

Suvi Rajajärvi

Maahanmuuttajatyöntekijät varhais- kasvatuksessa – päiväkodinjohtajien kokemuksia

”Annetaan mahdollisuus”

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan

kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

30.4.2015

Ohjaaja: Eija Metsälä

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Suvi Rajajärvi Maahanmuuttajatyöntekijät varhaiskasvatuksessa – päiväkodinjohtajien kokemuksia 59 sivua + 4 liitettä 30.4.2015
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	FT, Yliopettaja Eija Metsälä
<p>Kuvaan opinnäytetyössäni varhaiskasvatuksessa työskentelevien päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä.</p> <p>Tutkimusmenetelmä oli laadullinen. Menetelmänä päädyin haastatteluun, koska sillä saa paremmin selville kokemuksia sekä voi tarkentaa haastateltavien vastauksia. Hain tutkimusluvan Espoon kaupungin sivistystoimesta ja haastattelupyyntö lähetettiin kaikille Espoon kaupungin kunnallisille päiväkodinjohtajille. Haastattelin 11 päiväkodinjohtajaa Espoossa maalis-huhtikuussa 2014. Litteroin haastattelut ja analysoin ne induktiivisella sisällön analyysillä.</p> <p>Haastattelukysymykset koskivat esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä, valmiuksia kohdata heitä sekä mitä kehitysehdotuksia esimiehiltä nousi. Tulokseksi sain, että heillä oli paljon positiivisia kokemuksia, mutta esimiehet olivat kohdanneet myös ongelmia ja haasteita maahanmuuttajien työhön sopeutumisessa. Haastatteluissa korostui suomenkielen taidon olevan erittäin tärkeä tekijä palkatessa maahanmuuttajaa päiväkotiin. Suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat olivat yleisiä. Maahanmuuttajan oma äidinkieltäkin hyödynnettiin päiväkodeissa, muttei systemaattisesti. Maahanmuuttajien oma kulttuuritausta vaikutti työtehtävien tekemiseen, mutta myös niistä kieltäytymiseen. Maahanmuuttajatyöntekijöiden läsnäolo työyksikössä oli vaikuttanut niin työyhteisöön kuin asiakkaisiinkin yleisimmin myönteisesti, mutta se on oli vaikuttanut myös kielteisesti ja jopa syrjivästi. Esimiehillä oli hyvät valmiudet kohdata maahanmuuttajatyöntekijä ja he kokivat suurimmaksi osaksi koulutusta olevan tarpeeksi saatavilla. Muutamat toivoivat lisää koulutusta eri kulttuureista ja uskonnoista sekä niiden vaikutuksesta työssä suoriutumiseen. Maahanmuuttajatyöntekijöille kaivattiin jatkuvaa kielikoulutusta, varhaiskasvatuksen koulutusta sekä sanaston laajentamista. Kehitys- ja parannusehdotuksiksi nousivat opintopiirit, Vasu-pajat, kulttuurillinen perehdytyskansio, kielitaitotestit, mentorointi ja koordinointi.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä monikulttuuristen työntekijöiden sopeutumista päiväkotiin.</p>	
Avainsanat	maahanmuuttaja, monikulttuurisuus, johtaminen, kokemukset

Author(s) Title Number of Pages Date	Suvi Rajajärvi Managers' experiences of immigrant workers in day care centers 59 pages + 4 appendices 30 April 2015
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Development and Leadership in Health Care and Social Services
Specialisation option	
Instructor(s)	Eija Metsälä, RM, PhD, Principal Lecturer
<p>The purpose of this study is to describe managers' experiences of immigrant workers in day care centers in Espoo, Finland.</p> <p>The method was a qualitative interview study sample, since it can work out a better experience, and can focus on the interviewees' answers. I applied for a research permit the City of Espoo education department and the interview request was sent to all of the city of Espoo municipal day care center managers. I interviewed 11 day care center manager in Espoo, Finland, in March-April 2014. The interviews were transcribed and analyzed using inductive content analysis. Interview questions were related to their experiences of immigrant workers, to confront them, and what kind of development proposals managers raised.</p> <p>The results show that managers have a lot of positive experiences, but managers were also encountered problems and challenges of immigrants to work adjustment. I found out that language skills are very important for hiring immigrants to day care center. Finnish language and communication problems are common. The immigrant's native language is also used in nurseries, but not systematically. Immigrants' own cultural background affects for making job tasks but also for the refusal. The presence of immigrant workers affects to the working community and clients, mostly positive, but it has also affected negatively and even in a discriminatory manner. The managers were well prepared to face the immigrant worker and they felt for the most part that training is enough available. Some called for more training of different cultures and religions and their impact on work performance. Immigrant workers were needed continuous Finnish language training, as well as Finnish early childhood education and vocabulary expansion. Development and improvement suggestions rose by study groups, early childhood education plan – workshops, cultural orientation guidebook, Finnish language tests, mentoring and coordination.</p> <p>The results can be utilized in developing the integration of multicultural employees into the day care center.</p>	
Keywords	immigrant, multi-cultural, management, experiences

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Taustoitus maahanmuuttajatyöntekijän työskentelyyn päiväkodissa	2
2.1	Maahanmuuttaja ja monikulttuurisuus	2
2.2	Monikulttuurinen väestö ja väestöennuste pääkaupunkiseudulla	3
2.3	Monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden johtaminen	6
2.4	Päiväkotiyhteisönä	7
2.5	Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelma	8
2.6	Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä Suomessa ja ulkomailla	10
2.6.1	Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä Suomessa	10
2.6.2	Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä ulkomailla	12
3	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	14
4	Menetelmät, aineiston keruu ja analysointi	14
4.1	Kvalitatiivinen tutkimus	14
4.2	Otanta	14
4.3	Tiedonkeruumenetelmä	15
4.4	Aineiston analyysi	16
4.5	Eettisyys	18
5	Tulokset	19
5.1	Haastateltujen kuvaus	19
5.2	Päiväkodinjohtajien kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä	20
5.2.1	Suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat	22
5.2.2	Maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntäminen työssä	26
5.2.3	Maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutus työhön	28
5.2.4	Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus työyhteisöön	31
5.2.5	Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus asiakkaisiin	34
5.3	Esimiehen valmiudet	35
5.3.1	Päiväkodinjohtajan koulutustarpeet	36
5.3.2	Päiväkodinjohtajilta nousseet koulutustarpeet maahanmuuttajatyöntekijöille	37
5.3.3	Päiväkodinjohtajien valmiudet hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta	38

5.3.4 Maahanmuuttajien rekrytointi ja perehdytys	39
5.4 Esimiehiltä nousseet kehitys- ja parannusehdotukset	41
5.4.1 Opintopiirit ja Vasu-pajat	41
5.4.2 Perehdytyskansio	42
5.4.3 Kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen	43
5.4.4 Mentorointi ja koordinointi	43
6 Pohdinta	45
6.1 Luotettavuus ja eettisyys	45
6.2 Oppimisprosessi	46
6.3 Tulosten kytkeminen aikaisempiin julkaisuihin sekä taustoitukseen	46
6.4 Tulosten tarkastelu	49
6.5 Kehittämisideat	53
6.6 Kehittämishaaste – maahanmuuttajien työllistäminen	54
7 Johtopäätökset	55
Lähteet	58
Liitteet	
Liite 1. Kirje päiväkodinjohtajille	
Liite 2. Haastattelurunko	
Liite 3. Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan 2004–2013	
Liite 4. Induktiivinen sisällönanalyysi	

1 Johdanto

Vuonna 2012 ulkomaalaisten osuus väestöstä pääkaupunkiseudulla oli 5,2 % (Väestörakenne 2012). Espoossa ulkomaalaisia oli 11,4 % väestöstä. Kun ulkomaalaisten osuus väestöstä tulee lisääntymään heitä kohtaa työelämässä työnhakijoina enenevissä määrin. Heidän määränsä myös työntekijöinä tulee lisääntymään sosiaali- ja terveysalalla. Maahanmuuttaja/monikulttuuristen työntekijöiden työllisyysnäkymät ovat hyvät sosiaali- ja terveysalalla, jossa työvoimaa tarvitaan.

Työskentelen Espoon kaupungilla varhaiskasvatuksessa. Työurani on viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen parissa niin Suomessa kuin ulkomailla. Olen itsekkin ollut maahanmuuttajana Lähi-idässä. En edes ajatellut olevani maahanmuuttaja asuessani ulkomailla ennen tämän työn tekoa. Kiinnostukseni tehdä opinnäytetyö maahanmuuttaja-/ monikulttuurisista työntekijöistä lähti oman ulkomailla vietetyn ajan sekä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Monikulttuuriset ihmiset ovat olleet lähiaikoina paljon esillä. Toivon, että tästä tutkimuksesta on hyötyä päiväkodinjohtajille heidän kohdatessaan monikulttuurisia työntekijöitä työnhakijoina ja heidän huomioimisessaan työyhteisössä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä päiväkotien työyhteisöissä.

Suomessa maahanmuuttajien ja monikulttuuristen ihmisten määrä on kasvanut ja Tilastokeskuksen väestöennusteiden mukaan noin 20 % pääkaupunkiseudun väestöstä tulee olemaan monikulttuurisia vuoteen 2030 mennessä (Helsingin kaupungin tilastokeskus 2013, 19.). Maahanmuuttajia on ollut vasta vähän aikaa suomalaisessa työelämässä. Maahanmuuttajien integroiminen ja kotouttaminen Suomeen ja suomalaiseen työelämään on pitkä prosessi. Koulutuksen ja riittävän suomenkielentaidon hankkiminen on edellytys työelämään pääsemiseen. Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä Suomessa on tutkittu vasta vähän.

2 Taustoitus maahanmuuttajatyöntekijän työskentelyyn päiväkodissa

2.1 Maahanmuuttaja ja monikulttuurisuus

Maahanmuuttaja on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan pakolaisia, turvapaikanhakijoita, siirtolaisia ja paluumuuttajia. Maahanmuuttaja on maasta toiseen muuttava henkilö, joka elää väliaikaisesti tai pysyvästi maassa, jossa hän ei ole syntynyt, mutta johon hän on luonut sosiaalisia siteitä. (Pollari, Koppinen 2011, 170.)

Monikulttuurinen on vielä laajempi yleiskäsite, jolla tarkoitetaan myös maahanmuuttajia. Tilastoissa käytetään sanaa monikulttuurinen kuvaamaan kaikkia Suomessa asuvia ulkomaalaisia, joihin myös maahanmuuttajat kuuluvat. Kulttuuri kattaa kaikki inhimillisen toiminnan alueet: tavat, moraalikäsitteet, kasvatuksen, talouselämän, oikeudenhoidon, politiikan, tieteet, taiteet ja uskonnot. Kulttuurilla tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet arvostamaan historiansa aikana. Kulttuuria on kaikki se, mihin ihmiset ovat oppineet uskomaan ja mistä he ne nauttivat. Kulttuuri on tapa ajatella, tuntea, reagoida ja toimia. Se on perinteisiä mielipiteitä tai ajatuksia ja niihin liittyviä arvoja. Kulttuuri siirtyy sukupolvelta toiselle, mutta myös uudistuu uusien sukupolvien myötä. Kulttuuri sisältää historian ja perinteet, nykyhetken ja tulevaisuuden. Itselle vieraan kulttuurin normien ymmärtäminen koetaan usein vaikeaksi, koska ihminen vaistomaisesti toimii sisäistämänsä oman kulttuurin arvojen ja käyttäytymissääntöjen mukaisesti. Hän voi joutua vieraassa kulttuurissa halveksituksi, uhatuksi tai jopa syytetyksi, kun hän toimii oman kulttuurinsa normien mukaan. (Pollari, Koppinen 2011: 17-18.) Kuvaan tässä esimerkkinä oman kokemukseni vanhempainillassa arabimaassa, jossa keskustelin jokaisen oppilaani vanhemman kanssa lapsen tämänhetkisestä oppimisesta. Erään oppilaani isä ei kertaakaan keskustelun aikana katsonut minua silmiin, vaan ohitseni. Minulle selvisi myöhemmin muiden arabiopettajien kanssa keskusteltuani, ettei isä katsonut silmiini uskontonsa takia. En tiennyt sitä ja mietin koko keskustelun ajan mitä olen tehnyt väärin. Tämä kuvastaa eri kulttuurien/uskontojen rajoituksia esimerkiksi kanssakäymisessä vastakkaisen sukupuolen kanssa.

Sanaa monikulttuurinen käytetään eri merkityksissä, usein miten ihmiset tarkoittavat sillä tilannetta, jossa työyhteisössä työskentelee monista eri kulttuureista kotoisin olevia työntekijöitä. Monikulttuurisuudella tarkoitetaan myös yhteisön asennetta tai suhtautumista. Monikulttuurisessa yhteisössä erikulttuuriset ryhmät säilyttävät omat

ominaispiirteensä ja hyväksyvät sen, että muut ryhmät tekevät samoin. Monikulttuurisuus haastaa koko suomalaisen työelämän ja jokaisen organisaation ja työyhteisön, jossa työskentelee eri maista tulleita työntekijöitä. Monikulttuurisuus vaatii työpaikalla sopeutumista kaikilta, niin maahanmuuttajilta kuin suomalaisilta työntekijöiltä. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala, Salminen 2007: 178-177.)

Tutkimustiedon lisääminen on tärkeä keino nostaa yritysten ja organisaatioiden kulttuuriosaamisen tasoa. Yksi tapa on oppia yrityksen tai organisaation omista kokemuksista. Arvokasta tietoa piilee yrityksen sisällä, 'hiljaisessa tiedossa' eli käytännön kokemusten avulla pitkän ajan kuluessa karttuneessa osaamisessa. (Uusitalo, Joutsenvirta 2009, 39.)

Maahanmuuttajan kotoutuminen on kaksisuuntainen ilmiö. Siihen vaikuttaa myös kantasuomalaisten suhtautuminen. Maahanmuuttajalla on kotoutumisessa aina aktiivinen rooli. Jos kantasuomalaiset suhtautuvat negatiivisesti, ei maahanmuuttajan oma aktiivisuus ja käytös tue täydellistä kotoutumista, esimerkiksi jos häntä ei huomioida työnhaussa. Yhteiskuntaan pääsee integroitumaan hyvin koulutuksen ja työn kautta. Kotoutumista voidaan tukea ja edistää toimenpiteiden ja palveluiden avulla, mutta kotoutuminen tapahtuu aina vuorovaikutuksessa suomalaisen yhteiskunnan kanssa, keskeisimmin arkipäivän tilanteissa ja lähiyhteisöissä. (Kotoutumisen kaksisuuntaisuus)

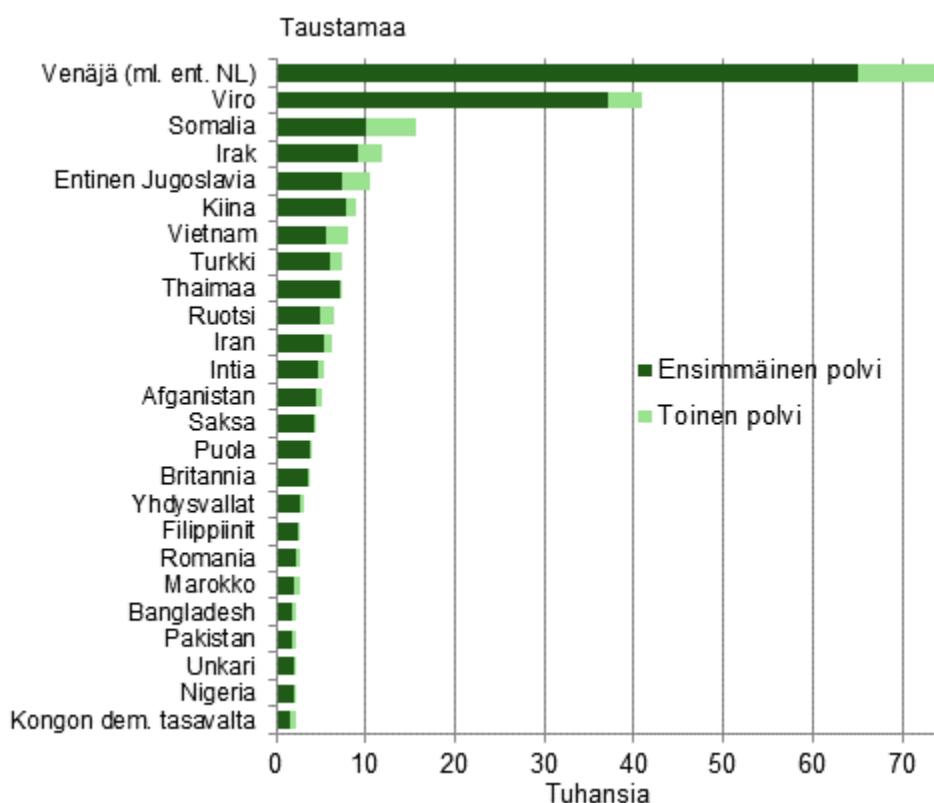
2.2 Monikulttuurinen väestö ja väestöennuste pääkaupunkiseudulla

Monikulttuurisuus on tulevaisuutta. Kulttuurien kohtaaminen vaatii aina sopeutumista, puolin ja toisin. Eri kulttuureissa voi olla esimerkiksi erilaisia lastenkasvatusmenetelmiä tai arvoja. Kulttuurit kuitenkin muuttuvat kohdatessaan. Muutospaineet kohdistuvat yleensä voimakkaimmin vähemmistökulttuurien edustajiin. (Liebkind 2011, 171.)

Tilastokeskuksen väestörakennetilaston mukaan Suomessa vakituisesti vuoden 2012 lopussa asuneista 25–34-vuotiaista lähes joka kymmenes oli ulkomaista syntyperää. Ensimmäisen polven eli ulkomailla syntyneitä heistä oli 238 208 henkilöä ja Suomessa syntyneitä eli toisen polven 41 408. Kunnittain tarkasteltuna ulkomaista syntyperää olevien henkilöiden osuudet väestöstä olivat Manner-Suomen kunnista suurimmat Helsingissä 12,6 %, Vantaalla 12,3 % ja Espoossa 11,4 %. (Väestörakenne 2012.)

Helsingin seudun väestön ennustetaan kasvavan kesällä 2012 laaditun seudun väestöennusteen perusvaihtoehdon mukaan nykyisestä 1,37 miljoonasta 1,62 miljoonaan vuoteen 2030 mennessä, eli 257 000 asukkaalla. Vieraskielisen väestön määrä oli vuoden 2012 alussa 127 000 henkeä, 9,3 prosenttia väestöstä. Määrän ennustetaan kasvavan 29 000 hengellä vuoteen 2015 mennessä ja 76 000 hengellä vuoteen 2020 mennessä. Kasvun jatkuessa edelleen vuonna 2030 Helsingin seudulla asuisi taustaltaan vieraskielisiä noin 300 000 henkeä, 18 prosenttia seudun koko väestöstä. Vieraskielisten lasten (0-6-v.) väestöosuus kasvaa nykyisestä 10,8 prosentista 15,6 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. (Helsingin kaupungin tilastokeskus 2013, 19.)

Väestörakenne (2013) kuviossa (kuvio 1) on suurimmat ulkomaalaistaustaisten taustamaaryhmät. Suomessa on eniten venäläisiä ja virolaisia. Toisen polven ulkomaalaistaustaisia on eniten venäläisiä, somalialaisia ja virolaisia.



Kuvio 1. Suurimmat ulkomaalaistaustaisten taustamaaryhmät 2013. (Väestörakenne 2013.)

Suomessa on useita uskonnollisia yhdyskuntia. Islamilaiset, katolilaiset, helluntalaiset ja buddhalaiset ovat kasvaneet jäsenmäärältään vuodesta 2004 vuoteen 2013 verraten (liite 3). Esimiehet voivat tulla kohtaamaan enenevässä määrin muitakin kuin kristittyjä työnhakijoina. (Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan 2004 – 2013.)

Yleisimmät ulkomaista syntyperää olevien työllisten ammattiryhmät vuonna 2011 olivat siivoojat, myyjät ja rakentajat (taulukko 1.). Sosiaali- ja terveysalalla ulkomaalaista syntyperää olevat ovat päässeet ulkomaalaisten yleisimpien ammattiryhmien taulukkoon mukaan. Eniten heitä tulee Venäjältä ja Virosta. Entisestä Jugoslaviasta ja Kiinasta tulee huomattavasti vähemmän, mutta ne ovat päässeet neljän suurimman ulkomaalaistaustaisten työllistettyjen maan ryhmään. Muut maat työllisten osuudesta taustamaan mukaan on laskettu yhteen. Sosiaalialan hoitajista 26,5 % on Venäjältä, 12 % Virosta, 4 % entisestä Jugoslaviasta, 2,3 % Kiinasta ja muista maista yhteensä 55,7 %.

Taulukko 1. 18–74-vuotiaiden ulkomaista syntyperää olevien työllisten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2011¹⁾. (Työssäkäyntitilasto 2013.)

Ammattiryhmä ¹⁾	Ulkomaalaistaustaisia työllisiä	Työllisten osuudet taustamaan ²⁾ mukaan, % ³⁾				
		Venäjä / Ent. NL	Viro	Ent. Jugoslavia	Kiina	Muut yhteensä ⁴⁾
91121 Toimistosiivoojat ym.	8 377	19,0	25,8	3,0	2,5	49,7
5223 Myyjät	4 012	43,9	15,5	4,1	2,2	34,3
7111 Talonrakentajat	2 808	20,0	51,9	4,6	0,1	23,4
51202 Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	2 481	5,9	2,3	5,5	9,3	77,1
9333 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	2 240	30,0	16,4	6,6	0,4	46,6
51201 Kokit, keittäjät ja kylmäköt	1 953	15,1	6,1	2,3	9,1	67,4
8331 Linja-auton- ja raitiovaunukuljettajat	1 944	26,3	28,4	9,5	0,5	35,3
53213 Sosiaalialan hoitajat	1 935	26,5	12,0	4,0	2,3	55,2
5131 Tarjoilijat	1 877	14,5	9,5	2,2	10,2	63,6
91123 Sairaala- ja laitospulaiset	1 639	32,2	22,0	3,6	2,0	40,3
3322 Myyntiedustajat	1 398	40,2	8,9	1,5	6,7	42,8
9412 Avustavat keittiötyöntekijät	1 353	19,0	8,3	4,3	2,9	65,6
8332 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	1 295	39,5	35,4	2,3
32211 Sairaanhoidajat	1 271	30,0	23,1	1,6	1,7	43,7
5246 Kahvila- ja baarimyyjät	1 211	14,3	8,3	3,5	3,2	70,7

1) Ammattiryhmät ovat Ammattiluokitus 2010:n tarkimmalla tasolla. Ammattitieto jäi aineistossa tuntemattomaksi noin 6,9 %:lla ulkomaalaistaustaisista työllisistä.

2) Työllisten lukumäärän mukaan suurimmat taustamaat.

3) ..= Tietoa ei ole saatu, se on epävarma tai salassapitosäännön alainen.

4) Taustamaa muu kuin Venäjä tai entinen Neuvostoliitto, Viro, entinen Jugoslavia, Kiina tai Suomi.

2.3 Monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden johtaminen

Monikulttuurisuuden johtamisen tavoitteena on yksilön ja organisaation hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja tuloksellisuuden edistäminen oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Valistuneet organisaatiot nimeävät monikulttuurisen johtamisensa nykyään monimuotoisuuden johtamiseksi (managing diversity), jolla he haluavat korostaa laadullisia näkökohtia: herkkyyttä havaita ja tunnistaa työelämään vaikuttavia inhimillisen elämän piirteitä, tarpeita, yhteenkuuluvuutta, yhteisöllisyyttä ja jokaisen työntekijän osallistamista. Samalla huomio on siirtynyt ihmisten eroavaisuuksista organisaation toimintaan ja yksittäisten työntekijöiden suorituksista monikulttuurisuuden tuomiin hyötyihin. Keskeisenä aiheena on uusien mahdollisuuksien luominen, ei erilaisten ihmisten mukauttaminen vanhaan. Lukuisat tutkimukset viittaavat monimuotoisuuden hyötyihin. Se edellyttää hyvää henkilöstöjohtamista, olemassa olevien resurssien tavoittamista ja optimaalista hyödyntämistä pitkällä aikajänteellä. (Lahti 2008: 18–19, 21.)

Suomessa viranomaisten toimintaa ohjaa vähemmistöjen osalta yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004). Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa heidät edistämään asukkaiden yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Laki kieltää myös syrjinnän kaikilla perusteilla työelämässä ja koulutuksessa. Maahanmuutto on valtion hallinnoimaa ja rajoittamaa toimintaa. Ihmisillä on omat tarpeensa ja perusteensa siirtyä maasta toiseen. Kuitenkin muutto on aina viranomaisten ja päätöksentekijöiden linjauksista riippuvaista. (Alitolppa-Niitamo, Fågel, Säävälä 2013, 8.)

Yksittäisen organisaation monimuotoisuusjohtamisen pyrkimykset voidaan jakaa kolmeen analyysitasoon. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna monimuotoisuuden johtamisen tavoitteena on sovittaa yhteen organisaation toiminta yhteiskunnan odotusten ja tarpeiden kanssa. Organisaation tasolla tavoitteena on luoda työntekijöille joustava työympäristö, jossa he pääsevät käyttämään osaamistaan täysimääräisesti. Yksilön kannalta tarkasteluna monimuotoisuuden johtamisen tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän kehittymistä ja henkilökohtaista kasvua. Nämä eri strategiatasot nivoutuvat toisiinsa organisaation jokapäiväisessä toiminnassa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 15.)

Erilaiset ihmiset tuovat työyhteisöön ja asiakassuhteisiin mukanaan erilaisia näkemyksiä, toimintatapoja ja tarpeita. Monimuotoisuus luo samaan aikaan sekä

mahdollisuuksia että haasteita. Monimuotoisuuden johtaminen tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että henkilöstön ja asiakaskunnan monimuotoisuuden vaikutukset tiedostetaan, ja organisaation käytännöt ja menettelytavat sovitetaan tehokkaalla tavalla vastaamaan niiden tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Monimuotoisuuden johtamisella pyritään siis maksimoimaan monimuotoisuuden edut ja minimoimaan sen haitat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 8.)

Keskivertosuomalaisella esimiehellä tai työntekijällä ei ole välttämättä arjen kokemuksia yhteistyöstä eri kulttuuritaustaa edustavien kanssa. On hyvä tiedostaa, että Suomen työikäinen väestö muuttuu koko ajan heterogeenisemmaksi. Monimuotoisuus eli diversiteetti ilmenee esimerkiksi etnisyytenä, kansallisuutena, rotuna, sukupuolena, sukupolvena, ikänä tai maailmankatsomuksena. Työpaikoillakin henkilöstö sekä asiakaskunta edustavat yhä useammin erilaisia etnisiä ryhmiä. (Alitolppa-Niitamo, Fågel, Säävälä 2013, 48.)

2.4 Päiväkoti työyhteisönä

Päiväkodinjohtajan työnkuva Espoon kaupungilla

Jokaisella päiväkodilla on esimies. Suomalaisen varhaiskasvatuksen tulosityksikössä työskentelee 108 päiväkodinjohtajaa Espoossa. Päiväkodinjohtaja suunnittelee, toteuttaa ja seuraa yksikön toimintaa ja taloutta. Hän toimii henkilöstön esimiehenä, johtaa yksikön pedagogiikkaa, tarjoaa palveluneuvontaa ja ohjausta. Päiväkodinjohtaja huolehtii työyhteisön hyvinvoinnista ja mahdollistaa toimintaedellytykset lakien ja asetusten edellyttämällä tavoilla. (Päiväkodinjohtajan työnkuva)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilöstön kelpoisuusvaatimukset ovat laissa määriteltyjä. Henkilöstön palkkaamisessa päiväkotiin kelpoisuus on ensimmäinen kriteeri, jonka päiväkodinjohtaja joutuu tarkastamaan. Epäpätevänä työsuhteet ovat sijaisuuksia, vakituisen työpaikan voi saada vain täyttämällä kelpoisuusvaatimukset. Nimikekohtaiset kelpoisuusvaatimukset:

Lastentarhanopettaja (7 §)

Kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (alempi korkeakoulututkinto), johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, tai sosiaali- ja terveystieteiden

ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy riittävä määrä varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneita opintoja.

Lähihoitaja (8 §)

Kelpoisuusvaatimuksena lähihoitajan tehtäviin on tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (tutkintonimike lähihoitaja) tai muu vastaava tutkinto. Lain perustelujen mukaan tarkoituksena olisi, että lähihoitajan nimike muodostuisi sosiaalihuollon tehtävissä toimivien, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneiden ammattihenkilöiden ”yleisammattinimikkeeksi”. Yleisesti käytettyjä ja kuvaavia tehtävänimikkeitä ovat esim. päivähoitaja edelleen lastenhoitaja ja päivähoitaja ja esimerkiksi kotipalvelussa kodinhoitaja. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005))

2.5 Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelma

Espoon kaupungilla on Monikulttuurisuusohjelma 2014–2017, jonka tarkoituksena on varmistaa maahanmuuttajataustaisten kaupunkilaisten yhdenvertaisuus visiossa asetettujen tavoitteiden suhteen. Espoo-tarina on kaupungin strategia vuoteen 2017. Espoo-tarinan päämääriin kuuluu, että espoolaiset ovat aktiivisia ja omatoimisia huolehtien itsestään, läheisistään ja lähiympäristöstään. Kukaan ei kuitenkaan jää tukea vaille, jos omat voimavarat eivät riitä. Se kuvaa hyvin myös monikulttuurisuusohjelman lähtökohtia. Maahanmuuttajien kotoutuminen ei onnistu ilman heidän aktiivista mukanaoloaan. Ohjelman linjauksia toteuttamalla kaupunki tukee maahanmuuttajien kotoutumista. Kaupunki tekee yhteistyötä seurakuntien ja mm. liikunta- ja kulttuurijärjestöjen kanssa, mikä tukee maahanmuuttajien kotoutumista. Kaupunginhallituksen asettamispäätöksen mukaan monikulttuurisuusohjelman valmisteluun osallistuminen, ohjelman seuranta ja toteutumisen arviointi kuuluvat Espoon monikulttuuriasian neuvottelukunnan tehtäviin. (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017: 3-4.)

Maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisestä on säädetty lailla, jonka mukaan kunnalla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta paikallistasolla. Espoon kotouttamisohjelmaa kutsutaan monikulttuurisuusohjelmaksi. Kaupungin tavoitteena on vastata vieraskielisen väestön kasvun asettamiin haasteisiin ja tarttua sen mukanaan tuomiin mahdollisuuksiin kaikkien kaupunkilaisten etua palvelevalla tavalla. Monikulttuurisuusohjelmaan on kirjattu tähän liittyviä tavoitteita ja keinoja. Painopiste on konkreettisessa kehittämistyössä ja tärkeimpien kehityskulkujen seuraamisessa. Maahanmuutto on

muokannut Espoon väestöä nopeasti. Vuoden 2013 alussa 11,3 prosenttia väestöstä puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Vielä vuosituhaten vaihteessa vieraskielisten osuus espoolaisista oli alle 4 prosenttia. Vuonna 2013 julkaistun väestöennusteen mukaan vuonna 2030 Espoossa kaupunkilaisista 21 prosenttia ja työikäisistä kaupunkilaisista 24 prosenttia on vieraskielisiä. (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017: 3-4)

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Maahanmuuttajaryhmien lähtökohdat oman hyvinvointinsa turvaamisessa voivat olla heikommat kuin muilla, joka voi joissain tilanteissa edellyttää positiivista erityiskohtelua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Positiivinen erityiskohtelu ei ole suosimisjärjestelmä, jonka tarkoituksena olisi asettaa henkilö tai ryhmä muita parempaan asemaan. Tietyn ryhmän erityiskohtelu ei saa johtaa muiden ryhmien syrjimiseen. Tämän vuoksi positiivinen erityiskohtelu tulee aina pystyä perustelemaan hyvin ja sen tulee olla pyrityn tavoitteen kannalta oikein mitoitettua. (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017, 3)

Maahanmuuttajataustaisten osuuden kasvaessa kaupungin palvelujen asiakaslähtöisyydestä voidaan huolehtia varmistamalla, että kaupungin henkilöstön rakenne vastaa väestörakennetta. Kaupungin tavoitteena on, että vieraskielisten työntekijöiden osuus kaupungin henkilöstöstä lähenisi vieraskielisten osuutta espoolaisista. Työnantajana kaupunki edistää maahanmuuttajien ja kantaväestön yhdenvertaista asemaa työmarkkinoilla. Kaupungilla on nollatoleranssi etniseen taustaan ja muihin henkilöön liittyviin syihin kohdistuvaan syrjintään. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 julkaiseman tutkimuksen mukaan Suomen työmarkkinoilla on rakenteellista syrjintää etnisen taustan perusteella. Espoo ehkäisee työnantajana syrjinnän haittoja esimerkiksi maahanmuuttajien rekrytointimallin avulla (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017, 7)

Aikuisten maahanmuuttajien kielen opetuksesta vastaa ensisijaisesti valtio työttömäksiönhakijaksi ilmoittautuneiden kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaan. Se toteutetaan pääsääntöisesti työvoimakoulutuksena. Espoo toimii yhteistyössä muiden pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa vaikuttaakseen siihen, että kotoutumiskoulutus vastaa maahanmuuttajien määrän kasvun asettamaan haasteeseen. Vuonna 2013 TE-toimiston asiakkaat odottivat Espoossa ensimmäiseen

kielikoulutukseen pääsyä noin puoli vuotta. Niiden aikuisten maahanmuuttajien kohdalla, jotka eivät kuulu työvoimakoulutuksen kohderyhmään, kuuluu vastuu kielikoulutuksen järjestämisestä ensisijaisesti kaupungille. (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017, 9)

Suomalaisessa yhteiskunnassa työllä on keskeinen merkitys. Myös Suomessa asuvat maahanmuuttajat korostavat työn tekemisen merkitystä ja arvoa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 julkaiseman maahanmuuttajabarometrin mukaan maahanmuuttajat pitävät työtä tärkeimpänä yksittäisenä onnistuneen kotoutumisen osatekijänä. Vuonna 2012 suomalaisista espoolaisista 6 prosenttia ja ulkomaalaisista espoolaisista 23 prosenttia sai toimeentulotukea. Kaikkein huolestuttavinta on kuitenkin, että vuonna 2012 peräti 46 prosenttia ulkomaalaisista espoolaisista lapsista kasvoi perheissä, jotka olivat toimeentulotuen piirissä. Kaupungin tasapainoinen kehitys voi vaarantua, mikäli maahanmuuttajien huono-osaisuus periytyy, työllisyys ei parane, eikä lasten yhdenvertaisesta asemasta koulutusjärjestelmässä onnistuta huolehtimaan. (Espoon kaupungin Monikulttuurisuusohjelma 2014 – 2017: 10–11)

2.6 Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä Suomessa ja ulkomailla

2.6.1 Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä Suomessa

Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä oli haasteellista löytää. Maahanmuuttajien ja asiakkaiden kokemuksia maahanmuuttajista työelämässä löytyi, mutta esimiesten kokemuksia ja kohtaamia haasteita, hyviä käytänteitä ja kehitysehdotuksia ei ole vielä kovinkaan paljon tutkittu. Tein hakua muun muassa sanoilla ”esimies”, ”kokemuksia maahanmuuttaja/monikulttuurisista työntekijöistä” ja ”managers experiences multicultural employees”.

Heli Sjöblom-Immala on tehnyt tutkimuksen maahanmuuttajista Turussa. Hän selvitti maahanmuuttajiksi ryhtyneitä yrittäjiä sekä työnantajia vuosina 2003–2007. Yrittäjyysanalyysissä selvitettiin yrittäjäksi ryhtymistä ja maahanmuuttajayrittäjänä toimimista. Tutkimusta varten haastateltiin maahanmuuttajayrittäjiä. Maahanmuuttajat palkansaajina osassa selvitettiin maahanmuuttajien työllistymistä ja heidän vahvuksiensa hyödyntämistä yrityksissä. Työnantajien kokemuksia, suunnitelmia ja mielipiteitä selvitettiin kyselyllä. Työnantajakyselyn vastausprosentti oli 24,2. Vastanneet työnantajat (269) edustivat pääasiassa suomalaisia yksityisyrittäjiä.

Kolmasosa kaikista vastanneista edusti kiinteistö-, tutkimus- ja muita liike-elämän palveluja. Vastanneista toimipaikoista 43,5 prosentilla (117) oli kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä. Julkiset organisaatiot työllistivät maahanmuuttajia useammin kuin yksityiset yritykset. Työnantajat, joilla oli kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä, olivat olleet pääsääntöisesti heihin tyytyväisiä. Toistaiseksi maahanmuuttajien määrä yrittäjinä ja yrityksissä on kuitenkin ollut siinä määrin vähäinen, ettei maahanmuuttajien voi tutkimuksen tulosten perusteella sanoa olevan yrityksille ja organisaatioille sellainen voimavara, kuin mihin heillä olisi kenties potentiaalia. (Sjöblom-Immala 2006, 5.)

IMC (Increasing Multicultural Co-Working) oli EU-rahoitteinen hanke, jonka tavoitteena oli kehittää toimintatapoja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien rekrytoinnin helpottamiseksi suomalaisissa yrityksissä. Aineistona käytettiin olemassa olevia selvityksiä ja raportteja monikulttuurisuudesta pk-yrityksiin keskittyen. Lisäksi toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden haastatteluja valituissa korkean teknologian yrityksissä. Haastatteluilla haluttiin tuoda esiin esimiesten näkemyksiä pk-yritysten valmiuksista monikulttuurisen henkilöstön johtamisessa sekä ulkomaalaisten työntekijöiden kokemuksia työskentelystään suomalaisissa pk-yrityksissä. Hankkeen tuloksena syntyi monikulttuuristen yhteistyötaitojen kehittymisen malli, joka korostaa koko työyhteisön merkittävää roolia yhteiseen oppimiseen tähtäävässä prosessissa. (Immonen, Nguyen, Lahenius 2010, 3.)

Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskuksen Palmenian Maahanmuuttajalähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta on laadullinen selvitys siitä, kuinka maahanmuuttajataustaiset työllistyvät alan työpaikkoihin. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka maahanmuuttajataustaiset hoitajat näkevät tarjotun koulutuksen ja työpaikan osaamistarpeen korreloivan keskenään ja minkälaisena he näkevät osaamista sekä työstä selviytymistä ja viihtymistä tukevan työpaikan. Työnantajilta selvitettiin mitä kehittämistarpeita he puolestaan näkevät maahanmuuttajataustaisten hoitajien integrointiin; minkälaista kieliosaamista työssä ja työyhteisössä tarvitaan ja kuinka sekä työssä oppimisen että suomenkielen oppimisen tuki kannattaisi työpaikalla järjestää. Esimiesten kokemukset liittyivät kielitaitoon, työyhteisöön ja etnisen taustan näkymiseen työelämässä. Etninen tausta näytti olevan toissijainen tekijä työnhakuprosessissa ja työelämässä. Kielitaidolla oli suurin merkitys työhönotossa. (Tuononen 2013, 9.)

2.6.2 Esimiesten kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä ulkomailla

Ruotsi on kehittynyt monikulttuuriseksi yhteiskunnaksi. Ruotsissa on myös enemmän maahanmuuttajia kuin Suomessa. Juliana Perez ja Magnus Ohlin (2009) ovat tehneet tutkimuksen Ruotsissa siitä miten esimiehet kohtaavat monimuotoisen työvoiman: *How are managers in Sweden facing today's diverse workforce?* Tutkimus tehtiin kahdeksassa yrityksessä yhdelletoista esimiehelle. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, miten johto johtaa onnistuneesti monimuotoisuutta työpaikoilla. Tuloksiksi he saivat, että monimuotoisessa tiimissä ollaan tuottavampia, koska ratkaisut tulevat eri näkökulmista. Monimuotoisen tiimin johtaminen asettaa esimiehelle vaatimuksia ymmärtää, että jokainen on erilainen eikä kaikkia voi käsitellä samalla tavalla. Ruotsalaisilla esimiehillä oli laaja tietämys siitä, mitä monimuotoisuus tarkoittaa heidän organisaationsa prosesseissa. Esimiehillä oli kypsyttää johtaa monimuotoisuutta Ruotsissa, mutta parannettavaa oli koulutuksessa ja rekrytoinnissa. (Pérez – Ohlin 2009, 2)

Stahla, Mäkelä, Zanderd, Maznevskie (2010) ovat kirjoittaneet artikkelin monimuotoisuudesta, monikulttuurisen tiimin positiivisista puolista: *A look at the bright side of multicultural team diversity*. Heidän mukaansa monikulttuurisuuden johtamisessa pitäisi nähdä positiiviset puolet. Kulttuurierot kulkevat usein alitajunnan kautta, joten niiden vaikutuksia ei välttämättä tunnisteta. Kulttuuri on usein samalla vahva luokittelu stereotyyppioista, joiden vaikutukset voivat olla vahvoja. Kulttuurilla voi olla myös myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi luovuuteen ja innovointiin. (Stahla, Mäkelä, Zanderd, Maznevskie 2010, 439.)

Artikkelissa (Stahla 2010) he korostivat näkökulmaa siitä, että kulttuurinen monimuotoisuus ja kulttuuriset erot voivat olla vastuun sijaan voimavara. Aihe on ollut kirjallisuudessa paljon esillä, muttei ole toistaiseksi saanut paljon huomiota tutkimuskohteena. He käyttivät Positive Organizational Scholarship (POS) linssiä, joka on positiivisen organisaatiotutkimuksen suuntaus. Siinä painopiste on myönteisissä tekijöissä ja tavoissa. Vastaantulevat haasteet tulkitaan, hallitaan ja muunnetaan positiivisiksi. POS-suuntauksen erityisen kiinnostuksen kohteena on organisaatiodynamiikka, jota seuraa poikkeuksellinen yksilöllinen ja organisatorinen suorituskyky. POS-suuntauksen tavoitteena on selvittää, millä keinoilla organisaatiot ja niiden työntekijät saadaan menestymään toivotulla tavalla. Artikkelissa kirjoittajat keskittyivät POS-linssin soveltamisesta monikulttuurisiin tiimeihin, tutkimaan myönteisiä

puolia ryhmien dynamiikasta tiimeissä ja tunnistamaan joitakin taustalla vaikuttavista prosesseista. He päätyivät tuloksiin, että keskeisimmät näkökohdat suoriutuvuudessa monikulttuurisissa tiimeissä näkyvät positiivisina: luovuutena, tyytyväisyytenä sekä viestinnässä. Sen lisäksi monikulttuurisilla tiimeillä on parempi oppimiskyky. (Stahla, Mäkelä, Zanderd, Maznevskie 2010: 441–444.)

Horverak, Sandal, Bye ja Pallesen (2013) ovat tehneet tutkimuksen Norjassa johtajien valintamieltymyksistä, ennakkoluulon roolista ja monikulttuurillisen persoonallisuuden piirteistä arvioitaessa kantaväestö- ja maahanmuuttajatyönhakijaa: *Managers' selection preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates*. Tilastot Euroopasta osoittavat, että maahanmuuttajilla on suurempi työttömyyden uhka kuin henkilöillä, jotka ovat syntyneet isäntämaassa (SOPEMI 2010). Selitykset ilmiölle ovat monimutkaiset. Tutkimus tehtiin esimiehille selvittääkseen heidän suhdettaan palkkaamiseen monikulttuurinen henkilö vastaan kantaväestön henkilö. Tutkimuksessa oletettiin, että tämä suhde toimii oikeudenmukaisesti. Norjalaisille esimiehille (n=222) esitettiin työnhakijaehtokkaita, yksi turkkilainen työnhakija ja kaksi norjalaista syntyperää olevaa, jotka olivat vähemmän koulutettuja ehdokkaita. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) ja analysoitiin SPSS-ohjelmalla. (Horverak, Sandal, Bye ja Pallesen 2013: 267–275.)

Tuloksiksi Horverak, Sandal, Bye ja Pallesen (2013) löysivät, että räikeä ennakkoluulo edistää työpaikkasyrjintää. Todennäköisemmin johtajat halusivat mieluummin palkata kantaväestöön kuuluvan ihmisen, vähemmän pätevämmänkin ehdokkaan kuin turkkilaisen maahanmuuttaja-ehdokkaan. He havaitsivat, että todennäköisyys turkkilaisen ehdokkaan palkkaamiseen kohosi ohi norjalaisen ehdokkaan, kun tunteellinen vakaus vahvistuvien tasojen kanssa kohosi. Tämä havainto antoi ymmärtää, että yksilöt, jotka tulkitsevat kulttuurien väliset kohtaamiset uhkaaviksi tai rasittaviksi, olivat enemmän taipuvaisia palkkaamaan norjalaisen ehdokkaan kuin turkkilaisen ehdokkaan. Jopa silloin, kun norjalainen ehdokas oli epäpätevämpi. Tutkimuksen havainnot antoivat ymmärtää, että henkinen tasapaino ja ennakkoluulo ovat toisistaan irrallisia asioita, jotka molemmat yksittäisinä vaikuttavat johtajiin ohjaamaan päätöksenteossa. Tulokset viittaavat siihen, että johtajat kokivat uhaksi maahanmuuttajien osallistumisen yhteiskunnallisiin asioihin (political conservatism = poliittinen konservatismi). Tämä vaikuttaa maahanmuuttajien mahdollisuuksiin työllistyä. (Horverak, Sandal, Bye ja Pallesen 2013: 267–275.)

3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Työn tarkoituksena on kuvata päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä päiväkotien työyhteisöissä.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Kuinka maahanmuuttajatyöntekijät ovat sopeutuneet päiväkodinjohtajien mielestä työyhteisöön?
2. Millaiset valmiudet päiväkodinjohtajilla on toimia maahanmuuttajatyöntekijöiden esimiehinä?
3. Kuinka maahanmuuttajien sopeutumista päiväkodissa työskentelyyn voidaan tukea? Mitä kehitys- ja parannusehdotuksia päiväkodinjohtajilla on?

Tavoitteena on, että opinnäytetyön tulokset auttavat esimiehiä monikulttuuristen/maahanmuuttajatyöntekijöiden kohtaamisessa varhaiskasvatuksessa ja mahdollistavat maahanmuuttajien työllistymistä. Toivon että päiväkodinjohtajien kehitysehdotukset huomioitaisiin kehitettäessä maahanmuuttajien työllistymistä ja työskentelyä päiväkodeissa.

4 Menetelmät, aineiston keruu ja analysointi

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Päädyin kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Halusin selvittää päiväkodinjohtajien kokemuksia ja siihen sopi parhaiten haastattelututkimus. Haastattelu oli avoin haastattelu ja analysoin sen induktiivisella sisällön analyysillä. Työn tulokset tulevat Metropolia Ammattikorkeakoululle ja Espoon kaupungin varhaiskasvatukselle.

4.2 Otanta

Hain tutkimusluvan Espoon kaupungilta helmikuussa 2014 ja sain sen saman kuukauden aikana. Tavoitteenani oli haastatella 10–15 päiväkodinjohtajaa. Aineiston saturaatio määrää kuinka monta haastatellaan. Aineistoa on riittävästi, kun uudet

haastattelut eivät tuota enää mitään tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. (Eskola, Suoranta 1999, 63.)

Tutkimusluvan saatuaani pyysin yhteystietoja päiväkodinjohtajista, joiden alaisuudessa työskentelee tai on lähiaikoina työskennellyt maahanmuuttajatyöntekijöitä. Kaikille Espoon päiväkodinjohtajille lähetettiin sähköpostitse kysely. Osallistumisen edellytyksenä oli, että päiväkodinjohtajilla oli ollut viimeisen vuoden aikana maahanmuuttajia työntekijöinä. Kaikki haastateltavat olivat Espoon kaupungin varhaiskasvatuksesta. Tein avoimen haastattelututkimuksen päiväkodinjohtajille Espoossa maalis-huhtikuussa 2014.

Haastattelin 11 päiväkodinjohtajaa. En päässyt heti purkamaan nauhoja. Sain haastatteluissa aina jotakin uutta, joten jatkoin haastatteluja. Esihaastatteluna oli ensimmäinen haastattelu, jonka otin aineistoon mukaan. Haastatteluun ilmoittautui 13 esimiestä, joista otin ilmoittautumisjärjestyksessä 11 ensimmäistä. Kaikki haastatteluun osallistuvat olivat hallinnollisia esimiehiä. He ilmoittautuivat minulle sähköpostitse ja soitin heti ilmoittautumisen jälkeen heille ja sovimme haastatteluajan. Aluksi haastatteluun ilmoittautui vain kuusi päiväkodinjohtajaa, joten kahden viikon päästä lähetettiin sähköposti uudestaan kaikille päiväkodinjohtajille. Sain seitsemän uutta ilmoittautujaa. Kahdelle päiväkodinjohtajalle laitoin viestin, etten tarvitse enempää haastateltavia, mutta kiitin heitä heidän halukkuudestaan osallistua.

4.3 Tiedonkeruumenetelmä

Valmistauduin haastatteluun huolella ja pidin aina kahta tallennusvälinettä mukana. Nauhureita oli kaikilla muilla kerroilla kaksi, paitsi viimeisellä kerralla vain yksi. Haastattelun alussa kerroin kaikille, että kysymykset ovat avoimia, jotta he voivat kertoa vapaasti ajatuksistaan. Kysymyksiin ei ollut oikeita tai väärä vastauksia. Haastattelun luonteeseen kuuluu, että myös haastateltava voi olla aktiivinen ja halutessaan tarkentaa kysymystä. Välillä tarkensin haastateltavan vastausta ja tein lisäkysymyksiä. Kerroin etten odota ennakoituja vastauksia vaan toivoin, että he kertoisivat asioista omin sanoin yksilöllisesti ja omasta elämäntilanteestaan käsin. Kerroin kaikkia tietoja käsiteltävän luottamuksellisesti. Kerroin haastattelun kestävän noin tunnin. Pyysin haastattelun alussa suostumuksen osallistumiseen kirjallisesti. Kaikki haastattelut tehtiin haastateltavien omissa työyksiköissä. Haastatteluja kertyi

yhteensä 347 minuuttia. Haastattelut kestivät keskimäärin 30 minuuttia, lyhin 17,37 minuuttia ja pisin 43,55 minuuttia.

Haastattelun pääteemoja olivat kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä, esimiehen valmiudet sekä kehitys- ja parannusehdotukset. Taustatietona kysyin kuinka monta maahanmuuttajatyöntekijää esimiehellä oli ollut viimeisen vuoden aikana, heidän työtehtäviään sekä mistä maasta työntekijät olivat lähtöisin. Lisäksi kysyin hyödyntävätkö päiväkodinjohtajat maahanmuuttajatyöntekijöiden kulttuurista tai kieli-osaamista. Kysyin oliko maahanmuuttajien tulo työpaikalle muuttanut toimintatapoja työyhteisössä tai nousiko esimieheltä koulutustarpeita maahanmuuttajatyöntekijöille. Esitin kaikille haastatelluille samat kysymykset (liite 2.).

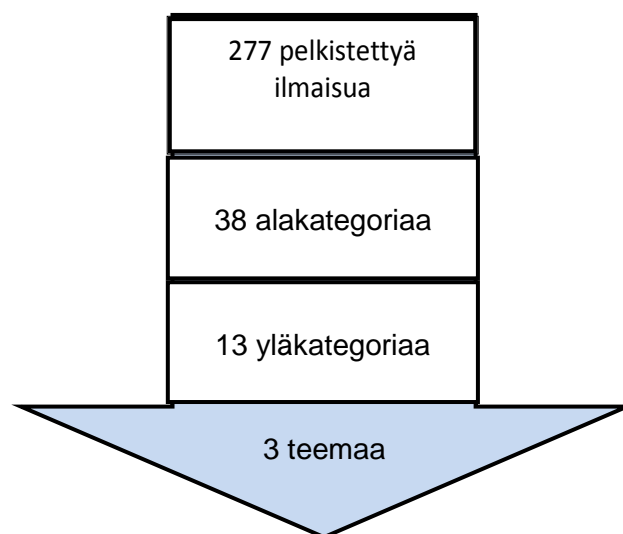
Haastattelut menivät mielestäni hyvin. Haastattelut tapahtuivat päiväkodeissa päiväkodinjohtajien työhuoneissa tai neuvottelutiloissa. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia. Tosin muutamassa haastattelussa oli häiriötekijöitä. Esimiehen puhelin soi kesken yhden haastattelun ja toisessa haastattelussa oveen koputettiin. Nämä häiriötekijät eivät haitanneet haastatteluja, vaan esimiehet jatkoivat vastaamistaan. Haastatteltavat vastasivat hyvin haastattelukysymyksiin ja pysyivät aiheessa. Jotkut olivat lyhyempisanaisia ja jotkut käyttivät enemmän aikaa kokemustensa kertomiseen. Kaikki kertoivat rehellisesti kokemuksistaan. He kertoivat myös kohtaamistaan ongelmista. Haastattelut etenivät aika yksipuolisesti, niin että esitin kysymykset ja haastatteltava kertoi kokemuksensa. En kertonut omia mielipiteitä tai kokemuksia haastattelussa, vaikka mieleni tekikin kommentoida välillä. Pidättäydyin pysymään haastattelijan roolissa.

4.4 Aineiston analyysi

Aineistolähtöisesti tutkimusta tehtäessä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, mikä tarkoittaa sitä, etteivät esimerkiksi analyysiyksiköt ole ennalta määrättyjä ja vastaukset tutkimusongelmiin rakennetaan aineisto lähtökohtana. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, mikä tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Eskola & Suoranta 1999, 83.) Tässä tutkimuksessa käytin aineiston analyysia eli rakensin vastaukset haastattelujen pohjalta tutkimuskysymyksiin. Litteroituani tekstin pirstaloin aineiston pieniin osiin, jotka käsitteellistin ja lopuksi järjestin kokonaisuuksiksi. Purin haastattelunauhut tietokoneelle, josta kuuntelin ja litteroin ne sähköisiksi asiakirjoiksi. Haastattelut onnistuivat teknisesti hyvin ja nauhojen

purkaminen oli helppoa, tosin se oli aikaa vievä ja työläs prosessi. Luin litteroitua tekstiä useasti läpi. Haastattelujen litteroinnin jälkeen tulostin tekstit ja alleviivasin eri koodivärein tutkimuskysymyksiin vastauksia. Merkitsemällä samoin koodein tekstikohdat, joissa puhutaan samoista tai samankaltaisista asioista, saadaan aineistoon ryhtiä ja helpotetaan analyysia. Tekstin alleviivaukset eri värein auttoivat minua ryhmittelemään aineistoa. Tuloksissa käytän suoria lainauksia haastatteluista. (Eskola & Suoranta 1999, 155.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Vaiheet ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio pelkistetään ja aineistosta karsitaan tutkimukselle epäoleelliset osat pois. Tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston pelkistämistä, jotta jäljelle jäävä aineisto vastaa olennaisesti tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajarvi 2002: 110–115.) Alkuperäisten ilmaisujen pohjalta tein pelkistetyt ilmaukset, joita oli 277 kappaletta (kuvio 2). Sen jälkeen ryhmittelin aineiston ja etsin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa asiaa käsittelevät ilmaisut ryhmittelin ja nimesin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Ryhmille mietin niitä yhdistävää tekijää ja annoin ryhmille sisältöä kuvaavat käsitteet, joista muodostuivat alakategoriat. Alakategorioita tuli yhteensä 38. Aineiston ryhmittelyn jälkeen aineisto käsitteellistetään ja alakategorioita yhdistämällä muodostuu niitä kuvaavat yläkategoriat. Yläkategorioita tuli yhteensä 13. Yläkategorioista tuli tutkimuskysymyksiin tulokset. Liitteessä 4 näkyy induktiivinen sisällönanalyysiprosessini (liite 4).



Kuvio 2. Induktiivinen sisällönanalyysiprosessi, yksityisestä yleistyksen.

Aloitin prosessin kuuntelemalla haastatteluaineiston ja purkamalla sen tekstiksi tietokoneelle eli litteroimalla. Aloitin haastattelujen purkamisen tammikuussa 2015. Litterointi oli hidas prosessi ja vei paljon aikaa. Annoin haastatteluille numerot ja nimesin tiedostot numeroiden mukaan. Näin pystyin jatkossakin erottelemaan haastattelut (taulukko 2).

Taulukko 2. Haastatteluiden numerointi ja kesto.

	Haastattelun kesto minuutteina
Haastattelu 1 (H1)	42,57
Haastattelu 2 (H2)	30,09
Haastattelu 3 (H3)	41,09
Haastattelu 4 (H4)	34,35
Haastattelu 5 (H5)	30,44
Haastattelu 6 (H6)	18,55
Haastattelu 7 (H7)	17,37
Haastattelu 8 (H8)	19,41
Haastattelu 9 (H9)	37,57
Haastattelu 10 (H10)	32,13
Haastattelu 11 (H11)	43,55
Yhteensä	347,12

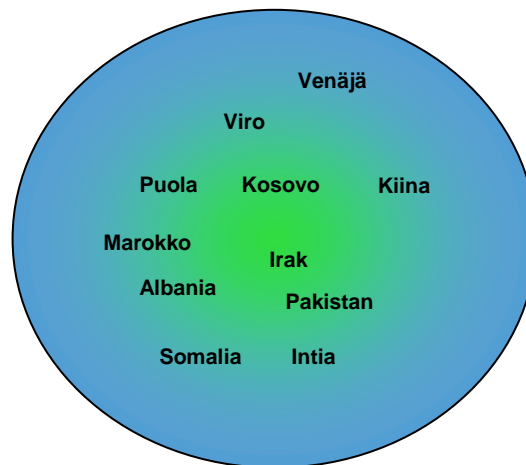
4.5 Eettisyys

Eettisten ongelmien tunnistaminen etukäteen ja välttäminen vaatii tutkijalta ammattietiikkaa. Tutkijalla pitää olla riittävästi kyvykkyyttä huomioida oman tutkimuksen ongelmakohdat. Haastatteluun osallistuvien anonymiteetti ja luottamuksellisuus ovat ensisijaisen tärkeitä asioita, jotka tutkimuksen suorittajan on luvattava haastateltaville. Jokaisen haastatteluun osallistuvan on saatava riittävä informaatio tutkimuksen luonteesta ja tavoitteesta. (Eskola, Suoranta 1999: 56, 60.) Haastatteluuni osallistuvat pysyivät tunnistamattomina eikä heidän nimiään käytetty. Haastateltavilta pyydettiin lupa haastatteluun ja heillä oli lupa keskeyttää haastattelu niin halutessaan. Tuloksissa käytin kansallisuuden tai maan mainitsemisessa kirjainta x, jolla pyrin siihen ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu.

5 Tulokset

5.1 Haastateltujen kuvaus

Kaikilla haastatteluun osallistuneilla esimiehillä oli kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä. Kaikki haastatteluun osallistuneet esimiehet olivat naisia ja heillä kaikilla oli alaisinaan keskimäärin 20 työntekijää. Kaikilla oli myös kokemusta useammasta kuin yhdestä maahanmuuttajatyöntekijästä. Kuudella esimiehellä oli maahanmuuttajatyöntekijä vakituksessa työsuhteessa. Muilla maahanmuuttajat työskentelivät sijaisuuksissa. Monella esimiehellä oli myös palkkatuella työllistettyinä sekä kieliharjoittelijoina maahanmuuttajia päiväkodissa. Maahanmuuttajatyöntekijät olivat kotoisin Albaniasta, Intiasta, Irakista, Kiinasta, Kosovosta, Marokosta, Pakistanista, Puolasta, Somaliasta, Venäjältä ja Virosta (kuvio 3).



Kuvio 3. Maahanmuuttajatyöntekijöiden lähtömaat. (H1-H11)

Työsuhteet olivat yleisimmin lastenhoitajan työtehtävässä, muutama oli lastentarhanopettajan työtehtävässä sekä avustajina tai laitospulaisina. Lastenhoitajana työskentelevät olivat opiskelleet Suomessa lähihoitajaksi. Vain muutama oli saanut yhdenvertaistettua tutkintonsa Suomessa. Näitä olivat virolaiset lastentarhanopettajat. Kuitenkaan kaikki virolaiset eivät olleet saaneet yhdenvertaistettua tutkintoaan.

Päiväkodinjohtajien kokemukset jakautuivat viiteen yläkategoriaan: suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat, maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntäminen työssä, maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutus työhön, maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus työyhteisöön ja maahanmuuttajatyöntekijän

vaikutus asiakkaisiin. Päiväkodinjohtajien valmiudet jakautuivat neljään yläkategoriaan: päiväkodinjohtajien koulutustarpeet, päiväkodinjohtajilta nousseet koulutustarpeet maahanmuuttajatyöntekijöille, päiväkodinjohtajien valmiudet hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta sekä maahanmuuttajien rekrytointi ja perehdytys. Päiväkodinjohtajien kehitysehdotukset jakautuivat neljään yläkategoriaan: opintopiirit ja Vasu-pajat, perehdytyskansio, kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen sekä mentorointi ja koordinointi.

Taulukko 3. Yhteenvedo tuloksista.

	5.2 Kokemukset	5.3 Valmiudet	5.4 Kehitysehdotukset
Yläkategoriat	5.2.1 Suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat	5.3.1 Päiväkodinjohtajien koulutustarpeet	5.4.1 Opintopiirit ja Vasu-pajat
		5.3.2 Päiväkodinjohtajilta nousseet koulutustarpeet maahanmuuttajatyöntekijöille	5.4.2 Perehdytyskansio
	5.2.2 Maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntäminen työssä	5.3.3 Päiväkodinjohtajien valmiudet hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta	5.4.3 Kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen
	5.2.3 Maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutus työhön		
	5.2.4 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus työyhteisöön	5.3.4 Maahanmuuttajien rekrytointi ja perehdytys	5.4.4 Mentorointi ja koordinointi
	5.2.5 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus asiakkaisiin		

5.2 Päiväkodinjohtajien kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä

Päiväkodinjohtajien kokemukset muodostuivat suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmista, maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntämisestä työssä, maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutuksesta työhön, maahanmuuttajatyöntekijän vaikutuksesta työyhteisöön sekä maahanmuuttajatyöntekijän vaikutuksesta asiakkaisiin. Niistä tuli 20 alakategoriaa (taulukko 4). Alakategoriat suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmille muodostuivat kielitaidon merkityksestä, maahanmuuttajan ymmärtämysongelmista, kielitaidon oppimisen pysähtymisestä, suomenkielenmallista lapsille, väärinymmärryksistä ja puheen sujuvuudesta. Alakategoriat maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntämiselle työssä muodostuivat tulkkaamisesta ja kääntämisestä maahanmuuttajan omalle äidinkielelle sekä maahanmuuttajalapsen sopeutumista

helpottavista tekijöistä. Alakategoriat maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutuksesta työlle muodostuivat kulttuurin sekä uskonnon vaikutuksesta. Alakategoriat maahanmuuttajatyöntekijän vaikutuksesta työyhteisölle muodostuivat kulttuuritiedon jakamisesta, suvaitsevaisuuden lisääntymisestä, ei vaikutuksesta työyhteisöön, keskustelusta ja vertailusta sekä ennakkoluuloista maahanmuuttajatyöntekijää kohtaan ja syrjinnästä työyhteisössä. Alakategoriat maahanmuuttajatyöntekijän vaikutuksesta asiakkaisiin muodostuivat maahanmuuttajalapsen sopeutumisen helpottamisesta, lasten oppimisesta eri kulttuureista, asiakkaan syrjinnästä ja maahanmuuttajan olemuksesta sekä maahanmuuttajavanhempien kiellosta käyttää maahanmuuttajatyöntekijän äidinkieltä lapsen kanssa.

Taulukko 4. Päiväkodinjohtajien kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä

Teemat	Päiväkodinjohtajien kokemukset maahanmuuttajatyöntekijöistä				
Ylä-kategoriat	5.2.1 Suomen-kielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat	5.2.2 Maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntäminen työssä	5.2.3 Maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutus työhön	5.2.4 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus työyhteisöön	5.2.5 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus asiakkaisiin
Ala-kategoriat	kielitaidon merkitys	tulkkaminen ja kääntäminen maahanmuuttajan omalle äidinkielelle	kulttuurin vaikutus	kulttuuritiedon jakaminen	maahanmuuttaja lapsen sopeutumisen helpottaminen
	maahanmuuttajan ymmärtämys-ongelmat			suvaitsevaisuuden lisääntyminen	lasten eri kulttuurien oppiminen
	kielitaidon oppimisen pysähtyminen			ei vaikutusta työyhteisöön	asiakkaan syrjintä
	suomenkielen malli lapsille	maahanmuuttajalapsen sopeutumista helpottavat tekijät	uskonnon vaikutus	keskustelu ja vertailu	maahanmuuttajan olemus
	väärinymmärrykset			ennakkoluulot maahanmuuttajatyöntekijää kohtaan ja syrjintä työyhteisössä	maahanmuuttajavanhempien kiello käyttää maahanmuuttajatyöntekijän äidinkieltä lapsen kanssa
	puheen sujuvuus				

Esimiehet nostivat ensin esiin positiivisia kokemuksia ja kertoivat maahanmuuttajatyöntekijöiden sopeutumisesta hyvin työyhteisöön. Työyhteisöön maahanmuuttajatyöntekijät olivat tuoneet avarakatseisuutta sekä uusia kulttuureja tutuksi. Keskustelun kautta maahanmuuttajat olivat tuoneet ajatteluun uutta tapaa sekä uutta näkökulmaa.

Mä just aattelin sellasta, niiku se tapa millä lapsi kohdataan, miten lapsi huomioidaan. Niin on huomannu näissä kaikissa meidän maahanmuuttajatyöntekijöissä myös opiskelijoissa, niin he ovat heti niiku aidosti läsnä siinä ja todella ottaa sen lapsen huomioon erittäin hyvin. Ja tota varmasti sellasta nii ku työskentelytapaa luonu, et se lapsi on se näkökohta ja siinä työmoraali on aivan mieletön, halu tehdä työtä ja halu olla tässä työyhteisössä. Ne ovat olleet aivan valtavat. ..Mun mielestä se on aina ollut rikkaus, se että on monikulttuurista väkeä, sekä lapsia että aikuisia ja tota se et kun ensimmäiset työntekijät tulee se voi olla suurempi haaste. Mut mä uskon, et tota tottuu niin tavallaan se asia tulee tutummaksi niin sitä sit rohkeemmin tapahtuu. Et suosittelen kaikille, että ihan vaan rohkeesti ottamaan, vaikka oiski kielenkin kanssa joitakin ongelmia. Mut kyl se aina tuo oman rikkautensa sinne työyhteisöön. Ja se on ihan hyvä, että joutuu pohtimaan ja peilaamaan omaakin työskentelyä. (H3)

No ihan sitä, että on erilainen kulttuuritausta, et he voivat sit kertoo siitä minkälaista heidän maassaan. Se sit avartaa niin ku kaikkien maailmankuvaa ja meil on henkilökuntakin hirveesti, ei kukaan oo ollut sillai poikkipuolinen. Et tietysti sit ku aattelee näitä erilaisilla x-maalaisilla on sitten kun tullut istuttua tuolla kahvihuoneessa keskusteltua. Heillä voi olla aika kipeitä kokemuksia. .. Hän kerto noille lapsille villieläimistä, kun hänen kotinurkillaan oli leijonia. ..Ja ihan näytti niitä eläimiä lapsille ja sitten tietysti avustettiin, kun hän ei hyvin osannut kieltä. Et minkälaista siellä on ollu. Et todella nii ku täytyy ihan sanoo, et rikastuttanut niiku sit ymmärtämään. Ja sit ku meil on paljon monikulttuurisia lapsia myös niin meillä ei täällä hämmästellä sitä erilaisuutta. (H2)

Sanotaanko, että tän yksikön kohdalla on ollut hyviä, hyviä kokemuksia. Mut mulhan on tuolta 10 vuoden kokemus siitä tilanteesta, että meil on ollut edellisessäkin yksikössä paljon maahanmuuttaja-taustaisia työntekijöitä, että koko tätä kaarta jos tutkitaan, niin on ollut molemminlaisia kokemuksia, hyviä ja huonoja. Joissakin tilanteissa on tullut lähinnä aika useinkin sellasta uskonnosta johtuen. Esimerkiksi niin joidenkin työtehtävien kohdalla kyseenalaista voiko tehdä jotain tiettyä työtehtävää. (H7)

5.2.1 Suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat

Esimiesten haastatteluista nousi varsin yleiseksi ongelmaksi suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat. Esimiehet nostivat kaikissa haastatteluissa kielitaidon esiin, sen tärkeyden ja sen tuomat haasteet. Suomenkielen kieli- ja kommunikaatio-ongelmat olivat moninaisia.

Kielitaidon merkitys

Suomenkielentaidon merkitys oli suuri esimiesten mielestä. Suomessa koulutuksen käynyt ja suomenkielen osaava maahanmuuttajatyöntekijä pärjää hyvin työtehtävissä. Vaikka hänellä olisi lastentarhanopettajan koulutus omasta lähtömaastaan, olisi hän avustajana, jos suomenkieli ei riittäisi työtehtävien tekemiseen. Esimiesten mielestä työskentelyyn päiväkodissa tarvitaan hyvää suomenkielen suullista osaamista.

Hän on käynyt koulutuksen täällä ja ollut pitkään ja hän tietysti hirveen hyvin pärjää kielellisesti.. Nii tota hänellä on just tota hän on koulutukseltaan lastentarhanopettaja, mutta tota juur koska on tota ei oo kielitaito niin hyvä tekemään niitä lasten Vasu-keskusteluja tai muita, niin on siks ollu avustajana. ..Aika monentasoisia kielitaidoiltaan. ..Et kannattaa sitä kieltä opetella niin paljon kun mahdollista, et se on se minkä kautta pystyy kouluttautumaan. Et muuten ei kyllä, Suomessa se kielitaito on niin avainasemassa, et pitää olla se koulutus. Että sitä kautta sitte, et muuten ei niitä työpaikkoja sitten jos ei oo koulutusta niin vaikea saada. (H2)

Must kieli on niin tärkeä osa kuitenkin varhaiskasvatusta, se mitä täällä niiku opitaan. Ja varsinkin tämmösessä päiväkodissa jossa on runsaasti maahanmuuttajataustaisia lapsia. Ja se et yksi tavoite on kotoutuminen ja täällä kotoudutaan kun opitaan suomenkieli. (H4)

Et sillä lailla mä näkisin, että suomenkielentaito pitää olla riittävä ja riittävä on jo mun mielestä aika hyvä. Et must siinä me ei voida lähteä luistelemaan ja ajatella, että kyllähän ne täällä töissä ollessaan oppivat, et vähän aikaa voi aatella, että vastuuta keskusteluista ja muusta siirtää toisille. (H5)

Se kielitaso on oikeesti niin merkittävä asia, että sen pitää pystyä puhumaan niin hyvin suomea tai englantia että se ihminen tajuaa mitä mä sille puhun. Et enhän mä nyt, ei mun mielestä voi lähteä sille linjalle, et pitäis olla somaliaks joku tai kiinaks tai venäjäks joku tota perehdytysmateriaali tai joku, et sen pitää olla siinä vaiheessa, kun se tulee meille töihin, niin pystyy vuorovaikuttaa meidän kaikkien kaa ihan palkkalistoille. Et se on se juttu. (H11)

Maahanmuuttajan ymmärtämysongelmat

Maahanmuuttajatyöntekijän ymmärrys aiheutti esimiehille välillä vaikeuksia väärinkäytettyinä. Maahanmuuttajatyöntekijä saattoi piiloutua ymmärtämättömyyden taakse, jos asia ei mennyt hänen tahtomallaan tavalla. Esimies koki, ettei voi olla tasa-arvoinen antaessaan palautetta työstä, koska negatiivinen viesti korostui liikaa. Jos kertoi parannusehdotuksen lempeästi ja positiivisesti, viestin ajatus ei mennyt ollenkaan perille. Myös työsuhteen mahdollisesta jatkumisesta oli aiheutunut väärinymmärryksiä. Maahanmuuttajatyöntekijä oli tulkinnut, ettei työsuhte jatku. Kielitaidon puute oli aiheuttanut väärinkäsityksiä perheiden kanssa tai väärää tietoa oli mennyt perheille. Asiat oli saatu selvitettyä jälkikäteen.

Mutta oli just sellaisia, että välillä tuntu, että ei oikeesti ymmärrä ja välillä niin että sitä käytettiin niin etten ymmärrä. Et tää on riippuen onks se oma etu vai tota. Silloin jos siit oli hyötyä, ettei ymmärtänyt niin sitä käytettiin ettei ymmärrä. Mut et vaikka asiat oli jo puhuttu ja selvitetty, mut välillä samat asiat olikin ymmärretty. Tällästä. Mut varmaan se on niinku se haaste sen kielitaidon kanssa. (H3)

Kun hänellä oli sellainen jännittävä tapa. En tiedä sitten oliko se jotain henkilökohtaista epävarmuutta, mut sit jos joku asia ei ois mennyt niin kuin hän olis halunnut tai näin, niin hänellä se ymmärrys nii ku heikkeni. Jännästi se suomenkielen ymmärrys heikkeni. Vähän niiku, tiedätkö, sit voi nii ku heittäytyä sen taakse, et en mä ymmärtänyt. (H9)

Mut siin on semmonen vaikeus, että mä voin suomenkieliselle, suomalainen, joka on puheessa tasavertainen. Niin mä voin ikään kuin hermostua tai kimpaantua jostain asiasta, olla nii ku tohkeissani oikein, mut se, että se suomenkieli on heikompa, niin se et jos mä oon oikein tohkeissani, niin se ote nousee se mun viesti potenssiin 10 tai 100. Hän ottaa yleensä sen tosi kovasti ja pahasti. Et jos sä hoksaat, niin se mitä mä esimiehenä ajattelen, et mäkään en todellakaan helposti kimpaannu enkä eikä se oo mun tapani toimia. Mut joskus sitä on sillain nii ku jonkun asian kanssa tosissaan, niin sit se niitten sävyjen ja asioiden sävyjen kanssa pitää olla kauheen tarkka, että, mut sit jos sä sanot jonkun asian joka vaatii nyt ehdottomasti parannusta, niin hyvin lempeesti, hyvin ymmärtäväisesti, nii ku näin. Ei se niiku toteudu. Ei hän välttämättä ymmärrä, et mä olin tosissani, jos mä..pitää aina hakea aina sellasta keskitietä tai hakea aina kunkin kanssa miten se viestintä niiku hoidetaan. (H9)

Mä yhelle meidän hoitajalle yritin kertoa, että mä en voi taata, että mulla on hänelle sijaisuutta antaa ens syksynä. Että mä kehoitin häntä hakee muita töitä, mut kyl mä toki hänet palkkaan, jos mul on sijaisuus ilman muuta. Niin hän ei ollut sitä vissiin ymmärtänyt ihan mitä minä tarkoitin. Niin et hän oli kokenut, et mä en häntä palkkaa ja näin, et vaik yritin aika moneen kertaan sen kertoa sen asian. (H11)

Kielitaidon oppimisen pysähtyminen

Muutammat esimiehet kertoivat haastattelussa kielitaidon oppimisen pysähtymisestä. He olivat havainneet, ettei maahanmuuttajatyöntekijän kielitaito edistynyt enää. Esimiehet mielestä oma aktiivisuus ratkaisee kielitaidon kehittämisessä.

Suomenkielentaito oli sen verran heikko, että hän ei pystynyt tekemään Vasu-keskusteluja tai kirjallisia töitä ollenkaan. Hän oli jo sen ikänen et tota se kielenoppiminen, hän oli ollut jo pitkään Suomessa. Et se kielenoppiminen ei enää edistynyt siitä. Et varmast mä aattelin et ongelmaks saattaa tulla se, että mitä on tääl alueellakin esimiesten kanssa puhuttu, että jossain vaiheessa se kielen edistyminen pysähtyy. Ja silloin on niin, että jos se aiheuttaa siellä työyhteisössä väärinymmärryksiä ja.. Niin siin tapauksessa se on ongelma. (H3)

Se kielitaidosta, et se ei oo niiku kehittynyt. Se ei oo menny eteenpäin. Huomaa, ettei hän joitakin asioita ei ymmärtänyt mitä viestitettiin. Tää meidän vakituinen. Hänellä on se kielenkehitys nii ku pysähtynyt. (H8)

Suomenkielen malli lapsille

Yhdeltä esimieheltä nousi huoli suomenkielen mallista lapsille. Toisen esimiehen mielestä taas lasten kielenkehitys ei kärsisi, vaikka ryhmässä olisi heikomminkin suomenkieltä puhuva töissä, kunhan kantaväestöä olisi riittävästi.

Kielitaidon puute näyttäytyy niin, et jos hän puhuu lapsille, lapset ei välttämättä ymmärrä. Mut sit tiimitoveri on ikään kuin toiminut tulkkina siinä ja sit heil on semmonen sopimus että saa korjata sitä puhetta ja ja tavallaan näin että. ..Meillä on paljon maahanmuuttajataustaisia lapsia ja se on suuri kysymysmerkki että kuinka hyvin, juuri täs vaiheessa kun on kyse vuoden ikäisistä, parin vuoden ikäisistä, jossa se kielenkehitys on niiku niin puhkeamassa kukkaan, miten hyvä se malli voi olla. Eli sehän ei tule hyvä suomenkielin malli, et minä sitä kovasti mietin. Et miten paljon se toteutuu ja miten se muuten kaatuu kahden muun kasvattajan vastuulle. ..Oli väliaikainen tilanne, et niitä ei montaa päivää kestänyt, kun tällä miehityksellä työtä tehtiin, mutta minusta se on huolestuttavaa jos halutaan kotouttaa näitä lapsia, niin kyllä täällä pitäis olla sellaista henkilökuntaa, jotka sitten suomen ja jotka. Tää saattaa kuulostaa hyvin rasistiselta, mutta tää lähtee siitä huolesta, minkä mä nään näitten lasten kohdalla oppia suomenkieltä. (H4)

Työyhteisöjen kannattais sillä lailla avata itseänsä ulospäin, että ottaa rohkeesti, että ei tuota lapsen kieliympäristö päiväkodissa mee ollenkaan pilalle, jos siellä on eri kieltä puhuvia ihmisiä. Siellä kuitenkin riittävästi kantaväestöä, että myös se suomenkieli pysyy hyvänä. (H7)

Väärinymmärrykset

Väärinkäsityksiltä ei oltu välttytty. Asiakkaat olivat saaneet väärää tietoa maahanmuuttajatyöntekijän kielitaidon vuoksi. Maahanmuuttajatyöntekijä saattoi sanoa keskustelussa ymmärtävänsä, mutta esimies oli todennut ettei tämä käytännössä ollut ymmärtänytään.

Ja sitten toisin päin ongelma voi olla se et ihminen sanoo, et mä ymmärrän, ymmärrän ja sit mä näen eleistä ja ilmeistä ja silmistä, et musta tuntuu et sä et kuitenkaan ymmärrä. Et se on sit kans, et vaik sä mitä kiertoreittiä yrität sitten jonkun asian ottaa uudeksi puheeksi tai varmistaa sitä ymmärtämistä, niin hän jää kiinni että hän ei oo ymmärtänyt. Mut se on tosi rasittavaa, joo et mä ymmärrän ja kaikki on ok, ei oo kun sä et nyt tajunnut tätä pointtia, täs jutussa. (H9)

Ja se myös on tuonut ihan siihen asiakastyöhön sellasia, et vanhemmille joskus mennä ei nyt mitään semmosta radikaalia. Mut väärä tietoja ja sit joku toinen työntekijä on joutunut niitä oikomaan, että ei tää ihan näin ollutkaan. Ei nyt mitään semmosta, mut kuitenkin et on tullut väärinkäsityksiä. (H10)

Puheen sujuvuus

Muutammat esimiehet kokivat puheen sujuvuuden ja vuorovaikutuksen olevan haasteellista. Maahanmuuttajatyöntekijän pitämä varhaiskasvatussuunnitelma-keskustelu vanhemman kanssa ei ollut sujuvaa. Esimiestä oli myös arvelluttanut mitä asioita keskustelussa oli käyty läpi ja millä ymmärryksellä. Esimies oli pohtinut, onko kommunikointikyky ollut riittävä perheiden kanssa käydyissä keskusteluissa. Työ päiväkodissa on esimiesten mukaan ennen kaikkea vuorovaikutusta. Se on sitä tiimitasolla, lapsiryhmän tasolla ja vanhempien tasolla. Siksi kielitaidon merkitystä korostettiin esimiesten haastatteluissa.

Hän on pitänyt niitä, mutta voin sanoa, että se on minulle suuri arveluttava asia, mitä asioita siellä on käyty läpi ja millä ymmärryksellä. Että ollaan puhuttu siitä, että siellä olisi mukana tää lastentarhanopettaja, et hän vastais siitä keskustelusta ja mm... Se on musta epäilemättä kun ei pysty tekemään samoja työtehtäviä ja vastuu-alueita, et se on musta pulmallinen asia. (H4)

Koska tää on vuorovaikutusta niiku kaikilla tasoilla, se on tiimitasolla, se on sen lapsiryhmän tasolla ja vuorovaikutusta vanhempiin ja kielen kanssa me askarrellaan silloin. Ettei tulisi väärinymmärryksiä. (H5)

Ehkä siinä semmonen vuorovaikutus mikä nyt on kun se kieli sujuu, niin se vähän jäi. Asiat tuli hoidettua ja äiti oli ihan tyytyväinen ja ei ollut mitään semmosta, niiku. Mun korvaan se kalskahti tai tuli siinä näkyväksi, et se vuorovaikutus jää vähän, se kuulosta niinkään juohevalta, kun se kieli ei oo, että hän oli varmaan harjoitellut tietynlaisia fraaseja ja muuta siihen aiheeseen liittyen siihen keskusteluun. Mutta saatiin se Vasu ja hän on senkin jälkeen Vasuja pitänyt, että ei siinä mitään. (H10)

5.2.2 Maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntäminen työssä

Tulkkaaminen ja kääntäminen maahanmuuttajan omalle äidinkielelle

Maahanmuuttajatyöntekijöiden oman äidinkielen käyttöä hyödynnettiin päiväkodissa, muttei systemaattisesti. Maahanmuuttajatyöntekijät tulkkasivat asioita vanhemmille niin kirjallisin viestein kuin suullisesti arjen tilanteissa. Maahanmuuttaja-asiakkaiden varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin tilattiin tulkki. Maahanmuuttajatyöntekijä oli tulkannut myös toiselle maahanmuuttajatyöntekijälle samassa työyksikössä esimiehen ja alaisen keskustelua.

No kyllä jonkin verran, nyt just puhuttiin et pitäis pistää vanhemmille tiedote, niin sitte katottiin minkä kieliset, niin sitä mitä kieliä meillä on et. Meil on ainakin x,x,x,x, ja x (5 kieltä). Et näillä me pystyttäis ainakin, näillä me pystyttäis kääntää ainakin niin monelle kielelle, et jos tehtäis joku tiedote. ..Muistan kerran, kun

meillä oli yks semmonen lapsi kun oli, meil yritettiin vanhemmille saada viestiä. Nii tota, sit kun me ei tavoitettu niitä vanhempia millään, et heil oli lapsi saanut paikan, mut he ei ilmestynyt sitten ja yritettiin ottaako ne paikan vastaan vai eikö, niin tää meidän x käänsi sen x-kieleksi. (H2)

Mut se et miks meil on x-kielisiä työntekijöitä, niin se ei liity näihin perheisiin, et ne on ollut vaan sattunut, et sitä voidaan hyödyntää. Niin just se että tietysti siinä että et onhan ne tuonut siihen työhön sellaista et sitä kielitaitoahan pystytään hyödyntämään. Ja myöskin keskusteluissa ja vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä ja toki siinä kun lapsi aloittaa niin myös siinä on ollut. (H3)

He pystyvät puhumaan omalla äidinkielellään ja ketä on siinä omassa ryhmässä. Mut sitten häntä voi pyytää toiseen ryhmään, et tuutko käymään ja kirjoitko viestin esimerkiksi jonkun lapun tai että pihatilanteessa et tällästä asiaa voitko jakaa. Et tietenkin tulkkeja käytetään, mut sit jos on tollast kuris tai arkiasiaa, niin pystyy ihan hyvin sitte tota noin niin jakamaan. (H9)

Hän on tulkannut sillä x-kielellä. Et siellä on yks perhe, jossa äiti on ihan ummikko ja isän kanssa sitten hoidetaan joko puhelimessa tai sitten äiti kun tuo ja hakee lapsen, niin on voitu jotain ihan päivittäistä asiaa voitu sitten hyödyntää sitä. (H10)

..Joka ei osannut niin hyvin. Niin hän se sitten tulkkas x:lle, et mitä mä sanoin kun x halus virkavapaata. Et hän sit selitti sen byrokratian. Byrokratiaa on hirveen vaikee selvittää, et miks meil on nyt tämmönen. Ja tämmösii ammattisanoja ja muita. Niin kyllä jos vaan sellainen tilaisuus tulee. Mut useimmilla on se oma työaika ja omat työtehtävät, niin ei välttämättä ehdi. (H2)

Maahanmuuttajalapsen sopeutumista helpottava tekijä

Esimiehet kokivat, että maahanmuuttajatyöntekijän läsnäolo helpotti samaa äidinkieltä puhuvan maahanmuuttajalapsen sopeutumista päiväkotiin. Maahanmuuttajat olivat pystyneet selvittämään ongelmatilanteita omalla äidinkielellään joidenkin maahanmuuttajalasten kanssa. Esimiehillä oli kokemusta myös maahanmuuttajatyöntekijän pitämistä oman äidinkielen kerhoista maahanmuuttajalapsille, vaikkakin epävirallisesti pidettyinä.

Et ihan tällästä kulttuuritulkkauksa ja jos sattuu olemaan saman kieliryhmän edustajia tääl meidän päiväkodissa lapsia, niin heti kyllä työnnetään lukemaan satuja ja jututtamaan lapsia ja arvioimaan kielitaitoa ja sellasta. Et kyllä käytetään sitä. (H9)

On voitu jossakin kohtaa hyödynnetty kielitaitoo, jossakin kohtaa kun on lapsen kanssa joku tilanne, on saatu vähän paremmin eteenpäin, kun on voitu sillä äidinkielellä, kun taas suomea puhutaan muuten, niin jotenkin sitä näkökulmaa. ..Et just semmonen et joskus se helpottaa jonkun lapsen kanssa sitä, että joku tilanne menee ihan pattitilanne tossa päivittäisessä toiminnassa ja sitten kun pystytään sillä omalla kielellä, niin saadaan se asia menemään eteenpäin. (H10)

Hän ihan oma-aloitteisesti alko pitämään semmosia pieniä kielihetkiä tuolla ryhmässä. En tiedä onko se hänen tapansa tehdäkin työtä.. Mut et oliko se

hänen omaa taitavuutta että hän osasi sitä hyödyntää vai onko hänen esimiehensä sen nähnyt jo. Sitä varmasti voitais hyödyntää enemmän. (H4)

Yks entinen työntekijä on pitänyt muun muassa x-kielen kerhoa lapsille. Ja nytkin tän kyseisen työntekijän mikä on nyt tälläkin hetkellä tää yks ainokainen on tota siinä ryhmässä missä hän työskentelee on tota asiakkaana x-maalainen perhe. Niin sillä on aikoinaan ollut sille lapsen sopeutumiselle, sopeutumista helpotti paljon, kun olikin oman äidinkielen puhujia siinä ryhmässä. ..Ilman muuta se on tosi hyvä, rikkaus työyksikössä, että sillä me ollaan pyritty järjestämään näitä lapsille oman äidinkielenkerhoja, vähän epävirallisesti. (H6)

5.2.3 Maahanmuuttajan oman kulttuurin ja uskonnon vaikutus työhön

Esimiehet olivat kokeneet niin maahanmuuttajatyöntekijöiden kuin harjoittelijoidenkin kulttuurin ja uskonnon näkymisen päiväkodissa työskentelyssä. Esimiehen kokemuksen mukaan ihminen kantoi mukanaan suvun kulttuurihistoriaa, joka vaikutti työssäsuo-riutumiseen ja toi ongelmia. Koulutuksella ei oman kulttuurin vaikuttavuutta voida poistaa vaan kulttuuri vaikuttaa työntekijään. Esimiehet olivat kokeneet maahanmuuttajatyöntekijän kulttuurin vaikutukset työhön. Ne olivat ilmentyneet tytön ja pojan aseman eroina, aviomiehen vaikutusvallasta naisen päätöksiin ja työtehtävien tekemisenä, kasvatustyyli-eroina ja vaatetuksen vaikutuksena.

Kulttuurin vaikutus

Mähän kannan mukani niin kun mun suvun isän puolelta ja äidin puolelta, suvun niin kun monia tapoja menetellä, ajatella elikkä mä tota kannan aika kaukaistakin kulttuuria sisässäni ja tää kaikki vaan tulee täältä. Ja ne on ne (painotus) vaikeimmat asiat ainakin tai merkittävimmät suurimpia ongelmia tuottavat asiat. Ei siis sinänsä ne minkä voi oppimalla oppia, työmenetelmät, ammattitaito. ..Niin siellä on sellaiset syvät kulttuuriset kysymykset ja ne on semmoiset miksi mä tarjosin itseäni tähän haastatteluun. Et must nää on ne asiat joita pitäis käsitellä. Ei kyllä ihmiset sellaiset konkreettiset työtaidot oppii, se semmonen niinku kulttuuri ja se on syvimmällä meissä ja se melkein pisimpään pysyy. (H1)

Niin hän tulee silleen yht äkkiä lähelle lasta niin siinä on pari lasta jotka pelkää häntä. Että tota ehkä juuri se kulttuuriero että miten suomalaiset lähestyy vähän varovaisemmin niin. Jotkut tämmöset eleet ja ilmeet saattaa sit pelästyttää pienempiä lapsia. (H2)

Tytön ja pojan asema

No varmasti siinä oli semmoinen erilainen asema onko poika vai tyttö. Jo siinä kasvatuksessa miten nii ku erilailla poikia autetaan ja palvellaan ja puetaan ja huomas et hänkin niin ku poikii hän teki kaikki valmiiksi, mut sit tytöt nii ku kasvatetaan tekemään itse ja laittamaan että. Hän just sanoi, että pojat kouluun asti melkein puetaankin valmiiksi ja laitetaan. Et tämmösiä eroja. Ja mikä se on se tytön ja pojan asema ja kuinka miehet on yläpuolella siellä hierarkiassa. Et

varmasti hän peilas sitä tääl ollessaan et Suomessa onkin erilaila tämä asetelma että. (H3)

Aviomiehen päätösvalta

En tiedä onko se molemmissa, liittyykö se kulttuuriin kulttuuriin vai Islamin-uskoon, mutta molemmilla on niin, että puolisolta kysytään asiat. Eli jossain asioissa selvästikin määrittää sen, että kuinka toimitaan.(H5)

Et hänen kohdallaan ilmenee se, et mies on se joka määrää. (H8)

Kasvatustyyli-erot

Lapsiryhmät on huomattavasti suurempia ja se suuri luku suurempi kasvattajaa kohden. Niin vähän huomaan sellasta joukkojen johtamis-mentaliteettia eikä minusta niin semmosta joka Suomessa arvostetaan semmosta yksilöllisyyttä ja yksittäisen lapsen tarpeen huomioimista.(H4)

No esimerkiksi lapsen ruumillisessa kurittamisessa on ollut erilaisia näkemyksiä, että on maita ja kulttuureja, joissa esimerkiksi lapsen lyöminen kuuluu siihen kasvatukseen, et siis sellasissa ojentamis mielessä. Niin näitä keskusteluja on käyty, että se on Suomessa rikos ja täällä ei voi lapsia läpsiä ja tukistaa ja tñ tyypisiä ollaan vertailtu. (H7)

Vaatetus

Esimerkiksi kun hän tuli meille, hän sanoi, et hän pukee ihan niiku meikäläisten, suomalaisten vaatteet päälle, ihan tavallisissa vaatteissa...Mut esimerkiksi tällästä ristiriitaa kun hän pukee tavalliset vaatteet, mitkä on hyvät työskennellä lasten kanssa päiväkodissa. Niin sitten meillä on ollut x-opiskelijoita, jotka onkin kaavussa ja ja hunnussa, jotka on hankalia sekä ulkona että sisällä, niin hän sit sitä kyseenalastaa miks jollekin sallitaan ja toiselle ryhmälle taas ei, ja nää on mun mielestä nää on aivan oivia keskustelun paikkoja, että missä menee se linja, että toisille on hyväksytympää olla omassa asussaan. (H3)

Uskonnon vaikutus

Esimiehet olivat kokeneet uskonnon vaikuttaneen maahanmuuttajatyöntekijän työtehtävien tekemiseen. Uskonnon vaikutus oli näkynyt rukoilupaikan ja -ajan järjestämisenä, sianlihan käsittelyn vaikeutena, paaston vaikutuksena työssä jaksamiseen, vastakkaisen sukupuolen edustajan kättelyssä sekä kirkollisissa tapahtumissa. Uskonnoista nousi esiin vahvimpana Islamin uskonto. Esimiehet kertoivat, ettei maahanmuuttajatyöntekijöiden ollut tarvinnut muuttaa toimintatapojaan. Osallistumattomuudesta kirkkokäynteihin oli tehty sopimus. Monet esimiehet kertoivat, ettei kirkkokäynteihin osallistumiseen ollut vaikuttanut, vaikka

maahanmuuttajatyöntekijällä oli eri uskonto. Joku oli saanut aviomieheltään luvan käydä kirkossa. Osa maahanmuuttajatyöntekijöistä oli kieltäytynyt pyyhkimästä pöytää, jolla oli ollut sianlihaa. Työyhteisö ei ollut hyväksynyt kulttuurin vaikutusta työtehtävästä kieltäytymiseen.

Monilla esimiehillä oli kokemusta muslimityöntekijöiden paastoajasta. Ramadanin aika koettiin maahanmuuttajatyöntekijän kannalta haastavaksi, sillä työntekijät olivat silloin väsyneitä. Yksi esimies nosti esiin, että työntekijän onnistuisi hyvin lomilla silloin. Maahanmuuttajatyöntekijät toivoivat pitkiä, jopa 8 viikon lomia joulun aikaan tai kesällä, jotta pääsisivät kotimaahansa lomalle. Tästä esimiehet kokivat ristiriitaisia tunteita, koska he pohtivat tasavertaisuutta muihin työntekijöihin. Kaikki esimiehet pitivät kuitenkin erittäin tärkeänä, että maahanmuuttajatyöntekijät pääsisivät oman äidinkieltensä pariin ja näkisivät sukulaisiaan.

Kättely

Hän hetken aikaa oli töissä ja hän ei voinut vieraita miehiä kätellä ollenkaan. Se tietysti jossain kohtaa siis se voi olla, kun me olemme tottuneet toimimaan toisin. Sekin on aina yksilön asia oikeestaan, se ei oo niinkään koko työyhteisön asia. Et sehän on asia, jonka sit jos he tätä työtä aikovat tehdä niin heidän pitää miettiä miten he sit toimivat.(H5)

Rukoilu

Nii heis on ollut et pitänyt järjestää joku paikka missä he voivat käydä rukoilemassa ja tälläst jotain. (H2)

Ja joihinkin rukoilukäytäntöihin on liittynyt, että ettei voi lähteä kesken kaiken toiminnasta rukoilemaan esimerkiksi. Sit täytyy erikseen sopia ne ajat. (H7)

Kirkossa käynti

Eikä meillä myöskään oo tuottanut pulmaa et vaik he ovat islaminuskovia, niin ovat, on saatu järjestettyä jos meillä joitakin vähäisiä kirkollisia tapahtumia on. Niin heidän ei ole ollut pakko osallistua, mut et nii ku toinen näistä rouvista sanoi niin, et hänen miehensä oli sanonut, et se mikä kuuluu työhön niin sä voit sinne mennä.(H5)

Joo, on osallistunut joo. Et he ovat olleet sellaisia joilla ei oo niiku ollut vahva tää vakaumus.(H2)

Sillain on ollut, et mennään esimerkiks kirkkoon, niin työntekijä auttaa lapsia pukemaan ja riisumaan. Hän ei tule sinne tilaan, hän on vastaanottamassa lapsia, et tavallaan nii ku siitä on tehty semmonen sopimus, et miten se homma nii ku hoidetaan. Ja se on vaatinut sen, et siit on puhuttu, mut ei mun mielestä mitään sellasta et ei oo tarvinnut mitenkään tehdä uusia sopimuksia tai muuta meidän kohdalla.(H9)

Sianliha

Niin hän ei sitten suostunut pyyhkimään pöytiä semmosena päivänä, kun oli ollut makkarasoppaa, nakkisoppaa. Ja henkilökunta siitä aika lailla nokkaantu. Mutta mä sitten hänen kanssaan keskustelin, ei se siitä muuttunut. (H1)

Joissakin tilanteissa on tullut lähinnä aika useinkin sellasta uskonnosta johtuen. Esimerkiksi niin joidenkin työtehtävien kohdalla kyseenalaista voiko tehdä jotain tiettyä työtehtävää. Niistä on käyty jonkin henkilön kanssa keskusteluja...Esimerkiksi se tota jos on muslimi taustainen, niin tuota ei oo esimerkiksi suostunut pyyhkimään pöytiä, jos on ollut sianliharuokaa tai tän tyyppistä. Ja nehän ei tän tyyppisessä työssä onnistu sellaset rajoitteet, että toki sitten voi suojakäsineitä käyttää. Mutta ei kokonaan voi kieltäytyä työtehtävistä. ..On saatu sovittua ja muutamassa tapauksessa he ovat todenneet, että eivät voi sitten työskennellä, on ollut niiku liian ristiriitainen olo heillä sitte. (H7)

Paasto

Kesäpäivystyksessä kun olin, niin siellä oli yks muslimi, jonka olis pitänyt paastota ja sit se oli hänelle vähän haastavaa. Päivällä piti jaksaa töissä olla ja muistan, kun hän puhu sitä paastoamisen vaikeutta ja hän sai luvan siirtää sitä paastoa. (H6)

5.2.4 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus työyhteisöön

Esimiesten mukaan maahanmuuttajatyöntekijät ovat vaikuttaneet monella eri tavalla työyhteisöön. He ovat tuoneet uutta kulttuuritietoa, lisänneet työyhteisön suvaitsevaisuutta ja tuoneet uutta näkökulmaa keskusteluihin työyhteisöissä. Yksi esimies kertoi, etteivät maahanmuuttajatyöntekijät ole vaikuttaneet toimintatapojen muuttumiseen.

Kulttuuritiedon jakaminen

No ihan sitä, että on erilainen kulttuuritausta, et he voivat sit kertoa siitä minkälaista heidän maassaan. Se sit avartaa niin ku kaikkien maailmankuvaa. ..Kun tullut istuttua tuolla kahvihuoneessa keskusteltua, heillä voi olla aika kipeitä kokemuksia.. Et he ovat tulleet sieltä sodan jaloista. (H2)

Suvaitsevaisuuden lisääntyminen

Meil oo oon ollut siis tosi onnellinen et meil on ollut äärettömän semmonen hyväksyvä ilmapiiri täällä ollut ja vastaanottavainen. Ei oo mitään ennakkoluuloja ollu. Et ihmiset on ottanut nii ku kauhee hyvin vastaan muualta tulevat ihmiset. Et siinähan vois tulla törmäyksiä tietysti. Eikä meillä oo siihenkään rukoilemiseen, et siihenkin on järjestynyt joku tila ja aika että he ovat voineet käydä että ei siitä oo tehty mitään numeroa.(H2)

Et se mun mielest nii ku, esimies on niin ku tärkees asemassa minkälainen asenne itellä on. Et miten ymmärtää sen, niin sillä lailla pystyy vaikuttamaan siihen koko työyhteisöön, miten asioista ajatellaan ja ollaan. (H3)

Kyl mä luulen, et on suvaitsevaisuus lisääntynyt täällä, kun ihmiset on tutustunut x:n. (H8)

Et he on olleet myös niin kuin ikään kuin jäänrikkojina meidän suomalaisten työntekijöiden stereotyyppiille myöskin. Et he ovat raottaneet niit kulttuuriverhoja ja lähtien siitä, et mul on x-työntekijä täällä päiväkodissa. Niin hänen nii ku tavallaan mitä hän on tuonut mukansa ja miten hän on tuulettanut niitä sellasii vahvoja monen sukupolven takasii luuloja tai asenteita. ..Et ne voi olla oikeesti verenperintönä sellaset uskomukset, et he sit pystyy näyttämään ja kertomaan siit omasta kulttuuristaan ja siitä kuinka he sit ihan samalla lailla ihan tavallisia asioita. Siis kuulostaa hirveen yksinkertaiselta, mut kun oppii jonkun ihmisen tuntemaan, niin sitten nii ku se helpottaa suhtautumista koko kansakuntaan. (H9)

Ei vaikutusta työyhteisöön tai toimintatapojen muuttumiseen

Niin meillä on aina laulettu Suvi-virsi, ja tota lauletaan vieläkin. Ei meillä oo koskaan sen kanssa ollut minkäänlaista ongelmaa. Ei mun mielestä, mä sanon sellaiset täyspäiset, älykkäät ihmiset odota muuta kuin samaa. Sit sähän vasta oot tasavertainen kun saat samanlaista kohtelua ja sua, odotukset sun suhteen on samanlaiset ku valtaväestöllä. Niin kauanhan sehän on se semmonen myönteinenkin semmonen tai siis semmonen myönteinen. Erilainen kohtelu niin sillä on jossain mielessä semmoinen syrjäyttävä vaikutus. ..Kyllä, sitä on aika vaikea itte sanoo, meillähän on aika tiukka tää rakenne, tai selkee, eihän tätä voi niinku kauheesti muuttaa. Ja sit meil on aika selkeet lait ja asetukset, mitkä määrittää. Ja sitte vielä niinku työantajan ohjeet, että ei, ei mun mielestä. Mut sitä pitäis kattoo kauempaa, ihan varmaan on, mut sitä eihän itse nää. (H1)

Keskustelu ja vertailu

Mä oon niiku erityisesti suosinu, sitä että ei ehkä nyt ihan koko ajan, mutta paljon on työyhteisössä mukana myös maahanmuuttaja-taustaisia ihmisiä. Juuri se, koska ajattelu ei kehity jos ei tuoda siihen näkökulmaa, toisenlaista näkökulmaa. Et kehittää sitä kasvattajan ajattelua mun mielestä kaikkein parhaalla tavalla, kun joutuu vertailemaan niitä omia tapojaan ja kulttuuriaan toiseen. Et se on yks iso syy. Elikkä mun mielestä on vaikuttanut siihen positiiviseen suuntaan ja tavallaan sen työn arviointiinkin tietyllä lailla. Et se, et sul on aina joku tiimissä joku muukin kuin se perustiimi. (H7)

Et sitte mietin, varmasti semmonen niiku ei toimintatapojen muuttumista tai periaatteiden tai sääntöjen vaan ylipääntänsä sellanen nii ku no ehkä se on toimintatavan muutos siinä et ei voida pitää kaikkia asioita itsestään selvinä ja mikä meille on itsestään selvää. Et voi olla erilaisia toimintatapoja siinä omassa kulttuurissa ja sen takia on tärkeä käydä läpi niitä mitkä on meidän talon toimintatavat, miten täällä hoidetaan. Ni juuri ne läpi sitten, et ei oletetakaan et on itsestään selviä. (H3)

No mun mielestä aivan ehdottomasti sen näköalan vieraisiin kulttuureihin, mut et myöskin sen et keskusteluihin semmosen toisenlaisenkin näkemyksen ja heille on sitten kommentteja ulkosuomalaisen tai Suomesta ulkopuolisen näkemänä. (H5)

Ennakkoluulot maahanmuuttajatyöntekijää kohtaan ja syrjintä työyhteisössä

Työyhteisöissä oli tullut esille myös ennakkoluuloja ja jotkut esimiehet olivat joutuneet tekemisiin myös syrjinnän kanssa. Yhdessä työyhteisössä oli ollut maahanmuuttajatyöntekijän kiusaamista. Esimiehet olivat kohdanneet myös tilanteita, joissa maahanmuuttajatyöntekijä syrji toista maahanmuuttajatyöntekijää tai maahanmuuttajalasta.

Työyhteisön kiusaaminen

Et siin olikin selkeesti siihen kieleen liittyvää melkeimpä kiusaamista. Siinä tiimissä... Työntekijöiden kannalta, liittyen siihen hänen kielitaitoonsa, niin et olivat sitä mieltä et hän ei voi työskennellä tai et hän ei oo pätevä, kun hän ei pysty kaikkea tekemään.. Kyllä hänellä oli tosi paha olla välillä, ja kyllä hän koki et hän oli tullut ihan kiusatuksi siitä asiasta. ..Mut nyt kun on mennyt aikaa niin jokainen on löytänyt sen oman paikkansa. Mut varmasti ajattelin, et hänelläkin on ollut rankkaa tää aloittaminen täällä. Mut nyt hän on kyllä päässyt sisään ja kiinni ja se on jo siinä. Ja se on esimiehen varmasti oltava tarkka ja varmistella et hänen on hyvä olla siinä ja ei tapahdu mitään kiusaamista ja ei ois voinut olla siinä työyhteisössä. ..Mut et tota se on aika yllättävää, et mä oikeesti ajattelin ettei sellasta oikeesti oo, mut kyllä sellasta oikeesti on. (H3)

Maahanmuuttajien välinen syrjintä

On ollut myös niin että tota et se syrjintä ni et se ei tapahdu suomalaisten taholta et me hyväksytään ja suvaitaan kaikki mut onkin ollut eri kulttuurista oleva harjoittelija joka ei suostukaan hoitamaan toisen kulttuurin lapsia, vedoten siihen että hän ei koske heihin. Et on esimerkiksi ollut yksi ettei hän x voi hoitaa, ne varmaan pelkää häntä, ei voi vaihtaa eikä suostu ottamaan eikä. (H3)

Et se mikä mua on yllättänyt tota noin ni mä oon ajatellut jossain vaiheessa, että noi ulkomaalaistaustaiset työntekijät, kun mulla on ollut aikaisemminkin siis ei nyt viimeisen vuoden aikana, mut pitkin matkaa. Et he ovat jollain tavalla rasisisempia kuin suomalaiset niiku suhteessa toisiin ulkomaalaisiin... Ja he ovat kaikkein hanakammin, helposti jotenkin arvostelemassa toisten ulkomaalaisten tekemisiä. Sellaset asiat on noussu, jossa heillä on hyvin vahva oma mielipide tai sanotaan stereotypia, et ne nyt on sellasia. Et ne x:t on nyt vaan sellasia. Ja vaikka ajatellaan, että sä et voi ajatella noin tossa sun työssä, sun pitää sen oman ammatin ikkunan takaa katsoa, et sä et voi ajatella noin. Mut sitä, sen on semmonen et sitä on kauheen vaikea muuttaa ammatillisesti. (H9)

Ennakkoluulot maahanmuuttajatyöntekijää kohtaan

Siinä on ollut ristiriitoja, mut se ei johtunut hänen omasta sopeutumisestaan vaan muusta työyhteisöstä.. Alku oli vähän ennakkoluulosta. (H3)

Mullakin osa työntekijöitä, jotkut työntekijöistä on kommentoineet sitä, et se ei kaikille se vaan istu tää monikulttuurisuus. Niin sanotusti niin kun työpaikkana ja nyt vaan tuli täs ihan mieleen, et jos työntekijöitäkin olis enemmän,

monikulttuurisia, et mitä se sitten tavallaan tekis tässä työyhteisössä. Et nyt tää on niin pientä tää monikulttuuristen työntekijöiden määrä. Et siitä nii ku tai se ei oo vielä herättänyt keskusteluakaan, enemmän herättää keskustelua se, että perheet ovat monikulttuurisia ja se tuo tänne omat haasteensa. Mut mitä se olis työyhteisössä jos tää olis vaikka puolet monikulttuurisia niin aiheuttaisko se sitä et osa ei jotenkin, kokis haasteelliseksi sen työnteon, en tiedä. Siit ei oo kokemusta. (H10)

5.2.5 Maahanmuuttajatyöntekijän vaikutus asiakkaisiin

Esimiehet kertoivat maahanmuuttajatyöntekijöiden helpottavan maahanmuuttajalasten sopeutumista päiväkotiin. Esimiehet kertoivat myös, että maahanmuuttajatyöntekijöillä oli lämmin suhtautuminen lapsiin. Varauksellista suhtautumista tai syrjintää maahanmuuttajatyöntekijöihin oli ilmennyt asiakkaiden suunnalta. Pienet lapset olivat aluksi pelänneet erilaisuutta, ilmeitä tai eleitä. Muutamien lasten vanhemmat olivat halunneet toisen, suomalaisen omahoitajan lapselleen päiväkotiin. Maahanmuuttajatyöntekijä ei ollut sopinut hoitamaan heidän lastaan. Myöhemmin perheet olivat muuttaneet suhtautumistaan työntekijään. Eräs esimies kertoi, etteivät vanhemmat olleet antaneet juhlien aikaan maahanmuuttajatyöntekijälle lahjaa, vaikka suomalaiset työntekijät olivat saaneet heiltä sellaiset. Toinen esimies oli kuullut yllättävän kiellon maahanmuuttajaperheeltä. Maahanmuuttajatyöntekijä ei saanut käyttää lapsen omaa äidinkieltä päivähoitossa. He halusivat lapsensa oppivan suomenkieltä.

Maahanmuuttajalapsen sopeutumisen helpottaminen

Yks entinen maahanmuuttaja, yks entinen työntekijä on pitänyt muun muassa x-kielen kerhoa lapsille. Ja nytkin tän kyseisen työntekijän, mikä on nyt tälläkin hetkellä. Tää yks ainokainen on tota siinä ryhmässä, missä hän työskentelee on tota asiakkaana x-maalainen perhe. Niin sillä on aikoinaan ollut sille lapsen sopeutumiselle, sopeutumista helpotti paljon, kun olikin oman äidinkielen puhujia siinä ryhmässä. (H6)

Hän pystyi puhumaan muutaman lapsen omaa kieltä. Ja nää lapset oli just aloittaneet tääl päivähoitossa, se oli hurjan hieno juttu niille lapsille, sen näki, että se oli suuri merkitys heille että joku ymmärsi. Et se oli helppoa heille siin hetkessä. Ja tavallan meidän henkilökuntakin huomasi, et hei täälhän voi opettaa x-kieltä. Et hei niin kun et niin ku semmonen rikkaus muulle henkilökunnalle. Et heitä, jotka puhuu useita kieliä, he voivat opettaa sitä omaa kieltään lapsille ja siinä lapsiryhmässä saattaa olla, joka kotona puhuu sitä kieltä niin se on merkityksellistä sitte näille lapsille. (H4)

Lasten eri kulttuurien oppiminen

Sinänsä se, että on vähän eri näköistä väkee lasten kans. Nii must se ainakin eihän se oo mitään muuta kuin, et antaa ihan lapsille vähän laajempaa kuvaa et. No täällä nyt tietysti on muutenkin liikkeessaan, et lapset on ihan värisokeita, ei ne ketään sen kummenmaks noteeraa, onks sitte valkonen vai vähän tummempi.(H1)

Hän kerto noille lapsille villieläimistä, kun hänen kotinurkillaan oli leijonia.. Ja ihan näytti niitä eläimiä lapsille ja sitten tietysti avustettiin kun hän ei hyvin osannut kieltä. Et minkälaista siellä on ollu. Et todella nii ku täytyy ihan sanoo, et rikastuttanut niiku sit ymmärtämään.(H2)

Asiakkaan syrjintä

En mä tiedä onks ongelmii, mut meil oli joillakin vanhemmilla oli ennakkoluuloja, kun laps aloittaa hoidon. Niin yhdestä perheestä tuli et he ei halua, et tää työntekijä on heidän lapsensa omahoitaja, kun hänet oli valittu heidän lapsensa omahoitajiksi. Ja sit se on muuttunut tää käsitys ihan tän perheen kohdalla, kun he ovat tutustuneet tähän työntekijään. (H8)

Joidenkin yksittäisten perheiden kanssa on ollut ehkä sitten jotain sopeutumisvaikeuksia. Johtuen siit et tota molemmat työntekijät ovat muslimitaustaisia ja käyttävät huivia. Niin ilmeisesti se on joitakin perheitä säikyttänyt tai vaikuttanut siihen kasvatuskumppanuuteen lähtemiseen, mutta niistäkin on selvitty. Et siin alkuvaiheessa. (H5)

Hän oli ihan meikäläisten kampeissa. Hän kyllä sitten joidenkin, tääl oli yksi asiakasperhe, joka ryhmässä toi kaikille muille joululahjat, mut ei hänelle. Mut ei tosta henkilökunnan puolesta kukaan oo millään lailla rasisti.(H1)

Maahanmuuttajavanhempien kieltä käyttää maahanmuuttajatyöntekijän äidinkieltä lapsen kanssa

Mut on ollut myös vanhempia jotka kieltää, et ei saa puhua, et haluaa et oppii suomea.(H3)

5.3 Esimiehen valmiudet

Esimiehen valmiudet koostuivat neljästä yläkategoriasta, päiväkodinjohtajan koulutustarpeista, päiväkodinjohtajilta nousseista koulutustarpeista maahanmuuttajatyöntekijöille, päiväkodinjohtajien valmiuksista hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta sekä maahanmuuttajien rekrytoinnista ja perehdytyksestä (taulukko 5). Alakategorioita oli yhteensä 11. Alakategoriat päiväkodinjohtajien koulutustarpeille muodostuivat tarpeesta monikulttuuriselle koulutukselle ja ei koulutustarpeista. Alakategoriat päiväkodinjohtajilta nousseille koulutustarpeille maahanmuuttajatyöntekijöille

muodostuivat suomenkielen koulutuksesta, Suomen kulttuurikoulutuksesta, Suomen varhaiskasvatuskoulutuksesta sekä oman kulttuurin vaikuttavuus –koulutuksesta. Alakategoriat päiväkodinjohtajien valmiuksille hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta muodostuivat kielitaidon hyödyntämisestä ja kulttuurisen osaamisen hyödyntämisestä. Alakategoriat maahanmuuttajien rekrytointiin ja perehdytykseen muodostuivat kaupungin tavoitteesta, työhaastattelusta ja perehdytyksestä.

Taulukko 5. Esimiehen valmiudet

Yläkategoria	5.3.1 Päiväkodinjohtajan koulutustarpeet	5.3.2 Päiväkodinjohtajilta nousseet koulutustarpeet maahanmuuttajatyöntekijöille	5.3.3 Päiväkodinjohtajien valmiudet hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta	5.3.4 Maahanmuuttajien rekrytointi ja perehdytys
Alakategoria	Tarve monikulttuurisuus-koulutukselle	Suomenkielen koulutus	Kielitaidon hyödyntäminen	Kaupungin tavoite
	Ei koulutustarpeita	Suomen kulttuurikoulutus	Kulttuurisen osaamisen hyödyntäminen	Työhaastattelu
		Suomen varhaiskasvatuskoulutus		Perehdytys
		Oman kulttuurin vaikuttavuus – koulutus		

5.3.1 Päiväkodinjohtajan koulutustarpeet

Päiväkodinjohtajat kertoivat, etteivät olleet saaneet Espoon kaupungilta erityistä ohjeistusta palkatessaan maahanmuuttajatyöntekijän. Esimiehet sanoivat, että koulutusta on paljon kaupungin järjestämänä, myös monikulttuurisuus-koulutusta. Yksi esimies kertoi resurssipulan ja ajanpuutteen vuoksi koulutuksiin osallistumisen haasteelliseksi. Muutama esimies toivoi koulutusta eri kulttuureista ja uskonnoista ja niiden vaikutuksesta työtehtävien tekemiseen.

Esimiehellä ei ole tarvetta monikulttuurisuus-koulutukseen

Emmä oo oikeesti saanut mitään ohjeistusta. ..Meil Espoon kaupunki järjestää hirveesti koulutusta, mutta sitten taas resurssitilanne on sellainen, ettei niihin oikein pääse ja ehdi lähteä. ..On, tosi paljon on (koulutusta). ..No emmä varmaan mitään muuta kun sitä lisää aikaa kun olis, et tuntuu et johtajan aika ei riitä. ..Sit tota se paperien täyttö. (H2)

Mut, et tota ohjeistusta kyl löytyy varmasti niin paljon kun tarvitsee. Ja on olemassa info-tilaisuuksia ja on kyselyitä ja on myös se on varmaan myös kiinni siitä et esimiehen omasta aktiivisuudesta, et miten sitä halutaan. (H3)

Kaupunkihan järjestää, oon mä osallistunut muutamiin. Mut mun mielestä ihan kohtuullisesti. Sanotaan katsovan tarvitsevani, niin siihen olen vastauksia saanut. Osittain se monikulttuurisuuskoulutus on semmosten omien asenteiden pöyhimistä. ..Mä en ole ihan vielä päässyt sisälle siihen, että miten näissä kulttuureissa nää juhlapyhät sitten aikataulutetaan, että ne joskus tulee vähän niiku puun takaa, et nyt onkin joku pyhä ja pitäis saada olla poissa.(H5)

Esimiehellä on tarvetta monikulttuurisuus-koulutukselle

Koulutusta eri uskonnoista ja mitä tulis huomioida näin heidän kannaltaan. (H8)

En sellasta siis miten mä nyt sanoisin. En työntekijöihin liittyvää siis maahanmuuttajiin... Se ei oikeestaan edellisessä paikassa, mis olin niin se ei jotenkin mä koin et se ei ollut silloin vielä ajankohtaista. Ehkä olis ollut hyvä ennakoita asioita, mutta ei nyt täs kohtaa kun oon ollu. ..Niin se mikä on semmosesta omasta, että pitäis hankkia tietoa ylipäättään, et tietäis noista kulttuureista ja niitten kulttuurien tavoista enemmän. (H10)

5.3.2 Päiväkodinjohtajilta nousseet koulutustarpeet maahanmuuttajatyöntekijöille

Esimiehiltä nousi vahvasti esiin maahanmuuttajatyöntekijöiden tarve suomenkielen koulutukselle sekä Suomen kulttuuri-koulutukselle. Suomenkielen koulutuksesta he nostivat esiin suullisen puheen harjoittelun tärkeyden sekä suomenkielen kirjoittamisen tärkeyden. Työssä tarvitaan asiakirjoihin kirjoittamisen taitoa eikä sitä voi muilla työntekijöillä työn tekemisen tasapuolisuuden takia teettää. Yksi esimies ilmaisi, että maahanmuuttajatyöntekijät tarvitsisivat koulutusta huomatakseen, miten oma kulttuuri vaikuttaa työn tekemiseen Suomessa.

Suomenkielen koulutus

Minun mielestäni se kielikurssi pitäis kulkea koko ajan rinnalla, must sen pitäis kuulua siihen, että jatkuvasti täydentäisi sitä. ...Minusta sitten pitäis rakentaa tähän meidän koulutustarjottimelle myöskin kieliopinnot. Niin kuin mitä tarvitsen varhaiskasvatukseen, minkälaista kieltä ja ihan tavallaan suomenkielisiä loruja, satuja ja laajasti, lauluja, semmosta varantoa sitten. (H4)

Suomen kulttuuri-koulutus

Et se on ollut joskus vaikee käsittää, miks tehdään jollain tietyllä tavalla tai miks nii ku, et asioita pitää enemmän avata ja perustella, et mitä siellä on taustalla ja mihin sillä pyritään. (H9)

Kun meillä oli näitä diettilapsia paljon, niin kävikin niin, että sellaiselle lapselle, jolle possua ei saanut antaa. Niin annettiin possumakkaraa ja sitten siellä oli kaksi maahanmuuttajataustaista työntekijää, lastenhoitajia ja me käytiin sitä keskustelua työpalaverissa. Että miten tää asia nyt hoidetaan ja suomalaisen näkemyksen mukaan meidän ollaan rehellisiä ja tulee olla avoimia ja kertoa se virhe ja kertoa ja kantaa se vastuu. Mielenkiintoista oli kuulla tämän maahanmuuttajataustaisen lastenhoitajan, että jos tällainen vahinko kerran käy, niin hän ei sanoisi mitään, koska vahinkoja sattuu. Se herätti minut miettimään sitä että meillä rehellisyys on tärkeässä asemassa meidän toiminnassa ja sen pitäskin olla mun mielestä. Että vaikka se luottamus vanhempiin menisi, meidän vaan tulee olla avoimia ja ottaa se riski ja kertoa virheemme. Ja sit tietenkin rakentaa uudestaan se luottamus ja teemme kaikkemme ettei tämmöstä virhettä tuu tapahtumaan, mutta että minusta se oli osoitus, että jossakin toisessa kulttuurissa ei olis toimittu niin. Eli arvostettiin. Eli mun mielestä sellanen koulutus olis hirveen hyvä, et semmoset keskeiset Suomen kulttuurin arvot avattaisiin, minkä peruja ne on. (H4)

Suomen varhaiskasvatus-koulutus

Vois olla semmoset kasvatuseriaatteet ja semmoset, että ehkä jossain kulttuureissa niihin tarvittais tukea, sitä mitä se on ja miten me täällä Suomessa toimitaan, mitä arvostetaan. (H10)

Kyl se olis kai hyvä, jos olis tämmöstä vähän suomalaiseen kasvatukseen tähtäävää juttua, et tietäisivät että. Vaik kylhän me nyt kun käydään uudestaan sitä varhaisen, valtakunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa läpi, niin kylhän me käydään läpi jatkuvasti mitkä on lapselle tärkeitä asioita. (H11)

Oman kulttuurin vaikuttavuus – koulutus

Sen asian niinkun tiedoksi saattaminen, että tota sen myöskin sillä puolella, et he niin kun olisivat tietoisia sen oman kulttuurin vaikutuksesta, sen vaikuttavuudesta niihin ratkaisuihin. Kasvatustyössä. Et joku semmonen siinä suhteessa et pystyis sitä omaa työtänsä niiku arvioimaan kriittisesti. Sen tietosuuden jotenkin tuominen. (H1)

5.3.3 Päiväkodinjohtajien valmiudet hyödyntää maahanmuuttajien kielitaitoa ja kulttuurista tuntemusta

Esimiehillä ei ole systemaattista tapaa hyödyntää maahanmuuttajatyöntekijöiden omaa äidinkielen taitoa tai kulttuurista tuntemusta. Maahanmuuttajatyöntekijät tulokkaavat arjen keskusteluja samaa kieltä puhuvien maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa sekä maahanmuuttajalasten kanssa tulleita ongelmatilanteita päiväkodissa. Esimiehet kertoivat maahanmuuttajatyöntekijöiden pitäneen oman äidinkielen kerhoja maahanmuuttajalapsille. Niissä oli harjoiteltu omaa äidinkieltä satuja lukien tai laulaen. Yksi esimies nosti esiin, että kaikkien pitäisi ymmärtää maahanmuuttajalapsen oman äidinkielen merkitys. Maahanmuuttajatyöntekijöiden oman äidinkielen osaamista pitäisi

hyödyntää enemmänkin. Maahanmuuttajatyöntekijät ovat tuoneet omaa kulttuuriaan tutuksi päiväkodissa sekä työyhteisölle että lapsille.

Kielitaidon hyödyntäminen

Minusta on opittu hyödyntämään. Joihinkin esimerkiksi tulkkauksilanteisiin monestikin saatetaan tai sitten joku uus lapsi, samankielinen lapsi alottanut päivähoidossa, niin siihen tutustumisvaiheeseen ja toki puhutaan eri kulttuureista. (H7)

Enemmän vois hyödyntää uloskin päin naapuri päiväkotiki. Et jos meil on eri kieli- ja kulttuuritaustaisia työntekijöitä, niin vois vaikka jotakin x-kielen lukukerhoa olla. ..Ja sit se on aina sellasta tyyppi-sidonnaista, että joku sitte. Ja se vaatii tietysti sitten ponnisteluja ja se vaatii sitoutumista työyhteisöltä ja siltä tiimiltä, josta esimerkiksi lastenhoitaja lähtis toiseen päiväkotiin lukemaan niitä satuja tai pitämään oman kielistä jotakin lauluhetkeä. Et kylhän se on niin selvä asia se, että tänä päivänä kaikkien pitäis tietää, et mikä se oman äidinkielen merkitys on. Et se jos meillä on täällä niitä oman äidinkielistä työntekijöitä, niin pitäis hyödyntää niitten lasten osalta sitte ketä meillä on päivähoidossa että. (H9)

Kulttuurisen osaamisen hyödyntäminen

Hän on tuonut tosi paljon tietämystä esimerkiksi x-kulttuurista ja ja siitä tavasta ajatella. Varmasti ymmärrystä myös, että välillä mietitään miks toimitaan noin tai näin ni. Siinä kun hän selvittää niitä taustoja ni ymmärtää enemmän sitä. Puolin ja toisin. (H3)

5.3.4 Maahanmuuttajien rekrytointi ja perehdytys

Melkein kaikilta esimiehiltä nousi haastattelussa esiin Espoon kaupungin tulostavoite työllistää maahanmuuttajatyöntekijöitä samassa suhteessa kuin kaupungissa on maahanmuuttajia asukkaina. Monet esimiehet kertoivat työhaastattelussa maahanmuuttajatyöntekijän olevan tasavertainen hakija muiden joukossa. Työhaastattelussa arvostettiin suomenkielentaitoa, koulutusta ja motivaatiota työskennellä lasten kanssa. Työsuhteen alettua esimiehet kertoivat maahanmuuttajatyöntekijän perehdyttämisen olleen tarkempaa ja välillä tarvittiin tarkistuspisteitä, jotta nähtiin menivätkö asiat työssä niin kuin pitikin. Perehdyttämisellä ei voitu millään käydä kaikkia asioita läpi. Myös ennen koulutukseen menoa olisi jonkun työyhteisössä hyvä perehdyttää maahanmuuttajatyöntekijä, jotta hän saisi selkeän kuvan koulutuksen aiheen sisällöstä ja se olisi hyödyllisempää.

Kaupungin tavoite

Kaupungin hallituksen antama tavoite, asettama, että niinku palveluissa että maahanmuuttaja, siis ulkomaalaistaustaa olevien työntekijöiden määrä olis jopa sama suhteessa kuin asiakasmäärään.(H1)

Mä joskus mietin sitä nii ku että musta se on hassua kuinka asetetaan semmonen tavoite, että meillä pitää olla x-prosenttia työntekijöistä maahanmuuttajataustaisia. Mun mielestä meil pitää olla työntekijät osaavia ja ammattitaitoisia ja motivoituneita. (H5)

Kuulin, että Espoossa on tulostavoitteena,, että Espoossa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä palkattais samassa suhteessa, kun Espoossa on asukkaitakin maahanmuuttajataustaisia. Ja sitten laskin tässä mielessäni, että munkin pitäis saada se toinen tällä hetkellä, niin sit se suhde olis oikea. (H6)

Työhaastattelu

Mut tota kyl mä ainakin painotin enemmän sitä että mitä hän puhu ja miten hän suhtautuu lapsiin, miten hän perheiden kanssa tekee yhteistyötä kuin sitä kuinka oikeaa se kielitaito on. Eli se on välillä se, että mikä on koettu ongelmaksi ja sit se kuitenkin on myös rikkaus täällä meillä. (H3)

Et tota mul on sit ollut se oma ohjeistukseni, joka on suhteessa kaikkiin henkilöihin, kun mä palkkaan, mä katson kokemusta, koitan aistia ihmisen motivaation ja halun tehdä tätä työtä. Ja sit mä olen kyllä sitä mieltä, että tässä kasvatusyössä täytyy kyetä toimimaan suomenkielellä.(H5)

Kun mä henkilöitä haastattelen, niin kyllä se vaan se kieli on, että juuri tää x-lähtöinen työntekijä, jonka kanssa mä olen sinne palkannut. Niin kyl mä sitä tosi pitkään sitä kieltä mietin siinä sen haastattelun aikana ja sen jälkeen... Mut et se kieli ja se on se mikä mua aina vaan mietityttää. (H10)

Kyl mä tiedän minkälaisia kasvattajia mä tänne haluan ja mitä niiden työtehtäviin kuuluu. Mutta siitä mä oon huolissani, että mä palkkaisin varmasti enemmän maahanmuuttajataustaisia ja henkilöitä, jos niiden kielitaito olis paljon parempi. (H11)

Perehdytys

Perehdyttämisellä ei tietenkään saa, että kaikki mahdolliset tilanteet, jotka tulee niin vois jotenkin etukäteen käydä läpi. Ei se ole mahdollista, kun ei se ole mahdollista ihan niin kun mejän kantaväestönkään kanssa. (H1)

Sehän on perehdytysasia, että miten hyvin työntekijät perehdytetään sen yksikön ja kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaan ja siihen tapaan tehdä työtä. Että sehän pitäis olla yhtenevää.(H4)

Muistan kuinka aluksi häntä jännitti mennä tämmöseen koulutukseen, koska se on aika raskasta kuunnella vierasta kieltä monta tuntia. Et sit tietysti jos on joku uus asia mihin pitää perehtyä, niin voi olla hyvä, että sitä käydään sitte ku monin tahoin. Et joku työkaveri kollega vaikka kaikessa rauhassa esimerkiksi perehdyttää johonkin Vasu –ohjeistukseen. Ja vasta sit sen jälkeen menee sinne

koulutukseen, niin sitä on vähän helpompi kuunnella, jos se kieli tuottaa vielä ongelmia tai on sellanen. Koska nää organisaation koulutukset on kuitenkin tota suomenkielellä. (H6)

Se mitä tulee perehdytykseen, niin sen merkitys on sitte tietysti ihan omansa. Et jokainen uus työntekijä tarvii perehdytyksen, mut voi olla et maahanmuuttajataustainen tarvitsee vielä enemmän sitä perehdytystä tai enemmän niitä tsekkauspisteitä, onks kaikki menny nii ku suunniteltu. (H9)

5.4 Esimiehiltä nousseet kehitys- ja parannusehdotukset

Esimiehiltä nousseet kehitys- ja parannusehdotukset muodostivat neljä yläkategoriaa, jotka olivat opintopiirit ja Vasu-pajat, perehdytyskansiot, kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen sekä mentorointi ja koordinointi (taulukko 6). Alakategorioita tuli yhteensä 7. Alakategoriat opintopiireille ja Vasu-pajoille olivat opintopiirit ja Vasu-pajat. Alakategoriat perehdytyskansiolle oli perehdytyskansio työyhteisölle ja maahanmuuttajatyöntekijälle. Alakategoriat kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen olivat kielitaitotestit ja suomenkielen kehittäminen. Alakategoriat mentoroinnille ja koordinoinnille olivat mentorointi ja koordinointi. Haastattelujen pohjalta kehitysehdotuksia esiteltiin kohtuullisesti.

Taulukko 6. Esimiehiltä nousseet kehitys- ja parannusehdotukset.

Yläkategoria	5.4.1 Opintopiirit ja Vasu-pajat	5.4.2 Perehdytyskansio	5.4.3 Kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen	5.4.4 Mentorointi ja koordinointi
Alakategoria	Opintopiirit	Perehdytyskansio työyhteisölle ja maahanmuuttajatyöntekijälle	Kielitaitotesti	Mentorointi
	Vasu-pajat		Suomenkielen kehittäminen	Koordinointi

5.4.1 Opintopiirit ja Vasu-pajat

Esimieheltä nousi kehitysehdotukseksi Vasu-pajat eli varhaiskasvatussuunnittelu-työryhmät, joissa läpikäytäisiin varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin liittyviä asioita sekä keskustellen että kirjoittaen, jotta sekä suullinen että kirjallinen asiasanasto kehittyisi.

Sit mä mietin ihan nii ku vois olla riippuen just siitä kielitaidosta, ihan nii ku Vasu-työpajoja, missä ois S2-opettaja, monikulttuurinen Kelto. Et ihan ois oma Vasupaja, jossa vois kysyä niitä asioita joita pohdittua ja mietittyttä. Et

varhaiskasvatuksella vois olla oma mun mielestä. Ihan semmonen konkreettinen. Et helposti se on semmosta yleisempää, mikä on just pureutunut tähän työhön. Et just suurimmista mun käsityksen mukaan, niin mitkä on just niitä haasteellisimpia on just nii on Vasu-lomakkeiden täyttäminen ja tota noi vanhempien kanssa käytävät keskustelut. Niin se on ihan erilaista kun jos täällä isolla porukalla käydään läpi, et siinä ei varmasti tuu maahanmuuttajataustaisella kysyttyäkään niitä kysymyksiä, kuin et jos ois pieni porukka ja kaikki ois et siinä kokis et rohkenis kysymään enemmän ja niitä vois käydä läpi sitten. (H3)

Kehitysehdotukseksi nousi myös opintopiiri, jossa olisi vain maahanmuuttajatyöntekijöitä ja jossa he voisivat keskustella ja kysyä heitä askarruttavia asioita. Molemmissa ryhmissä, sekä Vasu-pajoissa että opintopiirissä nousi esiin, että ryhmän pitäisi olla pieni, jotta kaikki pystyisivät luotettavasti keskustelemaan.

Mut ehkä vielä vähän jämäkämmin semmosta suomalainen kasvatustapa. Ei niinkään enää oo merkitystä, sillä suomalaisen työelämän ymmärryksellä niin paljon, kyl se ymmärretään jo aika hyvin, mut sitä, suomalainen tapa kasvattaa lapsi, niin se ehkä se mitä tarvittais lisää. (H11)

Sen kasvatushistorian parempaa tuntemusta. Ja sitte yhteiskunnan tavallaan, niin et kun tulee maahan olisi hyvä ymmärtää se historia ja se kehityskulku ja tavallaan, et miten tämä yhteiskunta toimii. Et miksi maksamme veroja, et niin, miksi, tavallaan niin et mitkä on ne palvelut mitä sitten saamme. Ihan tämmöstä yhteiskunnan toimivuutta mikä täällä on. (H4)

5.4.2 Perehdytyskansio

Esimieheltä nousi idea perehdytyskansioista, jossa olisi työyhteisölle tietoa eri kulttuureista ja uskonnoista. Maahanmuuttajatyöntekijöille toivottiin myös omaa perehdytyskansiota, jossa olisi Suomen varhaiskasvatuskäytäntöjä suomenkielellä.

Perehdytyskansio työyhteisölle ja maahanmuuttajatyöntekijälle

Jos jostain sais ihan oma perehdytyskansionsa, joka ois silleen nii ku jossa huomioitais eri kulttuuritaustat. Et tavallaan ois sellanen perehdytyskansio, mikä ois sekä nii ku sellainen, joka nii ku toimis henkilökunnalle perehdytyksenä ja myös niin päin, että tätä uutta työyhteisöön tulevaa voitais perehdyttää. Et sielt ois kirjattuna sellaisia erilaisia asioita. Et tääkin vois olla vaikka maahanmuuttajatyöntekijät itsekkin kokois niitä asioita, mitä ne on kohdannu työn aloittaessa haasteena. Kerättäis sellanen, joka ois sitte osais esimiehenä ja työyhteisössä ottaa huomioon siinä vaiheessa, kun uus työntekijä aloittaa. Et kuitenkin niin on kulttuurillisia eroja, nii ja ei oo olemassa yhtä ryhmää maahanmuuttajat, vaan et siellä on yksilöitä, jotka on omine kulttuuritaustoineen. Et on niitä erilaisia tapoja ja tottumuksia. Että siinä vaiheessa ymmärtäis sitä, et kun uus työntekijä tulee, et mitkä on ne asiat, että mitä pitäis ottaa huomioon sitten. Et se ois tavallaan molemmin puolin toimiva perehdytysmateriaali, et semmonen mun mielest olis ihana, jos olis. (H3)

5.4.3 Kielitaitotestit ja kielitaidon kehittäminen

Useat esimiehet nostivat esiin, että maahanmuuttajatyöntekijöille pitäisi olla kielitaitotestit, jotta saataisi selville työntekijän tai mahdollisen työntekijän kielitaso. Testillä esimiehet saisivat selville myös mitä maahanmuuttajatyöntekijä seuraavaksi harjoittelisi. Monet mainitsivat Espoon kaupungin uudesta menetelmästä, jossa voi testata maahanmuuttajatyöntekijän kielitaitoa työhaastattelussa, mutta kukaan ei ollut sitä vielä käyttänyt. Monet esimiehet mainitsivat, että kielitaidon pystyy hyvin arvioimaan haastattelutilanteessa kuuntelemalla.

Eräs esimies ehdotti, että lapsille tehtäisi kielirepputesti, jotta saataisi heidän kielitasonsa selville. Samanlainen tai samantyyppinen kielirepputesti voisi olla hyvä myös maahanmuuttajatyöntekijöille, jotta saataisi työntekijän kielitaso selville sekä tiedettäisi, mitä hän seuraavaksi harjoittelee suomenkielen opinnoissaan. Haastattelussa toivottiin maahanmuuttajatyöntekijöille jatkuvaa suomenkielenkurssia, jotta kielitaito kehittyisi.

No se olis minusta hirmu hyvä se kielitesti ja että se olis nimenomaan suunniteltu juuri varhaiskasvatukselle ja niissä tehtävissä työskenteleville. Se auttais. Tavallaan et ois nii ku joku seula, jolla katottais laajasti kielen osaamista ja myöskin kirjallista tuottamista. (H4)

Niin mä tos ideoin semmosta et jos meil olis vaik sen työntekijän kielirepun taso, et mikä sen kielitaso on täl hetkellä, mihin se on menossa, et me voitais ihan oikeesti katsoa, mitä sen pitäis seuraavaksi oppia. Et meil olis joku selkee tavote. (H11)

5.4.4 Mentorointi ja koordinointi

Eräs esimies koki hyväksi, kun maahanmuuttajatyöntekijä perehdytti toisen uuden maahanmuuttajan työyhteisöön. Työyhteisössä oleva maahanmuuttajatyöntekijä voisi toimia mentorina uudelle työntekijälle tai harjoittelijalle. Yhdessä työyksikössä oli ollut yksi palkattu maahanmuuttajalastenhoitaja. Hän oli tulkannut esimiehen ja toisen maahanmuuttajatyöntekijän välisen keskustelun, jossa maahanmuuttajatyöntekijä ei ollut ymmärtänyt mitä esimies tarkoitti. Mentoreina toimisivat siis työyksikön maahanmuuttajatyöntekijät.

Mentorit

Et siin vois olla alkuun joku opastaja, rinnalla kulkija, tuutori, mikä se sana sit onkaan. Et sehän, täähän on hirveen hektistä tää meidän työ, et me ollaan sovittu, et tiimi perehdyttää ja mä käyn sit semmoset nii ku työsuhteeseen liittyvät ehdot ja muut. Mut ehkä heidän kohdallaan ja varsinkin jos on siin kielessä epävarmuutta ja tai on juuri valmistunut, mikä voisi olla ihan kaikilla työntekijöillä tarpeen. Et ois se rinnalla kulkija vähän enemmänkin kuin se että siinä kiireessä kerrotaan. (H10)

Muutaman esimiehen mielestä työvoimatoimiston, oppilaitosten ja kaupungin koordinointi on heikkoa. Esimiehen mielestä pitäisi olla henkilö, joka koordinoi paremmin maahanmuuttajien tuloa päiväkotiin. Oppilaitoksen kanssa toivottiin tavoitelähtöisempää harjoittelua. Pitäisi myös selvittää harjoittelijan kielitaito ja mitä hän harjoittelee seuraavaksi. Kieliharjoittelijoita tulee yhden esimiehen mukaan 'ovista ja ikkunoista', joten heidän tavoitteensa harjoitteluissa toivottiin selkeämmin esille sekä heidän kielitasonsa tullessaan. Yksi esimies taas ehdotti, että yhteiskunnan pitäisi paremmin koordinoida maahanmuuttajatyöntekijöitä työelämään.

Koordinointi

Et kuitenkin jos ajatellaan, et paras keino on juurtua työelämään ja siihen yhteiskuntaan ja saada niitä verkostoja, niin silloin kaikkien jollakin tavalla kaikkien työpaikkojen pitäis kantaa kekoon kortensa. Mut se ei tuu, se pitäis koordinoida, et sehän ei tuu vaan sillä toiveella. Että yleensä arkityössä ihmiset ei ehdi tehdä muuta, kun sen oman työnsä eikä harrastamaan yhteiskuntapoliittis tälläst nii ku integraatiota. Niin se pitäis jostain muuta kautta, kunnan kautta tai valtion kautta jotenkin koordinoida. (H7)

En tiedä oisko se jonkun oppilaitoksen tai työkkärin tai jonkun, mehän otetaan aina kaikkien hommat itellemme, mutta siis se, että se ois tavoitelähtöistä se tuleminen.. Mun mielestä se pitäis olla se harjoittelu enemmän tavoite-lähtöinen, et sit kun oikeesti ollaan siellä ytimessä harjoittelemassa, niin mä en usko et se kielitaito kehitty niin paljon kuin se vois kehittyä, jos ois systemaattisesti ajateltu, mitä sun pitää oppia tällä ja tällä jaksolla. Et onko se sitten sen oppilaitoksen, joka sitä sille suoraan opettaa vai kenen homma se sit on. (H11)

6 Pohdinta

6.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tämä opinnäytetyö kuvaa päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä päiväkodeissa Espoossa keväällä 2014. Tällä opinnäytetyöllä ei siis voida tehdä yleistyksiä, vaan on kuvattu päiväkodinjohtajien kokemuksia. Haastattelut ovat perustuneet vapaaehtoisuuteen. Kaikilla haastatelluilla päiväkodinjohtajilla on ollut kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä. Toivon että Espoon kaupungin varhaiskasvatus voi saada tutkimuksestani kehitysideoita maahanmuuttajatyöntekijöiden työllistymiseen varhaiskasvatuksen parissa. Jos väestöennusteet toteutuvat pääkaupunkiseudulla ja noin 20 % väestöstä tulee olemaan monikulttuurista, olisi suotavaa, että monikulttuurisia työntekijöitä olisi myös varhaiskasvatuksessa (Helsingin kaupungin tilastokeskus 2013, 19).

Tutkimuksella voidaan aina vain raapaista tutkittavan ilmiön pintaa, eikä tutkittavaa ilmiötä kyetä koskaan kuvaamaan raportissa täysin sellaisena kuin se tutkimustilanteessa tai tutkijalle ilmenee. Tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista. (Eskola & Suoranta 2000: 219-222.) Sen takia tästäkään tutkimuksesta ei voida tehdä yleistyksiä.

Tutkimusta tehdessä on järkevää ottaa huomioon se, että tutkimukseen osallistuvat eivät välttämättä puhu kaikissa tilanteissa yhdenmukaisesti. Kielenkäyttö ja puhettavat ovat tilannesidonnaisia. Arkoja aiheita tutkittaessa on huomioitava, etteivät haastateltavat välttämättä kerro todellista tilannettaan, vaan pyrkivät vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Luotettavuutta pohdittaessa on mietittävä, miten tutkimuksen luonne ja tutkimusaihe ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, kuinka tutkimukseen osallistuneet ovat vastanneet. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) Haastateltavat kertoivat ongelmista ja haasteistakin, joita olivat esimiehinä kokeneet. Esimiehet vastasivat rehellisesti kokemuksistaan ja he kertoivat avoimesti todelliset kokemuksensa. Se käy ilmi tuloksissa.

Etnistä ryhmää koskevia haastatteluja pidetään arkaluonteisina. Jotkut tutkijat ovat sitä mieltä, että tällaisten haastateltavien olisi helpompi vastata strukturoidulle kyselylomakkeelle kuin suoraan haastattelijalle. (Hirsjärvi, Hurme 2000, 115.) Tiedon hankinnan eettisten kysymysten pohdinta liittyy tässä tutkimuksessa siihen

osallistuvatko esimiehet edes haastatteluun maahanmuuttajatyöntekijöistä. Epäilin kokevatko päiväkodinjohtajat aiheen vaikeaksi ja eettisesti haastavaksi vastata.

Pidin tärkeänä ettei haastateltavien ja työyksiköissä työskentelevien maahanmuuttajatyöntekijöiden yksilöllisyys tullut esille. Pidin haastateltavien anonymiteetin käyttämällä kirjainta x haastatteluissa esiintyneiden maiden tai kielten sijaan. Vastauksissa ei myöskään ilmennyt haastateltavien henkilöllisyys tai työpaikka. Myöskään maahanmuuttajatyöntekijöitä ei voi tunnistaa tekstistä. Haastatteluun osallistuneet päiväkodinjohtajat olivat avoimia ja kertoivat todellisista tilanteista työyhteisöissä. Kaikilla haastatelluilla oli ollut kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä. Tämän takia tuloksia voidaan pitää todenmukaisina. Lähetin opinnäytetyöni luettavaksi ja kommentoitavaksi haastatteluun osallistuneille päiväkodinjohtajille sekä varhaiskasvatuksen kehittämispäällikölle. Haastatellut hyväksyivät tulkintani. Sain varhaiskasvatuksen asiantuntijalta kommentteja opinnäytetyöstäni, jotka otin opinnäytetyössäni huomioon.

6.2 Oppimisprosessi

Tämä oli ensimmäinen tekemäni laadullinen tutkimus. Aikaisemmin olen tehnyt kvantitatiivisen tutkimuksen. Opinnäytetyön kirjoittaminen oli haastava ja opettavainen prosessi. Haastattelujen tekeminen ja purkaminen oli helppoa, mutta sisällönanalysointi oli hidasta ja työlästä. Haastattelujen pelkistettyjen ilmaisujen tekemisen jälkeen ala- ja yläkategorioiden luominen veivät aikaa. Sain selville, että päiväkodinjohtajien kokemukset liittyivät paljon kielitaitoon. Tulokseni myötäilevät aikaisempia tutkimuksia eli kielitaito on merkittävä tekijä maahanmuuttajan työllistymisessä. Tuloksista voi löytyä ideoita maahanmuuttajien työllistämisen kehittämistyöhön. Toivon myös, että esimiehiltä tulleista kehitysehdotuksista olisi hyötyä muillekin työyhteisöille päiväkotien lisäksi. Opintopiirejä, maahanmuuttajien tekemiä perehdytyskansiota uusille monikulttuurisille työntekijöille ja mentoreita voisi hyödyntää muillakin aloilla.

6.3 Tulosten kytkeminen aikaisempiin julkaisuihin sekä taustoitukseen

Toimeentulotuella eläviä monikulttuurisia on pääkaupunkiseudulla paljon, joten heidän työllistymismahdollisuuksiaan tulisi lisätä esimerkiksi päiväkodeissa. Väestöennusteiden mukaan joka viides ihminen on monikulttuurinen

pääkaupunkiseudulla vuoteen 2030 mennessä (Helsingin kaupungin tilastokeskus 2013, 19). Yhteiskunnallisesti monikulttuuristen integroituminen on kannattavaa. Sillä saadaan tarpeellisia työntekijöitä ja verotuloja. Monikulttuuriset työntekijät taas pääsevät osalliseksi yhteiskuntaan oppimalla suomenkielen sekä saamalla koulutuksen ja työpaikan.

Maahanmuuttajatyöntekijät Suomessa ovat olleet yleisimmin Virosta ja Venäjältä. Esimiesten kokemukset koostuivat kuitenkin useiden maiden maahanmuuttajatyöntekijöistä. Haastattelujen mukaan päiväkodeissa on nykyään maahanmuuttajia työntekijöinä ja kieliharjoittelijoina. Päiväkodeissa on myös maahanmuuttajataustaisia asiakkaita.

Esimiehet mainitsivat haastatteluissa maahanmuuttajien uskonnoista Islamin uskonnon. Esimiehet kertoivat uskonnon tuomista haasteista työtehtävien tekemisessä. Kun huomioidaan maailman poliittiset ja uskonnolliset tapahtumat viime vuosien ajalta, Islam uskontona nousee helposti esille. Myös Suomessa median vaikutuksesta Islamin uskontoa nostetaan enemmän esille, kuin tarvetta välttämättä olisikaan. Väestötilasto uskonnollisen yhdyskunnan mukaan 2004–2013 (liite 3) osoitti islaminuskoisten määrän kasvaneen. Todennäköisesti muslimien määrä tulee jatkossakin kasvamaan pääkaupunkiseudulla.

Sjöblom-Immolan (2006) tutkimuksen mukaan työnantajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä maahanmuuttajatyöntekijöihin Turussa (Sjöblom-Immala 2006, 5). Myös päiväkodinjohtajat kertoivat maahanmuuttajien tuomasta positiivisesta vaikutuksesta työyhteisöön. Heidän läsnäolonsa helpotti maahanmuuttajalasten sopeutumista päiväkotiin.

Immosen, Nguyenin ja Laheniuksen (2010) tekemän Aalto-yliopiston hankkeen mukaan koko työyhteisöllä on merkittävä rooli maahanmuuttajatyöntekijän sopeutumisessa työyhteisöön. Myös kielitaito nousi vahvasti esiin, muttei suomen- vaan englanninkielentaito. Erona oli, että esimiehet olivat pk-yrityksien esimiehiä, jotka käyttivät kommunikoidessaan englanninkieltä. Yritysten tarkoituksena oli palkata kansainvälistymisen edistämiseksi ulkomaalainen englanninkielentaitoinen työntekijä ja välillä jopa jostain tietystä kulttuurista tai maasta. Esimiehet kävivät kehityskeskustelut englanniksi. Suomenkielen osaaminen vaikuttaa suuresti maahanmuuttajatyöntekijän työllistymiseen. (Immonen, Nguyen, Lahenius 2010, 35.) Espoon kunnallisissa

päiväkodeissa käytetään suomenkieltä, yksityiset päiväkodit voivat toimia englanninkielisinäkin. Päiväkodinjohtajien mukaan suomenkielen osaaminen on erittäin tärkeä tekijä työllistymisen kannalta. Esimiehet painottivatkin suomenkielen osaamista, sekä sujuvaa puhumista että kirjoitustaitoa.

Tuonoson (2013) Maahanmuuttajalähihoitajien polkuja työelämään – selvityksen mukaan esimiesten kokemukset liittyivät kielitaitoon, työyhteisöön ja etnisen taustan näkymiseen työelämässä. Tuonoson selvityksen mukaan kielitaidolla oli suurin merkitys työhönotossa. (Tuononen 2013, 9.) Omat tulokseni olivat samanlaisia. Ne liittyivät vahvasti kielitaitoon. Maahanmuuttajien suomenkielentaidolla oli työhönotossa suuri merkitys. Kielitaidosta pystyi erittelemään suomenkielen osaamattomuuden ja maahanmuuttajan oman äidinkielen hyödyntämisen työssä. Esimiesten mukaan työ oli ennenkaikkea vuorovaikutusta kaikilla tasoilla, niin työntekijöiden, lasten kuin vanhempienkin kanssa. Ilman hyvää suomenkielentaitoa ei voi työskennellä päiväkodissa kasvatusvastuullisena työntekijänä, sillä puhumisen lisäksi on osattava myös kirjoittaa suomenkieltä. Esimiesten kokemukset liittyivät myös työyhteisöön ja etnisen taustan näkymiseen työssä. Kulttuurinen tausta näkyi muun muassa uskonnon vaikutuksena työhön ja työtehtävissä suoriutumisessa.

Pérez ja Ohlin (2009) tekivät tutkimuksen Ruotsissa siitä, miten esimiehet kohtaavat monimuotoisen työvoiman. Heidän tuloksensa oli, että monimuotoisessa tiimissä ollaan tuottavampia, koska ratkaisut tulevat eri näkökulmista. Päiväkodinjohtajat kertoivat samaa. Maahanmuuttajatyöntekijät toivat keskusteluihin toisenlaisen näkökulman ja eri maiden tapojakin oli vertailtu. Haastatteluissa nousi esiin muun muassa se, ettei Suomen varhaiskasvatus ole niin koulumaista, kuin muissa maissa. Maahanmuuttajatyöntekijät ovat tuoneet avarakatseisuutta työyhteisöön. Pérez ja Ohlin (2009) saivat tulokseksi, että monimuotoisen tiimin johtaminen asettaa esimiehelle vaatimuksia ymmärtää, että jokainen on erilainen eikä kaikkia voi käsitellä samalla tavalla. Päiväkodinjohtajilla oli halu kohdella maahanmuuttajatyöntekijöitä kuten suomalaisia työntekijöitä. Erilaisen kohtelun koettiin olevan syrjäyttävää ja epätasa-arvoista. Pérezin ja Ohlinin (2009) tutkimuksessa esimiehillä oli kypsyyttä johtaa monimuotoisuutta Ruotsissa, mutta parannettavaa oli koulutuksessa ja rekrytoinnissa. Päiväkodinjohtajat kokivat, että heillä on tarpeeksi koulutusta ja valmiudet erilaisista kulttuureista tuleviin työntekijöihin. Osa esimiehistä kuitenkin kaipasi lisää koulutusta eri kulttuureista ja uskonnoista sekä niiden vaikuttamisesta työhön. Päiväkodinjohtajilla oli kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä, mutta myös palkkatuella ja

kieliharjoittelijoina toimimisesta päiväkodeissa. Esimiehet kertoivat melkein kaikissa haastatteluissa Espoon kaupungin asettaman tulostavoitteen olevan monikulttuuristen työntekijöiden lisääminen suhteessa kaupungin monikulttuuristen ihmisten määrään väestössä. Esimiehillä oli selvästi painostusta työllistää ja huomioida monikulttuuriset ihmiset työhaastatteluissa. Muutamat esimiehet sanoivat, ettei työhaastattelussa voi katsoa sitä onko monikulttuurinen, vaan sitä että on suomenkielentaitoinen, pätevä eli koulutuksen saanut ja motivoitunut työhön.

Horverakin, Sandalin, Byenin ja Pallesenin (2013) tutkimuksen mukaan johtajat kokevat maahanmuuttajatyönhakijat uhkana. Politiinen konservatismi vaikuttaa johtajien taustalla halun palkata maahanmuuttajatyöntekijä. Johtajat eivät halua muuttaa valitsevia tapojaan ja siksi maahanmuuttajat koetaan uhkana. Suomessa tähän asiaan on puututtu kunnallisella tasolla. Espoon kaupungilla on monikulttuurinen ohjelma, jolla pyritään työllistämään maahanmuuttajia. Varhaiskasvatuksessa päiväkodinjohtajat tiesivät hyvin kaupungin tulostavoitteen työllistääkseen monikulttuurisia samassa suhteessa kuin kaupungissa on monikulttuurisia asukkaitakin. Haastatteluissa työyksiköissä tavoite oli otettu käyttöön. Espoon kaupunki tukee monikulttuuristen työllistämisen edistämistä. Monet kokivat saavansa tarpeeksi koulutusta sekä tarvittaessa tukea Espoon kaupungin HR-neuvomosta työllistääkseen maahanmuuttajatyöntekijän. Muutamat esimiehet kaipaivat koulutusta eri kulttuureista ja uskonnoista sekä niiden vaikutuksesta työn tekemiseen.

6.4 Tulosten tarkastelu

Yhdellä esimiehellä oli uhkakuvana, että tulevaisuudessa huonosti suomea puhuvat hoitavat varhaiskasvatuksen. Hänellä oli oma kokemus hetkellisestä tilanteesta lomakautena, jossa kaikki ryhmän työntekijät olivat maahanmuuttajia. Työvoimapulan ja lastentarhanopettajien löytymisen hankaluuden vuoksi hän pelkäsi kohtaavansa tämän tilanteen tulevaisuudessakin. Päiväkodinjohtajat eivät olleet valmiita joustamaan kielitaidossa, koska työ on vuorovaikutusta kaikilla tasoilla niin työyhteisön, lasten kuin vanhempienkin kanssa. He haluavat ylläpitää laadukasta suomenkielistä varhaiskasvatusta. Yleisesti Espoon kaupungin päiväkotien ryhmissä työskentelee kolme kasvatusvastuullista työntekijää. Jos monikulttuuriset työntekijät jaettaisiin tiimeihin niin, että tiimissä työskentelisi myös sujuvaa suomenkieltä puhuva, ei lasten suomenkielenkehitys kärsisi.

Päiväkodinjohtajien mukaan työyhteisöt olivat ottaneet maahanmuuttajatyöntekijät positiivisesti vastaan. Yhdessä haastattelussa nousi esiin työyhteisön negatiivinen suhtautuminen maahanmuuttajatyöntekijään. Myös seuraava maahanmuuttajatyöntekijä oli kokenut saman suhtautumisen. Esimiehen tiukka puuttuminen asiaan oli katkaissut negatiivisen asenteen kierteen ja asia oli selvitetty.

Maahanmuuttajatyöntekijät toivat työpaikoille uusia monikulttuurisia näkökantoja asioihin. Maahanmuuttajatyöntekijän vahvuutena olevaa omaa kulttuurista tuntemusta tai omaa äidinkieltä ei oltu osattu systemaattisesti hyödyntää. Työyhteisölle maahanmuuttajatyöntekijät saattoivat kertoa omasta kulttuuristaan, mutta jotkut kokivat suomalaisten tavan olla kyselemättä kiinnostuksen puutteeksi. Työntekijöiden pitäisi itse aktiivisesti kysyä ja keskustella. Maahanmuuttajatyöntekijöiden kielitaitoa voitaisi alueittain tilastoida, jotta tarvittaessa saataisi heidän oman äidinkielen osaamisensa hyötykäyttöön. Maahanmuuttajatyöntekijät helpottivat myös maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa kommunikointia, jos heillä oli sama äidinkieli.

Haastatteluista nousi esiin, että ensimmäisten maahanmuuttajatyöntekijöiden on haastavinta tulla työpaikalle. Maahanmuuttajatyöntekijät toimivat jäänrikkojina suomalaiselle työyhteisölle. Toimintaperiaatteet tai toimintatavat eivät esimiesten mukaan olleet muuttuneet maahanmuuttajatyöntekijöiden tultua työyhteisön jäseniksi. Nyt maahanmuuttajatyöntekijöitä on jo niin monessa työyksikössä, että heidän on helpompi sopeutua työyhteisöön. Maahanmuuttajatyöntekijän sopeutumista helpotti Suomessa saatu koulutus ja hyvä suomenkielentaito. Sopeutumista työyhteisöön helpotti lähellä Suomen kulttuuria oleva tausta. Venäläiset ja virolaiset olivat sopeutuneet helpommin työyhteisöön.

Kielitaidon arviointi haastatteluissa koettiin pulmalliseksi, mutta esimiehet kertoivat haastattelussa kuulevansa suullisen kielitaidon. Työssä tarvitaan myös kirjallista suomenkielentaitoa, mutta sen testaamisesta esimiehet eivät maininneet enkä sitä haastattelutilanteessa huomannut kysyä. Suomenkielen kirjoittamisen taitoa kuitenkin pidettiin erittäin tärkeänä, koska ilman sitä ei työssä pärjää. Muutama oli antanut kantasuomalaisten tehdä kirjoitustyön, mutta se lisäsi heidän työmääräänsä eikä ollut näin tasavertaista muita työntekijöitä kohtaan. Muutamat esimiehet mainitsivat uudesta kielitaidon arvioinnin menetelmästä, jota voi käyttää arvioitaessa maahanmuuttajan kielitaitoa sekä suullista että kirjallista osaamista. Yksikään esimiehistä ei tätä kielitaidontestiä ollut vielä käyttänyt.

Monet esimiehet kokivat maahanmuuttajatyöntekijän helpottavan samankielisen tai samasta kulttuurista tulevan lapsen sopeutumista päiväkotiin. Ummikkoperheiden kohdalla samankielinen maahanmuuttajatyöntekijä auttoi perheen kanssa tehtävää yhteistyötä tai jopa löytämään maahanmuuttajatyöntekijän kautta maahanmuuttajalapsen tien päiväkotiin. Maahanmuuttajatyöntekijät olivat pitäneet oman äidinkielen kerhoja maahanmuuttajalapsille päiväkodissa, mikä koettiin hyväksi ja mistä lapset pitivät. On tärkeää, että lapset saavat omalla äidinkielellään tuokion. Kielikerhot olivat olleet epävirallisia. Esimiehet kertoivat riippuneen persoonasta, kuka tuokioita halusi pitää. Kehitysehdotuksena nousivat kielikerhot, laulu- tai satutuokiot maahanmuuttajalapsen omalla äidinkielellä. Niihin vaadittaisi myös työyhteisön ja oman tiimin sitoutumista, jotta ne voisivat toteutua. Maahanmuuttajatyöntekijöiden kielitaitoa voisi hyödyntää systemaattisesti. Maahanmuuttajalapsille suunnattuja oman äidinkielenntuokioita voisi järjestää sovitusti kerran viikossa tai kerran kuukaudessa, vaikka naapuripäiväkodissa yhdessä satuja lukien tai laulaen. Yhdeltä esimieheltä nousikin ehdotus, että maahanmuuttajatyöntekijää voisi hyödyntää myös lähipäiväkodeissa kielitaitonsa takia. Oman äidinkielen merkitys on suuri myös maahanmuuttajalapsille. Maahanmuuttajatyöntekijän oma äidinkieli ja kulttuurin tuntemus on voimavara, jota mielestäni pitäisi käyttää enemmän.

Haastattelujen perusteella esimiehillä ei ole systemaattista ohjeistusta, miten maahanmuuttajien oman äidinkielentaitoa tai kulttuurista tuntemusta voisi hyödyntää. Esimiehliltä kävi haastatteluissa ilmi, että maahanmuuttajatyöntekijän kielitaitoa hyödynnetään satunnaisesti lasten ja vanhempien kanssa. Maahanmuuttajatyöntekijät kertovat vapaaehtoisesti omasta kulttuuristaan ja kotimaastaan työyhteisölle ja lapsille.

Yksi esimies kertoi osallistuneensa juuri kulttuuristen kysymysten takia haastatteluun. Ihminen kantaa mukanaan omaa kulttuuriaan, joka voi vaikuttaa hänen työkäyttäytymiseen voimakkaastikin. Hän oli kokenut tämän ja totesi kokemuksen perusteella, että kaikilla ihmisillä on oma kulttuurinsa ja se vaikuttaa heidän persooniinsa myös työtehtäviä tehdessä, vaikka olisi kuinka suomalainen koulutus taustalla. Omasta kulttuurista tietoiseksi tekeminen voisi tapahtua koulutuksen kautta vertaisryhmässä, jossa olisi muitakin maahanmuuttajia. Ryhmissä voitaisiin pohtia ehdotuksia, miten työtehtäviä tehdessä esiin tulleissa pulmatilanteissa voisi toimia.

Esimiehet kertoivat maahanmuuttajatyöntekijän avartavan näkökulmaa omaan työhön. Omalle työlle sokeutuu ja rutinoituu itse helposti. Maahanmuuttajatyöntekijä näkee

uusin silmin tapamme ja tuo näin keskustelua työyhteisöön mm. eri maiden tapoja vertailemalla. Maahanmuuttajatyöntekijät lisäävät suvaitsevaisuutta työyhteisössä ja tekevät eri kulttuurit tutuiksi. Esimiehet kertoivat maahanmuuttajatyöntekijän olevan rikkaus työyhteisölle.

Pääsääntöisesti esimiehet eivät kaipaa koulutusta. Useammat nostivat kuitenkin toiveen koulutukseen eri kulttuureista. Yhden esimiehen mielestä oli esimiehen omalla vastuulla selvittää kulttuurien eroja. Esimiehet toivoivat työyhteisöön lisää uskonto- ja kulttuuritietoa. Kaikki esimiehet eivät olleet päässeet selvyYTEEN juhlapyhistä. Yhden esimiehen mielestä monikulttuurisuus-koulutus oli omien asenteiden pöyhimistä. Yksi esimies toivoi kokemuksellisuutta monikulttuurisuus-koulutukselta, asettautuminen maahanmuuttajan asemaan avartaisi enemmän omaa asennoitumista. Maahanmuuttajat opettivat omalla läsnäolollaan työyhteisöä erilaisista kulttuureista. Maahanmuuttajat toivat työyhteisöön tuulahduksia oman maansa ruokakulttuurista ja tansseista. Näiden kokemusten kautta työyhteisöllekin avautui maahanmuuttajan oman maan tavat ja tottumukset ja sen myötä erilaisten kulttuuristen tapojen ymmärrys. Päiväkodeissa voisi mielestäni viettää kerran vuodessa eri kulttuureista tulevien lasten ja työntekijöiden päivää. Silloin he voisivat kertoa omasta maastaan ja tuoda esiin omalle kulttuurilleen tyypillisiä asioita tai tavaroita. Näin maahanmuuttajatyöntekijä voimaantuisi ja koko työyhteisö asiakkaita myöten saisi kokemuksia eri kulttuureista.

Yksi esimies kertoi oman ulkomailla työskentelykokemuksensa mukaan työnteon olevan henkisesti rasittavaa, kun joutuu työskentelemään vieraalla kielellä. Hän myös puolsi ja ymmärsi, miksi maahanmuuttajatyöntekijät tarvitsevat pitkiä lomia viettääkseen aikaa kotimaassaan. Myös muilla esimiehillä oli kokemusta ulkomailla asumisesta ja hekin ymmärsivät pitkien lomien tarpeellisuuden.

Suomenkielen koulutusta painotettiin paljon kaikissa haastatteluissa. Sen lisäksi esimiehet toivoivat Suomen historian koulutusta, jotta maahanmuuttajat ymmärtäisivät tapaamme toimia sekä yhteiskuntaamme. Esimerkiksi miksi maksamme veroja ja mihin niitä käytetään. Suomen työkulttuuri – koulutusta esimiehet esittivät maahanmuuttajatyöntekijöille, jotta he ymmärtäisivät suomalaisten työskentelytapaa ja mitä myös heiltä odotetaan työpaikalla.

Melkein kaikilta esimiehiltä haastattelussa nousi esiin kaupungin tulostavoite maahanmuuttajatyöntekijöiden lisäämisestä suhteessa asukas/asiakasmäärään, joka

tuki myös Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelma 2014–2017 tavoitetta. Haastattelujen perusteella tuli tunne, että tämä kaupungin asettama tavoite koettiin välillä esimiesten velvollisuutena työllistää myös maahanmuuttajia. Se ei monenkaan esimiehen mielestä ollut kuitenkaan ensisijainen ominaisuus, jota työntekijää palkatessa pitäisi katsoa. Monet esimiehet olivat sitä mieltä, että kulttuuritaustan sijaan pitäisi katsoa työntekijän koulutusta, kielitaitoa ja motivaatiota.

Sisäministeriön raportista Maahanmuuton ja kotouttamisen suunta 2011–2014 selvisi, että maahanmuuttajanaiset työllistyvät heikommin kuin maahanmuuttajamiehet. Päiväkoti ilmeni naisvaltaiseksi alaksi, joka voisi helpottaa maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Yksi päiväkodinjohtaja harmitteli haastattelussa Espoon kaupungin laitosapulaisen työtehtävän poistoa, koska se olisi ollut hyvä väylä maahanmuuttajalle työllistyä, kun kasvatustavallisen lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan pätevyysvaatimukset ovat korkeat. Niissä tarvitaan hyvää suomenkielen osaamista ja alan koulutusta. (Maahanmuuton ja kotouttamisen suunta 2011-2014)

6.5 Kehittämisideat

Esimiehet kertoivat kokemuksistaan maahanmuuttajatyöntekijän kulttuurin ja uskonnon vaikutuksesta työtehtävien tekoon. Kulttuuri näkyi työtehtäviä tehdessä esimerkiksi työtehtävästä kieltäytymisenä, kuten kieltäytymisenä kirkkoon menemisestä tai pöydän pyyhkimisestä, jolla oli ollut sianlihaa. Mietinkin jos jollakin alueella, jossa on paljon monikulttuurisia työntekijöitä ja asiakkaita, olisikin päiväkotia jossa ei tarjottaisi sianlihaa? Voitaisiin välttyä yhdeltä haasteelta. Tietenkään Suomen omaa kulttuuria ei voi syrjäyttää sen takia, että avaamme ovet muille kulttuureille. Pienin myönnetyksin ja tekojemme kautta helpotamme kuitenkin monikulttuuristen sopeutumista yhteiskuntaamme.

Päiväkodeissa jaetaan työntekijän kiinnostuksen ja vahvuuksien mukaan vastuualueita. Itse olin työyksikössäni turvallisuusvastaava. Kenties nyt olisi ajankohtaista huomioida uusi vastuualue, monikulttuurisuusvastaava, joka voisi perehdyttää uuden työyhteisöön saapuvan monikulttuurisen työntekijän. Päiväkodinjohtajilta tuli huomioitavia kehitysehdotuksia. Vasu-pajat ja opintopiirit maahanmuuttajille lisäisivät ammattisanastoa ja niissä voisi keskustella pulmallisista työtehtävistä tai kertoa missä tarvitsisi henkilökohtaista opastusta. Työyhteisön monikulttuurinen perehdytyskansion kuulostaa hyvältä ehdotukselta, mutta itse yhden kansion tehneenä (ei

monikulttuurisuudesta) olen huomannut sen, kuten muidenkin kansioiden jäävän kirjahyllyyn. Sen sijaan työyhteisöön tulevalle maahanmuuttajatyöntekijälle perehdytyskansio olisi hyvä, mutta mietin miten se poikkeaisi kantaväestölle suunnatusta perehdytyskansiosta. Ehkä se pitäisi tehdä yhdessä monikulttuuristen työntekijöiden kanssa. Kehitysehdotuksena oli myös mentorointi. Mentori toimisi uuden monikulttuurisen työntekijän tukena ja opastajana työsuhteen alussa. Jos työyhteisössä olisi jo maahanmuuttajatyöntekijä, kenties hän voisi toimia mentorina muille tuleville maahanmuuttajille. Työvoimatoimiston ja oppilaitosten yhteistyöhön kaivattiin myös koordinoitua sekä selvennöstä, mitä tavoitteita harjoittelijalla on kielen oppimisessa.

6.6 Kehittämishaaste – maahanmuuttajien työllistäminen

Pääkaupunkiseudulla monimuotoisuuden johtaminen on merkittävä johtamisoppi ainakin tulevaisuutta ajatellen. Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelman (2014-2017) mukaan väestöennuste on 21 % vieraskielisiä väestöstä vuonna 2030. Vuonna 2012 suomalaisista espoolaisista 6 % ja ulkomaalaisista espoolaisista 23 % sai toimeentulotukea. Huolestuttavinta oli kuitenkin se, että vuonna 2012 peräti 46 % ulkomaalaisista espoolaisista lapsista kasvoi perheissä, jotka olivat toimeentulotuen piirissä. Tähän tulisi puuttua heti, koska luvut tulevat kasvamaan, niin maahanmuuttajien kuin toimeentulotuella elävien määrä. Kotoutuminen on kaksisuuntainen ilmiö ja siihen vaikuttaa myös maahanmuuttajan oma halu ja aktiivisuus työllistyä. Maahanmuuttajien työllistäminen ei tapahdu pelkästään halusta työllistää heidät, vaan teoilla.

7 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö kuvasi päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä. Tulokset liittyivät vahvasti kielitaitoon, mitä aikaisimmissakin tutkimuksissa on saatu tulokseksi.

Suomessa ollaan kasvavien väestöpaineiden edessä, maahanmuutto lisääntyy ja väestö ikääntyy. Eläköityminen tarkoittaa myös työntekijöiden vähenemistä, joten Suomessa olevat ja tulevat maahanmuuttajat pitäisi saada pian työpaikoille korvaamaan työntekijäpulaa. Kielitaito nousee monissa maahanmuuttajien ja monikulttuuristen ihmisten tutkimuksissa tärkeimmäksi tekijäksi työllistyä ja integroitua yhteiskuntaan. Suomenkielenopettajille riittää töitä nyt ja tulevaisuudessa.

Päiväkodinjohtajat halusivat kohdella kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti. Kenties tämä tutkimus avartaa ajattelemaan, ettei maahanmuuttajia työntekijöinä tulisi kohdella yhdenvertaisesti kantasuomalaisten kanssa, vaan yksilöinä, joihin heidän oma kulttuurinsa ja lähtömaansa vaikuttaa. Suomenkielentaidon merkitystä ei voida vähätellä, mutta siinä pitäisi mielestäni keventää vaatimustasoa. Ajattelen, että kielenoppimista edistää parhaiten työntekijän altistaminen suomenkieliseen ympäristöön. Suomessa maahanmuuttajia otetaan paljon työharjoitteluun ja kieliharjoitteluun päiväkotiin, mutta varsinaiseen työsuhteeseen pääsemiseen on korkeat kriteerit. Lait määräävät lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimuksista. Suomessa ei vielä voida puhua monikulttuurisesta työyhteisöstä. Suomessa maahanmuuttajien työnteon laatu pyritään asettamaan samalle tasolle kuin kantasuomalaisten. Haastatteluista tuli selkeästi esiin, että esimiehet ovat myönteisellä asenteella ottamassa maahanmuuttajatyöntekijöitä päiväkotiin, edellyttäen kuitenkin suomenkielentaidon olevan hyvä. Varhaiskasvatuksen laadusta päiväkodinjohtajat pitivät kiinni, kuten työntekijöiden pätevyydestä ja koulutuksesta.

Muihinkin työyksiköihin voisi tehdä tutkimuksen esimiehille heidän kokemuksistaan maahanmuuttajatyöntekijöistä. Kenties jollekin miesvaltaiselle alalle, sillä päiväkoti ilmeni hyvin naisvaltaiseksi alaksi. Jatkotutkimusaiheena voisi olla sama haastattelututkimus päiväkodinjohtajille vuonna 2030. Onko maahanmuuttajia silloin enemmän työyksiköissä? Olisi myös mielenkiintoista kuulla ovatko heidän

kokemuksensa muuttuneet tai ovatko he kohdanneet uusia haasteita. Kenties silloin olisi haastateltavina jo monikulttuurisia esimiehiäkin.

Oman kokemuksen ja tähän aihealueeseen perehtymisen jälkeen voin todeta, että parhaiten uuteen maahan integroituu maahanmuuttajana työn kautta ja elämällä maan tapojen mukaan. Lähi-Idässä työskennellessä itsekin aloitin työskentelyn päivittäin kulttuurin mukaan, kuten rukoilemalla muiden mukana. Tulevaisuudessa työyhteisöt mitä todennäköisimmin kehittyvät monikulttuurisemmiksi. Tulevaisuudessa työnhakijoina ja työntekijöinä kohtaa enemmän monikulttuurisia ihmisiä, mikäli väestöennusteet toteutuvat. Tämä olisi hyvä ennakoida ja huomioida etukäteen esimiesten sekä työyhteisön valmiutena ottaa monikulttuurinen/maahanmuuttajatyöntekijä vastaan. Esimerkiksi monikulttuurisuuskoulutuksella ja sitä kautta omien asenteiden sopeuttamisella. Työpaikkojen monikulttuuristuminen näkyy päiväkodeissakin. Niissä on jo muutamia maahanmuuttajia työntekijöinä sekä varsinkin harjoittelijoina. Integroituminen uuteen yhteiskuntaan ja työpaikan löytäminen tapahtuvat parhaiten kielitaidon ja koulutuksen myötä. Kenties jokaisessa päiväkotiryhmässä työskentelee vuonna 2030 yksi monikulttuurinen työntekijä. Suomi on muuttumassa monikulttuurisemmaksi myös kansalaisten mielipiteissä. Eduskuntaan valittiin juuri kaksi maahanmuuttajaehdokasta. Kuten yksi esimies totesi haastattelunsa lopuksi – annetaan mahdollisuus.

Lähteet

Alitorppa-Niitamo, Anne - Fågel, Stiina - Säävälä, Minna (toim.) 2013. Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto. Vaasa: Kirjapaino Fram.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Espoon kaupunki. Päiväkodinjohtajan työnkuva.

<http://www.espoo.fi/fiFI/Tyo_ja_yrittaminen/Espoo_tyonantajana/Ammattiesittelyt/Paiv_ahoito/Paivakodinjohtaja> Luettu 12.1.2014.

Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelma 2014-2017. < <http://www.espoo.fi/download/noname/%7B3983BC11-08FC-439D-926F-4D944AD55707%7D/46672>> Luettu 24.4.2015.

Günter K. Stahla, Kristiina Mäkelä, Lena Zanderd, Martha L. Maznevskie 2010. A look at the bright side of multicultural team diversity. *Scandinavian Journal of Management* (2010) 26, 439—447.

Helsingin kaupungin tilastokeskus 2013. Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2013–2030. Helsingin kaupungin tietokeskus. Espoon kaupunki, kaupunkitieto. Vantaan kaupunki, tietopalveluyksikkö. Tilastoja 2013:5. Helsinki: Edita Prima Oy. <http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/13_02_11_Tilastoja_5_Vuori.pdf> Luettu 14.1.2014.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Immonen, Stina - Tien Phuong, Nguyen – Lahenius, Katja 2010. Monikulttuurisuuden yhteistyötaidot pk-yrityksissä. Aalto Yliopisto. Espoo: Edita Prima. <<http://lib.tkk.fi/Reports/2010/isbn9789526034089.pdf>> Luettu 12.1.2014.

J.G. Horverak, G.M. Sandal, H.H. Bye, S. Pallesen 2013. Managers' selection preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates. *Revue européenne de psychologie appliquée* 63, 267–275.

Kotoutumisen kaksisuuntaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/kotouttamistyon_tustaa/kotouttamistyon_periaatteet/kotoutumisen_kaksisuuntaisuus> Luettu 10.11.2014.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11(1), 3 – 11.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005). Kuntaliitto 2015. <<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2005/Sivut/Laki-sosiaalihuollon-ammattillisen-henkiloston-kelpoisuusvaatimuksista.aspx>> Luettu 23.4.2015.

Lahti, Leena 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki. WSOY.

Liebkind, Karmela (toim.) 2011. Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Maahanmuuton ja kotouttamisen suunta 2011–2014. Sisäministeriön julkaisu 2/2015. <<http://www.intermin.fi/julkaisu/022015?docID=58218>> Luettu 30.3.2015.

Pérez, Juliana - Ohlin, Magnus 2009. Diversity Maturity: How are managers in Sweden facing today's diverse workforce? Thesis for the Master's degree in Business Administration. <<http://www.bth.se/fou/cuppsats.nsf/all/29e0b0cbf0f4947fc12576d90069c336?OpenDocument>> Luettu 15.3.2015.

Pollari, Jorma - Koppinen, Marja-Leena 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Juva: Bookwell Oy.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006. Eettiset kysymykset. Luku 3.1. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html> Luettu 17.2.2014.

Sjöblom-Immala, Heli 2006. Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina. Työpoliittinen Tutkimus. <<http://sampac.nl/EUKN2015/www.eukn.org/tpt318cfc2.pdf?objectid=168825>> Luettu 4.1.2014.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuononen, Nuppu 2013. Maahanmuuttajalähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta. <http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2013/Nuppu_Maahanmuuttajal%C3%A4hihoitajien%20polkuja_netiti.pdf> Luettu 10.1.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen. Verkkojulkaisu. <http://www.tem.fi/files/28376/TEM_saha_lr.pdf> Luettu 13.2.2015.

Työssäkäyntitilasto 2013. Tilastokeskus. 18–74-vuotiaiden ulkomaista syntyperää olevien työllisten yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2011. Päivitetty 6.11.2013. <http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2011/04/tyokay_2011_04_2013-11-06_tau_001_fi.html> Luettu 7.10.2014.

Uusitalo, Liisa - Joutsenvirta, Maria 2009. Kulttuuriosaaminen. Tietotalouden taitolaji. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vartia, Maarit - Bergbom, Barbara - Giorgiani, Terhi - Rintala-Rasmus, Anita - Riala, Riitta - Salminen, Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Väestörakenne 2012. Tilastokeskus.. Päivitetty 27.9.2013. <http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/01/vaerak_2012_01_2013-09-27_tie_001_fi.html> Luettu 14.1.2014.

Väestörakenne 2013. Tilastokeskus. Suurimmat ulkomaalaistaustaisten taustamaaryhmät 2013. Päivitetty 10.12.2014. <http://www.stat.fi/til/vaerak/2013/02/vaerak_2013_02_2014-12-10_kuv_002_fi.html> Luettu 30.1.2015.

Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan 2004–2013. Tilastokeskus 2013. Päivitetty 21.3.2014. <http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013/vaerak_2013_2014-03-21_tau_003_fi.html> Luettu 11.9.2014.

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21). <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2004/20040021>> Luettu 4.4.2015.

Saatekirje

Arvoisa päiväkodinjohtaja!

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttaja-/ monikulttuuristen työntekijöiden sopeutumisesta työyhteisöön sekä mitä hyviä asioita ja/tai ongelmia maahanmuuttajat tuovat työhön päiväkodissa. Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa Helsingissä, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen – koulutusohjelmaa (YAMK). Tutkimus on opinnäytetyöni ja ohjaajani on TtT, yliopettaja Liisa Kuokkanen (p: 050- 347 2684).

Hankin aineiston haastattelemalla päiväkodinjohtajia, ja toivoisin saavani haastateltavaksi 10-15 päiväkodinjohtajaa, joilla on/ on ollut viimeisen vuoden aikana maahanmuuttaja/ monikulttuurinen -työntekijä tai -työntekijöitä.

Maahanmuuttajilla tarkoitetaan tässä henkilöitä, joka on pakolainen, turvapaikanhakija, siirtolainen tai työperäinen maahanmuuttaja. Maahanmuuttaja on maasta toiseen muuttava henkilö, joka elää väliaikaisesti tai pysyvästi maassa, jossa hän ei ole syntynyt, mutta johon hän on luonut sosiaalisia siteitä.

Haastattelut nauhoitetaan ja aineisto käsitellään nimettömänä ja ehdottomasti luottamuksellisina. Aineisto on pelkästään tutkijan hallussa. Tuloksissa ei tule ilmi kenenkään yksittäisen henkilön vastaukset tai työpiste. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, ota yhteyttä minuun sähköpostitse tai soittamalla. Haastattelut on tarkoitus suorittaa maaliskuu-kesäkuu 2014 aikana, mutta myös tarvittaessa elo-syyskuu 2014 aikana. Mikäli haluatte saada lisätietoja tutkimuksesta, voitte soittaa alla olevaan numeroon tai laittaa kysymyksiä sähköpostitse. Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Osallistumalla voit kehittää maahanmuuttajien työllistämisessä huomioitavia asioita, mahdollisia ongelmakohtia, ratkaisuja niihin ja hyviä käytänteitä. Osallistumellasi on suuri merkitys.

Ystävällisin terveisin:

Suvi Mustonen

suvi.mustonen2@metropolia.fi tai mustonen.suvi@gmail.com

P:xxx-xxxxxxx

Haastattelurunko

Taustatiedot:

- ☐ Haastateltavan tehtävä:
- ☐ Henkilöstön määrä:
- ☐ Kuinka monta maahanmuuttajatyöntekijää päiväkodilla on ja on ollut viimeisen vuoden aikana? Mistä maasta he ovat kotoisin?

Päiväkodinjohtajien kokemuksia maahanmuuttajatyöntekijöistä

- ☐ Minkälaisia kokemuksia teillä on maahanmuuttajatyöntekijöiden sopeutumisesta työhön ja työyhteisöön?
- ☐ Millaisia myönteisiä asioita maahanmuuttajatyöntekijät ovat tuoneet työhön ja työyhteisöön?
- ☐ Millaisia ongelmia maahanmuuttajatyöntekijät ovat tuoneet työhön ja työyhteisöön?

Esimiestaidot ja koulutus monikulttuuriseen työyhteisöön

- ☐ Millaista ohjeistusta olet saanut kohdatessasi tai palkatessasi maahanmuuttajatyöntekijän?
- ☐ Oletko saanut monikulttuurisuuskoulutusta?
- ☐ Millaista koulutusta tai tukitoimia kaipaisit kohdatessasi/palkatessasi maahanmuuttajatyöntekijän?

Kehitysehdotukset ja lisäkysymykset

- ☐ Hyödynnetäänkö maahanmuuttajien kulttuurista tuntemusta tai kielitaitoa päiväkodissa? Miten?
- ☐ Onko maahanmuuttajien tulo työpaikalle muuttanut tai vaikuttanut työpaikalla toimintatapojen muuttumiseen?
- ☐ Minkälaista organisaation (Espoon kaupungin) sisäistä koulutusta maahanmuuttajat tarvitsisivat?
- ☐ Mitä parannus- tai kehitysehdotuksia sinulla on maahanmuuttajatyöntekijöiden sopeuttamisesta työhön ja työyhteisöön?
- ☐ Muuta aiheeseen liittyvää kommentoitavaa.

Kiitos haastattelusta!

Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan 2004–2013. (Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan, Tilastokeskus 2013)

Uskonnollinen yhdyskunta										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Yhteensä	5 236 611	5 255 580	5 276 955	5 300 484	5 326 314	5 351 427	5 375 276	5 401 267	5 426 674	5 451 270
Suomen ev.lut. kirkko	4 386 336	4 373 556	4 355 949	4 334 586	4 299 186	4 273 425	4 207 192	4 175 443	4 147 371	4 106 025
Muut luterilaiset	1 012	1 031	1 032	1 017	1 076	1 196	1 292	1 317	1 276	1 269
Suomen ortodoksinen kirkkokunta	57 529	57 829	58 149	58 379	58 445	58 539	58 449	58 584	58 705	58 609
Muut ortodoksit	1 549	1 705	1 869	2 003	2 091	2 226	2 402	2 599	2 801	2 999
Jehovan todistajat	18 239	18 329	18 306	18 177	18 025	19 142	19 094	19 001	18 826	18 697
Suomen vapaakirkko	13 565	13 711	13 895	14 022	14 233	14 292	14 485	14 789	14 932	15 064
Katolinen kirkko Suomessa	8 094	8 446	8 783	9 184	9 672	10 090	10 640	11 091	11 530	11 994
Islamilaisseurakunnat	2 833	4 239	4 944	5 689	6 822	8 230	9 393	10 088	10 596	11 125
Suomen Helluntaikirkko	1 294	1 992	2 485	3 455	4 648	5 440	6 281	6 876	7 445	7 826
Adventtikirkot	4 031	4 015	3 986	3 821	3 751	3 688	3 648	3 553	3 474	3 413
Myöh. Aik. Pyh. Jeesuksen Kr. kirkko	3 315	3 301	3 282	3 264	3 251	3 239	3 225	3 208	3 181	3 282
Baptistiyhdyskunnat	2 611	2 422	2 419	2 398	2 382	2 372	2 356	2 320	2 332	2 310
Metodistikirkot	1 250	1 256	1 281	1 267	1 279	1 301	1 301	1 342	1 352	1 400
Juutalaisseurakunnat	1 203	1 184	1 194	1 181	1 230	1 236	1 208	1 198	1 188	1 170
Buddhalaiset yhdyskunnat	40	68	135	110	103	353	509	509	538	877
Suomen Anglikaaninen kirkko	97	93	88	89	88	89	88	84	91	116
Muut	812	881	916	1 119	1 204	1 239	1 284	1 293	1 306	1 407
Usk. yhdysk. kuulumattomat	732 801	761 522	798 242	840 723	898 828	945 330	1 032 429	1 087 972	1 139 730	1 203 687

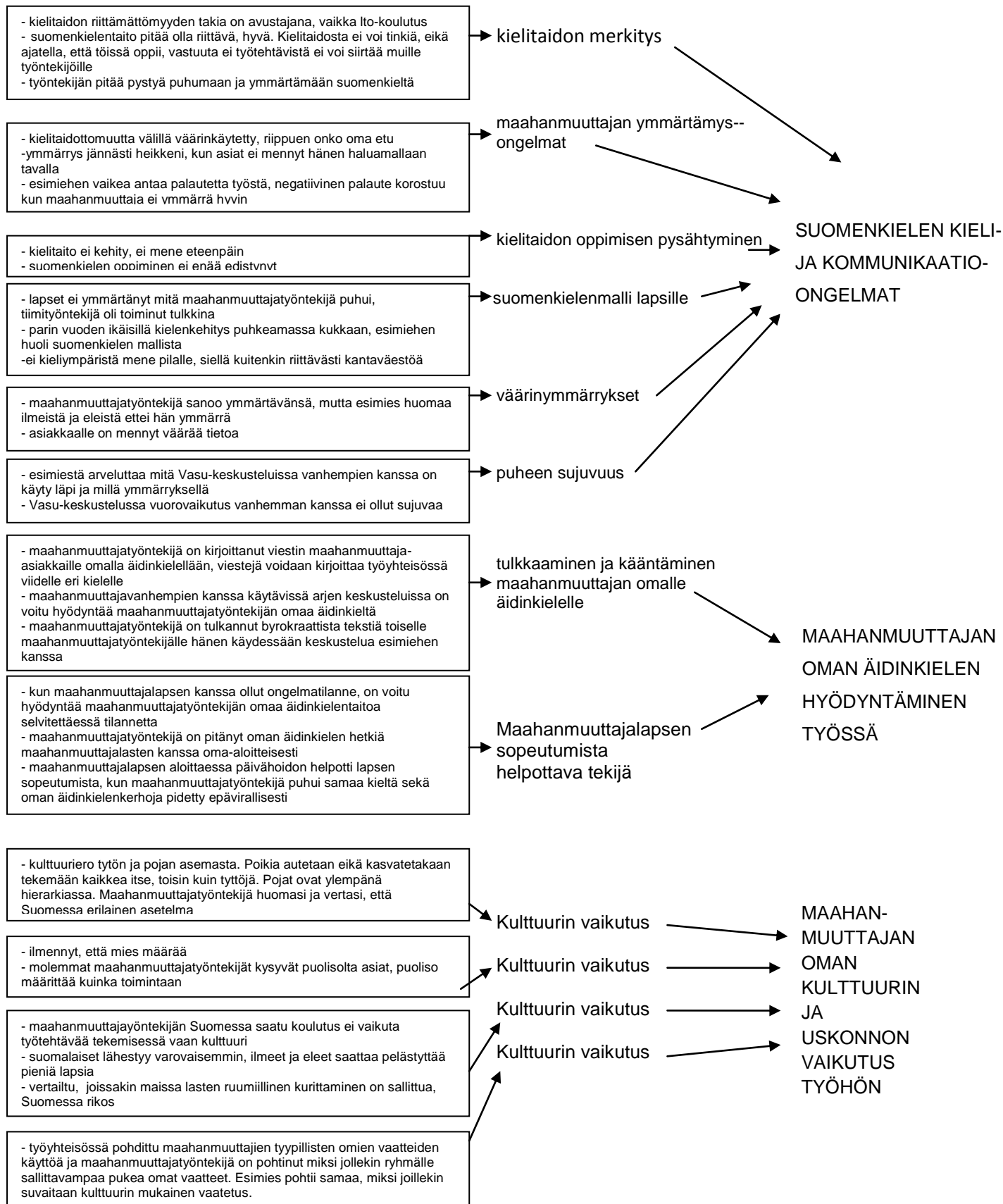
INDUKTIIVINEN SISÄLLÖNANALYYSI

PÄIVÄKODINJOHTAJIEN KOKEMUKSET

Pelkistetyt ilmaisut

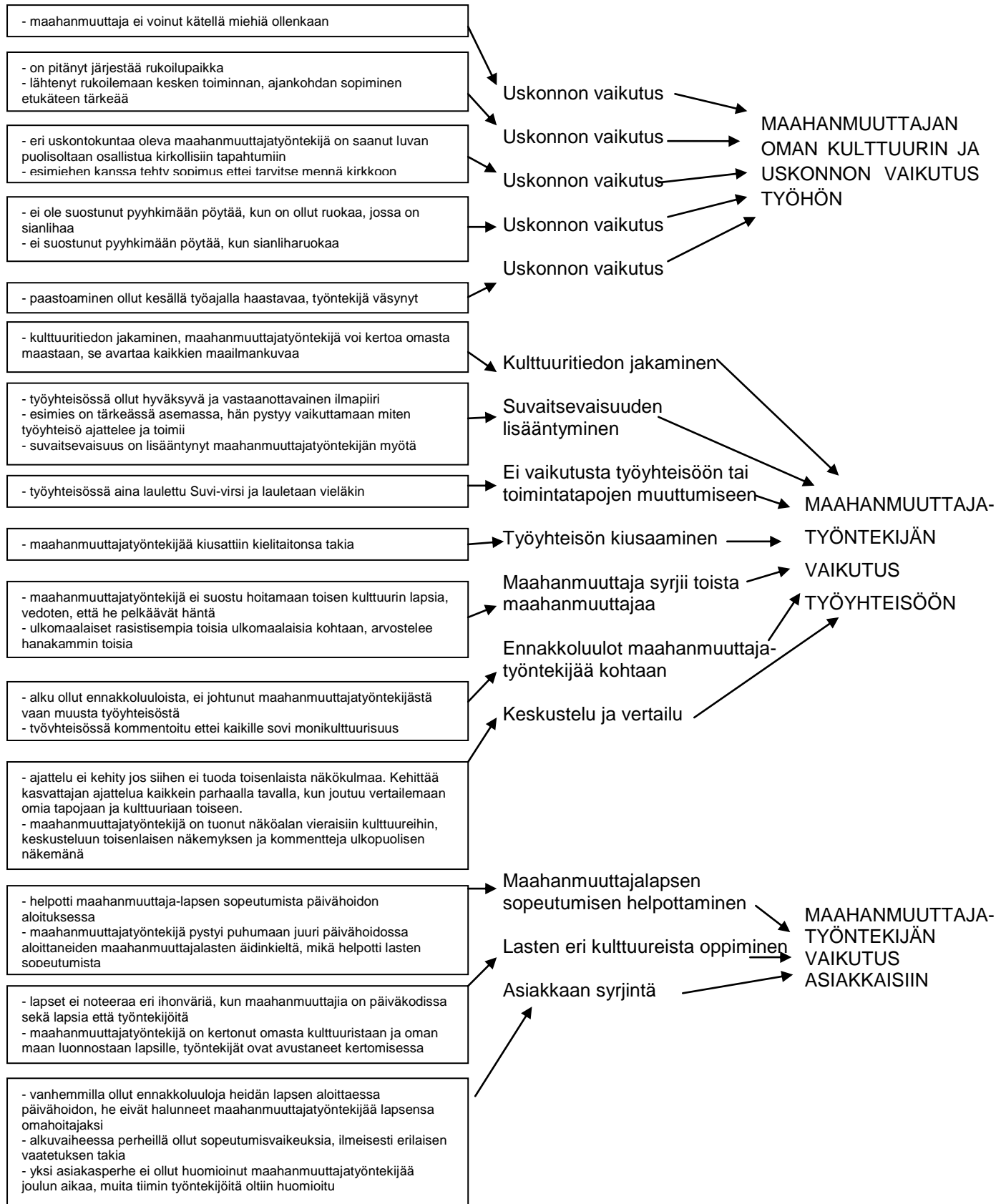
Alakategoria

Yläkategoria



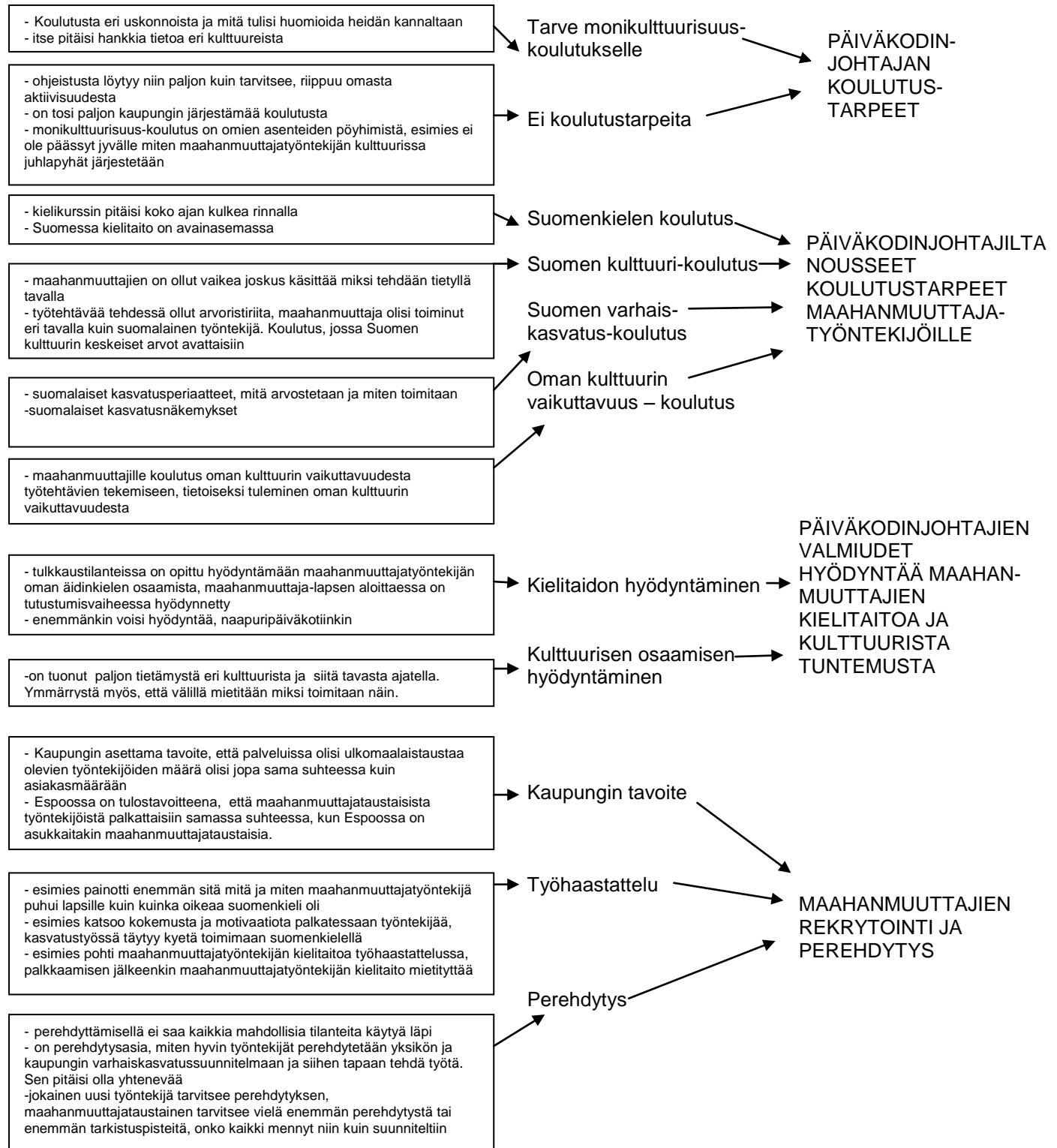
INDUKTIIVINEN SISÄLLÖNANALYYSI

PÄIVÄKODINJOHTAJIEN KOKEMUKSET

Pelkistetyt ilmaisutAlakategoriaYläkategoria

INDUKTIIVINEN SISÄLLÖNANALYYSI

ESIMIEHEN VALMIUDET

Pelkistetyt ilmaisutAlakategoriaYläkategoria

INDUKTIIVINEN SISÄLLÖNANALYYSI

ESIMIEHILTÄ NOUSSEET KEHITYS- JA PARANNUSEHDOTUKSET

Pelkistetyt ilmaisutAlakategoriaYläkategoria