



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emmi Ekola

# KULTTUURINEN OSAAMINEN VAR- HAISKASVATUKSESSA

Päiväkodin johtajien näkemyksiä kulttuurisensitiivisyydestä, osaamisesta ja sen kehittämisestä

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

YAMK

Sosiaali- ja terveysala

2026

## TIIVISTELMÄ

---

Tekijä	Emmi Ekola
Opinnäytetyön nimi	Kulttuurinen osaaminen varhaiskasvatuksessa – Päiväkodin johtajien näkemyksiä kulttuurisensitiivisyydestä, osaamisesta ja sen kehittämisestä
Vuosi	2026
Kieli	suomi
Sivumäärä	60 + 1 liitettä
Ohjaaja	Piia Uusi-Kakkuri

Maahanmuuton myötä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten asiakkaiden määrä on lisääntynyt varhaiskasvatustalouksissa, täten myös varhaiskasvatuksen henkilöstöltä vaaditaan yhä enemmän kulttuurista osaamista. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää päiväkodin johtajien näkökulmia, millaisena he kokevat kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden käsitteet ja niiden merkityksen kulttuurisesti moninaisessa varhaiskasvatuksessa, sekä millaista osaamista henkilöstöltä vaaditaan näiden toteutumiseen. Tutkimuksessa selvitettiin myös johtajuuden esimerkillisyyttä työntekijöiden kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden edistämässä ja miten näitä voitaisiin kehittää työyhteisöissä sekä yksilötasolla.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelujen muodossa ja tulokset analysoitiin induktiivista sisällönanalyysia käyttäen. Tutkimusta varten haastateltiin varhaiskasvatuksen johtajia paikallisesti Kokkolan kaupungin eri päiväkodeista. Haastattelut kohdennettiin yksiköihin, joiden asiakkuudessa oli useampia eri kieli- ja kulttuuritaustaisia perheitä.

Tulosten mukaan päiväkotien johtajat kokivat monikulttuurisuuden yhteisöä rikastuttavana tekijänä. Palveluiden ja osaamisen kehittämiseksi koettiin kuitenkin lisääntyneen tarvetta varhaiskasvatuksen asiakaskunnan tarpeiden moninaistuuksessa. Kulttuurinen osaaminen nähtiin tärkeänä osana työntekijän ammattitaitoa. Kulttuurisensitiivisyys ja kulttuurinen osaaminen näyttivät ennen kaikkea lasten ja perheiden yksilöllisenä, tasa-arvoisena ja vuorovaikutuksellisenä kohtaamisena, kielitietoisuutena sekä kulttuurien ymmärryksenä ja vuoropuheluna. Näiden tekijöiden jatkuva kehittäminen tunnistettiin niin organisaation, johtamisen kuin henkilöstön tahoilla. Tutkimuksen eräs johtopäätös oli, että johtamisella on vaikuttavuutta työntekijöiden kulttuuriseen osaamisen edistämässä kohti kulttuurisensitiivisempää, monimuotoista varhaiskasvatusta.

---

Avainsanat kulttuurinen moninaisuus, varhaiskasvatus, kulttuurinen osaaminen, kulttuurisensitiivisyys, johtajuus

## ABSTRACT

---

Author	Emmi Ekola
Title	Cultural Competence in Early Childhood Education – Leaders’ Perceptions on Cultural Sensitivity, Competence and Its Development
Year	2026
Language	Finnish
Pages	60 + 1 Appendices
Name of Supervisor	Piia Uusi-Kakkuri

The number of clients with immigrant backgrounds has increased in early childhood education services, which in turn requires early childhood education staff to have more cultural competence. The aim of this study was to examine early childhood education leaders’ perspectives on how they perceive the concepts of cultural competence and cultural sensitivity and their significance in multicultural early childhood education, as well as what kind of competence is required from personnel to ensure these are realized. The study also explored the importance of leadership in promoting employees’ cultural competence and cultural sensitivity, and how these could be developed within work communities and at the individual level.

The research data were collected through thematic interviews, and the results were analyzed using inductive content analysis. For the study, early childhood education leaders from various daycare centres in the city of Kokkola were interviewed. The interviews focused on units that had several families with diverse linguistic and cultural backgrounds as clients.

According to the results, early childhood education leaders viewed multiculturalism as an enriching factor within the community. However, the need for further development of services and competencies in early childhood immigrant work was acknowledged. Cultural competence was seen as an important part of a worker’s professional skills. Cultural sensitivity and cultural competence were primarily perceived as individualized, equal, and interactive encounters with clients, as well as language awareness and understanding and dialogue between cultures. The continuous need to develop these aspects was recognized at the organizational, leadership, and personnel levels. One conclusion of the study was that leadership plays a significant role in promoting employees’ cultural competence toward more culturally sensitive and diverse early childhood education.

---

Keywords cultural diversity, early childhood education, cultural competence, cultural sensitivity, leadership

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	2
ABSTRACT .....	3
1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	8
3 KULTTUURINEN MONINAISUUS, KULTTUURINEN OSAAMINEN JA JOHTAJUUS VARHAISKASVATUKSESSA.....	9
3.1 Kulttuurinen moninaisuus ja monikulttuurisuus.....	9
3.2 Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys .....	11
3.3 Kulttuurista moninaisuutta ohjaavat säädökset varhaiskasvatuksessa .....	13
3.4 Kulttuurinen moninaisuus varhaiskasvatuksessa .....	14
3.5 Johtajuus monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa .....	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	21
4.1 Tutkimusprosessin kulku .....	21
4.2 Sisällönanalyysi.....	22
4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	23
4.4 Aineiston induktiivinen sisällönanalyysi.....	26
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	29
5.1 Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa .....	29
5.2 Työntekijän ammatillisuus, kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys.....	31
5.3 Johtajuuden esimerkillisyys työntekijöiden kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden tukemisessa.....	36
5.4 Kehittämisideat .....	39
6 TULOSTEN TARKASTELU.....	43
7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	52
LÄHTEET.....	57
LIITTEET.....	61
LIITE 1. Tietoa opinnäytetyöstä ja haastattelurunko.....	61

## 1 JOHDANTO

Suomessa maahanmuutto on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana merkittävästi. Maahanmuuton myötä myös eri kieli- ja kulttuuritaustaisten asiakkaiden määrä varhaiskasvatuksen kentällä on kasvanut huomattavasti viimeisen 10 vuoden aikana. Vaikka lasten määrä Suomessa on tiedettävästi vähentynyt, on ulkomaalaistaustaisten lasten määrä kasvanut (Pietiläinen ja Wallenius, 2023). Tilastokeskuksen (2023) mukaan Suomen väestöstä yhteensä 112 097 lasta olivat ulkomaalaistaustaisia vuoden 2022 lopussa. Tätä edeltävään vuoteen verrattuna määrä oli silloin kasvanut noin 7 000 lapsella.

Maahanmuutto on yksi aikamme suurimmista ilmiöistä, jonka vaikutukset ovat moninaiset. Sosiaali- ja terveysministeriön Varhaiskasvatuksen maahanmuuttajatyön kehittämisjaosto (2007) toteaa monikulttuuristuvan yhteiskunnan asettavan haasteita niin varhaiskasvatukselle kuin muidenkin hyvinvointipalvelujen toteuttamiselle. Jotta eri kulttuureista tulevien asiakkaiden palvelutarpeisiin pystytään vastaamaan, edellytetään myös varhaiskasvatuksen henkilöstöltä lasten ja huoltajien kieli- ja kulttuuritaustan huomioimista. Koska maahanmuuttajien kontaktit yhteiskuntaan tapahtuvat useimmiten lähellä asuinpaikkaa, on heidän käyttämillään palveluilla ja arjessa tapahtuvalla toiminnalla suuri merkitys kotoutumisessa. Täten varhaiskasvatuspalvelut toimivat tärkeänä tahona perheiden kotoutumisen tukemisessa ja lasten syrjäytymisen ehkäisyssä.

Ajatus tutkimuksen aiheesta heräsi tutkijan oman työn kautta, jonka myötä kehittyi idea kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisen työotteiden tukemiselle ja kehittämiselle. Tutkimuskohteen valintaan vaikutti vahvasti tutkijan oma mielenkiinto aihetta kohtaan sekä sen hetkisen työn asiakaskenttä. Kyseessä on varhaiskasvatuksen kentällä melko vähän tutkittu, mutta ajankohtainen ja laaja-alainen aihe.

Nykypäivän monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa, jossa eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset ja perheet osallistuvat enenevästi varhaiskasvatukseen, on tärkeää tiedostaa kulttuurisensitiivisen työtteen merkitys, jotta kaikkien lasten ja perheiden tasavertainen kohtaaminen toteutuu aidosti. Kulttuurisensitiivisen työtteen ja kulttuurisen kompetenssin tärkeys tulevat todennäköisesti korostumaan myös tulevaisuuden varhaiskasvatuspalveluissa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää esihenkilöiden näkemyksiä kulttuurisensitiivisyyden merkityksestä ja siitä, millaista kulttuurista osaamista työntekijöiltä vaaditaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamisessa kenttätyössä ja toisaalta, kokevatko esihenkilöt omalla toimijuudellaan pystyvänsä vaikuttaa työyhteisön kulttuurisensitiivisyyden toteutumiseen. Lisäksi tavoitteena oli tutkimustuloksissa tuoda esiin, millaisia kehittämissideoita ja -menetelmiä päiväkotien johtajilla on kulttuurisensitiivisen työtteen tukemiseksi ja edistämiseksi organisaation eri yksiköissä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla ja tutkimukseen haastateltiin päiväkodin johtajia Kokkolan kaupungin organisaatiosta. Haastattelukysymykset pyrittiin muotoilemaan siten, että ne koskivat tutkimusaiheen kannalta oleellisia teemoja, mutta mahdollistivat kuitenkin samalla joustavan ja spontaanin etenemisen haastateltavien näkökulmasta käsin. Näin pystyttiin mahdollistamaan, että osallistujien omakohtaiset kokemukset ja näkemykset pääsisivät esiin mahdollisimman kattavasti.

Aineiston analyysi perustui induktiiviseen sisällönanalyysiin, jossa aineistoa pelkistettiin, ryhmiteltiin ja jäsenneltiin kokonaisuuksiksi, joiden avulla muodostettiin kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä. Tulokset on esitetty tutkimuksessa teemoittain siten, että ne tuovat esiin tutkimuksessa nousseet keskeisimmät havainnot ja niiden tulkinnat. Tulosten esittämisen tukena on käytetty suoria lainauksia haastatteluista.

Tutkimus toteutettiin noudattaen hyvän tieteellisen käytännön (TENK, 2023) periaatteita, huomioiden eettisyyden, huolellisuuden ja läpinäkyvyyden koko tutkimusprosessin ajan. Luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan käyttämällä tarkoituksenmukaisia tutkimus- ja analyysimenetelmiä sekä hyödyntämällä ajankohtaista, luotettavaa ja tutkittuun tietoon perustuvaa lähdeaineistoa. Tutkimusprosessi eri vaiheineen on kuvattu selkeästi ja tulosten analyysissä on kiinnitetty erityistä huomiota perusteltuun tulkintaan ja aineistonmukaiseen raportointiin. Tutkimuksessa noudatettiin asianmukaisia lupakäytäntöjä ja tutkimukseen osallistuminen oli haastateltaville vapaaehtoista. Haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden anonymiteetistä huolehdittiin asiaankuuluvasti koko tutkimusprosessin ajan.

## **2 TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen esihenkilöiden näkemyksiä kulttuurisensitiivisen työtöteen merkityksestä ja siitä, millaista osaamista tai kulttuurista kompetenssia varhaiskasvatuksen työntekijöiltä vaaditaan monikulttuurisessa työssä, jotta kulttuurisensitiivinen työote ja kohtaaminen asiakkaiden kanssa voi toteutua. Tarkoituksena on siis epäsuorasti myös tutkia, kokevatko johtajat kulttuurisensitiivisen työtöteen tärkeäksi kompetenssiksi omassa esimiesroolissaan sekä muun työyhteisön työssä. Tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja ja käytännön kehittämistapoja, joilla voitaisiin tukea työntekijöiden kulttuurista osaamista sekä edistää ja vahvistaa kulttuurisensitiivistä työtötta niin yksilön kuin koko työyhteisön tasolla.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten ja millaisena kulttuurisensitiivisyys näyttäytyy monikulttuuristen asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä varhaiskasvatuksessa johtajan näkökulmasta?
2. Millaista kulttuurista osaamista varhaiskasvatuksen ammattilaisilta edellytetään kulttuurisensitiivisessä työssä päiväkotien johtajien näkökulmasta?
3. Miten varhaiskasvatuksen kulttuurisensitiivistä työtötta voitaisiin kehittää?

### **3 KULTTUURINEN MONINAISUUS, KULTTUURI- NEN OSAAMINEN JA JOHTAJUUS VARHAISKAS- VATUKSESSA**

Teoriapohjan tavoitteena on toimia tutkimuksen perustana. Tässä teoreettisessa viitekehityksessä kuvataan tutkimukseni kannalta keskeisimmät käsitteet ja tuodaan esiin tutkimuksen osalta olennaista tutkitua tietoa, jotka antavat tukea tutkimukselle ja sen analyysille.

#### **3.1 Kulttuurinen moninaisuus ja monikulttuurisuus**

Kuten tässäkin tutkimuksessa, Laasonen-Tervaoja ym. (2021) toteavat, että monikulttuurisuuden rinnalla puhutaan usein myös kulttuurien moninaisuudesta ja interkulttuurisuudesta. Heidän mukaansa kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvä käsitteistö on laaja ja osittain hyvin epämääräinen. Monikulttuurisuudella viitataan usein eri kulttuurien rinnakkaiseloon, kun taas interkulttuurisuus viittaa vuorovaikutukseen kulttuurien välillä. Kulttuurinen moninaisuus on vakiintunut esimerkiksi Opetushallituksen käyttämäksi käsitteeksi Suomessa. Kulttuurisen monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden käsitteitä voidaan käyttää niin normatiivisina kuin kuvailevina käsitteinä. Laasonen-Tervaoja ja kumppanit toteavat, että normatiivisina käsitteinä näiden voidaan ajatella liittyvän tavoiteltavaan tilaan. Kuvailevana käsitteenä kulttuurinen moninaisuus tai monikulttuurisuus viittaavat yksinkertaisesti siihen, että yhteisöihin tai tilanteeseen kuuluu erilaisia ihmisiä ja ryhmiä, joilla on omat yksilölliset tapansa ajatella, elää ja käyttäytyä.

Myös Paavola ja Talib (2010 s. 26) määrittelevät monikulttuurisuuden olevan käsitteenä monimerkityksellinen. Heidän mukaansa sillä voidaan tarkoittaa yhteiskuntaa tai yhteisöä koskevaa tilannetta tai kuvailla tarkemmin käsitteen sisälle kuuluvia ilmiöitä. Kuvailevana terminä sen kautta voidaan esimerkiksi kertoa, että tietyssä maassa asuu useisiin

kansoihin kuuluvia ihmisiä. Tällöin monikulttuurisuudella viitataan ainoastaan kulttuuriseen moninaisuuteen. Monikulttuurisuutta tarkasteltaessa merkityksellisiä tekijöitä ovat ryhmien välisten suhteiden, valta- ja vähemmistöryhmien välisten suhteiden sekä vähemmistöryhmien välisten suhteiden tarkastelu. Oleellisia tekijöitä ovat myös esimerkiksi yksilöiden väliset suhteet asenteista ja käyttäytymisestä lähtien tai yhtä lailla valtiotason sopimukset. Monikulttuurisuuskeskusteluun sisältyvät usein myös rasismiin, ennakkoluuloihin ja suvaitsevaisuuteen liittyvät kysymykset. Monikulttuurisuus ei ole yhteiskunnassamme uusi käsite, kuitenkin ihmisten kulttuurien moninaisuus, erityisesti kielellinen, etninen ja uskonnollinen moninaisuus ovat nykypäivänä uudella tavoin tärkeä kysymys (Talib ym. 2004. s.19).

Opetushallitus (2024) puolestaan määrittelee varhaiskasvatuksessa esiintyvää kulttuurista moninaisuutta ja sen ilmenemistä ympäristönä, jossa moninaiset uskonnot, kielet, identiteetit ja katsomukset elävät rinnakkain ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Oppivassa toimintaympäristössä ja yhteisössä jokaisen kulttuuriperintöä ja kansalliskieliä hyödynnetään ja arvostetaan kuin myös omaa ja ympäröivän yhteisön kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista monimuotoisuutta. Kulttuurisesti moninainen varhaiskasvatus edistää keskinäistä ymmärrystä, kunnioitusta ja vastuullisuutta. Paavolan ja Talibin (2010) mukaan onkin tärkeää määritellä, tarkastellaanko kulttuurista moninaisuutta ainoastaan maahanmuuttajiin liittyvistä aiheista vai myös muista kulttuurisen moninaisuuden ilmiöistä. Vaikka kulttuurisen moninaisuuden lähtökohtana on, että jokainen yhteisö ja ryhmä on kulttuurisesti moninainen, tässä tutkimuksessa kulttuurista moninaisuutta, kulttuurista osaamista sekä kulttuurisensitiivisyyttä tutkitaan erityisesti eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamisessa.

Kulttuurinen moninaisuus ja monikulttuurisuus voidaan siis lähteiden perusteella nähdä käsitteinä, joilla lähtökohtaisesti tarkoitetaan samoja teemoja. Kulttuurinen moninaisuus tarkoittaa ympäristöä, jossa erilaiset

eri kulttuurit, kielet, uskonnot, identiteetit ja katsomukset elävät rinnakkain ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kulttuurisesti moninaisessa varhaiskasvatusympäristössä eri kulttuureja sekä kieliä arvostetaan ja kielitietoisuus näkyy arjen toiminnassa sekä pedagogiikassa. Kokonaisvaltaisena tavoitteena on edistää yhtenäistä ymmärrystä, kunnioitusta ja yhdessä toimista.

### **3.2 Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys**

Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys ovat keskenään sisäkkäisiä käsitteitä. Kulttuurinen osaaminen on tärkeä ominaisuus ja voimavara myös varhaiskasvatuksen ammattilaisten työssä. Kyseessä on kuitenkin työote, joka vaatii työntekijän tietoisuutta sen merkityksellisyydestä sekä yksilöllistä ammatillisuutta toteutuakseen. Tässä tutkimuksessa keskitytään kulttuurisen moninaisuuden teemoihin varhaiskasvatuksen kentällä sekä eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamiseen kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen osaamisen käsitteiden kautta. Kulttuurienvälistä osaamista voidaankin Räsänen ym. (2018) mukaan lähestyä useiden käsitteiden kautta, jotka painottavat hieman eri näkökulmia, mutta joista jokainen viittaavat taitoon kohdata moninaisuutta positiivisella tavalla ja voidaan nähdä kulttuurista osaamista kuvaaviksi käsitteiksi.

Sosiaali- ja terveysalan kentällä kulttuurisesta osaamisesta puhutaan usein myös kulttuurisesta kompetenssista. THL (2024) linjaa, että kulttuurisen kompetenssin eli kulttuurisen osaamisen käsitteellä tarkoitetaan erilaisista kulttuuritaustoista tulevien yksilöiden kunnioitusta sekä yhteiskunnallisesti syrjimättömän ilmapiirin luomista. Sillä tarkoitetaan myös kulttuurista tiedostamista, tuntemusta, kohtaamista, taitoa, sekä motivaatiota, jossa työntekijä osaa peilata omia arvojaan ja tottumuksiaan muiden kulttuurien arvoihin ja tottumuksiin. Tämä pitää sisällään myös palveluiden järjestämisen niin, että palvelut ovat jokaisen saata-

villa ja saavutettavissa ja että eri taustoista tulevien asiakkaiden erilaiset tarpeet tulevat tunnistetuksi ja huomioiduiksi. Kohdennetulla, kulttuurisensitiivisellä viestinnällä ja yksilöllisellä palveluohjauksella tuetaan ja edistetään palveluja, niiden saatavuutta ja vaikuttavuutta. Kulttuurisensitiivisyyden kokonaisuus on siis ammattilaisten työskentely- ja toimintatapojen lisäksi myös palvelujen järjestämisen tapa. Kulttuurisensitiivinen kohtaaminen asiakastyössä tarkoittaa muun muassa kunnioitavia vuorovaikutustaitoja ja arvostavaa sekä sanallista että non-verbaalia kohtaamista ja viestintää asiakkaan ja ammattilaisen välillä siten, että jokaisella osapuolella on oikeus oman kulttuurinsa ilmaisuun ja sen kanssa hyväksytysti kuulluksi tulemiseen.

Monikulttuurisuuskasvatuksen kentällä puolestaan käytetään enemmän käsitteitä kuten interkulttuurinen sensitiivisyys, monikulttuurinen asiantuntijuus sekä interkulttuurinen kompetenssi (Räsänen ym. 2018). Talib ja kumppanit (2004) toteavatkin, että monikulttuurisuuden rinnalla käytetään usein myös termiä interkulttuurisuus, joka voidaan ymmärtää monikulttuurisuutta laajempänä käsitteenä. Interkulttuurinen osaaminen on siis osa kulttuurista osaamista. Jokikokon ja Karikosken (2016) mukaan varhaiskasvatuksen opettajien interkulttuurinen oppiminen on ajankohtainen aihe, sillä Euroopan maat, Suomi mukaan lukien, ovat viime vuosina kokeneet historiansa merkittävimpiä maahanmuuttajien ja pakolaisten saapumisaaltoja.

Kulttuurisensitiivinen varhaiskasvattaja kunnioittaa ja ymmärtää erilaisia näkökulmia ja on valmis oppimaan uutta. Monikulttuurisessa ympäristössä työskentelevällä varhaiskasvatuksen henkilöstöllä tulee olla tietämystä heidän ympärillään olevista kulttuureista sekä sensitiivisyyttä ja taitoa toimia erilaisissa ja uusissa tilanteissa (Halme & Vataja 2011, s.101.) Arvola on tarkastellut väitöstutkimuksessaan (2021) eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten varhaiskasvatuksen rakentumista. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten osallisuus ja oppiminen eivät tämän päivän varhaiskasvatuksessa toteudu riittävällä tavalla, vaan varhaiskasvatuksen tilanteisiin tarvitaan näiden

lasten osalta lisää kiinnittymistä tukevia tekijöitä. Lavanti (2025) puolestaan on tutkinut maahanmuuttajataustaisten perheiden tukemista suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Tulokset osoittavat, että suomalaisessa varhaiskasvatuksessa tapahtuu yhä erottelua perheiden taustojen perusteella, eikä varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat vielä huomioi asiakkaita tarpeeksi inklusiivisesti. Lahti ym. (2025) nostavat esiin, että kieli- ja kulttuuritietoisuuden edistäminen sekä käytänteiden pedagoginen kehittäminen kuuluvat jokaisen tehtäviin ja heidän mukaansa näitä voidaankin tukea ja kehittää henkilöstön täydennyskoulutuksella. Heidän tutkimusartikkelinsa korostaa eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien lasten ja perheiden huomioimisen tärkeyttä varhaiskasvatuksen arjessa.

THL (2024) painottaa, että kulttuurisensitiivisen työotteen kehittäminen edistää ja tukee ammattilaisia toimimaan monikulttuurisen työyhteisön jäsenenä sekä asiakkaan kohtaamisessa. Kulttuurisensitiivisellä työntekijällä on siis ominaisuuksia kuten kyky, halu ja herkkyys asettua eri taustoista tulevien ihmisten asemaan. Suomeen muuttaneet ihmiset saattavat tarvita työntekijältä kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa, pitkäaikaista ja suunnitelmallista tukea sekä totuttua enemmän ohjausta. Kulttuurisensitiivinen asiakastyö ei kuitenkaan tarkoita erillispalveluita, vaan palveluita, joissa pystytään tunnistamaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet sekä joustamaan totutuista työtavoista tarvittaessa.

### **3.3 Kulttuurista moninaisuutta ohjaavat säädökset varhaiskasvatuksessa**

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin perustuvat velvoitteet. Näiden lisäksi varhaiskasvatuksen järjestämisessä sovelletaan myös hallintolakia ja lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Sen järjestämisessä huomioidaan myös muut velvoitteet, jotka tulevat

muusta lainsäädännöstä sekä Suomen sitoutumista kansainvälisistä sopimuksista. Näitä ovat esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkupe- räiskansojen oikeuksista sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022.)

Esimerkiksi yksi Lapsen oikeuksien sopimuksen kantavimpia periaatteita ovat lapsen oikeuden, lapsen edun, lapsen oikeuden elämään, täysipainoiseen kehittymiseen sekä mielipiteen huomioonottamiseen vaatimus. Näiden lisäksi yksi keskeisimpiä teemoja on tasa-arvoisen kohtelun vaatimus sekä syrjinnän kieltäminen. Sopimuksen on määritelty koskevan kaikkia lapsia jokaista lasta ilman erottelua lapsen tai tämän huoltajien ihonväriin, rotuun, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen, etniseen tai sosiaaliseen alkuperään, varallisuuteen, vammaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään liittyen. Lapsen oikeuksien sopimuksen 29. artiklan mukaan puolestaan koulutuksen tavoitteena on kunnioituksen edistäminen lapsen vanhempia, omaa identiteettiä, kieltä ja arvoja kohtaan sekä asuin- ja syntymämaan kansallisia arvoja sekä hänen omasta kulttuuristaan poikkeavia kulttuureja kohtaan (YLEISSOPIMUS lapsen oikeuksista, 60/1991.)

### **3.4 Kulttuurinen moninaisuus varhaiskasvatuksessa**

Maahanmuutto on yksi aikamme suurimmista ilmiöistä, joka vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusta ja opetusalan kenttätöihin. Maahanmuuttovirasto (2024) määrittelee termin maahanmuuttaja yleiskäsitteeksi, joka kuvaa pakolaisia, turvapaikanhakijoita, siirtolaisia ja paluumuuttajia tai ylipäättään maahan (Suomeen) muuttavaa henkilöä. Ulkomaalaisella tai ulkomaalaistaustaisella puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka ei alun perin ole Suomen kansalainen.

Asiakaskunnan yksilöllisten taustojen, tarpeiden ja niiden luomien haasteiden kautta on myös organisaatioiden ja työntekijöiden pystyttävä

vastaamaan näihin tarpeisiin sekä kohtaamaan heidät yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Kasvatus- ja opetustyöllä on kotouttamisen kannalta suuri merkitys. Myös Pietiläinen kirjoittaa artikkelissaan (2022), että vaikka Suomen lapset ovat ryhmänä yksi joukko, joilla toivottavasti on yhtäläiset mahdollisuudet sekä hyvä ja turvallinen lapsuus suomalaisessa yhteiskunnassa - on tärkeää tiedostaa, että lapsia on monenlaisia ja erilaisista taustoista. Tämä tulisi huomioida päätöksenteossa ja lasten olisi hänen mukaansa oikeus tulla kuulluksi heidän moninaisista tarpeistaan.

Suomen virallisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on maahanmuuttajien kotouttaminen. Kotouttamisella tarkoitetaan päämäärää, jossa maahanmuuttajat osallistuvat yhteiskunnan poliittiseen, taloudelliseen ja sosiaaliseen elämään yhteiskunnan tasavertaisina jäseninä, joita koskee samat yhteiskunnalliset vastuut, ja joilla on samat oikeudet yhteiskunnan eri palveluihin kuin kantaväestöllä. Kotouttamisen kannalta on kuitenkin tärkeää huomioida eri ryhmien erityistarpeet, jotta kotoutuminen onnistuisi. Haasteena on siis rakentaa monikulttuurinen yhteiskunta ja palvelurakenne, jossa ihmisiä ei kohdella yksilöstä riippumatta samalla tavoin, vaan eri tavoin heidän tarpeidensa mukaisesti. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi vähemmistöjen tarpeiden huomiointia työelämässä ja koulutuksessa. Jotta tasa-arvo ja kulttuurinen moniarvoisuus saavutetaan, tarvitaan erilaisia käytäntöjä samanlaisen kohtelun sijasta (Paavola ja Talib, 2010. s. 29.)

Opetushallitus (2024) korostaa varhaiskasvatuksen ja koulun olevan osa kulttuurisesti muuttuvaa ja heterogeenista yhteiskuntaa, jossa lokaali ja yleismaailmallinen yhdistyvät toisiinsa. Näillä tahoilla on tärkeä vastuu kulttuurisen moninaisuuden tunnistamisessa ja kulttuurisensitiivisen työotteen edistämisessä. Koska monikielisyys on yksi kulttuurisen moninaisuuden ilmentymä, on kielitietoisuus vahvasti osana työtä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten kanssa tehtävää työtä. Kielitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta ja vastuuta niin opetuksen kuin toimintakulttuurin

tasolla. Kielitietoisessa kasvatuksessa, toiminnassa ja opetuksessa ymmärretään kielen keskeinen merkitys lasten kehityksen, oppimisen, vuorovaikutuksen sekä yhteistyön kannalta. Myös kielen rooli identiteetin rakentumisessa sekä kuuluvuuden tunteessa yhteiskuntaan on kiistämätön. Monikielisyyden näkyväksi tuominen tukee siis laaja-alaisesti lasten kehitystä kulttuurisesti moninaisessa yhteisössä ja maailmassa. Varhaiskasvatuksessa kommunikointi eri ryhmien edustajien välillä tulisi olla aidosti yhdenvertaista ja oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin on perusoikeus. Varhaiskasvatuksessa henkilöstö toimii mallina lapsille ja koko yhteisölle moninaisuuden myönteisessä kohtaamisessa. Tämä edellyttää kuitenkin oman ja muiden kulttuurin ja katsomuksellisen taustan ymmärtämistä ja kunnioittamista. Opetushallitus tuokin esiin, että varhaiskasvatuksen mukanaan tuomat koetut hetket, tieto ja taidot kulttuurista vahvistavat lapsen kykyä ottaa omakseen, käyttää sekä muuttaa kulttuuria.

Lasten Varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen osallistuminen on tärkeää maahanmuuttajataustaiselle lapselle kotoutumisen ja integraation kannalta. Halme ja Vataja (2011, s.10-11) perustelevat tätä muun muassa sillä, että nämä tukevat lasta oppimaan suomea tai ruotsia luonnollisissa tilanteissa toisten lasten ja kasvattajien kanssa. Samalla lapsi saa järjestelmällistä ohjausta toisen kielen oppimiseen. Toisen kielen oppimisen tärkeyden lisäksi ei tule unohtaa lapsen äidinkielen merkitystä. Lasta tulee rohkaista käyttämään myös omaa äidinkieltään. Myös Honko ja Mustonen (2021) toteavat, että varhaiskasvatuksen näkökulmasta kieli- ja kulttuuritietoisuus on erityisen tärkeää ja niiden lisäämisellä voidaan tasa-arvoisesti edistää lasten edellytyksiä kehittymiselle, oppimiselle ja osallisuudelle kielellisesti ja kulttuurisesti heterogeenisissä ryhmissä. Hongon ja Mustosen (2021) mukaan varhaiskasvatusryhmissä voi olla opetuskieltä kotikielenään puhuvien lasten lisäksi sellaisia lapsia, joiden kielimaailma koostuu useammista kielistä, mutta joilla päivähoito on kenties ensimmäinen ja joskus ainoa kosketuspinta varhaiskasvatuksessa käytettyyn opetus- ja toimintakieleen.

American Psychological association (2020) kertoo jo alle esikouluikäisten lasten olevan tietoisia erilaisista yksilöllisistä eroista kuten sukupuolesta, etnisistä taustoista tai erilaisista rajoitteista, ja voivat kehittää erilaisia uskomuksia tai ennakkoluuloja perustuen esimerkiksi perheen, opetuksen, yhteisön tai muun tahon mukaan. Kulttuurisella osaamisella varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa ja koulussa voi olla useita positiivisia vaikutuksia lapseen. Tätä voidaan perustella esimerkiksi sillä, että lapset, joita ohjaava henkilöstö omaa kulttuurista kompetenssia, tuntevat olonsa todennäköisemmin turvalliseksi, hyväksytyksi ja että heistä pidetään huolta. Nämä lapset pystyvät mitä todennäköisemmin paremmin rakentamaan positiivista minäkuva. Lisäksi kulttuurisensitiivisyys ja kulttuurinen osaaminen vahvistavat lasten keskinäistä hyväksyntää sekä empatiakykyä toisiaan kohtaan sekä edistävät pro-sosiaalista käyttäytymistä. Tutkimusten mukaan lasten varhaiset sosioemotionaaliset taidot vaikuttavat vahvasti heidän myöhäisempiin taitoihinsa sekä siihen, miten he kohtaavat vertaisiaan ja muita ihmisiä ympärillään (PennState Extension, 2021.)

Suomessa esimerkiksi Lastikka (2019) on tarkastellut tutkimuksessaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten ja perheiden kokemuksia osallisuudesta ja inklusiosta. Hänen tutkimuksensa osoittaa, että suomalaisessa varhaiskasvatuksessa osallisuuden ja inklusion edistämiseksi tulisi painottaa entistä enemmän sosiaalisen yhteenkuuluvuuden rakentamista kaikkien varhaiskasvatusympäristöön kuuluvien lasten, perheiden ja ammattilaisten välillä. Hänen tutkimuksensa tulosten mukaan lasten ja huoltajien kokemuksissa korostuu lasten ja perheiden aktiivinen osallisuus ja osallistaminen, lasten vahvuuksien ja osaamisen ymmärtäminen varhaiskasvatuksen henkilöstön taholta. Tutkimus osoittaa, että perheiden kokemuksissa tärkeinä tekijöinä ilmenevät dialogi varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa, vastavuoroisuus, perheiden ja lasten yksilöllinen huomioiminen ja tuki, yhteisen ymmärryksen löytyminen sekä kielellisen, kulttuurisen ja katsomuksellisen moninaisuuden toteutuminen. Myös Sirkko ja Kyrönlampi (2021) korostavat, että lasten yksilöllisyyden tukeminen sekä vanhempien ja lähiympäristön toimijoiden

kanssa tehtävä yhteistyö ovat merkittävimpiä teemoja tarkasteltaessa kasvattajien kulttuurisensitiivistä toimintaa.

### **3.5 Johtajuus monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa**

Vuoden 2016 tilannekatsauksessa tuodaan esiin, että kansainvälisten organisaatioiden toiminnassa näkyy selvästi myös varhaiskasvatuksen vaikuttavuuden tunnistaminen ja tunnustaminen. Esimerkiksi YK, OECD sekä EU ovat kaikki laatineet 2000-luvulla useita varhaiskasvatusta ja sen laadukasta järjestämistä koskevia suosituksia, jotka osaltaan pohjautuvat varhaiskasvatuksen vaikutuksia koskevaan tutkimustietoon. Suositusten tavoitteena on nostaa esiin varhaiskasvatuksen merkitystä ja vaikuttamalla varhaiskasvatuksen järjestämisen käytäntöihin edistää ja sen laatua eri maissa. (Karila, 2016, s.19–24.)

Hujala ja Turja (2020, s. 294) kuvaavat kokoomateoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) olevan Suomessa varhaiskasvatuksen historiassa ensimmäisiä ohjaavia asiakirjoja, joka määrittelee selkeästi johtajan työnkuvan sekä antaa työlle vahvan perustan. Uuden varhaiskasvatustuksen ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden noustua johtamistyön perustaksi ne korostavat myös johtajuuden merkitystä varhaiskasvatuksessa edellyttämällä esimiehiltä yhä aiempaa vahvempaa professionaalista sekä pedagogista osaamista. Työn suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen perustana toimii pedagoginen johtaminen, joka laajana näkökulmana sisältää kaikki ne työtavat, joilla esimies rakentaa henkilöstön työolosuhteita, pedagogista osaamista sekä edistää laadukasta toimintaa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) vastuuttaa esihenkilöiden lisäksi myös muun henkilöstön kuten varhaiskasvatuksen opettajat vahvasti johtajuuteen sekä rakentaa johtajuuden toimintakulttuurin käsitteelle. Varhaiskasvatuksessa laatu ja sen kehittäminen lähtevät toimintakulttuurista, johon puolestaan vaikuttaa keskeisesti johtajuus ja

johtaminen. Viime vuosina kenttä on kohdannut myös johtajuuden kehittämishaasteita, jotka nousevat varhaiskasvatuskentän sisällöllisistä ja rakenteellisista muutoksista. Johtamisen toimintakenttä on laajentunut ja yhä useammin esimiesten vastuulla on monia yksiköitä tai varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Hallinnollisten tehtävien lisäksi johtajien tehtäväkuvaan kuuluu myös pedagoginen johtaminen. Kuitenkin Hujalan ja kumppaneiden mukaan johtamisosaaminen ja pedagoginen osaaminen on vaihtelevaa johtajien keskuudessa, eikä johtamista varhaiskasvatussuunnitelmien kautta ole vielä välttämättä omaksuttu.

Kulttuurisensitiivisen työotteen ja kulttuurien välisen kohtaamisen edistämiseksi tarvitaan siis taitavaa johtamista. Pitkänen (2011, s. 45) toteaaakin, että kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntyminen vaatii myös työorganisaatioilta panostusta työntekijöiden koulutukseen. Henkilöstöltä vaaditaan muun muassa kulttuurisen moninaisuuden tiedostamista, ymmärrystä muiden maiden toimintakulttuureista, arvoeroista ja normeista, jotka ohjaavat yksilöiden ja ryhmien käyttäytymistä sekä toimintaa. Arvolan (2021) tutkimus tuo esiin hyvän pedagogisen johtajuuden ja perheiden kanssa tehdyn yhteistyön merkityksellisyyden osana osallistavaa oppimis- ja toimintaympäristöä varhaiskasvatuksessa. Toisaalta Barakat ja kumppanit (2019) toteavat, että vaikka johtajien koulutusohjelmat vastaisivat sisällöllisesti kulttuurisesti pätevien johtajien kouluttamisesta, kuitenkin harvoissa koulutuksissa arvioidaan suoranaisesti opiskelijoiden kulttuurista osaamista.

Hämäläinen (2024) puolestaan on tutkinut Pro gradu -tutkielmassaan myötätuntoisen johtamisen ilmenemistä ja sen vaikutuksia työntekijöihin. Hänen tutkimuksensa osoittaaakin, että pelkkä esihenkilöiden tarjoama tuki ei aina riitä, vaan työntekijät kaipaavat myös empaattista lähestymistapaa ja myötätuntoa haastaviksi kokemissaan tilanteissa. Hämäläisen tutkimuksen mukaan johtajien kyky empatiaan auttaa työntekijöitä haasteista selviytymisessä sekä näytti vahvistavan yhteisöllisyyttä ja tukiverkostoa organisaatiossa. Samaa aihetta tutkineet Mad-

dox ja Barreto (2022) tuovat esiin, että myötätuntoinen johtajuus edesauttaa myös henkilöstöä kokemaan myötätuntoisuutta asiakkaita kohtaan. Myötätuntoinen johtamiskulttuuri merkitsee aitoa kohtaamista, toisten ymmärrystä, kuuntelua ja hyvää kommunikointia.

Johtopäätöksenä johtajuudella on suuri merkitys kulttuurisensitiivisyyteen ja pedagoginen johtaminen kytkeytyy keskeisesti kulttuurisensitiivisen toimintakulttuurin rakentumiseen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) korostavat johtajuuden roolia laadukkaan toiminnan mahdollistajana, jolloin myös kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen ja kulttuurisensitiivisen työtteen edistäminen näyttäytyvät johtajan keskeisinä tehtävinä. Johtajien ja henkilöstön osaamisella on ratkaiseva merkitys siinä, että kulttuurinen moninaisuus tunnistetaan, ymmärretään ja huomioidaan arjen pedagogiikassa ja toiminnassa.

Samanaikaisesti varhaiskasvatuskentän muutokset ja johtamisosaamisen vaihtelu asettavat haasteita kulttuurisensitiivisyyden systemaattiselle toteutumiselle. Lähteiden valossa kulttuurisensitiivisen toimintakulttuurin rakentaminen edellyttää tietoista panostusta henkilöstön koulutukseen, kulttuurisen osaamisen kehittämiseen ja varhaiskasvatustyksiköiden yhteiseen arvopohjaan. Näin ollen kulttuurisensitiivisyys ei näyttäydy ainoastaan yksilön taitona, vaan koko organisaation läpäisevänä periaatteena, jonka toteutuminen on vahvasti sidoksissa pedagogiseen johtamiseen ja sen kehittämiseen.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen haastattelumuotona toimi teemahaastattelu. Vilkka (2021) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä monella tavalla. Kun tutkimusaineistoksi valitaan ihmisten kokemukset puheen muodossa, aineisto kerätään haastattelujen muodossa. Laadullisen tutkimuksen haastattelumuotoja teemahaastattelun lisäksi ovat lo-makehaastattelu ja avoin haastattelu. Käytettiin haastattelumenetelmänä teemahaastattelua yksilöhaastattelun muodossa, sillä tavoitteena oli tutkia päiväkodin johtajien yksilökohtaisia kokemuksia aiheesta. Haastattelun jälkeen aineisto litteroitiin, pelkistettiin ja teemoiteltiin.

### 4.1 Tutkimusprosessin kulku

Tutkimussuunnitelman ollessa valmis tutkimuslupaa haettiin Kokkolan kaupungilta. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen aloitettiin kartoittaa mahdollisia haastateltavia sekä sopimaan haastattelujen aikatauluja. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin Kokkolan kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä. Kyseessä on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastattelujen muodossa. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on yleisesti käytetty haastattelumuoto tutkimuksissa. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeisimmät teemat sekä aiheet, joita haastattelussa olisi välttämätöntä käsitellä, jotta tutkimusongelmaan pystytään vastaamaan. Sillä, missä järjestyksessä teemoja käsitellään haastattelun aikana, ei ole merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta. Tavoitteena on, että vastaaja pystyy haastattelun aikana antamaan kuvauksena kaikista teemoista ja kaikki haastatteluteemat käydään läpi haastattelun aikana vastajaan kannalta luontevassa järjestyksessä (Vilkka, 2021).

Tutkimuskysymykset lähetettiin varhaiskasvatusyksiköiden esimiehille etukäteen ja haastattelupäivät suoritettiin myöhemmin sovittuina ajankohtina asianomaisten eli varhaiskasvatusyksiköiden esimiesten kanssa.

Haastattelumateriaalin analysointi aloitettiin käymällä läpi litteroituja haastatteluvastauksia niin suurempana kokonaisuutena kuin rajatuissa osioissa. Helpoimmaksi ja luontevimmaksi tavaksi osoittautui lähteä rakentamaan analyysia teema kerrallaan. Pelkistysten jälkeen vastaukset klusteroitiin eli teemoiteltiin ja niistä muodostettiin käsitekarttoja, joissa teeman ympärille rakennettiin kokonaisuus varhaiskasvatuksen johtajien antamista vastauksista. Käsitekarttoja luotiin jokaista haastattelu-teemaa kohden yksi, eli niitä tehtiin yhteensä 4 kappaletta. Tässä vaiheessa tutkija pyrki myös jättämään kaiken tutkimuksen kannalta epäolennaisen tiedon pois. Tulokset esitetään kategorioittain teemahaastattelun teemojen mukaisesti, ja niissä on nähtävissä myös suoria lainauksia haastatteluista sekä niiden tulkintoja.

## **4.2 Sisällönanalyysi**

Günther ym. (2024) toteavat, että laadullinen analyysi voidaan toteuttaa useilla eri menetelmillä, joten tutkija joutuu tehdä valintoja käyttämänsä analyysitavan suhteen huomioiden sen, että analyysitavan tulee olla sopusoinnussa tutkimusongelman, teoreettisen viitekehyksen ja käytettyjen aineistojen kanssa. Tässä tutkimuksessa aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysia käyttäen. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat sisällönanalyysin olevan tutkimusmenetelmä, jonka avulla voidaan analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin menetelmällä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä muodossa. Aineistolähtöistä analyysiä kuvataan prosessina, jossa pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Analyysiyksiköt eivät ole etukäteen harkittuja tai sovittuja. Periaatteessa teorian merkityksellisyys analyysin ohjaajana liittyy metodologiaan siten, että tutkimuksessa julkilausutut metodologiset asiat ohjaavat analyysia. Aikaisemmalla tiedolla, havain-

noilla tai teorialla tutkittavasta ilmiöstä ei tulisi olla vaikuttavuutta analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, sillä analyysi on aineistolähtöinen. Teoria, joka liittyy tutkimuksen analyysiin ja analyysin lopputulokseen, koskee ainoastaan analyysin toteuttamista. Mikäli aineistolähtöisessä analyysissä painotetaan analyysissä käytettyä päättelyn logiikkaa, voidaan tätä kutsua induktiiviseksi sisällönanalyysiksi.

Aineiston analysointi on prosessi, joka pitää sisällään moninaisia vaiheita. Normaalisti analyysi aloitetaan tutustumalla aineistoon, tässä tapauksessa haastattelunauhoihin ja rakentamalla kokonaiskuva niistä. Aineiston käsittelyn avulla valmistaudutaan itse analyysiin, sillä esimerkiksi nauhoitetun puheen hallitseminen luonnistuu paremmin, kun aineisto on muutettu tekstimuotoon. Litteroinnin jälkeen tutkija siirtyy analysoimaan tutkimusaineistoa valitsemansa menetelmän avulla. Aineistoa luetaan, katsotaan, kuunnellaan, jäsenellään, eritellään sekä pohditaan huolellisesti. Analyysi ei siis ole ainoastaan aineiston teknistä järjestämistä vaan se on etsivää ja kokeilevaa prosessia, jota ohjaa uteliaisuus siihen, mitä kaikkea aineisto sisältää ja millaisia tulkintoja siitä voidaan tehdä. Aineisto ei itsessään nosta mitään esiin, vaan tutkijan tehtävä on löytää ja jäsentää siitä tutkimuksen kannalta keskeisimmät asiat. Analyysiprosessi etenee pitkälti ajatustyönä ja kirjoittamalla. (Günther ym. 2024.)

### **4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tutkimuksen eettisyyden ennakkoinnissa ja tutkimuksen toteutuksessa noudatetaan eettisen tutkimuksen periaatteita. Tutkimusta toteutettaessa tieteellisen käytännön toteutumisesta huolehditaan ottaen huomioon hyvän tutkimuksen lähtökohdat, luotettavuus sekä eettisyys. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) (2023) on laatinut tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK) yhteistyössä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa. Hyvässä tieteellisessä käytännössä (res-

possible conduct of research) noudatetaan eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisesti perusperiaatteita, joita ovat luotettavuus, rehellisyys, vastuunkanto ja arvostus. Tutkimusta tehdessä onkin pyritty noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja, ja sen mukaisesti huomioimaan tutkimusprosessissa muun muassa tieteellisen työn tekemisen periaatteet, tutkimuksen eettisyys ja ennakointi, tutkimusaineistojen käsittelyyn ja hallintaan liittyvät tekijät, yhteistyö, tekijyys, julkaiseminen ja viestintä sekä sen periaatteiden asiantuntija- ja arviointitehtävät.

Tutkimusta tehdessä pyritään välttämään virheitä, mutta kuitenkin tulosten pätevyys ja luotettavuus voivat vaihdella. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Tutkimuksen reliabeliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius. Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä tutkia juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Kvalitatiivisissa eli laadullisissa tutkimuksissa reliabelius ja validius ovat kuitenkin saaneet erilaisia tulkintoja, ja niitä saatetaan vältellä niiden epäselvyyden vuoksi. Tapaustutkimusta tehdessä tutkija voikin aiheellisesti ajatella, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ja kokemukset ovat ainutlaatuisia, eikä ole kahta samanlaista tapausta. Näin ollen perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden mittarit eivät tule kysymykseen haastatteluja arvioidessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 231–233). Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tullaan kuitenkin arvioimaan muilla keinoin, vaikka kyseisten termien virallisia mittareita ei tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytettäisikään. Validius merkitsee kvalitatiivisessa tutkimuksessa myös tulosten kuvauksen ja niihin liitettyjen selitysten yhteensopivuutta eli toisin sanoen: onko selitys luotettava?

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) toteavatkin, että laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää tutkijan selkeys ja tarkkuus kaikissa

tutkimuksen vaiheissa ja tutkimuksen toteuttamista kuvailtaessa. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidessa on tärkeää luokittelu ja luokittelujen syntyminen kuvaaminen lukijalle. Sama tarkkuuden vaatimus pätee tulkintojen perustelulle, eli mihin tutkija perustaa tulkinnat. Tähän voidaan käyttää esimerkiksi suoria otteita haastatteluista tai muita alkuperäisiä dokumentteja.

Tämän laadullisen tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2023) ohjeistuksen mukaisesti. Tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa on pyritty toimimaan rehellisesti, huolellisesti ja avoimesti sekä huomioimaan tutkimuseettiset näkökulmat. Luotettavuuteen on panostettu jo tutkimussuunnitelman tekovaiheessa ja siitä on huolehdittu koko prosessin aikana niin, että tutkimuksessa käytettävä tieto on ajankohtaista ja tutkittua tietoa. Luotettavuutta pyrittiin lisäämään myös käyttämällä kansainvälistä materiaalia.

Tutkimuksen eettisyys on huomioitu erityisesti aineiston keruussa, käsittelyssä ja tulosten raportoinnissa. Tutkimusta koskevat tarvittavat lupakäytännöt on huomioitu tutkimuksessa siten, että tutkimuslupaa haettiin asianomaisella dokumenteilla kohdeorganisaatiolta eli Kokkolan kaupungilta. Lisäksi jokainen tutkimuksen haastatteluun osallistuva henkilö täytti erikseen suostumuslomakkeen haastattelua varten. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja osallistujille on annettu riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta. Aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja haastateltavien anonymiteetista on huolehdittu koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusta koskevaa kerättyä aineistoa käytettiin ainoastaan tutkimuksen toteutukseen, kuten tulosten avaamiseen sekä niiden analysointiin sekä tutkimuksen tulosten raportointiin. Haastattelussa kerätty materiaali käsiteltiin ja litteroitiin siten, että tutkimukseen osallistuvat haastateltavat eivät ole tunnistettavissa tutkimustuloksista. Haastattelunauhat ja litteroinnit hävitettiin asiaankuuluvasti tutkimustyön päätyttyä.

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty vahvistamaan käyttämällä tutkimuksenmukaisia tutkimus- ja analyysimenetelmiä sekä kuvaamalla tutkimusprosessi mahdollisimman läpinäkyvästi. Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan tutkimusprosessin vaiheita mahdollisimman tarkasti ja selkeästi. Validiutta on pyritty vahvistamaan huolellisella tulosten kuvaamisella ja niihin liittyvien selitysten yhteensopivuuden huomioimisella. Myös tulosten tarkasteluun ja tulkintoihin on kiinnitetty erityistä huomiota. Tutkimuksessa on käytetty suoria lainauksia haastatteluista ja kaikki tulokset on analysoitu alkuperäisiin haastattelumateriaaleihin perustuen.

Koska kyseessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, luotettavuutta ei voida arvioida perinteisin mittarein, vaan tutkimusprosessin kokonaisvaltaisella tarkastelulla liittyen sen johdonmukaisuuteen ja uskottavuuteen. Tutkimuksessa tutkija on pyrkinyt myös itse reflektimaan omaa rooliaan osana tutkimusprosessia. Kuten Hirsjärvi ym. (2009) tuovat esiin, laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus syntyy erityisesti aineiston ja tulkintojen uskottavuudesta ja tutkimuksen johdonmukaisuudesta.

#### **4.4 Aineiston induktiivinen sisällönanalyysi**

Analyysiprosessin alussa päätettiin, että tutkimuksessa analysoidaan ainoastaan aineistossa selkeästi esiin tulevat tekijät. Analyysiyksikköinä tässä tutkimuksessa toimi haastateltavan lause, joka kuvasi hänen kokemuksiaan kulttuurisesta osaamisesta ja kulttuurisensitiivisyydestä varhaiskasvatuksen kentällä. Prosessin vaiheisiin kuului litteroituun materiaaliin tutustuminen ja sen läpikäyminen, jonka jälkeen aineistosta poimittiin oleelliset alkuperäisilmaisut, jotka pelkistettiin, ryhmiteltiin ja käsitteellistettiin.

*Taulukko 1. Pelkistystä liittyen teemaan Monikulttuurisuuden näyttäytyminen sekä monikulttuuristaustaisten asiakkaiden kohtaaminen varhaiskasvatuksessa*

<b>Alkuperäisilmaisu</b>	<b>Pelkistys</b>
<i>"Me voidaan kuitenkin olla tosi merkittävässä roolissa kotoutumisessa. Totta kai myös suomen kielen kehityksessä."</i>	Varhaiskasvatuksen rooli kotoutumisessa ja suomen kielen kehityksen tukena
<i>"Kyllä mä ajattelen, että lapset saa kasvaa semmoisessa ympäristössä, missä on erilaisia ihmisiä. Sehän on rikkaus ja kasvattaa siihen suvaitsevaisuuteen."</i>	Monimuotoinen kasvu- ja oppimisympäristö nähdään rikkautena ja erilaisten ihmisten kanssa toimiminen kasvattaa suvaitsevaisuuteen
<i>"Ja sitten niinku, itse ajattelen että mehän voidaan myös oppia tosi paljon, jos he on halukkaita jakaa omasta kulttuuristaan."</i>	Monikulttuurisuus mahdollistaa eri kulttuureista oppimisen
<i>"Ja sitten jos mietitään esimerkiksi eskarivaiheessa sitten sitä kouluun siirtymistä ja koulupolkuja, niin siinä toki tulee sitten niinku tämä kieliasiakin monesti esille. Miten se nyt ylipäättään on kehittynyt se kieli. Miten osaa suomen kieltä, miten pärjää ja sitten että minkälaista tukea tarvitsee miten se muuttuu siinä kun siirtyy sitten kouluun?"</i>	Suomen kieli, toisen kielen kehittyminen ja siihen tarvittava tuki
<i>"Ehkä on kokenut sellaisen haasteena, että jos on lapsesta huolta. Jonkin verran on niinku semmoisia kulttuurisia eroja suhtautumi-</i>	Kulttuuriset erot haastavia lapsen tuen tarpeista keskustellessa

<p><i>nessa siihen, että joillekin joissakin kulttuureissa se on hyvin haastava asia, että hyväksyy, että lapsella on jotain erilaista.”</i></p>	
<p><i>” Ja sitten ehkä sellainen, että jos on huolta niin kun on ihan lapsen hyvinvoinnista ja lastensuojelullista huolta, niin ne keskustelut on aika haastavia.”</i></p>	<p>Lapsen etuun ja hyvinvointiin tai lastensuojeluun liittyvät keskustelut haastavia kulttuurieroista johtuen</p>
<p><i>” Mun mielestä positiivista ja mahdollisuuksia löytyy paljon ja kun puhutaan niinku lapsen oikeuksista ja miten suomessa varhaiskasvatusta järjestetään.” ”Se tulee joillekin ehkä vähän semmoisena niinku yllättävänä, että ai että niinku tämmöistäkin palvelua on saatavilla ja tää on ihan niinku kaikille ja jotenkin koen, että on mukava että voi tarjota ehkä enemmänkin kuin mitä ollaan odottamassa.”</i></p>	<p>Monikulttuurisuus nähdään positiivisena asiana ja mahdollisuuksien tuojana</p> <p>Asiakkaiden positiiviset, yllättyneet kokemukset palvelujen monipuolisuudesta</p> <p>Esihenkilö kokee positiivisena asiana, että on mahdollisuus tarjota asiakkaille toimivia palveluja</p>
<p><i>” ”Se on sitä kulttuurien vuoropuhelua. Sehän rikastuttaa kaikkia.”</i></p>	<p>Kulttuurien vuoropuhelu rikastuttaa yhteisöä</p>

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Teemahaastattelujen vastauksia on analysoitu aineistolähtöisesti ja tutkija on koonnut alle teemoittain tutkimuksen tuloksia. Aineistoa käsiteltiin tekemällä klusterointi eli ryhmittely pelkistetyistä vastauksista sekä yhteenveto haastattelujen tuloksista. Tutkimuksen tulokset on kuvattu lukuun teemoittain. Tulosten teemat pitävät sisällään esihenkilöiden näkemyksiä siitä, millaisena monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa näyttäytyy ja miten eri kieli- ja kulttuuritaustaisia asiakkaita kohdataan, miten esihenkilöt kokevat työntekijöiden ammatillisen ja kulttuurisen osaamisen sekä miten nämä liittyvät toisiinsa, millainen merkitys johtamisella on kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden edistämisessä sekä millaisia kehittämideoita johtajat toivat esiin kulttuurisensitiivisen työotteen ja kulttuurisen kompetenssin edistämiseksi varhaiskasvatuksen kentällä.

### 5.1 Monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa

Haastatteluun vastanneiden esihenkilöiden kokemukset monikulttuurisuuden näyttäytymisestä varhaiskasvatuksessa olivat keskenään samansuuntaisia. Vastaukset voitiin kategorisoida yläkategorioihin, joita olivat **Kotoutuminen ja kielitaito, monikulttuurisen toimintaympäristön mahdollisuudet sekä kohtaamisen haasteet monikulttuurisessa toimintaympäristössä.**

Kotoutumisen ja kielitaidon näyttäytymisen osalta esihenkilöt esimerkiksi kokivat, että varhaiskasvatus tukee lasten ja perheiden kotoutumista sekä suomen kielen oppimista.

*” Me voidaan kuitenkin olla tosi merkittävässä roolissa kotoutumisessa. Totta kai myös suomen kielen kehityksessä.”*

Kielitaidon kehittämisen tukeminen nähtiin tärkeänä tehtävänä niin varhaiskasvatuksessa kuin esiopetuksesta kouluun siirtymisen nivelvaiheessa. Monikulttuurisessa ympäristössä monimuotoinen kasvu- ja oppimisympäristö nähtiin rikkautena, joka kasvattaa suvaitsevaisuuteen. Esihenkilöt myös kokivat, että monikulttuurisuus mahdollistaa eri kulttuureista oppimista.

*”Ja sitten jos mietitään esimerkiksi eskarivaiheessa sitten sitä kouluun siirtymistä ja koulupolkua, niin siinä toki tulee sitten niinku tämä kieliasiakin monesti esille. Miten se nyt ylipäättään on kehittynyt se kieli. Miten osaa suomen kieltä, miten pärjää ja sitten että minkälaista tukea tarvitsee miten se muuttuu siinä kun siirtyy sitten kouluun?”*

*”Kyllä mä ajattelen, että lapset saa kasvaa semmoisessa ympäristössä, missä on erilaisia ihmisiä. Sehän on rikkaus ja kasvattaa siihen suvaitsevaisuuteen.”*

*”Ja sitten niinku itse ajattelen että mehän voidaan myös oppia tosi paljon, jos he on halukkaita jakaa omasta kulttuuristaan.”*

Haastatteluissa nousi esiin myös kategoria, joka liittyi asiakkaiden ja henkilöstön kokemuksiin kohtaamisen haasteisiin. Esimerkiksi kulttuurierojen kerrottiin voivan vaikeuttaa keskusteluja arkojen aiheiden äärellä kuten lapsen tuen tarpeisiin ja hyvinvointiin liittyvissä keskusteluissa.

*”Ehkä on kokenut sellaisen haasteena, että jos on lapsesta huolta. Jonkin verran on niinku semmoisia kulttuurisia eroja suhtautumisessa siihen, että joillekin joissakin kulttuureissa se on hyvin haastava asia, että hyväksyy, että lapsella on jotain erilaista.”*

*”Ja sitten ehkä sellainen, että jos on huolta niin kun on ihan lapsen hyvinvoinnista ja lastensuojelullista huolta, niin ne keskustelut on aika haastavia.”*

Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä mahdollisuuksia nousi tutkimuksessa esiin enemmän kuin koettuja niin sanottuja haasteita. Monikulttuurisuus nähtiin ennen kaikkea eri kulttuureista oppimisen mahdollistajana ja positiivisten mahdollisuuksien tuojana.

Yksi haastateltavista toi esiin esimerkiksi havaintoja asiakkaiden positiivisista, yllättyneistä kokemuksista varhaiskasvatuspalvelujen monipuolisuudesta ja koki itse johtajan roolissa positiivisena asiana, että organisaatiolla on mahdollisuus tarjota asiakkaille toimivia palveluja.

*”Mun mielestä positiivista ja mahdollisuuksia löytyy paljon ja kun puhutaan niinku lapsen oikeuksista ja miten suomessa varhaiskasvatusta järjestetään. Se tulee joillekin ehkä vähän semmoisena niinku yllättävänä, että ai että niinku tämmöistäkin palvelua on saatavilla ja tää on ihan niinku kaikille ja jotenkin koen, että on mukava että voi tarjota ehkä enemmänkin kuin mitä ollaan odottamassa.”*

Kulttuurien vuoropuhelun koettiin rikastuttavan koko yhteisöä.

*”Se on sitä kulttuurien vuoropuhelua. Sehän rikastuttaa kaikkia.”*

## **5.2 Työntekijän ammatillisuus, kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys**

Työntekijän ammatillisuuteen, kulttuuriseen osaamiseen ja kulttuurisensitiivisyyteen liittyvät haastatteluvastaukset voitiin ryhmitellä seuraaviin yläkategorioihin: **ammattillinen kehittyminen, asenne ja motivaatio, kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys, kieli-tietoisuus sekä kohtaamisen taidot ja yhteistyö**. Alla olevassa taulukossa on kuvattu kategorisointeja haastattelujen pelkistyksistä alakategorioista yläkategorioihin. Taulukko osoittaa, miten työntekijän ammatillisuus, kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys -teemaa on tutkimusprosessissa kategorisoitu.

Taulukko 2. Työntekijän ammatillisuus, kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys.

Pelkistys	Alakategoria	Yläkategoria
Työntekijän tulee olla kiinnostunut eri kulttuureista ja valmis oppimaan.	Oppimishalu ja kiinnostus kulttuureihin	Ammatillinen kehittyminen
Yhteisen kielen puute ei ole este, jos asenne on oikea.	Oikea asenne kielellisistä haasteista huolimatta	Asenne ja motivaatio
Asioita ei tule nähdä negatiivisesti vaan mahdollisuuksina.	Positiivinen suhtautuminen haasteisiin	Asenne ja motivaatio
Tasapainon löytäminen eri kulttuurien välillä on tärkeää.	Kulttuurinen ymmärrys	Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys
Kaikille lapsille tulee olla tilaa olla omia itsejään ryhmässä.	Tasa-arvoisuus ja tilan antaminen	Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys
Kulttuurisensitiivisyys merkityksellinen tekijä osana työntekijän ammatillista osaamista	Kulttuurisensitiivisyys	Kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivisyys
Kielen merkitys nähdään keskeisenä osana työtä.	Kielen merkityksen ymmärtäminen	Kielitietoisuus

Ammattitaito näkyy kykynä kohdata jokainen lapsi ja perhe yksilöllisesti.	Yksilöllinen kohtaaminen	Kohtaamisen taidot ja yhteistyö
Vuorovaikutustaidot ja sensitiivisyys tärkeitä perheiden kanssa työs-kentelyssä.	Vuorovaikutustaidot ja sensitiivisyys	Kohtaamisen taidot ja yhteistyö
Ammattilaisen tehtävä on tukea perhettä ja lasta.	Halu ymmärtää ja tukea	Kohtaamisen taidot ja yhteistyö
Hyvä yhteistyö nähdään työn perustana.	Avoin yhteistyö perheiden kanssa	Kohtaamisen taidot ja yhteistyö

Esihenkilöiden kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin keskenään samantyyppisiä arvoja sekä odotuksia työntekijöiden ammatillista osaamista ja kulttuurista osaamista koskien. Osa tekijöistä nousi esiin kuitenkin useammassa keskusteluissa, kun taas muutamassa keskustelussa esihenkilöt toivat esiin myös muista eriäviä tekijöitä. Lähes jokaisessa haastattelussa tuotiin tärkeinä tekijöinä esiin työntekijöiden asenne ja motivaatio sekä kohtaamisen taidot ja yhteistyö perheiden kanssa, kun taas kielitietoisuus opetuksessa ja toiminnassa.

Ammatillisen kehittymisen osalta haastatteluissa nousi esiin useamman kerran, että työntekijän tulee olla kiinnostunut eri kulttuureista sekä olla valmis kehittämään itseään ja oppimaan uutta.

*”Työntekijän pitää olla halukas oppimaan uutta. Ottamaan selvää näistä kulttuureista.”*

Myös asenne ja motivaatio nähtiin tärkeänä, ja niiden merkitys esiintyy useammassa lainauksessa myös muiden yläkategorioiden lainauksissa. Yhdessä haastattelussa tuotiin esiin myös positiivinen suhtautuminen haasteisiin; esihenkilön mukaan työntekijän ei tulisi nähdä haasteita negaation kautta, vaan mahdollisuuksina oppia uutta ja kehittää omaa ammatillista osaamista.

*” Ettei koettais asioita niin raskaana ja negatiivisen kautta, että miks näin ja miks meillä, vaan otettais ne haasteet vastaan”*

Kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden merkityksellisyys oli läpileikkaava käsite olennaisesti kaikkien tutkimuksen haastattelujen osalta. Kulttuurisensitiivisyys nähdään tulosten mukaan osana ammattitaitoisen varhaiskasvattajan osaamista.

*”Kyllä mä ajattelen, että tänä päivänä ammattitaitoinen varhaiskasvattaja on kulttuurisensitiivinen eli koen sen merkityksellisenä kyllä.”*

Haastateltava kokee työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa ja kulttuurisessa osaamisessa tärkeänä asiana tasa-arvoisen kohtaamisen, jossa kaikille lapsille tulee olla tilaa olla omia itsejään ryhmässä.

*” Jotenkin ajattelen että asioiden laittaminen siinä lapsiryhmässä myöskin tasa-arvoiseksi että siellä on tilaa kaikille olla niinku kaikkea”*

Kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden näkökulmasta kulttuurinen ymmärrys ja tasapainon löytäminen eri kulttuurien välillä niin toiminnassa kuin yhteistyössä perheiden kanssa nähtiin ensiarvoisen tärkeänä. Kulttuurinen kompetenssi eli kulttuurinen osaaminen sekä kulttuurisensitiivisyys rinnastettiin haastatteluissa myös vahvasti tasa-arvoon liittyväksi asiaksi, jonka johtajat olettavat toteutuvan ryhmän ja henkilöstön toiminnassa.

*” Että löytyisi tavallaan se tasapaino sen suomalaisen ja toisen kulttuurin välille, koska ne arvot voi olla meillä ja siellä toisessa kulttuurissa ihan erilaiset. ”*

Kielitietoisuus nähtiin osan vastaajista mielestä ensiarvoisen tärkeänä ja keskeisenä osana työtä monikulttuuristaustaisten maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä. Toisaalta osa haastateltavista ei maininnut kielitietoisuuden näkökulmaa haastatteluissa ollenkaan. Kielitietoisuuden käsitteestä nousi esiin tärkeänä tekijänä myös ymmärtämisen halu, tästä voidaan päätellä, että kielitietoisuuden toteutumiseen tarvitaan esihenkilöiden näkökulmasta myös työntekijän omaa tahtoa ymmärtää ja tulla ymmärretyksi tilanteissa, joissa yhteinen kieli on heikko tai sitä ei ole.

*” Ilman muuta kielitietoisuus on hyvin tärkeä asia.”*

*” Asenteesta on paljon kiinni että ei sekään haittaa että jos ei löydy yhteistä kieltä .”*

*” Mutta jos sä haluat ymmärtää ja haluat niinku tavallaan ammatilaisena tukea sitä perhettä ja sitä lasta. ”*

Ammattitaito näkyy kykynä yksilölliseen kohtaamiseen niin perheitä kuin lapsia kohdatessa. Avoin, sensitiivinen kohtaaminen ja yhteistyö sekä hyvät vuorovaikutustaidot nähtiin maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävän työn perustana.

*” No mä näen sillä tavalla että hyvä ja avoin yhteistyö perheen kanssa”*

*” Vuorovaikutustaidot ja semmoinen sensitiivinen kohtaaminen on tärkeitä perheiden kanssa.”*

*”Ammattitaitoa kohdata lapsia ja vanhempia ja ottaa nämä lapset vastaan. Eihän tätä työtä pysty tekemään, jos et sä pysty kohtaamaan perheitä ja lapsia yksilöllisesti”*

### 5.3 Johtajuuden esimerkillisyys työntekijöiden kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden tukemisessa

Johtajuuden esimerkillisyys työntekijöiden kulttuurisen kompetenssin tukemisessa ja kulttuurisensitiivisyyden vahvistamisessa nähtiin yhtenä tärkeänä tekijänä johtajan ja esihenkilön työtä varhaiskasvatuksen kentällä ja varhaiskasvatustyöyksikön johtajan työssä. Esimerkillisyyden merkitys korostui etenkin niiden haastateltavien vastauksissa, joiden johtamisissa yksiköissä maahanmuuttajataustaisia lapsia ja perheitä oli useita. Toisaalta osa haastateltavista kokivat aiheen merkityksen itseisarvona omassa työssään. Teeman yläkategoriaksi muotoutui yhdistävä käsite **johtajuuden esimerkillisyys**, jolla tarkoitetaan nimenomaan tutkimuksen mukaisesti johtajuuden esimerkin merkitystä koskien kulttuurisen osaamisen tukemista sekä kulttuurisensitiivisyyden vahvistamista.

Johtajuuden esimerkillisyyden teema kategorisoitiin saman yläkategorian alle. Haastattelujen pohjalta nousi esiin, että esihenkilön viestintä vaikuttaa henkilöstöön, esimerkiksi johtajan sanavalinnat ja puheen sävy voivat vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja arvoihin. Suurin osa esihenkilöistä kokivat pystyvänsä johtamaan esimerkin kautta ja kokivat roolinsa tärkeäksi kokonaisvaltaisen kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden tukemisessa. Aktiivinen vuorovaikutus, kuten keskustelut henkilöstön ja asiakkaiden kanssa koettiin tärkeänä ja esihenkilöt toivat esiin oman roolinsa kautta pystyvänsä antaa tukea työntekijöille haastavissa tilanteissa.

*Taulukko 3. Johtajuuden esimerkillisyys*

Pelkistys	Alakategoria	Yläkategoria
Esihenkilön viestintä vaikuttaa: Sanavalinnat ja sävy vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin.	Viestinnän vaikutus	Johtajuuden esimerkillisyys

Johtajuus esimerkin kautta: Esihenkilö kokee roolinsa tärkeäksi kulttuurisen kompetenssin ja sensitiivisyyden tukemisessa.	Esi-merkittävä johtajuus	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Aktiivinen vuorovaikutus: Keskustelut henkilöstön kanssa nähdään tärkeinä.	Vuorovaikutuksen ylläpito	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Vaikuttamisen toive: Esihenkilö toivoo voivansa vaikuttaa omalla esimerkillään.	Vaikuttamisen halu	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Tuki haastavissa tilanteissa: Läsnäolo ja tuki henkilöstölle vaikeissa keskusteluissa on tärkeää.	Tuen tarjoaminen	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Yhteistyön edistäminen: Esihenkilö kannustaa laajaan yhteistyöhön ja verkostojen hyödyntämiseen.	Yhteistyön edistäminen	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Pedagogisen keskustelun ylläpito: Esihenkilön tehtävänä on nostaa esiin tärkeitä teemoja säännöllisesti.	Pedagoginen keskustelu	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Käytännön tuki: Esihenkilö auttaa käytännön kysymyksissä.	Käytännön tuki	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-
Yhteistyön rakentaminen: Esihenkilö osallistuu yhteistyön rakentamiseen	Yhteistyön rakentaminen	Johtajuuden esimerkillisyys	esi-

kentamiseen varhaiskasvatuk-  
sen ja esiopetuksen henkilöstön  
kanssa.

Useassa haastattelussa nousi esiin esihenkilöiden kokemus tai toive siitä, että he omalla esimerkillään ja vuorovaikutuksellaan pystyvät vahvistamaan työyhteisön arvoja, kulttuurista osaamista ja kulttuurisensitiivistä työtettä.

*”Tottakai, kyllähän sillä on merkitystä, että mihin sävyyn esihenkilö vaikka puhuu itse näistä asioista”*

*”Kyllä mä koen, että oon pystynyt omalla roolilla ja esimerkillä antamaan tukea henkilöstölle kulttuurisen kompetenssin vahvistamiselle ja sen sensitiivisyyden edistämiseksi.”*

*”Toivottavasti pystyn vaikuttaa omalla esimerkilläni.”*

Henkilöstön kanssa käydyt keskustelut koettiin tärkeänä tekijänä kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen osaamisen vahvistamisen kannalta niin työyhteisön vapaamuotoisemmassa kuin pedagogisessa keskustelussa kuten tiimipalavereissa, koko talon palavereissa kuin yksilötason keskusteluissa.

*”Me paljon puhutaan henkilökunnan kanssa”*

*”Että siinä pedagogisessa keskustelussakin, että pitäisi esillä tai nostaisi tasaisin väliajoin näitäkin teemoja keskusteluun”*

Henkilökunnan kanssa käydyt keskustelun lisäksi haastatteluista nousi esiin esihenkilöiden halu olla mukana tukemassa henkilökuntaa tarvittaessa myös henkilöstön haastaviksi kokemissa keskusteluissa huoltajien kanssa niin arjen kohtaamisissa kuin esimerkiksi huoltajien kanssa järjestettävissä varhaiskasvatus- tai esiopetuksen järjestämistä koskevilla keskusteluilla.

*”Ennakkoluulottomasti haluan toimia ja olla myöskin tämmösissä haasteissa tai keskusteluissa, jotka ovat henkilökunnalle haastavia mukana.”*

*”Ja sitten kun se varhaiskasvatus alkaa niin sitten se tutustuminen ja yhteistyön rakentaminen on siellä ryhmän henkilökunnan vastuulla sitten esiopetuksessa tai varhaiskasvatuksessa ja olen siinä toki mukana.”*

Yksi haastateltava toi esiin myös laaja-alaisen yhteistyön näkökulman sekä omalla työpanoksellaan siihen kannustamisen.

*”Haluan myöskin kannustaa sellaseen laajaan yhteistyöhön, on verkostoja joista voi pyytää apua.”*

#### **5.4 Kehittämisideat**

Haastatteluista nousseet kehittämisideat ryhmiteltiin ja käsitteellistettiin seuraaviin yläkategorioihin: kulttuurisensitiivisyyden ja osaamisen kehittäminen, palveluiden saavutettavuus ja viestintä, työyhteisön, toimintakulttuurin ja johtajuuden kehittäminen sekä työyhteisön vuorovaikuttaminen.

Kulttuurisensitiivisyyden ja osaamisen kehittämisen yläkategoriassa tuotiin esihenkilöiden osalta esiin muun muassa koettuja tarpeita lisäkoulutukselle ja työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemiselle. Esihenkilöt kokivat myös, että kulttuurisensitiivisyyteen ja monikulttuurisen asiakaskunnan kohtaamiseen liittyvän tiedon saatavuuden ja jatkuvuuden varmistamiseen tulisi jatkossa panostaa yhä enemmän. Yhtenä tärkeänä kehittämiskohteenä pidettiin myös teorian tuomista arjen työhön.

*”Osa työntekijöistä kaipais enemmän sellasta koulutusta, että he sais sellasta tukea, kasvua ja kehitystä omaan ammatillisuuteensa”*

*”Tottakai just myös se tieto, on tärkeätä että on tietoa saatavilla. Sitä ymmärrystä voi saada myös tiedon kautta”*

*”Sitä myös tarvitsee sitä tietoa ja mun mielestä se että sitä tulisi niinku tasaseen ja sillä lailla että ei unohdu ne asiat, että otettaisiin myös se teoria mitä saadaan niin että se tulisi sinne arkipäivän työhön asti jotenkin mukaan. ”*

Esihenkilöt kokivat, että palveluiden saavutettavuudessa ja selkokieli- sessä viestinnässä on edelleen kehitettävää. Erityisesti sovellusten käyt- täminen koettiin maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden näkökulmasta haastavaksi. Haastateltavat kokivat, että monikulttuuristaustaiset asi- akkaat tarvitsevat vahvempaa palveluohjausta sovellusten käytössä.

*” Vaikka Päikyn käyttö, kun sitäkään ei ole saatavilla heidän äidin- kielellä, niin sitten tietysti niinku siinä just sitä palveluohjausta tar- vitsee osa vahvemmin.”*

Myös yhteisen kielen puuttuminen nähtiin yhtenä haasteena varhaiskas- vatuspalveluiden järjestämisessä niin organisaatio- esimies- kuin kent- tätyön tasolla. Yhteisen kielen ja ymmärryksen tukeminen, selkokieli- syyden ja tulkkipalvelujen kehittäminen nähtiin kehittämiskohteina esi- henkilöiden taholla.

*”Välillä sitten se yhteisen kielen löytäminen ja ymmärrys että saa niin kun asiat että asiat tulisi ymmärretyksi oikein, niin siinä niinku voi tulla semmoisia arjen haasteita joskus ja myös siellä ryhmäta- solla tietysti sitten, että jos vanhempien kanssa ei ole yhteistä kieltä, niin toki on näitä google-kääntäjiä ja näitä mitä totta kai niinku voi hyödyntää, mutta nehän ei myöskään aina käännä.”*

Työyhteisön toimintakulttuurin ja johtajuuden kehittämisen kannalta haastateltavat kokivat tärkeänä kehittämiskohteena muun muassa sen, että jatkossa esihenkilöt ja organisaation johto pitäisivät yllä kulttuuri- sensitiivisyyteen liittyvää keskustelua ja työntekijöiden kulttuurisen

osaamisen tukemista. Konkreettisenä kehittämisideana nousi kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurista osaamista koskevien tekijöiden vahvistaminen yksiköiden toimintasuunnitelmissa ja organisaation kehittämisessä jatkuvasti.

*”Johtamisen näkökulmasta se, että pidetään yllä tätä asiaa”*

*”Ja sitten se kulkee meidän toimintasuunnitelmassa ja kehittämisen kentällä koko ajan”*

Haastateltavat kokivat, että työorganisaatioissa käydyn arvokeskustelujen myötä tulisi vahvistaa koko työyhteisön yhteisiä arvoja kohti kulttuurisensitiivistä arvomaailmaa.

*”Että pelkästään arvokeskustelun kautta meillä olis yhteiset arvot.”*

Työyhteisön vuorovaikuttamisen yläkategoriassa nousi jatkuvan kehittämisen kannalta keskustelun ja työntekijöiden itsereflektion merkityksellisyys. Joissain työyhteisöissä keskustelukulttuuri kulttuurisensitiivisyyden ja maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamisen näkökulmasta oli jo ennestään osa työyhteisökulttuuria, mutta sen vahvistaminen ja ylläpitäminen nähtiin tärkeänä useassa haastattelussa. Yhdessä haastattelussa korostettiin myös johtamistyön kannalta sitä, että keskustelulle järjestetään ja tarjotaan riittävästi aikaa.

*”Puhutaan siitä ja että työntekijöille tarjoutuu aikaa keskustella ja pohtia näitä teemoja”*

*”Ihan ensin jokaisen pitäisi katsoa peiliin ja reflektoida sitä omaa asennetta ja mahdollisesti omia ennakkoluuloja.”*

Monikulttuurisuus- ja tasa-arvokeskustelun ylläpitäminen nähtiin tärkeänä tulevaisuuden kannalta. Yksi haastateltava toi esiin positiivisen ja myönteisen ajattelutavan vahvistaminen työyhteisöissä koskien uuden oppimista ja itsensä kehittämistä.

*”Onhan niitä eroja työntekijöiden välillä. Niin kyllä mä ajattelen että se on tärkeä jotenkin, että monikulttuurisuus ja tasa-arvoasiat pysyy keskusteluissa. Ja se että mehän ei voi ikinä ajatella että me tullaan niin kun valmiiksi jossain tai että mä tiedän tästä kaiken vaan aina voidaan kehittyä ja oppia ja tehdä paremmin”*

Haastattelujen myötä nousi esiin myös muutamia kehittämisideoita, joita ei oltu ole jaettu yläkategorioihin. Muita tutkimuksessa esiin nousseita kehittämisideoita olivat esimerkiksi työkierron mahdollistaminen ja eri yksiköiden arkeen tutustuminen. Näin työntekijöillä olisi mahdollisuus työskennellä eri alueilla ja yksiköissä, joissa monikulttuuristaustaisia lapsia ja perheitä on enemmän, ja esimerkiksi S2- eli suomi toisena kielenä opetus ja kielitietoinen pedagogiikka ovat vahvemmin esillä ja osana yksiköiden toimintakulttuuria ja toiminnan painopistealueita. Tätä myötä haastateltavat kokivat, että työntekijöiden kulttuurinen osaaminen ja kulttuurisensitiivinen työote mahdollisesti pääsisivät vahvistumaan.

Kehittämisideoista nousi esiin myös idea jatkotutkimukselle siitä, millaista apua, tukea ja kohtaamista maahanmuuttajataustaiset asiakasperheet toivoisivat varhaiskasvatukselta ja sen henkilöstöltä.

*”Meillä on paljon päiväkoteja, joissa ei oo yhtään S2-lastaa. Tekis ajatuksena varmaan ihan hyvää monelle lähtee vaikka työkiertoon tai tulla kattomaan, millasta se arki meillä on.”*

*” Mielenkiintoista olisi ehkä myös semmoisena ajatuksena, että mitä jos joku joskus tekisi siitä tutkimusta, että minkälaista apua, tukea ja kohtaamista taas sitten vaikka nää asiakasperheet toivoisi.”*

## 6 TULOSTEN TARKASTELU

Jokaisen tutkimukseen osallistuneen varhaiskasvatusyksikön johtajan päiväkodissa oli tutkimushetkellä useampia monikulttuuris- ja maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaina. Opinnäytetyön ensimmäinen tutkimuskysymys oli *Miten ja millaisena kulttuurisensitiivisyys näyttäytyy monikulttuuristen asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä johtajan näkökulmasta?* Kukin haastatettava toi esiin monikulttuurisuuden näyttäytymisen arjessa monin eri tavoin niin omassa kuin henkilökunnan työssä. Tutkimusaineiston tulokset osoittavat, että johtajien näkökulmasta kulttuurinen moninaisuus nähdään varhaiskasvatuksessa merkittävänä voimavarana. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että johtajien näkemykset olivat vahvasti linjassa Opetushallituksen (2024) laatimien linjausten kanssa koskien eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten varhaiskasvatusta, kotoutumisen ja kielitaidon tukemista sekä monikulttuuristaustaisten lasten ja perheiden kohtaamista. Johtajien näkökulmasta kulttuurisensitiivisyys näyttäytyy maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä muun muassa asiakkaiden yksilöllisenä, tasa-arvoisena kohtaamisena ja kulttuurien vuoropuheluna. Monimuotoisen kasvuympäristön nähtiin edistävän suvaitsevaisuutta ja kulttuurien välistä ymmärrystä. Kulttuurisen moninaisuuden koettiin mahdollistavan vastavuoroista oppimista eri kulttuureista. Varhaiskasvatuksen merkityksellisyys monikulttuuristen asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä nähtiin merkittävänä tekijänä kotoutumisen ja suomen kielen oppimisen tukemisessa. Tulosten perusteella kulttuurierot voivat kuitenkin aiheuttaa haasteita esimerkiksi lapsen tuen tarpeista ja hyvinvoinnista keskusteltaessa, mikä edellyttää henkilöstöltä kulttuurisensitiivistä lähestymistapaa.

Toiseen tutkimuskysymykseen *Millaista osaamista ja kulttuurista osaamista varhaiskasvatuksen ammattilaisilta edellytetään kulttuurisensitiivisessä työssä päiväkotien johtajien näkökulmasta?* tulokset vastaavat työntekijöiden ammatillisen osaamisen liittyen kulttuuriseen osaamiseen ja kulttuurisensitiivisyyteen rakentuvan työntekijän halusta oppia

uutta eri kulttuureista, halusta kehittää omaa ammatillista osaamistaan sekä kyvystä kohdata perheitä yksilöllisesti. Kulttuurisensitiivisyys ja kielitietoisuus olivat tulosten mukaan oleellisia osa-alueita, jotka tukevat vuorovaikutusta ja asiakaslähtöistä työskentelyä. Myös Opetushallitus (2024) korostaa, että kielen oppimisella on tärkeä merkitys lasten kotoutumisen sekä myöhemmin muun muassa opinnoissa menestymisen kannalta. Kielitietoisuuden merkitys nostetaan esiin myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ja sen myötä henkilökunnalle osoitetaan vastuu kielitietoisesta kasvatuksesta ja opetuksen järjestämisestä.

Eri kulttuureista tulevien lasten taustat voivat näkyä lasten epävarmuutena leikissä ja leikkiin liittymisessä, jolloin lasten voi olla vaikeaa tehdä aloitteita, lähestyä aikuisia tai toimia itsealoitteisesti, omia ratkaisuja ja valintoja tehden. Tällöin myös henkilöstön mahdollisuudet tukea lasten omien ajatusten muodostamista voi olla vaikeampaa. Näitä voidaan kutsua arkeen heijastuviksi makrotason kulttuuritekijöiksi. Yhtenäinen ymmärrys voi syntyä vasta silloin, kun vuoropuhelu kantaväestön ja eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien lasten ja aikuisten välillä on vastavuoroista ja syntyy aitoa halua ymmärtää, hyväksyä ja muokata kulttuurisesti moninaista todellisuutta yhdessä (Arvola, 2021.) Kuitenkin kielitietoisuuden, toisen kielen edistämisen ja lapsen oman kotikielen tukemisen merkityksellisyys näyttäytyi tutkimuksen tuloksissa hieman vähäisempänä, mitä tutkija osasi odottaa, sillä kaksi seitsemästä haastateltavista ei tuonut näitä tekijöitä esiin.

Kuten Arvolan (2021) tutkimus osoittaa, varhaiskasvatuksen henkilöstön olisi ensiarvoisen oleellista ymmärtää kieli- ja kulttuuritietoisesta työskentelyn merkitys lasten osallisuuden ja vuorovaikutussuhteiden mahdollistamisessa. Saman johtopäätelmän voi tehdä myös oman tutkimukseni myötä. Tutkimukseni tulosten valossa näiden asioiden merkityksellisyys tulisi huomioida yhä vahvemmin myös esihenkilöiden taholta, sillä vaikka useimmat tutkimukseen osallistuneet johtajat korostivat kielitietoisuuden merkityksellisyyttä, pieni joukko haastateltavista eivät kuitenkaan tuoneet kielitietoisuuden näkökulmaa esiin lainkaan. Toisaalta

Lahti ym. (2025) tuovat esiin, että joissakin työyhteisöissä osallisuutta tukevat kielitietoiset pedagogiset käytänteet ovat luonnollinen osa päiväkodin tai esiopetuksen arkea, kun taas toisissa yksiköissä käytänteitä ei toistaiseksi ole kehitetty. Osa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä saattaa kokea kieli- ja kulttuuritietoisuuden vaatimukset arkea kuormittavana lisävaatimuksena muiden työtehtävien ohella. Varhaiskasvatuksen kentälle tarvittaisiinkin toiminnan tueksi enemmän monipuolista lisätietoa, ymmärrystä, osaamista ja tietoisia toimintatapoja koskien lasten osallisuutta tukevien oppimisympäristöjen kieli- ja kulttuuritietoiseen tarkasteluun (Honko & Mustonen, 2021.)

Tutkimukseni esihenkilöiden näkökulmasta ennen kaikkea oikea asenne, sensitiivinen kohtaaminen ja yhteistyö perheiden kanssa muodostavat perustan laadukkaalle varhaiskasvatukselle monikulttuurisessa kontekstissa maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa. Haastateltavat toivat esiin kulttuurisensitiivisyyden kannalta heidän näkökulmastaan tärkeitä tekijöitä työntekijän kulttuurista osaamista ajatellen kuten sen, että yhteisen kielen puute ei ole este, jos asenne on oikea ja että jokaisen ammattilaisen tehtävä on tukea perhettä ja lasta taustatekijöistä riippumatta. Vuorovaikutus ja sensitiivisyys nähtiin tärkeinä tekijöinä jokaisen perheen ja lapsen kanssa työskenneltäessä ja kulttuurisensitiivisyys olennaisena osana työntekijän ammatillista osaamista. Lavanti (2025) toteaa, että niin varhaiskasvatuksessa, kuten kaikilla yhteiskunnan tasoilla tarvitaan enemmän kriittistä keskustelua, jotta kaikki asiakasperheet voisivat aidosti kokea kuulumisen tunnetta. Hänen tutkimuksensa mukaan suomalaisuuden käsitettä varhaiskasvatuksessa tulisi tarkastella niin, että se huomioisi ihmisten moninaiset taustat entistä paremmin.

Tutkimukseni tarkoituksena oli myös selvittää johtajuuden merkityksellisyyttä kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen osaamisen tukemisen sekä vahvistamisen osalta. Tulokset osoittavat, että johtajat kokevat esihenkilön roolin korostuvan kulttuurisen kompetenssin ja sensitiivisyyden edistämässä ja johtajan rooli koetaan merkitykselliseksi tekijäksi

työntekijöiden tukemisessa, heidän ammatillisen osaamisensa vahvistamisessa sekä työyhteisön arvojen edistämisessä. Esihenkilöt kokivat roolinsa merkityksellisyyden kulttuurisen osaamisen vahvistamisessa ja kulttuurisensitiivisyyden edistämisessä ilmenevän esimerkkiä antavana toimintana, aktiivisena vuorovaikutuksena ja tukena haastavissa tilanteissa. Haastateltavat kokivat tärkeäksi omassa työssään antaa tukea työntekijöille ja olla läsnä arjessa. Tulokset ovat linjassa Hämäläisen (2024) tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan työntekijöiden motivaatio panostaa omaan työtehtäviinsä oli huomattavan korkealla juuri johtajien tarjoaman läsnäolon ja tuen ansiosta. Hänen mukaansa myötätuntoiset johtajat edistävät osallistavaa työkuultuuria ja tuen tarjoaminen työntekijöille sekä monipuolinen ohjaus vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja ammatilliseen kehittymiseen.

Tutkimuksen aikana nousi esiin myös johtajan rooli käytännön järjestyksessä sekä tuen antaminen asiakkaille erilaisten varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevien kysymysten äärellä. Johtajat kertoivat tällaisten palveluohjaukseen liittyvien työtehtävien koskevan esimerkiksi asiakkaiden kanssa täytettäviä kirjallisia asiakirjoja ja dokumentteja sekä varhaiskasvatukseen järjestämiseen liittyviin kysymyksiin vastaamista.

Esihenkilöt kokivat omassa työssään tärkeänä sen, että he pitävät työyhteisön keskustelua yllä monikulttuurisuuden eri teemojen ja kulttuurisensitiivisyyden ympärillä. Osa koki olevansa yhteistyön rakentajia, jotka kannustavat henkilöstöä laajaan verkostoyhteistyöhön, toiminnalliseen, pedagogiseen ja itsereflektioon. Esihenkilö siis osallistuu yhteistyön rakentamiseen varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen henkilöstön kanssa. Tuloksista voidaan ymmärtää, että johtajan omat arvot, suhtautuminen, viestinnän sävy ja sanavalinnat vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin, monikulttuuristaustaisten asiakkaiden kohtaamiseen ja heihin suhtautumiseen sekä näin myös kulttuurisen sensitiivisyyden toteutumiseen. Tulosten pohjalta voidaan päätellä, kuten myös Arvolan (2021) tutkimus osoittaa, että hyvä pedagoginen johtajuus ja perheiden kanssa

tehty yhteistyö vaikuttavat positiivisesti lasten ja perheiden osallisuuden ja tukevat tasa-arvoisen ja osallistavan oppimis- ja toimintaympäristön rakentamista varhaiskasvatuksessa, ja että esihenkilön työpanoksella on vaikuttavuutta onnistuneeseen palveluohjaukseen, asiakaskokemukseen ja asiakastyytyväisyyteen sekä työntekijöiden kulttuuriseen kompetenssiin sekä kulttuurisensitiiviseen työilmapiiriin ja asiakkaiden kohtaamiseen varhaiskasvatuksen kentällä. Täten tutkimukseni tulokset ovat rinnastettavissa myös Maddoxin ja Barreton (2022) toteamaan, jonka mukaan myötätuntoinen johtajuus edesauttaa henkilöstöä kokemaan myötätuntoisuutta myös asiakkaita kohtaan, tässä tutkimuksessa tutkijan tulkitessa kulttuurisensitiivisyyden liittyvän myötätunnon näkökulmaan sekä kokonaisuuteen.

Tutkimuksen tulokset luovat näkökulman, että kulttuurisensitiivinen johtaminen vaikuttaa myönteisesti asiakkaiden kohtaamiseen johtamisen tasolla, mutta voi vaikuttaa esimerkin ja ilmapiirin myötä myös muun henkilöstön kulttuurisen osaamisen vahvistumiseen ja kokonaisvaltaiseen kulttuurisensitiivisyyteen työyhteisössä ja tämän myötä yksittäisten työntekijöiden työotteeseen ja heidän asiakaskohtaamisiinsa. Kuitenkin ennen kaikkea kasvattajien ja tiimin yhtenäiset näkemykset ja toimintatavat koskien kasvatuksen ja toiminnan toteuttamista sekä perheiden kanssa tehtyä yhteistyötä ovat onnistuneen kulttuurisensitiivisen yhteistyön edellytys (Sirkko & Kyrönlampi, 2021).

Tutkimuksessa nousseet kehittämisideat koskien kulttuurisensitiivisen työotteen kehittämistä painoutuivat viiteen osa-alueeseen, joita olivat kulttuurisensitiivisyyden ja osaamisen kehittäminen, palveluiden saavutettavuus ja viestintä, työyhteisön, toimintakulttuurin ja johtajuuden kehittäminen, työyhteisön vuorovaikuttaminen sekä muut kehittämisideat. Nämä osa-alueet sisältöineen vastaavat tutkimuksen kolmanteen tutkimuskysymykseen: *Miten varhaiskasvatuksen kulttuurisensitiivistä työotetta voitaisiin kehittää?* Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat päiväkotien johtajat toivat esiin kehittämisideoita kuten kulttuurisensitiivisyyden sisällyttäminen toimintasuunnitelmiin ja kehittämistyöhön,

ajan tarjoamista keskustelulle, itsereflektointiin ja arvokeskustelujen ylläpitoon työyhteisöissä. Tuloksista nousi esiin säännöllisen informaation, keskustelun ja kehittämisen tarve. Esihenkilöt kokivat tärkeäksi, että tiedon saatavuutta ja työnläheisyyttä varmistettaisiin sekä vahvistettaisiin entisestään, ja että kentälle tuotu teoria sekä tieto saataisiin toimivasti tuotua osaksi arkea. Toisaalta henkilöstön ja esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä tunnistettiin tarpeita lisäkoulutukselle. Tulokset olivat linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Kuten esimerkiksi Honko ja Mustonen (2021) tuovat esiin, varhaiskasvatuksen henkilöstö toivoisi kieli- ja kulttuuritietoisen kasvatuksen periaatteiden sisäistämiseen paitsi konkreettista tietoa ja malleja, myös syvempää, tutkimukseen pohjautuvaa teoriatietoa sekä keskustelua työyhteisössä. Heidän mukaansa kieleen ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden lisäksi varhaiskasvatuksessa toivottaisiin enemmän tukea kulttuuriseen tuntemukseen ja kulttuurien ristipaineessa toimimiseen. Lavanti (2025) toteaaakin, että varhaiskasvatuksessa on jo olemassa toimivia toimintatapoja, joiden avulla pystytään tukemaan asiakasperheiden inklusiota, mutta ne ovat usein yksikkö- tai jopa opettajakohtaisia. Toimivia tukimalleja olisikin tärkeää jalkauttaa laajemmin valtakunnallisesti. Tämä kuitenkin vaatii panostusta työorganisaatioilta.

Palveluohjauksen vahvistaminen, selkokielisyyden ja tulkkipalvelujen kehittäminen koettiin tärkeäksi tekijäksi asiakkaiden kannalta. Tuloksista nousi idea jatkotutkimukselle asiakasperheiden toiveista sekä työkierron mahdollistamisesta eri yksiköiden välillä. Tulosten kannalta yllättävää oli, ettei kukaan haastateltavista tuonut esiin tekoälyn hyödyntämistä osaamisen kehittämisessä tai kielihaasteiden ratkomisessa. Teknologian kehittyessä ja palvelujen digitalisoituessa tekoälyn hyödyntäminen saattaisi tuoda ratkaisuja ja uusia työkaluja joihinkin tutkimuksessa nousseisiin kehittämiskohteisiin.

Tutkija arvioi tutkimustulosten vastaavan alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin sekä tutkimuksen tavoitteisiin hyvin. Ensimmäinen tutkimusky-

symys monikulttuurisuuden näyttäytymisestä täytti tutkijan näkökulmasta heikoiten, vaikkakin muihin tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset eli tutkimuksen tulokset toisaalta vahvistavat epäsuorasti tutkimuksen aikana myös vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Esihenkilön rooli ja merkityksellisyys puolestaan nousi tutkimuksen aikana merkittäväksi näkökulmaksi ja vaikuttavaksi tekijäksi tutkimuksen edetessä. Tämän tutkija näkee positiivisena ja luonnollisena tekijänä tutkimuksen kannalta, kun haastateltavina toimivat itse varhaiskasvatuksen johtajat.

### **Tutkimusprosessin eettisyys ja tarkastelu**

Tutkimusprosessin aikana pyrittiin noudattamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaisia hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja huomioiden sekä eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisia periaatteita. Tutkija on prosessin aikana panostanut huolellisuuteen, jotta tekijät kuten luotettavuus, rehellisyys ja arvostus säilyisivät koko tutkimusprosessin ajan. Tutkijana olen pyrkinyt arvostavaan ja kunnioittavaan lähestymistapaan niin tutkittavaa aihetta, haastateltavia, kohderyhmää ja tutkimukseen kohdistuvaa organisaatiota kohtaan. Tutkimusaineiston käsittelystä on huolehdittu asiaankuuluvalla tavalla ja tutkimuksen tuloksia käsitelty rehellisesti. Tutkijana kannan vastuun oman tutkimukseni luotettavuudesta sekä rehellisestä, arvostavasta toiminnasta koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusta tehdessä on pyritty noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja huomioiden tutkimuksen toimintaympäristö, tieteellisen työn tekemiseen liittyvät tekijät, tutkimuksen eettisyys ja ennakointi. Ennen tutkimuksen toteutusta haettiin tutkimuslupaa Kokkolan kaupungilta. Jokainen haastateltava allekirjoitti ennen haastatteluja myös suostumuslomakkeen tutkimukseen ja haastatteluun osallistumiseen. Tutkimusaineistojen eettisestä käsittelystä sekä hallinnasta on huolehdittu ja nauhoitetut haastattelut on hävitetty asiaankuuluvasti sekä jokaisen haastateltavan anonymiteetista huolehdittu.

Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) toteavat, ihmisten kuvauksia ja kokemuksia tutkittaessa ja haastatteluja analysoidessa kokemukset ovat aina yksilöllisiä. Tämä tekee tutkimuksen luotettavuudesta ja tulosten paikkansa pitävyydestä tapauskohtaisempaa, sillä perinteisiä tutkimuksessa käytettäviä luotettavuuden ja pätevyyden mittareita ei voida käyttää. Tutkimuksen sisällönanalyyysissa pyrittiinkin esittämään lukijalle analysointiprosessin teemoittelut taulukoittain sekä tulosten kuvauksessa käyttämään paljon suoria lainauksia haastatteluista, jotta tulokset ja tutkijan johtopäätökset olisivat selitettävissä lukijalle ja tulokset luotettavia. Toisin sanoen, näin pyrittiin lisäämään tutkimuksen validiutta.

Kriittisesti ajatellen tutkimukseni luotettavuutta vähentää tutkimuksen paikallisuus, lisäksi tutkimustulokset koskettavat paikallisestikin vain osaa varhaiskasvatyüksiköistä. Jo itse tutkimustapa rajasi otantaa, sillä haastattelumenetelmällä työ olisi ollut liian laaja toteutettavaksi, mikäli tutkimukseen olisi haastateltu koko kaupungin varhaiskasvatyüksiköitä. Tutkimuksen tulokset eivät siis ole suoraan yleistettävissä koko väestöön tai varhaiskasvatyüksiköiden kenttään, vaan ilmiötä tutkittiin paikallisesti pienellä otannalla. Tulokset olisivat saattaneet olla moninaisempia, mikäli tutkimuksessa olisi haastateltu myös niiden yksiköiden esihenkilöitä, joiden yksiköissä ei ole maahanmuuttajataustaisia asiakkaita. Tämän tutkimuksen haastateltavat vastasivat haastattelukysymyksiin osittain hyvin samankaltaisesti, eli tulokset olivat monilta osin yhtäläisiä. Toisaalta tutkija kokee, että tutkimuksessa saadut tulokset ovat laajempia ja rikastuttavampia, kun tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu.

Kuten mm. Laasonen-Tervaoja ym. (2021) sekä Paavola ja Talib (2010) toteavat, ovat kulttuurien moninaisuus ja monikulttuurisuus ilmiöinä monimuotisia ja täten myös haasteellisia termejä tutkimusta tehdessä. Monikulttuurisuuden käsitteen saatetaan ymmärtää usein koskevan ainoastaan ihmisten tietynlaista taustaa. Kulttuurisen moninaisuuden läh-

tökohtana on, että jokainen yhteisö ja ryhmä on kulttuurisesti moninainen. Tässä tutkimuksessa oli kuitenkin oleellista rajata aihe juuri eri kieli- ja kulttuuritaustaisten asiakkaiden kanssa tehtävään työhön ja työhön liittyvään kulttuuriseen osaamiseen sekä kulttuurisensitiivisyyteen, sillä se oli aihe, jonka tutkija koki tärkeäksi. Ilman rajattua tutkimusaihetta tulokset eivät olisi vastanneet tutkimusongelmaa tai tutkimusidean tarkoitusta. Tutkimusta tehdessä onkin panostettu aiheen sensitiiviseen lähestymiseen. Kuten Jokikokko ja Karikoski (2016) tuovat esiin, on kulttuurinen osaaminen ja sen kehittäminen ajankohtainen aihe. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen opettajien kulttuurista osaamista on tutkittu Suomessa vain vähän, eikä aiheesta vielä löydy kattavasti teoriaa. Tämän takia aiheen tutkiminen ja siitä keskustelu eri näkökulmista nähdäänkin erityisen tärkeäksi myös Suomessa.

Myös tutkimuksen hypoteesittomuus ja tutkijan subjektiivisuus ovat osaltaan tutkimukseeni vaikuttavia rajoitteita. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, tässä tutkimuksessa ei ollut ennalta asetettua hypoteesia, vaan tutkimuksen avulla pyrittiin lisäämään ymmärrystä tutkitusta aiheesta. Lisäksi tutkijan tausta organisaatiossa sekä henkilökohtainen kiinnostus ja omistautuneisuus aiheelle voivat vaikuttaa laadulliseen tutkimukseen. Tutkimusprosessin aikana tutkija onkin pyrkinyt reflektimaan tutkimustuloksia objektiivisesti ja puolueettomasti. Aineiston keruu, aika ja aineiston analyysiprosessi asettivat tutkimusprosessille omat haasteensa. Tutkimusta varten kerätty aineisto oli rikasta ja määrältään suuri, joten sen kriittinen analysointi oli työlästä ja aikataulussa pysyminen toi tutkimusprosessiin paineita.

## **7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyössäni olen tuonut esille varhaiskasvatusyksiköiden johtajien omia näkemyksiä ja ajatuksia siitä, millaisena monikulttuurisuus näyttäytyy varhaiskasvatusyksiköiden työssä, millaista kulttuurista osaamista he odottavat ja olettavat varhaiskasvatuksen henkilöstöllä olevan, jotta kulttuurisensitiivisyys ja tasa-arvoinen kohtaaminen toteutuisi varhaiskasvatuksen kentällä eri yksiköissä. Toisaalta tutkimuksessa selvitettiin myös esihenkilöiden omaa suhtautumista näiden teemojen merkityksellisyyteen sekä heidän näkemyksiään oman johtajuuden merkityksellisyydestä suhteessa henkilökunnan kulttuuriseen osaamiseen ja työyhteisön kulttuurisensitiiviseen työotteeseen. Lopuksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kehittämideoita päiväkotien johtajilla on kulttuurisensitiivisyyden ja työntekijöiden kulttuurisen osaamisen vahvistamiseksi.

Tulokset osoittavat, että varhaiskasvatusyksiköiden johtajat kokevat, että eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset ja perheet tarvitsevat kulttuurisensitiivistä kohtaamista, joka puolestaan edellyttää kulttuurista osaamista niin varhaiskasvatuksen henkilöstöltä kuin myös esihenkilöiltä. Johtajien roolilla on merkitystä henkilöstön kulttuurisen kompetenssin vahvistamisessa ja kulttuurisensitiivisen työyhteisön edistämässä. Johtajat joko kokivat pystyvänsä tai toivoivat pystyvänsä omalla esimerkillään, toiminnallaan ja arvoillaan vaikuttamaan myönteisesti henkilöstön ammatillisuuteen ja kulttuurisen kompetenssin vahvistamiseen. Myös esihenkilön antama tuki haastavissa tilanteissa sekä asiakkuuden aloittamiseen liittyvissä keskusteluissa korostui tuloksissa.

Tulosten mukaan johtajat näkevät kulttuurisen osaamisen rakentuvan ennen kaikkea yksilöllisestä kohtaamisesta, hyvistä yhteistyötaidoista, monikulttuurisuuden ja kulttuurien monimuotoisuuden kontekstin ymmärryksestä sekä kulttuurien tasavertaisesta vuoropuhelusta. Lasten kanssa työskentelevältä henkilöstöltä odotetaan kykyä toteuttaa toimintaa ja pedagogiikkaa, jossa huomioidaan eri kieli- ja kulttuuritaustoista

tulevien lasten tarpeet ryhmäytymisen, osallisuuden, kotoutumisen ja toisen kielen oppimisen näkökulmasta. Kielitietoisuuden ja toisen kielen opetuksen näkökulma nähtiin tärkeänä varhaiskasvattajan työssä, mutta ei oleellisimpana tekijänä ajatellen kulttuurista osaamista tai kulttuurisensitiivistä työtötta.

Tämän laadullisen tutkimuksen tulokset osoittavat, että täydennys- ja lisäkoulutukselle on tarvetta kulttuurisen osaamisen ja kulttuurisensitiivisyyden vahvistamiseksi. Kieli- ja kulttuuritietoisuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksen kentällä mahdollistaa kulttuurisensitiivisyyden toteutumisen monimuotoistuvassa varhaiskasvatuksessa. Osa haastattelusta toi esiin niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden koulutuksen ja tiedon saannin tärkeyden. Riittävä, toistuva ja ajankohtainen tiedonsaanti ja asioista säännöllinen keskustelu nähtiin tärkeinä tekijöinä kulttuurisensitiivisyyden ylläpidon ja edistämisen kannalta. Johtajat toivoivat enemmän aikaa ja työkaluja teorian tuomista käytäntöön sekä riittävää koulutusta ja tiedon saantia niin esihenkilö- kuin työntekijöiden tasolla. Kehittämisideoina nähtiin myös tulkkipalveluiden ja varhaiskasvatuksessa käytettävien sovellusten kehittäminen saavutettavuuden ja selkokielisyyden osalta sekä työkierron mahdollistaminen ja lisääminen eri alueiden välillä.

Tutkimusaiheeni kulttuurisesta osaamisesta ja kulttuurisensitiivisyydestä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä voidaan nähdä ajankohtaisena ja hyödyllisenä nykypäivän muuttuvassa monikulttuurisessa asiakastyössä niin johtajuuden kuin työyhteisön näkökulmasta, varhaiskasvatuksessa ja muillakin työkentillä. Tutkimukseni viimeinen tutkimuskysymys ja siihen liittyvät tulokset antavat useita kehittämisideoita ja työkaluja varhaiskasvatuksen kentälle kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen kompetenssin edistämiseksi. Tuloksia voidaan hyödyntää palvelujen kehittämisessä sekä suunniteltaessa esimerkiksi esihenkilöiden ja työntekijöiden koulutuksia, seminaareja tai yksikkökohtaisia kehittämispäiviä. Tutkimukseni tulokset viittaa-

vat myös siihen, että esimerkiksi tulkkipalvelujen, asiakkaiden käyttämien sovellusten ja viestintäkanavien selkokielisyyden sekä saavutettavuuden edistämässä on vielä kehitettävää.

Tulokset voivat vaikuttaa organisaatioihin luomalla tietoisuutta ja valvutuneisuutta työntekijöiden kulttuurisen kompetenssin merkityksellisyydestä ajatellen eri kieli- ja kulttuuritaustaisten asiakkaiden kohtaamista. Tutkimukseni vahvistaa myös käsitystä siitä, miten johtajuudella on suuri merkitys työntekijöiden asenteisiin, arvoihin sekä työyhteisön yhteisiin toimintatapoihin. Toivon tutkimukseni tuloksilla olevan painoarvoa organisaatio- ja työyhteisötasolla kulttuurisensitiivisemmän työotteen ja palveluohjauksen kehittämisessä, ja että varhaiskasvatuspalvelut sekä yksittäiset yksiköt saavat ideoita tutkimukseni tuloksista niin koko työyhteisön, johtajuuden kuin työntekijöiden kulttuurisen kompetenssin kehittämiseen.

Kulttuurisensitiivisyyttä, kulttuurista kompetenssia ja monikulttuurisuutta on mahdollista pohtia useista eri näkökulmista. Omassa tutkimuksessani päätin pohtia kyseisiä teemoja johtamisen ja kehittämisen näkökulmasta. Tulokset olisivat saattaneet näyttää erilaisilta esimerkiksi työntekijöiden tai asiakasperheiden näkökulmasta. Kuten jo tutkimustulosten osiossa tuotiin esiin, yhtenä kehittämiseksi tuotiin jatkotutkimuksen aihe siitä, miten maahanmuuttajataustaiset asiakasperheet toivoisivat heitä kohdattavan, tai millaisena he kokevat ja näkevät kulttuurisensitiivisyyden sekä kulttuurisen kompetenssin käsitteet. Näillä lähestymistavoilla voitaisiin laajentaa nykyistä tutkimusta. Tutkijana arvioin tutkimuksen aiheen olevan merkityksellinen niin nykyhetkessä kuin jatkossakin tulevien vuosien aikana.

Tutkimuksessani jokaisen haastateltavan esihenkilön johtamassa päiväkodissa oli vähintään 10 maahanmuuttajataustaista asiakasperhettä haastattelujen ajankohtana. Tämä oli tietoinen valinta itseltäni tutkijana, ja hypoteettisesti osasin odottaa tietynlaisia vastauksia, joita en välttämättä olisi saanut, mikäli olisin haastatellut esihenkilöitä, joiden

yksiköissä ei ole maahanmuuttajataustaisia perheitä asiakkaina. Vaikka oma tutkimukseni oli suppea jo tutkimustavan ja paikallisuuden vuoksi, olisi mielestäni samankaltaista tutkimusta tärkeää tehdä Suomen laajuisesti enemmänkin. Tärkeää olisi tarkastella aiheita laajemmin niin kaupunki, organisaatio- kuin valtakunnallisella tasolla. Tutkijana uskon, että tulokset, sekä niin esihenkilöiden kuin työntekijöidenkin valveutuneisuus ja tietoisuus kulttuurisensitiivisestä työtavasta sekä kulttuurisen kompetenssin vahvuus korreloivat siihen, kuinka paljon yksiköissä tai työntekijöiden työurien aikana on kohdattu ja työskennelty ulkomaalais-taustaisten asiakkaiden ja perheiden parissa. Toisin sanoen: olisi mielenkiintoista nähdä, millaisia eroja samansuuntaiset tutkimukset antaisivat tulosten osalta alueellisesti sekä pelkästään eri kaupunginosien välillä.

Tutkimusaihetta valitessani tiedostin monikulttuurisuuden käsitteen laajuuden, ja siksi aihetta rajattiin juuri maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävään työhön. Kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen kompetenssin käsitteet ovat osaltaan myös vielä osittain vieraita termejä varhaiskasvatuksen kentällä, eikä tutkittua, suoraa tietoa juuri omaan aiheeseeni löytynyt paljoa varsinkaan johtamisen ja kehittämisen näkökulmasta. Toisaalta aihealueet olivat laajoja, ja niihin voidaan sisällyttää teemoja, joita itsessään on tutkittu enemmän.

Maahanmuutto, kulttuurierot, kulttuurisensitiivisyys ja kulttuurinen kompetenssi koetaan tutkijan kokemuksen mukaan vielä osittain arkoina puheenaiheina varhaiskasvatuksen kentällä. Johtajuudella on jo tutkimuksen tulostenkin osoittamana suuri merkitys työntekijöiden asenteisiin, arvoihin, normeihin sekä työkäyttäytymiseen. Oman tutkimuksen myötä tahdoin itseäni kiinnostavan tutkimusaiheen tutkimisen lisäksi kannustaa johtajia ja esihenkilöitä avoimempaan vuorovaikutukseen tutkimuksen aiheista, herättää keskustelua sekä ajatuksia paikallisesti ja ehkä myös laajemmassa mittakaavassa. Oman tutkimukseni myötä toivon pystyväni hälventämään epävarmuutta ottaa näitä teemoja puheeksi ja rohkaista varhaiskasvatuksen esihenkilöitä sekä koko

henkilöstöä avoimeen keskusteluun ja ajatusten vaihtoon kulttuurisen-sitiivisemmän asiakastyön ja työyhteisökulttuurin rakentamiseksi.

## LÄHTEET

- Arvola, O. (2021). Varhaiskasvatus eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten osallisuuden ja oppimisen mahdollistajana. Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8468-8>
- Barakat, M., Reames, E. & Kensler, L. A. W. (2018). Leadership Preparation Programs: Preparing Culturally Competent Educational Leaders. *Journal of Research on Leadership Education*. <https://doi.org/10.1177/1942775118759070>
- Sullivan, J., Wilton, L. & Apfelbaum, E. P. (2021). Adults Delay Conversations About Race Because They Underestimate Children's Processing of Race. Boston University. *Journal of Experimental Psychology*. <https://doi.org/10.1037/xge0000851>
- Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. (2024). Johdanto: analyysi ja tulkinta. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Noudettu 27.11.2025 osoitteesta [Johdanto: Analyysi ja tulkinta - Tietoar-kisto](#)
- Halme, K. & Vataja, A. (2011). Monikulttuurinen varhaiskasvatus ja esiopetus. Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Honko, M., Mustonen, S. (2021). Lisää taitoja ja mahdollisuuksia varhaiskasvatukseen: tavoitteena tasa-arvoisempi ja kielitietoisempi varhaiskasvatus. Jyväskylän yliopisto. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202103091898>
- Hujala, T. & Turja, L. (2020). Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus
- Hämäläinen, R. (2024). Myötätuntoisen johtamisen ilmeneminen työpaikalla ja sen vaikutukset työntekijöihin. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024111190785>
- Jokikokko, K. & Karikoski, H. (2016.) Exploring the narrative of a Finnish early childhood education teacher on her professional intercultural learning. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti*. Noudettu

5.3.2026 osoitteesta [View of Exploring the narrative of a Finnish early childhood education teacher on her professional intercultural learning](#)

Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus. Opetushallitus. Noudettu 3.10.2024 osoitteesta [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)

Laasonen-Tervaoja, E., Jokikokko, K. & Stevenson, J. (2021) Opas opettajalle kulttuurisen moninaisuuden huomioimiseen perusopetuksessa. Kulttuuritietoiset materiaalit osaksi koulun arkea -hanke. Opetushallitus. Noudettu 5.3.2026 osoitteesta [OpeOpas-KuTiMat \(1\).pdf](#)

Lahti, L., Harju-Autti, R. & Arvola, O. (2025). Varhaiskasvatuksen kieli-tietoisuuskäytänteitä kehittämässä: "Kieli ja kulttuuri ovat kaikkialla toiminnassa!". Journal of Early Childhood Education Research. <https://doi.org/10.58955/jecer.146395>

Lastikka, A-L. (2019). *Culturally and linguistically diverse children's and families' experiences of participation and inclusion in Finnish early childhood education and care*. Helsingin yliopisto [lisensiaatti työ]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019102835162>

Lavanti, L. (2025). Maahanmuuttotustaisten perheiden tukeminen sosiaalisesti kestävään hyvinvointiin suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Jyväskylän yliopisto. [www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202601121170](http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202601121170)

Maahanmuuttovirasto. (2024). Noudettu 17.10.2024 osoitteesta <https://migri.fi/sanasto>

Maddox, L. & Barreto, M. (2022). "The team needs to feel cared for": staff perceptions of compassionate care, aids and barriers in adolescent mental health wards. National Library of Medicine. Noudettu 9.12.2025 osoitteesta ["The team needs to feel cared for": staff perceptions of compassionate care, aids and barriers in adolescent mental health wards - PMC](#)

- Opetushallitus. (2024). Kulttuurinen moninaisuus ja kielitietoisuus. Noudettu 17.10.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kulttuurinen-moninaisuus-ja-kielitietoisuus>
- Paavola, H. & Talib, M.-T. (2010). Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. PS-Kustannus.
- PennState Extension. 2021. Cultural Competency in Early Care and Education Classrooms. Noudettu 20.10.2025 osoitteesta [Cultural Competency in Early Care and Education Classrooms — News — Better Kid Care \(psu.edu\)](https://www.psu.edu/betterkidcare/news/cultural-competency-in-early-care-and-education-classrooms)
- Pietiläinen, M. (2022). Suomen lapset – vähenevä mutta moninaistuva joukko. Tilastokeskus. Noudettu 17.10.2024 osoitteesta <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/suomen-lapset-vaeheneva-mutta-moninaistuva-joukko>
- Pietiläinen, M. & Wallenius, M. (2023). Lasten osuus väestöstä laskeutunut tuntuvasti – joka kymmenes on ulkomaalaistaustainen. Tilastokeskus. Noudettu 9.3.2026 osoitteesta [Lasten osuus väestöstä laskeutunut tuntuvasti – joka kymmenes on ulkomaalaistaustainen | Tieto&trendit](https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/lasten-osuus-vaestosta-laskeutunut-tuntuvasti-joka-kymmenes-on-ulkomaalaistaustainen)
- Pitkänen, P. (2011). Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Vastapaino.
- Räsänen, R., Jokikokko, K. & Lampinen, J. (2018). Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvä osaaminen perusopetuksessa. Kartoitus tutkimuksesta sekä opetushenkilöstön koulutuksesta ja osaamisen tuesta. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:6. Noudettu 7.3.2026 osoitteesta [190305 kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvä osaaminen perusopetuksessa.pdf](https://www.oph.fi/julkaisut/190305_kulttuuriseen_moninaisuuteen_liittyva_osaaminen_perusopetuksessa.pdf)
- Sirkko, R. & Kyrönlampi, T. (2021). "Haasteet on monesti ratkaistavissa hyvällä asenteella ja yhteistyöllä": kulttuurisensitiivisyys esiopetusryhmän kasvattajien puheessa omasta työstään. Oulun yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021090945687>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Varhaiskasvatuksen maahanmuuttajatyön kehittämisjaosto. (2007). Maahanmuuttajatyön kehittäminen varhaiskasvatuksessa (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:62). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504224448>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2024). Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Kulttuurisensitiivinen työote. Noudettu 16.10.2024 osoitteesta <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote>
- Talib, M., Löfström, J. & Meri, M. (2004). Kulttuurit ja koulu. Avaimia opettajille. WSOY
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Noudettu 9.12.2025 osoitteesta [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa](#)
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018
- Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-Kustannus
- YLEISSOPIMUS Lapsen oikeuksista. (1991). YK. Noudettu 22.11.2024 osoitteesta: [YLEISSOPIMUS lapsen oikeuksista - FINLEX ®](#)

## **LIITTEET**

### **LIITE 1. Tietoa opinnäytetyöstä ja haastattelurunko**



Tietoa  
opinnäytetyöstä & ha