivät jopa kokonaan kesken. Tästä syystä raportoimme asiat niin, kuin me ne ymmärsimme, sillä emme enää raportointivaiheessa pystyneet esittämään työntekijöille tarkentavia kysymyksiä.

Mielestämme benchmarking vaikuttaa tutkimuksemme luotettavuuteen myös menetelmänä. Jos benchmarkingista ei ole tarpeeksi tietoa ja ymmärrystä, se asettaa päiväkodit eri arvoiseen asemaan. Tällöin saadaan aikaan valheellinen ajatusmalli, jossa esikuvapäiväkotien työntekijät toimivat taitavammin ja kaikki toimii hyvin, toisin kuin tilaajapäiväkodissa, jossa haasteet nousevat pääasiassa esille. Tämä asettelu vaikuttaa myös haastatteluvastauksiin ja tätä kautta kokonaiskuvaan yhteistyöstä, jota päiväkodin työntekijät tekevät maa-hanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa. Pohdimme myös, olisivatko tilaajapäiväkodin työntekijät vastaanottaneet esikuvapäiväkotien vastaukset eri tavalla, jos he olisivat itse tehneet tutkimuksen.

### **12.3 Jatkokehitysideat**

Mielestämme tutkimuksemme avaa monenlaisia jatkokehitysmahdollisuuksia. Opinnäytetyötämme voisi halutessaan lähteä jatkamaan tutkimuksella, jossa

selvitettäisiin, oliko tekemästämme benchmarkingista hyötyä päiväkodille. Lecklinin (2006, 163) mukaan benchmarkingin viimeisenä vaiheena on uusien käytänteiden käyttöönotto, joka jäi meidän opinnäytetyössämme täysin työntekijöiden vastuulle. Olisikin mielenkiintoista kuulla, ovatko työntekijät ottaneet esittelemiämme käytänteitä käyttöönsä sekä pitivätkö he itse benchmarkingia hyödyllisenä. Jos työntekijät eivät tuntisi hyötyneensä tutkimuksemme avulla löytyneistä käytänteistä, voisi seuraavassa opinnäytetyössä lähteä etsimään toisenlaisia ratkaisukeinoja heidän kokemuksiinsa.

Työntekijät kertoivat viimeisessä haastattelussa, ettei päiväkodissa ole juuri-kaan ollut opiskelijoita, mutta heiltä saatava apu olisi erittäin tervetullutta. Opiskelijat voisivatkin jatkaa opinnäytetyötämme tekemällä työntekijöille valmiin aloitustiedotteen esimerkiksi kursseihin liittyvänä projektina, tai opinnäytetyönä. Aloitustiedotteen lisäksi myös muiden valmiiden materiaalien teko voisi soveltua opiskelijoille. Tilaajapäiväkodin työntekijät pitivät kertomastamme opiskelijoiden toteuttamasta Pikku Nallen päivä -esityksestä, sillä lapsen päiväkotipäivästä kertova esitys olisi työntekijöiden mukaan hyödyllinen niin maahanmuuttajataustaisille kuin kantasuomalaisillekin vanhemmille. Opiskelijoilla olisi mahdollisuus tehdä myös esimerkiksi projektityönä samankaltainen esitys tilaajapäiväkodille.

Tilaajapäiväkodin työntekijät toivoivat saavansa myös kaupungilta apua ja tukea työhönsä. Kaupunki voisi palkata henkilöstöä auttamaan päiväkotien työntekijöitä maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä, jolloin työntekijöiden ei tarvitsisi jäädä yksin haasteidensa kanssa. Ulkopuoliselta ammattilaiselta voisi myös saada uusia näkökulmia niin haasteisiin kuin muutenkin yhteistyöhön. Jos uuden henkilöstön palkkaaminen ei kuitenkaan ole mahdollista, työntekijät olisivat tyytyväisiä, jos kaupunki tarjoaisi valmiita materiaaleja päiväkotien käyttöön. Työntekijät toivoivat, että materiaali olisi helposti saatavilla esimerkiksi sähköisenä versiona, josta tulostaminen onnistuisi tarvittaessa helposti.

## LÄHTEET

Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Sälvälä, M. 2013. Olemme muuttaneet - ja kotoudumme – Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Vaasa: Kirjapaino Fram.

Asuinmaa, K. & Hautala, M. 2017. ”Ottaa ihmisen vastaan ihmisenä” Vanhemmuuden haasteet ja vanhemmuuden tukeminen maahanmuuttajavanhempien ja ammattilaisten kokemana. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56210/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201712084575.pdf> [viitattu 15.04.2018].

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5.painos. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. 2007. Tutkimustyytit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (toim.) Tutki ja kirjoita. 13.painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 186–215.

Hotanen, J., Laine, R. & Pietiläinen, S. 2001. Benchmarking-opas – Opi hyviltä esikuvilta. Helsinki: Suomen Laatu keskus Koulutuspalvelut Oy.

Ihalainen, J & Kettunen, T. 2012. Turvaverkko vai trampoliini – sosiaaliturvan mahdollisuudet. 6.–7. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karlöf, B., Lundgren, K. & Froment, M. 2003. Ota oppia parhaista! – Tehoa vertailuoppimisesta. Helsinki: Talentum.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakes. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77944/OPA2006\\_063\\_Stakes.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77944/OPA2006_063_Stakes.pdf?sequence=1). [viitattu 12.5.2018].

Kivijärvi, T. 2011. Maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen tukeminen. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 246–259.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell Oy.

Kotouttaminen.fi s.a. Laatimisen aikataulu ja suunnitelman kesto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kotouttaminen.fi/laatimisen-aikataulu-ja-suunnitelman-kesto> [viitattu 7.2.2019].

Kuusisto, A. 2009. Homma Hankassa! – Päiväkodin monimuotoisuus rikkautena. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://tuhat.helsinki.fi/portal/files/80176304/Homma\\_hanskassa\\_Finnish\\_language\\_guidebook\\_for\\_staff](https://tuhat.helsinki.fi/portal/files/80176304/Homma_hanskassa_Finnish_language_guidebook_for_staff) [viitattu 12.5.2018].

Kuusisto, A. 2010. Kulttuurinen, kielellinen ja katsomuksellinen monimuotoisuus päiväkodissa: Haasteita ja mahdollisuuksia. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://tuhat.helsinki.fi/portal/files/80374213/Kuusisto\\_A\\_2010\\_Kulttuurinen\\_kielellinen\\_ja\\_katsomuksellinen\\_monimuotoisuus\\_p\\_iv\\_kodissa.pdf](https://tuhat.helsinki.fi/portal/files/80374213/Kuusisto_A_2010_Kulttuurinen_kielellinen_ja_katsomuksellinen_monimuotoisuus_p_iv_kodissa.pdf) [viitattu 12.5.2018].

Könönen, K. 2007. ”Kumppanuus on tiiviimpää kuin yhteistyö”. Maahanmuuttajataustaisten vanhempien näkemyksistä kasvatuskumppanuudesta varhaiskasvatuksessa. Helsingin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/14915681.pdf> [viitattu 12.5.2018].

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.

Lecklin, O. 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. 5.painos. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Niemi, T., Nietosvuori, N. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki: Edita.

Ota koppi! – Monikulttuurisuus Helsingissä. 2012. Helsingin kaupunki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.otakoppi-ohjelma.fi/sites/default/files/inline-files/ota-koppi-tutkimus-3-12-2012.pdf> [22.1.2019].

Paavola, H. & Talb, M-T. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Juva: Bookwell Oy.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho, A. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 427–442.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Ei-osallistuva havainnointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_4\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4_1.html) [viitattu 15.8.2018].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Teemoittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html) [viitattu 10.12.2018].

Saastamoinen, R. & Sova, P. 2014. Monikulttuuristen lasten kotoutumisen tukeminen päiväkodissa. Oulun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70240/Monikulttuuristen+laster+kotoutumisen+tukeminen+paivakodissa.pdf;jsessionid=09632875B77F05A67252F54E539E64B4?sequence=1> [viitattu 14.4.2018].

Tilastokeskus. s.a. Ulkomaalaistaustaiset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html> [viitattu 17.10.2018].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1. – 2.painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1. – 2.painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Varhaiskasvatustilasto 13.7.2018/540

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. 2018. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.oph.fi/download/195244\\_Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet19.12.2018.pdf](https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet19.12.2018.pdf) [viitattu 15.01.2019].

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väestöliitto. 2018. Maahanmuuttajien määrä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/) [viitattu 17.10.2018].

YSA. 2016. Benchmarking. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://finto.fi/ysa/fi/search?clang=fi&q=benchmarking> [viitattu 15.04.2018].

## Maahanmuuttajataustaisten perheiden aloitus päiväkodissa

- Perheet otetaan samalla tavalla vastaan, kuin muutkin
  - Lisäksi kielitaidon selvittäminen ja huomiointi
- Rauhallinen aloitus
- Joustavuus perheitä kohtaan
- Panostus aloituskeskusteluun

## Perusasioiden selvittäminen

- Tiedote
- Kuvat
- Viikkokalenteri ja päiväohjelma
- Konkreettinen näyttäminen

## Päiväkodista ja suomalaisesta päiväkotikulttuurista kertominen

- Aloituskeskustelussa tulkin avulla
- Rutiini
  - Toimintakalenteri ja päiväohjelma
- Kaupungin apu
- Apu muilta tahoilta, esim. Opiskelijat

## Perheeseen ja heidän kulttuuriinsa tutustuminen

- Kokemusta muodostunut eri kulttuureista
- Yksilöinä tutustuminen
- Tietopaketti kulttuureista löytyy, mutta sitä ei käytetä
- Aloituskeskustelussa tutustuminen
- Kaupungin apu: kulttuuritulkki ja kirjasto



## Yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen

- Aloitus- ja VASU- keskustelut
  - Hyvä ensikohtaaminen
  - Edes kaksi kertaa vuodessa
- Henkilöstön asenne ja käyttäytyminen vaikuttaa
  - Avoimuus, rehellisyys, ystävällisyys, empaattisuus, sensitiivisyys, kiinnostuneisuus, positiivisuus, pitkäjänteisyys
  - Kiinnostuksen osoittaminen lasta ja perhettä kohtaan
  - Small talk, puhutaan muustakin, keskustelu ja kyseleminen
  - Katsekontakti
- Luettava vanhempaa ja edettävät vanhemman ehdoilla
- Lapsen viihtyminen lisää vanhemman luottamusta työntekijöitä kohtaan

## Kommunikointi

- Aloituskeskustelu
- Kuvat, piirtäminen
- Paperille kirjoittaminen ja näyttäminen
- Konkreettinen näyttäminen
- Viittomat, viittominen ja eleet
- Tulkki
- Selkosuomi
- Rutiini
  - Lyhyiden lauseiden / sanojen oppiminen
- Sanakirja & työntekijät, jotka puhuvat samaa kieltä

## Ymmärtämisen varmistaminen

- VASU- keskustelu
- Konkreettinen näyttäminen
- Toistaminen
- Muistuttaminen
  - Sähköposti, tekstiviestit, laput, sanallinen muistutus
- Suoraan kysyminen & vanhemman lukeminen
- Virheiden kautta ymmärtäminen --> ei pystytä varmistamaan

## Vanhempien kiinnostuneisuus lapseen liittyvissä asioissa

- Suurin osa koki, että sama tilanne
  - Riippuu perheestä
- Lue vanhempaa ja anna tilaa tarvittaessa
- Viimeistään varhaiskasvatuskeskustelussa käydään asioita läpi
- Lapsen kannalta olisi hyvä herätellä kiinnostusta

## Yhteistyö tulkkien kanssa

- Hyviä ja huonoja kokemuksia
- Listan pitäminen hyvistä ja huonoista tulkeista

## Haku- ja tuloajat

- Paperille merkkäminen ja paperilla kysyminen
  - Esim. Loma-ajat
- Joustavuus
  - Sovittaessa --> tasataan toisena päivänä
  - Toisessa päiväkodissa ryhmien välillä joustavuutta
- Asian esille tuominen ja muistuttelu
  - Maksuluokan mukainen hoitoaika
  - Lapsen näkökulmasta puhuminen
  - Vakuutus
  - Soitto vanhemmalle
- Johtaja ottaa yhteyttä
  - Asia eteenpäin sosiaalityöntekijälle

## Hyviä ja toimivia käytänteitä, joita esikuvapäiväkotien työntekijät suosittelivat

- Hyvin ja aikaisin toteutettu aloituskeskustelu tulkin avulla
  - Käy läpi mitä suomalainen varhaiskasvatus sisältää
- Kuvien käyttö
  - Kuvitetut aloituskirjeet
  - Avainnauha, jossa kuvia
  - Kuvataulukot --> eteisessä vaatteista ja säätilasta

- Tuo perheiden kulttuuria arkeen
  - Projektit lasten kulttuureista
  - Työntekijä opetellut mm. kieltä
  - Pyydetty vanhempia lukemaan kirjoja omalla kielellä
  - Vanhemmilta on pyydetty mm. oman kulttuurin lauluja
- Päiväkodin sisäinen yhteistyö
  - Yhteiset säännöt
  - Sisärukkaset samalle työntekijälle
  - Perheillat

- Kaupungin apu
  - Kulttuuritulkki, KIEKU-opettaja ja VEO
  - Erilaisia materiaaleja
  
- Työntekijän asenne ja käytös
  - Ole kiinnostunut perheestä ja kulttuurista
  - Juttele (muustakin, kerro itsestäsi)
  - Kysele (perheestä ja kulttuurista)
  - Ole avoin oppimaan uutta
  - Muista positiivinen asenne
  - Keskustele avoimesti