

Irina Kipriyanova

# MAAHANMUUTTAJATYÖN ERITYISKYSYMYKSIÄ

Työntekijöiden osaamistarpeet päivähoitossa

Opinnäytetyö  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Elokuu 2015

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Irina Kipriyanova	Sosionomi	Elokuu 2015
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		66 sivua 1 liitesivu
MAAHANMUUTTAJATYÖN ERITYISKYSYMYKSIÄ Työntekijöiden osaamistarpeet päivähoidossa		
<b>Toimeksiantaja</b>		
Empowerment of Families with Children -hanke		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Tuija Suikkanen-Malin		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä sekä tutkia, miten venäläinen kulttuuri ilmenee työskentelyssä päivähoidossa. Lisäksi tavoitteena oli tutkia päivähoidon kasvattajien maahanmuuttajatyön osaamista ja työskentelyn hyviä käytäntöjä. Teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Hofsteden kulttuuriulottuvuusteoriaa sekä monikulttuurista työtä päivähoidossa.</p> <p>Laadulliseen tutkimukseen kuului havainnointi, jota tehtiin Haminassa ja Kotkassa Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian järjestämissä koulutuksissa ”Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä” syksyllä 2013. Opinnäytetyö perustui koulutuksiin osallistuvien työntekijöiden kokemuksiin työskentelystä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Lisäksi tutkimuksessa käsiteltiin sähköpostikyselyn vastauksia. Sähköpostikysely tehtiin Empowerment of Families with Children -hankkeen puitteissa venäläistaustaisten perheiden kanssa työskenteleville päivähoidon työntekijöille Haminassa ja Kotkassa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiin kuuluvat vuorovaikutus, kulttuurierot ja rakenteelliset erot. Hofsteden teorian kautta on käsitelty venäläisen kulttuurin ominaispiirteitä. Saatiin seuraava kuvaus: venäläinen kulttuuri on voimakkaasti yhteisöllinen, siinä on suuri valtaetäisyys ja siinä siedetään huonosti epävarmuutta. Venäläisessä kulttuurissa on sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä. Laajaan maahanmuuttajatyöosaamiseen kuuluvat tiedot, tiedostaminen, taidot, asenteet ja toiminta. Hankkeen aikana kokeiltua kulttuuritulkkitoimintaa pidetään tehokkaana työkäytäntönä.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
maahanmuuttajatyö, venäläinen kulttuuri, päivähoido, osaaminen		

Author (authors)	Degree	Time
Irina Kipriyanova	Bachelor of Social Services	August 2015
<b>Thesis Title</b>		66 pages 1 page of appendices
SPECIFIC ISSUES OF WORK WITH IMMIGRANTS Skills Required for Employees in Child Day Care		
<b>Commissioned by</b>		
Project-Empowerment of Families with Children		
<b>Supervisor</b>		
Tuija Suikkanen-Malin, Senior Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>The purpose of this research was to clarify the specific issues related to work with immigrants and the occurrence of Russian culture in work in child day care. The latter issue is to be examined from the employee's point of view. The purpose of this research was also to study the day care educators' work competence and skills at work with immigrants and investigate the good practices of their work. The theoretical framework of this thesis was based on Hofstede's cultural dimensions theory and multicultural work in child day care.</p>		
<p>The qualitative research that was presented in this thesis was based on the observation of the training module named "Towards culturally sensitive practices" and organized by Palmenia Centre for Continuing Education in the autumn of 2013 in Hamina and Kotka. The thesis was based on the experience of the workers who participated in this training and their cooperating with the families with the Russian background. In addition, the research is based on results from the e-mail survey, which was conducted within the project Empowerment of Families with Children. The respondents of this survey were also day care educators working with families with the Russian background in Hamina and Kotka.</p>		
<p>According to the results, the specific issues of work with immigrants are such as interaction, cultural differences and structural differences. The research also contains an analysis of Russian culture's characteristics through Hofstede's theory, according to which the Russian culture has a strong sense of community, large Power distance and strong uncertainty avoidance. This culture has both masculine and feminine traits. The extensive competence of work with immigrants includes knowledge, awareness, skills, attitudes and actions. A cultural interpreter activity, which was an experiment within this project, revealed itself as an effective work practice.</p>		
<b>Keywords</b>		
work with immigrants, Russian culture, child day care, skills		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KESKEISET KÄSITTEET .....	8
3	HOFSTEDEN KULTTUURIULOTTUVUUKSIA .....	10
3.1	Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys .....	10
3.2	Valtaetäisyys.....	11
3.3	Maskuliinisuus vs. feminiinisyys.....	12
3.4	Epävarmuuden välttäminen .....	13
3.5	Lyhyen vs. pitkän aikavälin suuntautuminen.....	13
4	MONIKULTTUURINEN TYÖ .....	14
4.1	Lainsäädäntö maahanmuuttajatyössä .....	16
4.2	Monikulttuurinen työ päivähoidossa.....	17
4.3	E erityisen huomion kohteita maahanmuuttajatyössä.....	19
4.4	Monikulttuuriset työtavat ja erityisosaaminen .....	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	25
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	25
5.2	Tutkimusjoukko.....	26
5.3	Tutkimusaineisto.....	27
5.4	Aineiston analyysi .....	32
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	33
6	TULOKSET.....	35
6.1	Työntekijöiden kiinnostus aiheesta .....	35
6.2	Maahanmuuttajatyön erityiskysymykset .....	37
6.3	Venäläisen kulttuurin ominaispiirteet .....	41
6.4	Maahanmuuttajatyön osaaminen.....	47
6.5	Kulttuuritulkkitointa tehokkaana käytäntönä .....	51
6.6	Yhteenveto .....	53
7	LOPUKSI.....	56
	LÄHTEET.....	58

## LIITTEET

Liite 1. Päiväkodin henkilökunnan kyselylomake.

## 1 JOHDANTO

2000-luvulla Suomessa maahanmuuttajien määrä on kaksinkertaistunut. Vuonna 2013 Suomeen muutti noin 32000 henkilöä (Tilastokeskus 2015). Muissa Pohjoismaissa ja useissa Euroopan maissa ulkomaalaisten määrä on suurempi kuin Suomessa. Tämän ilmiön syinä nähdään muun muassa harvinaiset viralliset kielet sekä maan syrjäinen sijainti. Suomeen muutetaan perheen yhdistämisen, opiskelun tai työnteon perusteella. Muuton syyt voivat olla myös pakolaisuus tai paluumuutto. Vaikka ennenkään Suomi ei ole ollut yksikulttuurinen maa, nyt se on moninaisempi kuin aikaisemmin. On syntynyt lukuisia uusia etnisiä, kielellisiä, kulttuurisia ja uskonnollisia vähemmistöjä, jotka tuovat uudenlaisia vaikutteita suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Suurin osa Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista on nuoria aikuisia, jotka perustavat perheitä täällä. Se vaikuttaa maan väestörakenteeseen myönteisesti. Suomen perustuslakiin kuuluvat ihmisarvon loukkaamattomuus, yksilön vapaus, oikeudet ja oikeudenmukaisuuden edistäminen. Yksilön itsemääräämisoikeus sekä perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen ovat tärkeitä periaatteita. (Sisäministeriö 2013, 5–8, 21.)

Venäläistaustaiset maahanmuuttajat ovat suurempia maahanmuuttajaryhmiä Suomessa (Maahanmuuttoviraston tilastot 2014; Sisäasianministeriö 2012, 5; Sisäministeriö 2013, 6). Mikäli nykyinen maahanmuuttajien jakauma säilyy, Suomessa asunee sukupolven kuluttua neljännesmiljoona venäjänkielistä (Söderling 2013, 20). Jokaisessa sosiaalialan julkisten palveluiden asiakasryhmässä on Venäjältä muuttaneita henkilöitä, perheitä tai lapsia, mikä tuo rikkautta ja haastetta työhön sekä vaatii uusia työmenetelmiä ja käytäntöjä. Tutkimuksia, jotka kohdistuvat tähän ryhmään palvelujärjestelmäkontekstissa, ei ole paljon (Veistilä, Heino, Vauhkonen & Törrönen 2013, 31).

Maahanmuuttoon aina liittyy paljon muutoksia ja haasteita, tutusta irrottautuminen ja lähteminen. Uusien asioiden sisäistäminen kuten uuden maan kielen, sääntöjen, normien ja roolien oppiminen on haastava tehtävä sekä lapsille että aikuisille. Vanhempien on kyettävää säilyttämään omaa kieltä ja kulttuuria sekä siirtämään niitä omille lapsille. Maahanmuuttaja on keskellä valtavaa muutosprosessia. (Alitolppa-Niitamo 2005, 45–46.) Päivähoidossa myös teh-

dään maahanmuuttajatyötä, sillä on suuri merkitys maahanmuuttajalasten koutumisessa. Päiväkoti voi olla ainoana paikkana oppia uutta kieltä ja rakentaa vuorovaikutussuhteita suomalaisiin. Myöhemmin ilmeneviä vaikeuksia voidaan ehkäistä tukemalla lasta jo varhain. Työskentelyssä tulee huomioida hänen kaksikielisyys ja kulttuuri-identiteetti.

Ensimmäisen opiskeluvuoden aikana suoritin monikulttuurinen työ -opintokokonaisuuden. Opiskelun alusta asti olen kiinnostunut maahanmuuttaja- ja perhetyöstä, ja tämän opintojakson aikana mielenkiintoni vahvistui. Mielenkiintoisen aiheesta teki myös oma maahanmuuttajataustani. Asiakkaana minulla on omakohtainen kokemus maahanmuuttajapalveluista ja päivähoidosta. Ajattelen, että elämäkokemukseni, tietoni, taitoni ja osaamiseni ovat hyödyksi tässä tutkimuksessa.

Idea opinnäytetyön aiheesta syntyi syksyllä 2013 toisen opiskeluvuoden aikana, jolloin laitoin viestin koulun opinnäytetyövastaavalle opettajalle ja kerroin toiveestani ja mielenkiinnostani. Opinnäytetyön keskeisenä kriteerinä oli aiheen liittyvän työskentelyyn maahanmuuttajataustaisten (venäläistaustaisten) lapsiperheiden kanssa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Empowerment of Families with Children -hanke (29.4.2011–28.4.2014), jonka tavoitteina olivat lapsiperheille tarkoitettujen sosiaalipalveluiden käytäntöjen sekä ehkäisevän perhetyön kehittäminen, lapsiperheiden hyvinvoinnin edistäminen, venäläisen ja suomalaisen palvelu- ja perhekulttuureiden ymmärryksen lisääminen monikulttuurisessa ympäristössä raja-alueilla. Hanketta hallinnoi Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö. (Empowerment of Families with Children s.a.) Kymenlaakson ammattikorkeakoulu oli yhteistyökumppanina tässä hankkeessa. Sen opettajia ja opiskelijoita kävit opintomatkilla Venäjällä sekä kehitti opintomateriaaleja projektia varten. Opinnäytetyön aiheeksi valitsin ”Maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä. Työntekijöiden osaamistarpeet päivähoidossa”.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

Rädyn (2002, 11) mukaan yleisessä kielenkäytössä *maahanmuuttaja* on Suomessa pysyvästi asuva ulkomaalainen – toisen maan kansalainen. Hän on muuttanut Suomeen pakolaisena tai paluumuuttajana, opiskelun, työllistymisen tai avioitumisen takia. Henkilö voi muuttaa myös perheenjäsenenä perheenyhdistämishojelman kautta. Tutkimuksessani käytin tätä käsitettä samassa merkityksessä. Teoriaan perehdyttyäni huomasin, että jotkut tutkijat käyttävät käsitettä maahan muuttanut, sitä on käytetty myös Väestöliiton ja Siirtolaisuusinstituutin julkaisuissa (ks. Heino 2013a, 8). Katiskon (2013, 49) ja Heinon (2013a, 8) mukaan maahanmuuttaja-käsite sisältää merkityksiä (myös negatiivisia) ulkopuolisuudesta. Kuitenkin pidän maahanmuuttaja-käsitettä virallisena ja käyttökelpoisena (ks. Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010; Maahanmuuttovirasto 2015; Anis 2008, 23). Käytin tätä käsitettä myös käytännöllisistä syistä, koska tutkimusaineistossa käytettiin samaa.

Opinnäytetyössäni käytin myös pidempää versiota *maahanmuuttajataustainen*. Aniksen (2008, 25) mukaan maahanmuuttajataustainen-käsite antaa jollakin tavalla ymmärtää, että henkilö ei ”varsinaisesti” ole maahanmuuttaja. Esimerkiksi Suomen kansalaisuuden saaneiden tai maahanmuuttajien Suomessa syntyneiden lasten taustalla maahanmuuttajuus on kuitenkin olemassa. Tätä käsitettä pidin tutkimuksessa sopivana, koska kyse oli myös sellaisista perheistä, joissa vain toinen vanhemmasta on muuttanut Suomeen. Tutkimukseni kohdistui venäläistaustaisiin maahanmuuttajiin. Empathos-hankkeen julkaisussa (Jäppinen, Hurtig & Törrönen 2007, 15) on annettu määritelmä *venäläistaustaiselle lapsiperheelle*. Sellaisessa perheessä on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi ja vähintään yksi jäsen on muuttanut Suomeen Venäjältä tai entisestä Neuvostoliitosta ja elänyt venäläisen kulttuurin vaikutuspiirissä. Venäläistaustaisuus voi tarkoittaa myös kuulumista johonkin Venäjän 160 kansallisuuteen. Esimerkiksi inkerinsuomalaiset paluumuuttajat ovat etnisesti suomalaisia, jotka ovat eläneet Venäjällä ja usein äidinkielenään puhuvat venäjää.

Monikulttuurinen tai kulttuurienvälinen sosiaalityö tarkoittaa käytäntöä, jolloin kotimassaan toimivan sosiaalityöntekijän asiakkaina on eri kulttuuria tai vä-



hemmistöjä edustavia henkilöitä. Tällöin korostetaan kulttuurista moninaisuutta sekä kulttuurienvälistä kommunikaatiota ja ymmärrystä. (Anis 2008, 27.) Tutkimuksessani käsitettä maahanmuuttajatyö käytän tässä merkityksessä. Periaatteessa sosiaalityö on kulttuurista, koska osapuolten kokemukset ja maailmankuva ovat erilaiset. *Maahanmuuttajatyön erityisyys* ei välttämättä tarkoita erilaista kulttuuria, useimmiten se liittyy maahan muuton kokemuksiin ja tilanteisiin. (Anis 2008, 27.) *Maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiin* kuuluvat kielikysymykset, kulttuurierot ja erilaiset käytänteet esimerkiksi kulttuurille ominaiset kommunikaatio- ja vuorovaikutuspiirteet, uskonto ja perinteet.

Opinnäytetyössä käytin myös seuraavia käsitteitä kuten taito ja osaaminen. Työssäni käsittelin maahanmuuttajatyössä tarvittavia taitoja ja osaamista. Puhekielessä *taito* tarkoittaa yleensä toimintaa, jonka tekijä osaa hyvin. Taidon määritellään myös osaamiseksi toimia tarkoituksenmukaisella tavalla, harjaantumisen kautta opitut asiat muuttuvat taidoksi. Taidot jaetaan yleisiin ja erityistaitoihin. Yleisiä taitoja ovat esimerkiksi kommunikointi, ongelmanratkaisu, päättelykyky ja työprosessinhallinta, niiden lisäksi eri ammateissa edellytetään sille tyypillisiä erityistaitoja. (Kuusimäki, Lahti, Lehtonen, Pullinen & Virtanen 2008, 7.) Sosiaalialan *osaamisen* tarkastelussa hyödynnetään työtä ja koulutusta yhdistävää käsitettä kvalifikaatio. Runsaiden läheisten käsitteiden takia näiden käsitteiden käyttäminen ei ole yksiselitteistä. Osaamisen rinnakkaisia käsitteitä ovat kompetenssi, ammattitaito ja asiantuntijuus. Osaaminen on kyky hallita edellytetyjä tietoja ja taitoja sekä soveltaa niitä käytännön työssä. Osaamisen käsitteeseen liittyvät tietämyksen ja kokemuksen yhdistelmä, kapasiteetti tehdä mitä osaa sekä innostus ja halu suoriutua. *Erityisosaaminen*, jonka taustalla aina ovat asiakkaiden moninaiset tarpeet, nähdään vaativana ammatillisena osaamisena ja asiantuntijuutena. (Rahko 2011, 38.) Minua kiinnosti tutkia myös maahanmuuttajatyön *hyviä käytäntöjä*, tämä käsite on tullut liiketaloustieteestä. Sosiaali- ja terveysalalla se on työn kehittämisen väline, toimintatapa tai toimintamalli. Käytäntö eli rajoitettu toimintajärjestelmä sisältää toimijoita, vuorovaikutusta ja resursseja. Oletetaan, että hyvä käytäntö tuottaa positiivisia tuloksia sen ensisijaisen tarkoituksen kannalta. (Korhonen 2010, 2–3.)

### 3 HOFSTEDEN KULTTUURIULOTTUVUUKSIA

Kulttuurin käsite selitetään monella eri tavalla, ja sillä on olemassa monta määritelmää. Hollantilainen kulttuuritutkija Geert Hofstede tutki monikansallisia yrityksiä 1980-luvulla IBM-yhtiössä. Työelämään liittyvät arvojärjestelmät vaikuttavat ihmisten ajattelutapaan, organisaatioihin ja instituutioihin ennustettavalla tavalla. Tutkijan mukaan jokaisella ihmisellä on tuntemisen, ajattelun ja käyttäytymisen malleja, jotka ovat omaksuttu elämänsä aikana. Hofstede ehdotti kulttuurien ulottuvuuksia selittämään kulttuureiden ominaispiirteitä ja erilaisuuksia. Tutkimuksessa on esitetty neljä ulottuvuutta: yksilöllisyys ja yhteisöllisyys (Individualism), valtaetäisyys (Power Distance), feminiinisyys ja maskuliinisuus (Masculinity), epävarmuuden välttäminen (sietokyky) (Uncertainty Avoidance), myöhemmin lisättiin viides ulottuvuus – aikakäsitys (lyhyen/pitkän aikavälin näkemys ajasta). (Hofstede 1993, 20, 32–33; Hofstede, Hofstede & Minkov 2010, 20–22; Parikka 2009, 17–18; Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996, 73.) Hofsteden teorian perusteella voidaan saada venäläisen kulttuurin yleiskuvan suhteessa muihin maailman kulttuureihin. Tutkimuksessa käsitellyt kulttuurin ulottuvuuksia on melko riippumattomia toisistaan.

Hofsteden teoriaa on käytetty paljon, mutta sitä on myös kritisoitu. Parikan (2009, 19) mielestä teorian heikoimpiin puoliin kuuluu kommunikoinnin ja avoimuuden puutteellinen käsittely. Hänen mielestä tutkimuksessa ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota uskontoon. Omassa teoriassa Hofstede kuvasi kulttuureiden tyypillisiä piirteitä, se ei kuitenkaan tarkoita kulttuurin edustajan olevan niminomaan sellaisenaan.

#### 3.1 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

Individualististen ja kollektivististen yhteiskuntien erot pohjautuvat yksilön merkitykseen yhteisössä. Yhteisökulttuureissa yhteisön etu on aina yksilön etua tärkeämpi, sellaisissa maissa ihmiset riippuvat yhteisöstään. Kollektiivisissa yhteiskunnissa ihmisten pitäisi huolehtia itsestään ja myös yhteisöstään. Jäsenyys edellyttää yhteisön sääntöjen ja arvojen hyväksymistä. (Hofstede ym. 2010, 105–106.) Venäjän individualismiluku (IDV) on 39, se osoittaa, että maassa on enemmän kollektiivisiä piirteitä (What about Russia?). Vahva yh-

teisöllinen ajattelutapa näkyy perhesuhteissa ja työpaikoilla. Perhe on ensimmäinen yhteisö, johon henkilö kuuluu ja jossa oppii, muita yhteisöjä ovat esimerkiksi työyhteisö, koululuokka tai harrastusryhmä. Yhteisö suojelee ja ottaa vastuun jäsenistä sekä edellyttää lojaalisuutta itseä kohtaan. Yhteisön luottamus on tärkeää jäsenille. (Alitolppa-Niitamo 2010, 49; Alitolppa-Niitamo 1993, 117–119; Salo-Lee ym. 1996, 90–91.) Suhdeverkkoa käytetään hyväksi omien henkilökohtaisten ja sukulaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kannattaa aina selvittää, kuka omasta suhdeverkostosta tuntee kenet. Venäläisessä kulttuurissa perhe on erittäin tärkeä. Suhteet perheeseen ja ystäviin ylläpidetään niin kauan kuin mahdollista. Voidaan sanoa, että elämä tarkoittaa läheisten kanssa olemista. Päätöksenteossa aina huomioidaan yhteisön etu ja mielipide. Yhteisöllisyys on syynä siihen, että Venäjällä ollaan hyvin arkoja kaikelle sen aliarvioimiselle. Se osoittaa epäluottamusta, mutta kehuminen päinvastoin luo hyvää ilmapiiriä. Se ei ole vain Venäjän erityispiirre, vaan on ominaista muillekin yhteisökulttuureille. Kasvojen säilyttäminen myös kuuluu yhteisöllisyyteen, kasvojen pelastamiseksi on tehtävä kaikki, vaikka valehdeltava. (Parikka 2009, 32–36.) Parikan (2009, 34) mukaan Venäjällä valehtelu on kyvyttömyyttä nähdä tosiasioita.

### 3.2 Valtaetäisyys

Suhtautuminen valtaan on yksi viidestä kulttuurin ulottuvuudesta, joita Hofstede (2010, 54) tutki. Valtaa käytetään kaikkialla, mutta teoriassa pohditaan sitä, miten valtaeroihin suhtaudutaan. Käytännössä vallan etäisyyteen suhtautuminen ilmaisee sitä, miten eri kulttuureissa suhtaudutaan epätasa-arvoon yhteisössä. Maat, jotka hyväksyvät suuren valtaetäisyyden, hyväksyvät myös eri tasojen eroja. Pienen valtaetäisyyden kuvaavat tasa-arvo, esimiehen luottamus työntekijöiden kokemukseen ja perusteltu hierarkia työyhteisössä. (Hofstede ym. 2010, 54, 66–73; Alitolppa-Niitamo 1993, 126–131; Salo-Lee ja ym. 1996, 74–79.)

Venäläisen kulttuurin valtaetäisyyden (PDI) arvo on 93, ja se on hyvin korkea (What about Russia?). Vituhovskajan (2006, 122–123) mukaan Venäjällä valtaan ei luoteta eikä siltä odoteta apua. Samalla tulee esille se, että venäläiset kuitenkin käyvät vaaleissa eivätkä ole boikotoineet presidenttivaaleja. Kirjas-

saan Parikka (2009, 23) mainitsee, että heikko oikeustaju on venäläisen luonteen erityispiirre, joka johtuu myös suuresta valtaetäisyydestä. Suomen ja Venäjän välillä on eroja lakien sekä sääntöjen hyväksymisessä, vaikka suomalaiselle sanonnalle ”*laki on niin kuin se luetaan*” löytyy venäläinen vastine (Parikka 2009, 24). Auktoritaarisuus hyväksytään Venäjällä, se näkyy monilla elämänalueilla ja sillä on vahvat juuret. Esimerkiksi työpaikoilla työntekijät odottavat esimieheltä ohjausta ja tarkkoja ohjeita. Koulussa opettajan asema on keskeisempi kuin oppilaiden. Hän on absoluuttinen auktoriteetti, eikä sitä kyseenalaisteta. Oletetaan, että oppilaiden silmissä opettaja luo auktoriteetin ainoastaan taitojensa eikä asemansa perusteella. Suuri valtaetäisyys on heijastunut myös perheeseen, sillä vanhemmat odottavat lapsiltaan tottelevaisuutta ja kunnioittavaa kohtelua aikuisia kohtaan. (Parikka 2009, 25–27, 358.)

### 3.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys

Maskuliinisissa kulttuureissa korostetaan kilpailua ja suorittamista. Lasten kasvattaminen kunnianhimoiseksi ja kilpailuhenkiseksi on luonnollista. Feminiinisissä kulttuureissa lapsilta odotetaan solidaarisuutta ja vaatimattomuutta. Feminiinisissä suuren valtaetäisyyden kulttuureissa perheen molemmat vanhemmat huolehtivat elämän laadusta ja ihmissuhteista, molemmat ovat auktoriteetteja. Maskuliinisessa suuren valtaetäisyyden kulttuureissa hallitsee kova isä ja alistuva äiti -malli, vaikka äitikin voi olla sekä luja että hellä. Feminiinisen kulttuurin erityispiirteenä on työnteko toimeentuloa varten, kun taas maskuliinisen on ominaista suorituksien korostaminen sekä kilpailuhenkisyys työkaverien kesken. (Hofstede 1993, 127–129; Hofstede ym. 2010, 138, 151–154; Salo-Lee ja ym. 1996, 104, 110–112.)

Venäjän maskuliinin (MAS) arvo on 36 (What about Russia?), se viittaa venäläisen kulttuurin olevan feminiininen. Nykyään Venäjällä on yhä lisääntynyt aineellisen menestyksen arvostus, mikä tekee sitä enemmän maskuliiniseksi. Yhä tärkeinä arvoina venäläisessä kulttuurissa nähdään sankaruutta, sitkeyttä ja taloudellista menestystä. Maskuliinisen kulttuurin nuori sukupolvi tavoittelee menestystä ja rikkautta. Venäjän sukupuolten roolijako on aina ollut maskuliinisen yhteiskunnan puolella, millä tarkoitetaan miesten olevan kovia ja menestykseen tavoittelevia, kun taas naisten edellytetään olevan lempeitä ja elämän

laadusta kiinnostuneita. Vasta perestroikan jälkeen naisen asema alkoi muuttua, mutta naisen äitirooli on edelleenkin vahva. Venäläisessä kulttuurissa on myös feminiinisiä piirteitä, jotka kuvaavat suhdeverkoston tärkeyttä sekä tunteellisuuden hyväksymistä. Venäjän maskuliinisuus–feminiinisyys-arvion laatiminen on haastavaa, koska maan arvomaailma on kovien ja pehmeiden arvojen yhdistelmä. (Parikka 2009, 40–42.)

### 3.4 Epävarmuuden välttäminen

Hofstede (1993, 163; Hofstede ym. 2010, 200) käsittelee epävarmuuden välttämisen kuvaavan sitä, miten epävarmaksi ihminen tuntee itsensä tuntemattomissa ja uhkaavissa tilanteissa. Suuri epävarmuus aiheuttaa ahdistusta, jolle yhteisöt ovat keksineet omia lieventämiskeinoja. Epävarmuutta voimakkaasti välttävässä yhteiskunnissa ihmiset vaikuttavat kiireisiltä, tunnevaltaisilta ja toimeliailta sekä voivat yleensä huonommin. He haluavat tehdä kovasti töitä, elämä on kiireistä ja aika on rahaa. (Hofstede 1993, 175–176, 183; Hofstede ym. 2010, 208–213.)

Venäjän epävarmuuden välttämisen (UAI) arvo on 95 (What about Russia?). Venäjä kuuluu vahvasti epävarmuutta ja tuntemattomuutta vältteleviin kulttuureihin, joissa vältellään moniselitteisiä tilanteita ja kaivataan jäsentyneitä organisaatioita, suhteita sekä ennustettavia tapahtumia. Valta ja hierarkia tuovat epävarmuutta elämään. Ihmiset tuntevat olonsa epämukavaksi ilman tarkkoja sääntöjä, mikä toisaalta suuren valtaetäisyyden venäläisessä kulttuurissa tarkoittaa sitä, että sääntöjen noudattaminen ei ole oleellista, koska mahti menee lain edelle (tiukka sääntö mutta löysä käytäntö). Vahvasti epävarmuuden välttävissä kulttuurissa lapsilla on tiukat säännöt siitä, mikä on kiellettyä tai liikaista. Oppilaat viihtyvät tutuissa oppimistilanteissa ja haluavat oikeita vastauksia. Oletetaan, että opettaja tietää kaiken. (Parikka 2009, 49.)

### 3.5 Lyhyen vs. pitkän aikavälin suuntautuminen

Viides Hofsteden kulttuuriulottuvuus on lyhyen/pitkän aikavälin suuntautuminen, mikä tarkoittaa tulevaisuuden tärkeyttä verrattuna nykyhetkeen ja menneisyyteen. Tämä ulottuvuus, jonka arvot perustuvat Konfutsen opetukseen,

löytyi vasta myöhemmässä vaiheessa Kaukoidästä. Pitkän aikavälin suuntautuminen perustuu seuraaviin arvoihin: säästäväisyys, sitkeys, ihmissuhteiden rakentaminen aseman pohjalta sekä häpeän tunne. Lyhyen aikavälin tavoitteisiin kuuluvia arvoja on perinteiden kunnioittaminen ja oman maineen säilyttäminen sekä tervehdyksiin ja suosionosoituksiin vastaaminen. (Hofstede 1993, 33, 239–240; Hofstede ym. 2010, 235, 240–242.)

Tätä venäläisen kulttuurin ulottuvuuden arvoa ei löytynyt kirjallisuudesta. Parikan (2009, 52, 54–55) mukaan Venäjällä on paljon ilmiöitä, jotka kuvaavat sen lyhyen aikakäsityksen piirteitä. Hän kuvaa sitä niin, että Venäjällä sosiaalinen paine on suuri, säästöaste on matala, rahaa tuhlataan ja investoidaan vähän, samalla odotetaan nopeita tuloksia.

#### 4 MONIKULTTUURINEN TYÖ

Monikulttuurisuuden käsite on moniulotteinen, eikä siitä ole olemassa yksimielisyyttä tai yhtä selkeää määritelmää. *”Monikulttuurisuus on eri kulttuurien tasa-arvoista rinnakkaiseloä, joka syntyy kulttuurien kohtaamisesta ja molemminpuolisesta oppimisesta.”* Monikulttuurisuuden yhteydessä puhutaan moninaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Näitä käsitteitä yhdistävät ihmisten välinen tasa-arvo, suvaitsevaisuus sekä mahdollisuus oppia aidoissa kohtaamislanteissa. (Monikulttuurisuus 2011.) Nykymaailmassa erilaiset kulttuurit kohtaavat useamman kuin koskaan. Vaikka Suomessa kulttuurivähemmistöjä, kuten saamelaiset ja romanit, on elänyt jo vuosisatoja, ihmisten liikkuvuus ja erilaisten kulttuurien kohtaaminen ovat yhä lisääntyneet. Näitä ilmiöitä on tutkittava, ymmärrettävä ja niiden kanssa on myös opittava elämään, kun yhteiskunta muuttuu entistä monikulttuurisemmaksi. Tämä vaatii uutta pohdintaa ja uudenlaisia toimintatapoja. (Huttunen, Löytty & Rastas, 2005, 20–21; Lehtonen & Löytty 2003, 19; ks. myös Liebkind 1994, 9; Alitolppa-Niitamo 1993, 18–19.) Tässä luvussa käsittelen nimenomaan monikulttuurista maahanmuuttajatyötä koskevia asioita.

Samaan tähtäävä määritelmää Merja Anis (2008, 22–23) käsittelee tutkimuksessaan. Hänen mielestä monikulttuurisuus on erilaisten ihmisten ja ryhmien elämistä ja yhdessäoloa samassa ajassa ja tilassa. On olemassa myös toinen näkemys asiaan: monikulttuurisuus on maahanmuuton seurausilmiö. Silloin

oletetaan, että maahanmuuttajien on osattava toimia kahdessa kulttuurissa ja käyttää kahta kieltä. Yhteiskunnallisella tasolla tulisi oppia uusien asukkaiden kulttuuritausta. Tavoitteena on tasa-arvon toteuttaminen erilaisiksi määritellyssä monikulttuurisuudessa. Omassa tutkimuksessa Rätty (2009, 7) pohtii monikulttuurisen työn käsitettä, jota sanotaan kulttuurienväliseksi työksi, maahanmuuttajasosiaalityöksi, kotouttamistyöksi. Olen samaa mieltä Rättyä kanssa, että näiden nimikkeiden yhteisenä aspektina on vieraiden kulttuurien kohtaaminen. Kulttuuri ja kulttuurierot nousevat esille monikulttuurisessa maahanmuuttajatyössä, jossa kulttuurieroja voidaan havaita arkisissa käytännöissä, ruokailussa, pukeutumisessa, musiikissa sekä arvoissa ja normeissa, käsityksessä perheestä, naisista ja miehistä. Ne määrittävät ihmisten elämää sekä tapaa ymmärtää ympäristöä, hahmottaa asioita ja luoda käsityksiä toisista ihmisistä. (Huttunen ym. 2005, 25–26; Hytönen, Laurell, Mannila, Marttila & Routio 2002, 22.)

Kun ihminen muuttaa yhdestä maasta toiseen, monet asiat muuttuvat merkittävästi. Esille heti tulee elämänhallintaa ja toimeentuloa koskevia asioita, kuten toisen maan kieli, sosiaaliset järjestelmät ja julkiset palvelut, jotka ovat erilaisia kuin kotimaassa. Tutut toimintamallit usein menettävät merkityksensä ja päivittäisten rutiinien hoitaminen muuttuu haastavammaksi. Totutut vuorovaikutus- ja toimintatavat sekä rooliodotukset voivat tulla kyseenalaisiksi vierassa ympäristössä. Tuntemattoman tai poikkeavan ympäristön kohtaamisen herättämiä tunteita määritellään kulttuurisokiksi. Maahanmuutto muuttaa monia elämänalueita valtavasti, se tarkoittaa varsinkin uuden opettelua. (Forsander, Ekholm & Saleh 1994, 28; Heino 2013a, 15.)

Kulttuurin lisäksi monikulttuurisessa työssä myös identiteetti on merkityksellinen käsite, jonka kautta pyritään ymmärtämään, mitä maahanmuuton aiheuttama kulttuurinen muutos merkitsee henkilölle. Identiteetin määrittelyyn kuuluvat yksilön historia, nykyhetki ja odotukset tulevaisuudelle sekä hänen kyky toimia uudessa ympäristössä. Arkielämän haasteita sekä ihmisten ja ympäristön välinen vuorovaikutus muuttuvat persoonallisuutta ja identiteettiä. (Matinheikki-Kokko 2011, 21–22.)

Monikulttuurisen työn olennainen tavoite on yhdenvertaisuus, jokaista asiakasta kohdellaan yhdenvertaisesti hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään

kunnioittaen. On otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkiелensä ja kulttuuritaustansa. Monikulttuurisen maahanmuuttajatyön tavoitteena on henkilöiden kotoutumisen, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, syrjinnän ja rasismien ehkäiseminen sekä henkilön oman kielen ja kulttuurin tukeminen. Monikulttuuriset valmiudet viittaavat työntekijöiden kykyyn reagoida ja toimia erilaisissa tilanteissa. (Hytönen ym. 2002, 30; Huttunen ym. 2005, 23; Peltola & Metso 2008, 33–34.)

#### 4.1 Lainsäädäntö maahanmuuttajatyössä

Maahanmuuttajatyössä kuten muissakin sosiaalialan palveluissa noudatetaan lainsäädännössä säädettyjä periaatteita. Suomen perustuslain (731/1999) mukaan valtiosääntönä on turvata ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Perustuslaissa on säädetty, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Myös lapset tulee kohdata tasa-arvoisesti, ja heille on annettava mahdollisuus vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Lain kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) tavoitteena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Tarkoituksena on myös edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Erilaisten toimenpiteiden avulla tuetaan maahanmuuttajien taloudellista ja sosiaalista selviytymistä. Ulkomaalaislain (301/2004) mukaan tulee toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa, edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista. Tulee toimia ihmisoikeuksia kunnioittaen sekä Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset huomioon ottaen. Kaiken kaikkiaan lainsäädännön tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten asemaa ja taata ihmisarvoista sekä oikeudenmukaista kohtelua.

Monikulttuuriseen maahanmuuttajatyöhön muita liittyviä keskeisiä lakeja ja asetuksia ovat kansalaisuuslaki (359/2003), laki Maahanmuuttovirastosta (156/1995), yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014), laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta



(1327/2014) (Sisäministeriö 2015). Ulkomaalaisten maahantuloa, maassa oleskelua ja maasta lähtöä säätelevät myös useat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, jotka Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut, kuten esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimus (1999/63), YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista, pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus (1968/77) jne. (Ulkoasianministeriö 2013.)

#### 4.2 Monikulttuurinen työ päivähoidossa

Varhaiskasvatuspalvelut ja päivähoito ovat lapsen kehittämisen kannalta tärkeät yhteisö ja ympäristö. Lasten päivähoito on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän osa, joka on myös osa ehkäisevää lastensuojelua. Varhaiskasvatuspalveluita ovat päiväkotihoido, perhepäivähoito, esiopetus, koulu- laisten aamu- ja iltapäivätoiminta sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Lain lasten päivähoidosta (36/1973) mukaan päivähoito on lapsen hoidon järjestä- mistä eri muotona (päiväkotihoido, perhepäivähoito, leikkitoiminta jne.), siinä yhdis- tyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeus saada hoito- paikan lapselle. Lasten päivähoito on varhaiskasvatuspalvelu. (THL s.a.) Kun- nan varhaiskasvatussuunnitelma, esiopetussuunnitelma ja kotouttamisohjelma ovat asiakirjoja, joiden mukaan kunta tarjoaa lakisääteisiä palveluita muun muassa maahanmuuttajalapsille ja perheille. Suunnitelmat ohjaavat palvelui- den järjestämistä ja toteuttamista. (STM 2007, 24.) Varhaiskasvatuksen tehtä- vään kuuluvat lapsen kasvu, kasvattaminen ja kehitys yksilönä ja yhteisön jä- senenä, oppiminen ja opettaminen (Talentia).

Suomalaisen varhaiskasvatuksen tavoitteet ja vaatimukset ovat määritelty laissa lasten päivähoidosta (36/1973), jonka (2a §) mukaan ”*keskeisenä ta- voitteena on tukea päivähoidossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtä- vässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapai- noista kehitystä*”. Lapsille on tarjottava monipuolisen ja kehitystä tukevan toi- minnan lisäksi myös jatkuvia, turvallisia ja lämpimiä ihmissuhteita. Lapsen ikää, kulttuuria ja tarpeita huomioiden päivähoito edistää lapsen fyysistä ja so- siaalista kehitystä sekä tukee hänen kasvatusta monipuolisesti. Kasvatusta- voitteet sisältävät myös eri kulttuureihin kuuluvien lasten oman kielen ja kult- tuurin tukemista. Varhaiskasvatuksen arvot perustuvat kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin ja säädöksiin, joihin kuuluu muun muassa

vuonna 1989 laadittu Yhdistyneiden Kansakuntien Lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus. Suomessa lapsen oikeuksien sopimus tuli voimaan vuonna 1991. (STM 2007, 19.) Lain lasten päivähoidosta (36/1973) lisäksi päivähoitoa säätelevät asetus lasten päivähoidosta (239/1973), asetus lasten päivähoitosta annetun asetuksen muuttamisesta (1336/1994), johon vuoden 1994 lopussa tehtiin maahanmuuttajia koskeva lisäys. Se asettaa päivähoidon tavoitteeksi suomen- ja ruotsinkielisten, saamelaisten, romanien ja eri maahanmuuttajaryhmien lasten oman kielen ja kulttuurin tukeminen (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973, 1a §).

Päivähoitoon kuuluvat myös monikulttuurisuus ja maahanmuuttajatyö. Sillä on merkittävä rooli maahanmuuttajaperheiden kotoutumisen sekä heidän lastensa tulevaisuuden ja hyvinvoinnin kannalta. (Räty 2002, 164; Pitkänen 2006a, 31.) Maahanmuuttajataustaisen lapsen kotoutuminen uuteen ympäristöön sekä kokonaisvaltainen kehitys ja kasvu riippuvat viranomaistahojen ja perheen yhteistyön onnistumisesta. Merkityksellisiä viranomaisosapuolia tässä tehtävässä on kunnan maahanmuuttajapalvelut, lastenneuvola, päivähoito, koulu ja sosiaalityö. (STM 2007, 25.) Yhteistyö vanhempien kanssa on tärkeä osa kotouttamisprosessia. Perheiden kulttuurinen tausta on otettava huomioon kehittämällä eri hoito-, kasvatus- ja opetustilanteisiin sopivia toimintatapoja. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on kaksikielisten lasten kotoutumisen, kehityksen ja hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen, syrjäytymisen ehkäiseminen sekä perheiden tukeminen heidän kasvatustehtävässään. Myös lasten kulttuuri-identiteetin vahvistaminen on tärkeä osa työtä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten kanssa. (Kotkan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2008; Monikulttuurisuus Helsingin varhaiskasvatuksessa.) Ensimmäisen polven maahanmuuttajien äidinkieli säilyy usein paremmin, koska he puhuvat sitä kotonaan ja etnisissä yhteisöissään, silloin kun heidän lapsensa tarvitsevat enemmän tukea oman äidinkielen kehityksessä ja ylläpitämisessä. Päivähoidon ammattilaisten tulee tukea lasten kaksikielisyyttä ja mahdollisuutta käyttää molempaa kieltä luonnollisissa tilanteissa. Varhaiskasvatuksessa aina on otettava huomioon lapsen yksilölliset ja sosiaaliset edellytykset kehittämiseen ja oppimiseen. (Räty 2002, 154–156; Broman, Paananen, Seppälä, Stranius & Ylijärvi s.a., 9–11; STM 2007, 25.)

On todella tärkeää keskustella vanhempien kanssa lastensa kehityksestä, kasvatuksesta ja hyvinvoinnista ja samalla muistaa, että vanhempi on lapsensa asiantuntija. Perheelle ei saa aiheuttaa pelkoa vallan siirtymisestä päiväkodille. Tätä tulee huomioida erityisesti maahanmuuttajaperheiden kanssa, sillä tiedot suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen palveluista voivat olla puutteellisia. Toiminnassa tulee huomioida myös lapsia, joiden toinen vanhemmista on suomalainen ja toinen muusta kulttuurista tullut. Näin he ovat kahden kulttuurin lapsia, joilla on omat erityistarpeitaan identiteettiä rakentamisessa. Lapsen hyvinvointia ajatellen olisi hyvää keskustella vanhempien kanssa siitä, miten kulttuurit ilmenevät perheen arkielämässä. Jos sellaisen perheen vanhemmat ovat eronneet, on entistä tärkeämpää tukea lasta kahden kulttuurin kontekstissa. Uuden maahanmuuttajalapsen tai kahden kulttuurin lapsen saapuessa päivähoitoon tulee hoitaa paperiasioita sekä keskustella vanhempien kanssa lapsesta, päiväkodin toiminnasta ja tavoitteista. Vanhemmilla ja henkilökunnalla on oikeus käyttää tulkin palveluita. Olisi hyvää tiedustella perheen kulttuurista ja siihen liittyvästä ruokailusta, vaatetuksesta, juhlista, uskonnosta ja äidinkielestä. Perheen ja päivähoidon henkilökunnan yhteistyö edesauttaa lapsen kotoutumista. Maahanmuuttajavanhemmilla samoin kuin kantaväestön vanhemmilla on mahdollisuus tutustua ja vaikuttaa päivähoidon toimintaan ja käydä palaute- ja arviointikeskustelua. (Hytönen ym. 2002, 25–26.)

#### 4.3 Erityisen huomion kohteita maahanmuuttajatyössä

Mielestäni pelkkä maahanmuutto ei tarkoita sitä, että perhe on ongelmallinen. Useimmiten kyse on uuden maan kieleen, julkisten palveluiden puutteelliseen tietoon, toimintatapoihin, kotoutumiseen liittyvistä haasteista, jotka kuvaavat perheen erityistarpeita (ks. Heino 2013a, 14). Päivähoidon monikulttuuriseen maahanmuuttajatyöhön kuuluu useita erityisen huomion kohteita ja haasteita, kuten erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kohtaaminen, lasten äidinkielen ja kulttuurin kehityksen tukeminen, suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetuksen tarjoaminen ja kehittäminen, omien asenteiden kyseenalaistaminen sekä kulttuurishokin läpikäyminen. Tärkeä osa maahanmuuttajatyötä päivähoidossa on yhteistyö vanhempien kanssa, lasten kotoutumisen tukeminen ja kulttuuri-identiteetin vahvistaminen. (Hytönen ym. 2002, 14–15.)

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen haaste sekä yhteisen kielen puute ovat yleisiä vaikeuksia, joista selviytyminen vaatii lisää kulttuurienvälistä vuorovaikutusosaamista. Kielellä on oleellinen merkitys arkielämässä ja kulttuurissa, se on vuorovaikutuksen perusta. (Räty 2002, 154.) Useassa tutkimuksessa haasteena käsitellään maahanmuuttajien heikko suomen kielen taito (esim. Pitkänen 2006b, Peltola & Metso 2008; Heikkilä-Daskalopoulos 2008; Anis 2008; Hammar-Suutari 2009). Kielitaidosta voi puhua muutamasta näkökulmasta. Se voi olla kieliooppia ja sen oikeaa käyttöä tai viestintää, jonka kautta voi hahmottaa yhteisöön kuulumista, identiteettiä ja maailmankuvaa. Maahanmuuttajien kielitaito muodostuu muun muassa muuttosyystä, perherakenteesta, sosiaalisista verkostoista, elämänvaiheesta sekä koulutus- ja työtilanteesta. (Tarnainen & Suni 2005, 16–20.) Kielitaitoa tarvitaan palveluiden hakemisessa, kirjallisessa asioinnissa eli hakemusten ja lomakkeiden täyttämässä, päätösten ymmärtämisessä sekä vuorovaikutustilanteissa viranomaisien kanssa, jolloin maahanmuuttajan tulee esittää asian ymmärrettävästi. Puutteellinen kielitaito ja käsitteiden tuntemattomuus voivat vaikeuttaa ja hidastaa asiointia, turhauttaa molempia osapuolia ja aiheuttaa väärinymmärryksiä. (Peltola & Metso 2008, 40–41; Hammar-Suutari 2009, 223–224.)

Kuin aikaisemmin jo mainitsin tulkkauspalvelut ovat lakisääteisiä, päivähoidon henkilöstöllä ja vanhemmilla on oikeus käyttää niitä. Hallintolain (434/2003, 26 §) mukaan laadulliset ja asianmukaiset tulkkaus- ja käännöspalvelut mahdollistavat tasavertaisen asioinnin. Viranomaisen tulee huolehtia siitä, onko asiakas ymmärtänyt asian. Tulkkaus voi tapahtua paikan päällä, puhelimen tai videon välityksellä. Asian ymmärtämistä voi edesauttaa eri kielille käännettyjä esitteitä ja lomakkeita. (STM 2007, 31.) Tulkki tilataan etukäteen viranomaisen aloitteesta, mutta eri syistä tulkkia ei voida käyttää joka tilanteessa (ks. Heikkilä-Daskalopoulos 2008).

Vuorovaikutus on osapuolten vaikuttamista vuorotellen, kuullaan ja kuunnellaan, nähdään ja tullaan nähdyiksi, ymmärretään ja tullaan ymmärretyiksi. Kasvattajan ja vanhemman välisessä asiakassuhteessa vastuu vuorovaikutuksesta on työntekijällä. Lapsen ja aikuisen välisessä suhteessa vuorovaikutusvastuu on aikuisella, jonka tulee luoda avoimen ja turvallisen ilmapiirin. Vastuu lapsen oman äidinkielen ja kulttuurin kehittämisestä ja ylläpitämisestä on ensi-

sijaisesti perheellä. Vuorovaikutus eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten ja kasvattajien kesken mahdollistaa suomen kielen oppimista luonnollisissa tilanteissa. (Gyekye & Rouhio 2005, 20.) Oikeus omaan äidinkieleen on yksilön inhimillinen perusoikeus (ks. Suomen perustuslaki 731/1999). Äidinkieli on tunne- ja ajattelukieli, joka vahvistaa omaa kulttuurista identiteettiä. Kotoutumisprosessin aikana vahva äidinkielen perusta auttaa lasta oppimaan uuden maan kieltä sekä integroitumaan uuteen ympäristöön. Kielitaito on sekä yksilön että yhteiskunnan voimavara. Vanhempien osallisuutta tässä tehtävässä ei voi korvata. Kaksikielisyyden lähtökohtana on hyvä äidinkielen taito. (STM 2007, 29–30.)

Suomi toisena kielenä -opetus on yksi osa päivähoidon maahanmuuttajatyötä, minkä lähtökohtana ovat lapsilähtöisyys ja tavoitteellisuus. Opetuksen tarkoituksena on lapsen suomen kielen taidon kokonaisvaltainen kehittäminen niin, että hän pystyy ilmaisemaan itseään, ymmärtämään ja tulemaan ymmärretyksi. Kasvattajilla on haastava tehtävä edistää kaksikielisen lapsen kielikehitystä, myöhemmin myös tukea joustavaa siirtymistä kouluun sekä vahvistaa toiminnallista kaksikielisyyttä. Vuorovaikutustilanteissa kannustetaan ja rohkaistaan lasta osallistumaan toimintatuokioihin puhujana ja kuuntelijana. Ryhmän jäsenenä hän oppii kuuntelemaan, kertomaan ja ilmaisemaan mielipiteitään ja ajatuksiaan. Suomi toisena kielenä -opetus on arjessa tapahtuvaa lasten toiminnan ohjausta, jossa leikillä on merkityksellinen rooli. Kaikissa hoito-, kasvatusta- ja opetustilanteissa kasvattajan tulee käyttää mahdollisimman selkeää ja tarkkaa kieltä sekä selittää uusia käsitteitä lapsille. (Gyekye & Rouhio 2005, 20–21.)

Yhteisen kielen puutteen lisäksi toimintaan voivat vaikuttaa myös kulttuuriin liittyvät erilaiset perhe- ja kasvatuskäsitykset, käsitykset sukupuolirooleista, vastuu- ja kontrollikäsitysten erot sekä asiakkaiden edellytys omaa elämää koskeva päätöksenteko (Matinheikki-Kokko 2011, 22). Kulttuurienvälisessä viestinnässä voi syntyä väärinkäsityksiä, jotka puolestaan vaikuttavat luottamukseen, yhteydenpidon katkeamiseen ja jopa syrjintään. Tämä voi johtua erilaisista odotuksista siitä, miten tietyissä tilanteissa toimitaan ja asiaa käsitellään. On tärkeää suomalaisen päivähoidon tavoitteiden ja toimintatapojen selvittäminen maahanmuuttaja-asiakkaalle, koska jotkut asiat, kuten pakkasella ulkoilu, voivat tuntua oudoilta, ja lasten säähän sopiva pukeminen voi olla

haasteellista. (Räty 2002, 166.) Selittämällä ja perustelemalla asioita voidaan välttää ristiriitoja ja väärinkäsityksiä. Kysymällä varmistetaan, miten asiakas on ymmärtänyt keskustellut asiat. Täytyy ymmärtää, että luottamuspuola voi johtua vieraasta järjestelmästä. Aktivoimalla maahanmuuttajaa kiinnostumaan omien asioiden hoidosta, alentamalla kynnystä, opastamalla palveluissa edistetään yhteistyötä. (Hytönen ym. 2002, 28.) Kun työntekijä kohtaa uusia maahanmuuttajaperheitä, hänen ei tarvitse tietää kaikkea kulttuureista tai puhua lukuisia eri kieliä, tärkeämpää olla avoin ja vastaanottavainen (Hytönen ym. 2002, 23).

Päivähoitoon kuuluu toiminta, joka perustuu suomalaisiin kulttuuriperinteisiin ja kristilliseen uskoon. Oman vakaumuksensa vuoksi kaikki vanhemmat eivät välttämättä halua, että heidän lapsi osallistuisi kristilliseen uskoon perustuviin tilaisuuksiin. Se ei kuitenkaan tarkoita suomalaisten uskonnollisten tai kansallisperinteiden kieltämistä. Joka tapauksessa perheen vakaumusta kunnioitetaan. Näille lapsille on järjestettävä rinnakkaistoiminta, pelkkä valvonta ei riitä. (Gyekye & Rouhio 2005, 9.) Toisaalta liiallinen kulttuurisen erilaisuuden korostaminen voi aiheuttaa sitä, että yksilön ongelmia selitetään kulttuurista johtuviksi. Kulttuurierojen painotus voi lisätä vastakkainasettelua kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä. Perheiden erityistarpeet eivät välttämättä riipu heidän kulttuuristaan, vaan kokemuksistaan ja elämäntilanteestaan. (Heino 2013a, 17.)

#### 4.4 Monikulttuuriset työtavat ja erityisosaaminen

Omassa tutkimuksessa Räty (2009, 8–9) käsittelee monikulttuurista työtä ohjaustyön näkökulmasta. Sen mukaan työntekijän tulee nähdä itseä kulttuurinsa edustajana. Sosiaalityö ja ohjaus sisältävät itsessään kulttuurien kohtaamisen, kun kaksi ihmistä kohtaa, heidän kulttuurit ja kokemusmaailmat kohtaavat myös. Monikulttuurinen osaaminen on kyky reagoida ja toimia erilaisissa kulttuurienvälisissä tilanteissa. Valmiita vastauksia tai käyttäytymisohjeita siihen on mahdotonta saada. Monikulttuurinen työ haastaa avoimeen dialogiin osapuolten kesken. (Huttunen ym. 2005, 23.) Monikulttuurisen osaamisen keskeisin ajatus on toisen ihmisen kunnioitus sekä avoin ja joustava suhtautuminen erilaisuuteen. Monikulttuurisessa työssä korostuu kulttuurisensitiivisyys, kulttuurien kohtaaminen sekä rasismien ja syrjinnän vastainen työote. Toimintaa

voi käsitellä yksilö-, yhteisötyön tai yhteiskunnan rakenteisiin vaikuttavan toiminnan näkökulmasta. (Valjus 2006, 27; Rätty 2009, 8.)

Päivähoitojärjestelmän kehittämisen tulee perustua lapsen sekä perheen ensisijaisten tarpeiden vastaamiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen eikä taloudellisiin tai työelämän ehtoihin. Varhaiskasvatuksen perusosaamiseen kuuluvat vahvat kasvatustietoisuus ja -osaaminen, joita tulee kehittää ja arvioida sekä vahvistaa säännöllisesti täydennyskoulutuksella (THL 2014). Työntekijöiden kasvatustietoisuudella on suuri merkitys päivähoitossa olevien lasten varhaiskasvatuksen toteuttamisessa ja laadussa. Kasvatustietoisuus on kykyä oivaltaa, mikä on tärkeää ihmisenä kasvamisessa ja mitkä ovat merkityksellisiä kasvatustavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä. Monikulttuurinen työ päivähoitossa edellyttää kasvattajilta muun muassa suomen tai ruotsin kielen opetuksen järjestämistä, opettamisen taitoa sekä osaamista tukea lapsen omaa äidinkieltä ja kulttuuria. Kasvattajan vuorovaikutustaidot ja kulttuurien tuntemus korostuvat, silloin kun lapsen ja perheen kulttuurista ei ole suomalainen. Varhaiskasvattajien osaamisella on merkitystä myös lapsen kotoutumisen kannalta. (STM 2007, 28.)

Monikulttuurisessa yhteiskunnassa julkisten palvelujen maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä kasvaa. Toiminta maahanmuuttajalapsen kanssa perustuu samalle ammattitaidolle kuin suomalaisten kanssa. Kielen ymmärtäminen ja kulttuurierot tuovat haastetta työhön, jolloin esille tulee monia kirjoittamattomia toimintasääntöjä. Päivähoidon työntekijän on tärkeää ymmärtää, miten kulttuuri vaikuttaa hänen ajatteluunsa ja käyttäytymiseensä, sekä myös myöntää kulttuurieroja asenteissa ja normeissa. Omasta arvomaailmasta ja kulttuurista tietoinen ammattilainen välttää ennakkoluulo- ja stereotyyppiajattelua, hän osaa arvostaa ja kunnioittaa erilaisuutta sekä kohdata sitä. Hän vastustaa rasismia ja ehkäisee syrjintää. Ammattihenkilöllä on yleistietoa eri kulttuureista, niiden arvoista ja elämäntyyleistä. (Broman ym. s.a., 4–5.)

Monikulttuurisessa maahanmuuttajatyössä tarvitaan tietoa kotoutumisprosessista, ulkomaalaisia koskevasta lainsäädännöstä ja sen soveltamisesta sekä myös tulkkauspalveluiden käytöstä. Monikulttuuristen perheiden kohtaamisessa korostuvat yhteistyö ja kasvatuskumppanuus, jotka tukevat ja edistävät lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Kulttuuritietoisuuden hyödyntämistä

päivähoidon arjessa pidetään haasteena. Kasvattajan tulee ymmärtää oman kulttuurisen arvopohjansa merkitys kasvatuksessa. Päivähoidon monikulttuurinen työ edellyttää henkilöstöltä kulttuurien tuntemusta, sensitiivisyyttä kohdata eri kulttuureista tulevia lapsia ja vanhempia sekä toimintamuotojen ja menetelmien kehittämistä. (STM 2007, 30.)

Uuden perheen kanssa työskentelyn alkuvaiheessa tulee selvittää, miten kulttuurinsa vaikuttaa perheen arkeen. Kulttuurisensitiivisyyttä tarvitaan toimiessa kaikkien asiakasperheiden kanssa. Maahanmuuttajatyössä kulttuurisensitiivisyyden tarve ei ole erilaista, mutta jotain voi tuntua vieraalta ja siihen tarvitaan enemmän tietoa. Perhe voi jättää kertomatta jotain asioita, joita ei haluta jakaa työntekijän kanssa. (Erkko, West & Viljakainen 2011, 63.) Katiskon (2013, 51) mukaan *”kulttuurinen sensitiivisyys on valtasuhteiden ja eriarvoisuuden tiedostamista”*. Hänen mielestä kyse on vuorovaikutuksesta, jolloin molemmat osapuolet tunnistavat tapansa olla ja elää sekä haluavat kokea olevansa arvokas. Työntekijällä tulee olla riittävästi herkkyyttä, tietoja, taitoja ja asennevalmiuksia huomioida asiakkaan kulttuurista toiminnassaan. Olennaisinta on kulttuurisensitiivisyyden vuorovaikutuksellisuus, se voidaan ymmärtää tasa-arvoisena kohteluna, erilaisuuden huomioimisena sekä pyrkimyksenä myöntää kulttuurien poikkeavia piirteitä. Vuorovaikutustilanteissa voidaan kyseenalaista toimintatapoja ja valmiusta muuttaa ja kehittää niitä, minkä pitäisi olla jokapäiväistä toimintaa. (Ks. Anis 2007.) Varhaiskasvatuksen tavoitteet haastavat päivähoidon henkilökunnan kehittämään itseään, asenteitaan ja työtapojaan koulutuksen sekä omaehtoisen tiedonhankinnan kautta. Päivähoidon monikulttuurisessa työssä korostuu jokaisen kasvattajan vastuu toimia monikulttuurisuuskasvattajana sekä vahvistaa omaa monikulttuurisuustyön osaamistaan. (STM 2007, 28.)

On mietitty myös muutoksen tarpeesta sosiaalialan toiminnassa ja osaamisessa. Asiakslähtöisyys on palvelujärjestelmän lähtökohta. Koko ajan pyritään aktivoimaan asiakkaita mukaan huolehtimaan omista asioistaan ja hyvinvoinnistaan. Aktiivinen asiakas ei odota tarjottua ratkaisua, vaan yrittää osallistumalla vaikuttamaan myös palveluiden sisältöön. Tavoitteena on lisätä myös maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden aktiivisuutta, mikä on palvelun toimivuuden ja hyvän tuloksen välttämätön edellytys. (Matinheikki-Kokko 2011, 23–24.)



Monikulttuurisen työn perusajatuksena on toisen ihmisen ja kulttuurin kunnioittaminen ja arvostaminen. Työntekijän on tärkeää myöntää ja käsitellä omia ennakkoluuloja ja stereotypioita, jotka koskevat vieraita kulttuureja. Niiden oikeudenmukaisuutta on tärkeää arvioida kriittisesti. Jokainen tekee töitä omalla persoonallaan, ja yhtä oikeaa työtapaa ei voi määrätä. (Valjus 2006, 27–29.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimusprosessin aikana tutkijalla on paljon mahdollisuuksia valintoja koskeissa asioissa, mutta on myös paljon vastuuta. Tutkija on vastuussa siitä, ettei tutkittavan hyvinvointi kärsisi tutkimukseen osallistumisesta. Näin objektiivisuus- ja subjektiivisuuskysymykset tulevat esille. Objektiivisuus edellyttää puolueettoman sivukatsojan näkökulmaa, mutta täydellinen objektiivisuus ei ole mahdollista. Tutkija ei voi sulkea pois täysin omaa ajatteluaan. On tärkeää, että tutkija tiedostaa omat asenteensa ja uskomuksensa ja toimii parhaansa mukaan. Tutkijan asemassa keskeistä on luottamus. Tutkittavien anonymiteetti on säilytettävä ja heille on kerrottava tutkimuksen tarkoituksesta. Tutkija on vastuussa myös yleisön luottamuksesta. Tutkimuksilla voi olla ulkopuolinen rahoittaja. Näin ollen tutkija on monen tulen välissä, jolloin on mietittävä kaikkien osapuolten etuja. Tieteen yleisiin arvolähtökohtiin kuuluvat uuden tiedon tuottaminen, riippumattomuus ja puolueettomuus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24.)

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtaaminen, osallisuus ja tehokas yhteistyö lisäävät lapsen ja koko perheen hyvinvointia. Tutkimukseni kohdistuu maahanmuuttajatyöhön päivähoidossa. Tutkimuksessani halusin selvittää maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä ja venäläisen kulttuurin ilmenemistä päiväkotityössä. Lisäksi tavoitteena oli tutkia päivähoidon kasvattajien maahanmuuttajatyön osaamista ja työskentelyn hyviä käytäntöjä. Mielestäni näiden aihealueiden tarkistaminen antoi realistisen kuvan työskentelystä venäläistaustaisten perheiden kanssa ja vastasi tutkimuskysymyksiin.

Tutkimusongelma ja sitä avaavat tutkimuskysymykset ovat:

Maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä päivähoidossa.

Pääkysymyksenä on – 1. Mitkä ovat maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä ja mikä on erityistä työskentelyssä venäläistaustaisten perheiden kanssa?

Seuraavilla kysymyksillä yritin avata ja laajentaa pääkysymyksen:

2. Minkälaista osaamista ja minkälaisia taitoja päivähoidon henkilökunta tarvitsee tehdessään maahanmuuttajatyötä?

3. Mitä hyviä käytäntöjä voidaan hyödyntää tehdessään maahanmuuttajatyötä päivähoidossa?

## 5.2 Tutkimusjoukko

Opinnäytetyön aihe vahvistettiin vuoden 2013 lopussa, jolloin oli käynnissä Empowerment of Families with Children -hanke. Projektin puitteissa Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö järjesti koulutuksia ”Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä”. Koulutuskokonaisuus saman sisältöisenä pidettiin syksyllä 2013 Haminassa, Kotkassa, Imatralla ja Lappeenrannassa. Osallistuin kahteen niistä, jotka järjestettiin Haminassa ja Kotkassa, tehden havainnointia.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2010, 164) mukaan laadullisen tutkimuksen kohderyhmä valitaan tarkoituksenmukaisesti. Se tarkoittaa, että tutkimusjoukon valintaan vaikuttavat tutkimuskysymykset. Kun puhutaan harkinnanvaraisesta otoksesta, tarkoitetaan tutkittavien valitseminen tutkijan asettamien kriteerien mukaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 49.)

Omassa opinnäytetyössä halusin tutkia päivähoidon työntekijöiden osaamista sekä heidän omakohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia työskentelystä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Oli tarkoituksenmukaista etsiä tutkittaviksi päivähoidon työntekijöitä, joilla on ollut kokemusta maahanmuuttajatyöstä ja muun muassa työskentelystä venäläistaustaisten perheiden kanssa.

Vilkan (2005, 77) mukaan perusjoukko on tutkimuksessa määritelty joukko (ihmisiä, kuvia, tekstejä). Se sisältää kaikki havaintoyksiköt, joista halutaan tietoa. Empowerment of Families with Children -hankkeen kohderyhmänä oli sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä sekä venäläistaustaisia lapsiperheitä, joista

minua kiinnosti työntekijän näkökulma. Tarkensin, että perusjoukkona on venäläistaustaisten lapsiperheiden kanssa työskenteleviä työntekijöitä ja muun muassa päivähoidon työntekijöitä. Perusjoukosta voidaan valita joko kaikki havaintoyksiköt tai tehdä otos. Otantamenetelmiä on useita. (Vilkkä 2005, 78.) En ole itse tehnyt päätöstä otantamenetelmästä, koska koulutustilaisuudet olivat valmiiksi järjestettyjä. Empowerment of Families with Children -projektin työntekijöitä lähetti sähköpostikutsuja Haminan, Kotkan, Imatran ja Lappeenrannan sosiaali- ja terveysalan työntekijöille ja pyysi välittämään tietoa koulutuksesta eteenpäin. Kutsut lähetettiin etukäteen sosiaalitoimen, neuvoloiden, perhetyön sekä päivähoidon työntekijöille, myös muut kiinnostuneet olivat tervetulleita.

### 5.3 Tutkimusaineisto

Yleensä kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön tai kohderyhmän kuvaaminen, ymmärtäminen sekä syy-seuraussuhteiden kertominen. Se vastaa kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Tutkimuksen luonne on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, aineisto kootaan luonnollisissa ainutlaatuisissa tilanteissa, missä ihmisiä on tiedon keruun instrumentti. Kuten aikaisemmin kirjoitin, laadullisen tutkimuksen kohderyhmä valitaan tarkoituksenmukaisesti. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 164.) Vilkan (2005, 97) mukaan laadullinen tutkimus tarkistaa merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Merkitykset ilmenevät suhteista muodostuneina merkityskokonaisuuksina, jotka ovat ihmisistä lähtöisiä, kuten esimerkiksi toiminta, ajatukset jne. Tavoitteena on ihmisen omia kuvauksia koetusta todellisuudesta. Ajatellaan, että nämä kuvaukset sisältävät ihmiselle oleellisia asioita. Laadullisen menetelmän lähtökohtana on ajatus, että tutkimus on subjektiivista. Se tarkoittaa, että tehtyihin valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin vaikuttavat tutkijan omat arvonsa, käsityksensä ja uskomuksensa.

Opinnäytetyöni aineisto perustui koulutuksiin osallistuvien työntekijöiden kokemuksiin työskentelystä venäläistaustaisten asiakkaiden kanssa. Tutkimukseni lähtökohtana oli ihmisten koettu todellisuus, sen kuvaaminen ja syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen. Tiedonkeruuvälineenä oli ihmisiä – päivähoidon, varhaisen tuen palveluiden sekä lastensuojelun työntekijöitä, mikä onkin laa-

dullisen tutkimuksen ominaispiirre. Kvalitatiivisessa tutkimuksessani kohderyhmän mielipiteet ja näkemykset tulivat esille. Edelliseen viitaten tutkin kokemuksiin liittyviä merkityksiä. Kokemus on aina omakohtainen. (ks. Vilkkä 2005, 97.) Tutkimustani voi sanoa empiiriseksi tutkimukseksi, mikä tarkoittaa sitä, että tutkin todellisia ihmisiä ja tein sen perusteella päätelmiä. Havainnointia eli observointia käytetään empiirisissä tutkimuksissa usein.

Tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista, sillä tutkittavien lupa tutkimuksen suorittamiseen on välttämätön (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 49). Empowerment of Families with Children -projektin puitteissa Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö sai tutkimusluvan projektitutkimusta varten. Opinnäytetyöni on osa tätä projektia, tästä syystä en tarvinnut erillistä tutkimuslupaa. Tutkimusaineisto sisälsi muun muassa havaintojani, jotka tein Haminassa ja Kotkassa järjestetyissä ”Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä” -koulutustilaisuuksissa. Molempien tilaisuuksien alussa Palmennian tutkija Eveliina Heino esitti minut. Samalla osallistujat saivat tietoa minun opinnäytetyön aiheesta, tehtävästä ja roolista koulutuksissa. Tämän esityksen yhteydessä kysyin luvan havainnointiin kaikilta osallistujilta. Vaikka jokaisella oli mahdollisuus kieltäytyä, kukaan ei tehnyt sitä. Myöhemmin sain Heinolta (2013b) luvan käyttää sähköpostikyselyn vastauksia, jotka ovat tutkimukseni sekundaariaineistona. Kyseiseen sähköpostikyselyyn vastanneet antoivat puolestaan luvan käyttää vastauksiaan Empowerment of Families with Children -hankkeen tutkimuksissa, joihin myös opinnäytetyöni kuuluu.

Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa erilaisella menetelmällä. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa haastattelua ja kyselyä pidetään yleisinä menetelminä. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 204.) Aineiston hankinnan suunnitteluvaiheessa mietin, että kerään aineistoa itse sekä mahdollisesti käytän valmista aineistoa. Näin voin käsitellä ja verrata tuloksia. Oman tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valitsin havainnoinnin. Kyselyn ja haastattelun kautta esille tulee se, mitä henkilö ajattelee ja tuntee. Havainnoinnin (observation) avulla on mahdollista selvittää, toimiiko henkilö niin kuin hän sanoo toimivansa. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 212–213.) Omassa teoksessa Hirsjärvi ym. (2010, 213–214) kertovat havainnoinnin eduista ja haitoista. Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä tietoa henkilöiden toiminnasta ja käyttäytymisestä, tutkijat sanovat sen todellisen elämän tutkimukseksi. Toisaalta havainnoija voi

häiritä tilannetta tai muuttaa sen kulkua. Tutkimuksen objektiivisuus voi kärsiä siinä tapauksessa, jos havainnoija sitoutuu emotionaalisesti tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen. Havainnointitilanteissa yritin olla mahdollisimman objektiivinen ja tarkka.

Havainnointimenetelmiä on useita. Tutkimuksessani käytin osallistuvaa havainnointia, joka onkin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä. Osallistuvan havainnoinnin erityspiirteenä on tutkijan osallistuminen tutkittavien ehdoilla toimintaansa (Hirsjärvi ym. 2010, 216). Havainnointitilanteissa pyrin pääsemään kohderyhmän jäseneksi ja osallistumaan toimintaan. Se ei ollut vain fyysistä läsnäoloa, vaan olin jakanut omia kokemuksia ryhmän jäsenten kanssa. Läsnäolollani en kuitenkaan vaikuttanut tapahtuman kulkuun, vaan pyrin olla yhtenä samanlaisena osallistujana kuin muutkin. Sitä voi sanoa passiiviseksi osallistuvaksi havainnoinniksi, mitä tarkoittaa tutkijan osallistumista ilman vaikuttamista tilanteen kulkuun (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Minun roolia tilaisuudessa voi määrätä havainnoitsija osallistujana. Minun asema havainnointitilanteissa oli alusta asti osallistujille selvä, ja vaikka osallistuin toimintaan, yritin kuitenkin pysyä havainnointimenetelmän säännöissä. Minun oli tärkeää pitää havaintoni ja niiden tulkinta erillään.

Koulutusten tavoitteena oli lisätä kulttuurisensitiivisiin työkäytäntöihin liittyvää osaamista. Koulutuskokonaisuuden ensimmäinen tilaisuus pidettiin Haminassa, toinen Kotkassa ja myöhemmin Imatralla ja Lappeenrannassa. Haminassa tilaisuus pidettiin Haminan kirjaston Kasper-salissa, Kotkassa – Palmerian tiloissa Kotkan Höyryanimolla. Kouluttajina toimivat Empowerment of Families with Children -hankkeessa työskentelivät tutkija Eveliina Heino ja kulttuuritulkki Nadezda Kärmeniemi. Koulutuksen ohjelma oli jokaisessa tilaisuudessa samanlainen ja sisälsi projektin esittelyä, esityksiä ”Maahanmuuttotyön erityiskysymyksiä: kulttuurieroista kulttuurisensitiivisyyteen”, ”Venäläistaustaiset maahanmuuttajat Kaakkois-Suomessa: hankkeen aikana saatuja tutkimustuloksia ja kokemuksia” sekä osallistujien yhteistä väli- ja loppukeskustelua. Tilaisuus kesti 3,5 tuntia, ja ne pidettiin iltapäivällä. Molemmissa koulutuksissa oli tarjolla kahvia ja teetä venäläisten leivonnaisten kanssa.

Sellaisten koulutustilanteiden tarkkailu oli minulle uusi kokemus. Oma roolini oli vaikea. Havainnoijana olin avoin kaikille huomioille ja kirjoitin ylös kaikki. Huomasin heti, että oli vaikea tajuta, mikä kuului asiaan ja mikä oli turhaa. ”*Salissa on viileää. Minua jännittää vähän. Kouluttajat tarkistavat materiaalia, koneiden toimivuutta, kattavat kahvipöytää. Kohta osallistujat saapuvat.*” (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) Etukäteen tiesin, että havainnoinnin fokukseseen kuuluu, mitä ihmiset tekevät, miltä asiat näyttävät ja tuntuvat. Se voi olla erilainen siitä, mitä ihmiset sanovat niiden olevan. Havaintojani sisälsi sekä kielellistä että ei-kielellistä aineistoa, mitä tarkoittaa, että seurasin osallistujien eleitä, ilmeitä, asentoja, keskustelun kulkua sekä myös kielellistä ilmaisuja. Molemmilla havainnointikerralla kirjoitin muistiinpanoja seurattessani tilannetta. Muistiinpanoja tuli yhteensä noin kuusi sivua tekstiä, koottua aineistoa jäsensin jälkeenpäin.

Osallistuminen koulutuksiin oli vapaaehtoinen ja maksuton. Havainnointitilanteisiin menin paikalle aina hyvissä ajoin ja aloitin tilanteen seuraamisen jo aulaan ennen tilaisuuden alkua. Haminassa järjestettyyn koulutukseen saapui vähän yli 30 osallistujaa, Kotkassa 25 henkilöä. Haminan kirjaston Kasper-sali oli luentomainen. Tuolit olivat laitettu riveihin, mikä vuorovaikutuksen kannalta on hankalaa. Kotkan Palmenian auditoriossa pöydät ja tuolit olivat asetettu niin, että osallistujat näkivät toisensa, mikä tuki vuorovaikutusta. Haminan koulutukseen osallistui päivähoidon, lastensuojelun, sosiaalitoimen työntekijöitä sekä johtajia. Kotkan tilaisuuteen saapui päivähoidon, lastensuojelun, varhaisen tuen palveluiden, lastenneuvolan työntekijöitä sekä myös erityislastentarhanopettajia. Aikaisemmin kirjoitin jo, että molemmissa koulutuksissa sain osallistujien luvan havainnointiin, eikä ketään se häirinnyt. Pääosin havaintojani tein osallistujien väli- ja loppukeskustelun aikana. Keskustelut olivat mielenkiintoisia opinnäytetyöni kannalta. Tilannetta seurasin myös kahvitauon aikana.

Tutkimuksen alkuvaiheessa mietin myös jo olemassa olevasta materiaalista. Valmiita ainesitoja ja dokumentteja voivat olla muiden tutkijoiden keräämät, organisaation tai tutkimuslaitoksen tilastot ja asiakirjat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 67). Havainnointi ainoana menetelmänä on analyysin kannalta haasteellinen. Havainnoinnin ja muun menetelmän yhdistäminen on

antoisampi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 83.) Tutkimuksessani käytin myös valmiita aineistoja. Empowerment of Families with Children -hankkeen puiteissa oli tehty sähköpostikysely venäläistaustaisten perheiden kanssa työskenteleville päivähoiton työntekijöille Kotkassa ja Haminassa (Empowerment of Families with Children).

Kysely on yksi aineiston keruumenetelmistä, jolloin aineistoa kerätään standardoidusti. Se tarkoittaa, että asiaa on kysyttävää kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat erittäin tärkeitä sekä vastaajalle että myöhemmin tietojen tallentajalle. On pyrittävä yksinkertaiseen ja helppotajuiseen kysymyksenasetteluun, koska palauttajien täytyy paitsi jaksaa, myös osata vastata kyselyyn. Standardoiduissa kyselyissä kaikkien tulee ymmärtää kysymyksiä samalla tavalla, siksi asioita tulee kysyä tarkasti. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010.) Kyselyn avulla voidaan kysyä monia asioita monilta ihmisiltä, se säästää aikaa. Aikataulu ja kustannukset voidaan arvioida etukäteen. Tällä menetelmällä on myöskin heikkouksia. On mahdotonta varmistaa, kuinka huolellisesti ja rehellisesti kysymyksiin on vastattu, kuinka ymmärrettävät kysymykset ovat vastaajan näkökulmasta ja onko aihealue ylipäätään vastaajalle tuttu. Lisäksi esille voi nousta kato eli vastaamattomuus. (Hirsjärvi ym. 2010, 193; 195.) Projektin aikana valmistettu sähköpostikyselylomake sisälsi kymmenen kysymystä, taustatiedoksi kysyttiin ikää, ammattia ja sukupuolta. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä, joiden jälkeen jätettiin tyhjää tilaa vastausta varten. Avoimet kysymykset antoivat vastaajalle mahdollisuuden kertoa mielipiteensä (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 201; Vilka 2005, 86–87).

Omaa tutkimusta varten Heino (2013a, 50) teki kulttuuritulkkitoimintaan osallistuneiden venäläistaustaisten perheiden kanssa työskentelevien työntekijöiden sähköpostikyselyä. Vastauksia saatiin vain neljä, ja pienestä määrästä johtuen niitä ei ole analysoitu aikaisemmin. Sain luvan käyttää tätä aineistoa opinnäytetyössäni (Heino 2013b). Sähköpostikyselyä tehtiin projektin alussa vuonna 2012. Edellä mainituille henkilöille laitettiin sähköpostiviesti, jossa kerrottiin tutkimuksesta. Kysely lähetettiin sähköpostiviestin liitetiedostona, siihen pyydettiin kirjallisia vastauksia. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. Vastaamatta jättäneille lähetettiin kaksi muistutuskirjettä sähköpostitse.

Oma havainnointiaineistoni oli primaariaineistona, joka sisälsi välitöntä tietoa. Käyttöön saatu projektin työntekijöiden keräämä aineisto oli sekundaariaineistona, ja tästä aineistosta tehty analyysi oli sekundaarianalyysi. (Ks. Hirsjärvi ym. 2010, 186–189; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 67.) Tutkimuksessa yritin kytkeä sen omaan tutkimusintressiini. Projektin aikana kerättyä aineistoa käytin vertailuaineistona sekä omaa aineistoa täydentävänä materiaalina. Vaikka Hirsjärven ym. (2010, 189) mukaan valmiina oleviin materiaaleihin on suhtauduttava kriittisesti, pidän Empowerment of Families with Children -projektin puitteissa tehtyä tutkimusta luotettavana. Koko aineiston analysoin keväällä 2015, jolloin lähestyin siihen yhtä aikaa.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Jo tutkimuksen alkuvaiheessa olisi hyvää miettiä, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen oleellisia vaiheita, joihin tähdätään työskentelyn alussa. Analyysitapaa ei voi valita mekaanisesti säännön mukaan. Empiirisessä tutkimuksessa analyysillä tarkoitetaan aineiston huolellista lukemista ja tarkastelemista, materiaalin järjestelyä, sisällön tai rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista. Analyysi voi olla aiheiden ja teemojen luokittelemista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 73.) Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä on sisällönanalyysi. Sitä voi myös pitää väljänä teoreettisena kehyksenä, useat analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin. Usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysia ei tehdä vain yhdessä vaiheessa vaan pitkin matkaa. (Hirsjärvi ym. 2010, 221–223; Tuomi & Sarajärvi 2002, 93–95.) Tärkeänä ohjeena Hirsjärvi ym. (2010, 223) mainitsivat aineiston käsittelyn ja analysoinnin mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen.

Aineistoa on mahdollista analysoida eri tavoin. Lähestymistavassa, joka pyrkii ymmärtämiseen, käytetään laadullista analyysia ja yhteenvedon tekoa. Teemoittelu kuuluu tavallisiin analyysimenetelmiin. Teemoittelu voi olla luokittelun kaltaista, mutta siinä kuitenkin korostuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Analyysi voi olla aineistolähtöinen, teoriasidonnainen tai teorialähtöinen. Joskus teorian merkitys korostuu laadullisessa tutkimuksessa. Teemoja eli keskeisiä aiheita rakennetaan aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta yhdistä-



viä tai erottavia kohteita. On mahdollista myös teorialähtöinen muodostaminen, joka on teoreettisen viitekehyksen mukaisesti ohjautuva teemoittelu. Teoriasidonnaisessa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät perustu suoraan teoriaan. Tässä tapauksessa teoria toimii apuna analyysin etenemisessä. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto ohjaa analyysia. (Hirsjärvi ym. 2010, 224; Tuomi & Sarajärvi 2002, 95, 97–98; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 105.)

Koulutusten sisältöön kuuluivat aiheet, jotka kouluttajat valitsivat ja pitivät tärkeinä. Tästä syystä tutkimuksen keskeiset teemat tulivat luonnollisesti esille, enkä voinut vaikuttaa siihen paljon. Havainnoinnin jälkeen teemoitin olemassa olevat havainnointimuistiinpanot etsimällä tekstistä toistuvia teemoja ja aiheita. Analysoimalla keskeisiä teemoja pohdin, vastaavatko ne tutkimukseni kysymyksiin. Havainnointiaineiston käsittelyn jälkeen keskeisiksi teemoiksi nousivat: työntekijöiden kiinnostus aiheesta, maahanmuuttajatyön erityiskysymykset, venäläisen kulttuurin ominaispiirteet, maahanmuuttajatyön osaaminen, kulttuuritulkkitoiminta tehokkaana käytäntönä. Myöhemmin analysoin tätä aineistoa ja tein johtopäätöksiä.

## 5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukselle asetetaan normeja ja arvoja, joihin tutkimuksen tulee pyrkiä. Luotettavuus on tieteellisen tutkimuksen keskeisimpiä arvoja. Pääasiassa määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvät reliaabelius ja validius. Reliaabelius on tutkimuksen edellytys antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen tulosta voi pitää reliaabelina, jos kaksi tutkijaa päätyy samanlaiseen tulokseen tai samaa tulosta saadaan tutkiessa yhtä henkilöä useampi kerta. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2010, 231; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24–25.) Hirsjärven ym. (2010, 232) mukaan laadullisen tutkimuksen ydinasia on henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvauksia, sillä kuvausten ja niiden tulkintojen tulee olla yhteensopivia ja luotettavia.

Opinnäytetyöprosessin aikana pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä. Työssäni yritin mahdollisimman tarkasti kuvata tutkimusprosessin vaiheita, aineiston keräämisen olosuhteita ja saatuja tuloksia. Arvioin kriittisesti

tutkimuksessani käytetyn aineistonkeruumenetelmän. Analysoidessani tutkimuksen tuloksia pohdin sitä, että valitsemani menetelmä – havainnointi ei oikein vastaa tarkoitukseeni. Kyseisen menetelmän tarkoituksena on havainnoida henkilöiden toimintaa ja selvittää, toimivatko he niin, miten sanovat toimivansa. Olin havainnoinut koulutustilaisuuksia, jolloin minulla ei ollut paljon mahdollisuuksia havainnoida osallistujien toimintaa vaan enemmän puheenvuoroja ja keskusteluja. Tutkimusta on haastavaa tehdä pelkään havainnoinnin perusteella, siksi sekundaariaineistona käytin sähköpostikyselyn vastauksia. Tutkimuksen tuloksiin lisäsin myös tietokirjallisuudessa pohdittuja ja aineistoani tukevia materiaaleja. Tarkistin tutkimukseni tuloksia erilaisten näkökantojen perusteella ja näin ajattelen niiden olevan luotettavia.

Eettiset kysymykset liittyvät tutkimusprosessin kaikkiin vaiheisiin suunnittelusta raportointiin. Eettisen arvioinnin lähtökohtana ovat tutkittavien itsemääräämisoikeus, vahingoittamisen välttäminen, yksityisyys ja tietosuoja. (Tutkimusten eettisessä arvioinnissa sovellettavat ohjeet 2013.) Tutkimukseni eettisyyttä pohdin aineistokeruun suunnitelmavaiheessa, havainnointitilanteissa, koulutusten osallistujien informointivaiheessa, aineiston säilyttämis- ja käsitteilyvaiheissa. Opinnäytetyöprosessin aikana otin huomioon edellä mainittuja eettisiä periaatteita, enkä mielestäni rikkonut niitä.

Primaariaineistoa keräsin yleisissä tilaisuuksissa. Tilaisuuksien alussa minut esitettiin ja minun roolini ja tehtäväni kerrottiin. Esityksen yhteydessä kysyttiin osallistujien lupaa havainnointiin, jokaisella oli mahdollisuus kieltäytyä. Ennen toiminnan alkua osallistajat olivat tietoisia aineistonkeruumenetelmästä, opinnäytetyön aiheesta ja aineiston käyttötarkoituksesta. Koulutusten osallistujilla ei ollut nimilappuja, esittelykierroksen aikana en voinut oppia kaikkien nimiä eikä työpaikkoja, joten havainnointimuistiinpanoja tein yleisellä tasolla. Myöhemminkään kenenkään nimi tullut esille.

Sekundaariaineistossa taustakysymyksinä oli ikä ja ammattinimike, muita yhteystietoja ei ollut kysytty. Vastauksia sain muodossa, josta ei tullut ilmi vastaajien nimet tai työpaikat eli käsittelin niitä täysin nimettöminä. Se takaa tutkittavien yksityisyys- ja tietosuojan. Aineiston keruu ei ollut aiheuttanut kenellekään varaa. Aineiston analysointi- ja raportointivaiheissa pohdin aineiston ja tulosten objektiivisuutta. Primaariaineisto perustui Heinon ja Kärmeniemen

(2014) ohjattuihin tilaisuuksiin. Olin tutkinut myös aiheeseen liittyvää tietokirjallisuutta. Venäläisen kulttuurin kuvaus ja tarkistaminen Hofsteden teorian kautta ei päde jokaiseen sen edustajaan. Se voi antaa vinkkejä työskentelyyn, mutta ei voi olla ratkaisuna asiakastilanteissa. Tulosten kuvaamisessa ja analysoinnissa pyrin olemaan mahdollisimman objektiivinen.

## 6 TULOKSET

Tutkimuksessani olin kiinnostunut käsittelemään maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä ja työskentelyn mahdollisia hyviä käytäntöjä. Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset, jotka mielestäni vastaavat tutkimuskysymyksiin. Sekä primaari- että sekundaariaineistosta esille tulleiden teemojen avulla vastaan tutkimusongelmaan ja sitä avaaviin kysymyksiin. Luvussa 6.6 esitän tuloksia yhteenvetona.

### 6.1 Työntekijöiden kiinnostus aiheesta

Kysymystä, joka avaisi työntekijöiden kiinnostusta, ei kuitenkaan ollut tutkimuksessa asetettu. Primaariaineistosta ilmeni kiinnostus aiheesta -teema. Kyselyssä ei ollut suoraa kysymystä aiheen kiinnostuksesta. Analysoimalla valmista aineistoa ymmärsin, että asia on kuitenkin ajankohtainen. Kyselyyn vähäinen vastausprosentti ei vielä selitä kiinnostuksesta mitään, koska tässä tapauksessa kato voi johtua eri syistä. Etukäteen mietin omaa asennetta. Itse olen kiinnostunut aiheesta. *”Osallistuminen koulutukseen on maksuton ja vapaaehtoinen”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). Ajattelin, että vapaaehtoinen osallistuminen koulutuksiin edellyttää osallistujien mielenkiintoa. Koulutuksissa mainittiin, että työkentällä tarvitaan tietoa erilaisista kulttuureista. *”Olisi hyvää tietää kulttuureista enemmän. Usein se on työntekijän vastuulla.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Venäläistaustaisia asiakkaita on paljon”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka). Se, että maahanmuuttaja-asiakkaita on yhä enemmän, vaatii työntekijöiltä kykyä ja osaamista toimimaan heidän kanssaan. Mielestäni koulutus antoi vinkkejä työkäytännöistä. Havaintoja tein muun muassa siitä, miltä yleinen ilmapiiri tuntui, missä muodossa kouluttajat tarjosivat tietoa ja miten yleisö otti sen vastaan, kuinka aktiivinen yleisö oli väli- ja loppukeskusteluissa.

Molemmissa koulutustilaisuuksissa oli myönteinen ja ystävällinen ilmapiiri. *”Monet ovat tuttuja keskenään, juttelevat ennen koulutuksen alkua. Myös kouluttajat ovat monille ennestään tuttuja, he pitävät small talkia osallistujien kanssa. Näyttää siltä, että osallistujilla on mukavaa, he näyttävät rennoilta lämpimässä ja luontevassa ilmapiirissa.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Kouluttajat viihtyvät omissa tiloissa. Osallistajat keskusteleval paljon. Tuntuu osallistujien hyvä mieli, innokkuus ja mielenkiinto.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) Totesin, että vapaaehtoinen osallistuminen osoitti kiinnostusta asiasta. Se välittyi myös keskusteluissa ja kysymyksissä. *”Yhteiset välikeskustelut eivät ole kovin aktiivisia mutta asiallisia. Naapureiden kanssa keskustellaan innokkaammin. On mielenkiintoista kuulla kokemuksia työkentältä.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Välikeskustelut ovat vilkkaita ja mielenkiintoisia. Osallistajat ovat aktiivisesti mukana, kertovat mielipiteitä ja kokemuksia.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.)

Mielestäni molemmat koulutukset olivat rakenteeltaan ja muodoltaan tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. Kouluttajien esitykset ja yhteinen keskustelu vuorottelivat jokaisen tilaisuuden aikana, mikä teki siitä mielenkiintoisen ja informatiivisen. *”Kouluttajat tekivät PowerPointin, jotta yleisö voi seurata esitysten kulkua. Minusta se edesauttaa asian ymmärtämistä ja sisäistämistä. Tulostettuja materiaaleja ei ole. Kouluttajien esitysten jälkeen aina on välikeskustelu.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Kuten kutsussa mainittiin, koulutuksen sisältö on ihan samanlainen kuin Haminassa. Osallistajat seuraavat esityksiä slaidien avulla. Monet tekevät muistiinpanoja itselle.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) Oppaassa koulutuksen toteuttamiseen Lammi (2012, 39) toteaa, että kun työskentely perustuu osallistujien keskinäiseen vuorovaikutukseen, se mahdollistaa kokemusten vaihtamista ja toisilta oppimista. Ryhmät, jotka koostuvat saman työpaikan, saman alan tai eri alojen osallistujista, voivat työskennellä ja oppia keskustellen kasvotusten. Osallistujien keskusteluista tuli ilmi, että he saivat uutta tietoa, vastauksia kysymyksiinsä ja vinkkejä työhön. Myös osallistujien kirjava työpaikkakenttä kertoi siitä, että maahanmuuttajatyöstä ollaan kiinnostuneita sekä siihen tarvitaan lisää osaamista ja tukea. Koulutusten yhteydessä pyydettiin osallistujien palautetta. Valitettavasti en voinut saada sen yhteenvetoa.

## 6.2 Maahanmuuttajatyön erityiskysymykset

Havaintojani sekä kyselyn vastauksia analysoimalla maahanmuuttajatyön erityiskysymykset nousivat tärkeäksi teemaksi. Koulutuksissa välikeskustelun kysymyksenä oli: ”Mikä tekee maahan muuttaneiden parissa tehtävästä työstä ”erityistä”?”. Vastausta pohdittiin pienryhmissä ja myöhemmin kaikki pohtivat yhdessä. Jaoin tätä teemaa alateemoiksi, joita koulutusten osallistujat mainitsivat erityiskysymyksinä. Ne ovat vuorovaikutus – *”kieliongelmat ja tulkin palveluiden käyttö, ymmärtämisvaikeudet, luottamuksen puute”*, kulttuurierot – *”kulttuurierot, ajankäyttö, kasvatustyylin erilaisuus”* ja rakenteelliset erot – *”palvelujärjestelmien, palveluiden ja niiden menetelmien erilaisuus”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina; 12.11.2013, Kotka). Esityksissään tärkeiksi erityiskysymyksiksi Eveliina Heino (Heino & Kärmeniemi 2014) nosti kulttuurierot, yhteisen kielen puutteen ja ymmärtämisvaikeudet, erilaiset odotukset ja luottamuksen puutteen. Sähköpostikyselyn vastaukset tukevat ja täydentävät primaariaineiston tuloksia. Kyselyssä työskentelyn haasteina venäläistaustaisten asiakkaiden kanssa mainittiin kielelliset haasteet, erilaiset toimintatavat lasten kasvatuksessa, luottamuksen luominen, vanhempien vahvat ennakkoluulot (muun muassa erityisopettajan kanssa työskentelyssä), lapsen äidinkielen taidon arviointi ja ruokailuun liittyvät haasteet. Sekä primaari- että sekundaariaineistossa työntekijät toivat omakohtaisia esimerkkejä, Heino määritteli niitä yleisemmällä tasolla.

Maahanmuuttaja-asiakkaan kohdatessa ensimmäisenä maahanmuuttajatyön erityiskysymyksenä nousi vuorovaikutus ja siihen liittyvät haasteet. *”Ymmärräätkö toisiaan ja ollaanko ymmärretty oikein”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka). Todettiin, että ymmärtämisvaikeuksia on suuria suomalaisten työntekijöiden ja maahanmuuttajien yhteistyössä, tästä tarkemmin kerroin jo luvussa 4.3. Sama haaste mainittiin sekä koulutuksissa että sähköpostikyselyssä. Primaariaineistossa työntekijöiden keskustelussa nousi myös vahvasti esille luottamussuhteen solmiminen asiakkaan kanssa. *”Kun asiakas ei ymmärrä mistä on kyse, luottamuksen rakentaminen on vaikeaa”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). *”Joskus asiakas vastaa vain joo. Kun kysyy lisää, tulee esille, ettei hän ole ymmärtänyt asiaa”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) *”Kielen jonkinlainen osaaminen helpottaisi usein arkipäi-*

*vän tilanteissa. Vaikeudet kielellisessä ymmärtämisessä. Usein väärinkäsityksiä.*” (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 1.) Heino (2013a, 56) tutkimuksessaan mainitsi myös sen, että vaikka asiakas puhuu jonkin verran suomea, hän ei kuitenkaan tiedä ammatillista sanastoa sekä ei pysty täydellisesti ilmaisemaan tunteitaan suomen kielellä.

Omassa tutkimuksessaan Hammar-Suutari (2009) käsitteli maahanmuuttaja-asiakkaan ja viranomaisen välisiä vuorovaikutushaasteita. Maahanmuuttaja-asiakkaan on vaikeampi asioida puhelimitse, mutta henkilökohtaiset tapaamiset työntekijän kanssa eivät aina ole mahdollisia. Asiakkaalle asiakaspalvelutilanteita voi olla jännittäviä, mutta kuitenkin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa on mahdollisuus varmistaa asian ymmärtämistä. (Hammar-Suutari 2009, 116.) Aikaisemmat onnistuneet asiointikokemukset vaikuttavat seuraavan kohtaamisen myönteisiin ennakko-odotuksiin. Aiemmat epäonnistumiset toisaalta vaikeuttavat valmistautumista tuleviin tapaamisiin. Kulttuurienväliseen palvelutilanteeseen liittyy usein epävarmuutta tai pelkoa. Palvelun sisällön ja toteuttamisajan tietämättömyys aiheuttaa epävarmuutta. Työntekijän epävarmuus voi johtua uudesta tilanteesta, erilaiseksi koetun asiakkaan tapaamisesta, harvinaisista tehtävistä (erityiset etuudet, toimenpiteet, lakien ja säädösten hallinta), joissa ammattitaitonsa joutuu koetukselle. Kielellisen ja eikielellisen viestinnän lukutaito on tärkeää, käytöksellä, eleillä tai äänensävyllä sanallista ilmaisua osapuolet voivat joko vahvistaa tai ei. Erilaiset kulttuuritaustat voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä. Todettiin, että myös tahtotila voi vaikuttaa tapaamisen onnistumiseen, siihen vaikuttaa osapuolten motivaatio asian hoitamisessa sekä keskinäinen vuorovaikutus henkilötasolla. (Hammar-Suutari 2009, 117–118.)

Sekä primaari- että sekundaariaineistosta tuli ilmi se, että luottamuksen syntyminen on haastavaa, kun osapuolet eivät oikein ymmärrä toisiaan: *”Miten kohdataan perheitä, kun yhteistä kieltä ei ole, jotta luottamus syntyisi”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 2). *”Miten saadaan luottamus perheisiin, että teemme työtä lapsen parhaaksi, olemme samalla puolella”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 4). Omassa tutkimuksessaan Heino (2013a, 56) käsitteli tulkkauksen roolia työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutustilanteissa. Asiakkaan ymmärtämistä ja ilmaisua voidaan tukea tulkkauksen avulla. Tilanne, jolloin asiakas ei

ymmärrä puhetta, voi ahdistaa häntä. Asiakas ei pysty kontrolloimaan tilannetta, koska hän ei tiedä ratkaisun vaihtoehtoja eikä valinnanmahdollisuuksia, näin hän ei voi vaikuttaa päätöksentekoon. Sellaisissa tilanteissa asiakas voi kokea, että hänen mielipidettä ei pidetä tärkeänä. Sosiaalityössä luottamus on vuorovaikutuksen ja yhteisen työskentelynedellytys. Luottamuksen saavuttamista voivat estää aikaisempia kokemuksia, stereotypioita ja ennakkoluuloja. (Heino 2013a, 62.) Täytyy mainita myös se, että työntekijät havaitsivat, että asiakkaiden epäluottamusta itseä kohtaan, minkä syynä usein on puutteellinen suomen kielen taito.

Tärkeänä maahanmuuttajatyön erityiskysymyksenä mainittiin myös kulttuurieroja, joihin suhtauduttiin kunnioittavasti. Osa koulutusten osallistujista että sähköpostikyselyyn vastanneista päivähoiton työntekijöistä totesi kulttuurierojen tiedostamisen olevan tärkeää. *”Työssä kulttuurierot nousevat esille. Olisi hyvää tietää kulttuureista enemmän. Usein se on työntekijän vastuulla.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) Työntekijöiden mielestä, kulttuurieroihin kuuluvat muun muassa kasvatustyylin, ajankäytön eroja sekä ruokailuun liittyviä haasteita. Koulutuksissa keskusteltiin siitä, että eri kulttuureissa arkielämään liittyviä asioita ymmärretään ja hoidetaan eri tavalla. *”Erilaiset toimintatavat lasten kasvatuksessa”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 1). *”Venäjällä kasvatustyyli on erilainen kuin täällä”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). *”Venäjällä vaaditaan lapsilta paljon”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka). Luvussa 6.3 Hofsteden teorian kautta käsittelin tarkemmin venäläisen kulttuurin ominaispiirteitä.

Omassa esityksessään Heino (Heino & Kärmenniemi 2014) sanoi, että joskus yksilön tai perheen ongelmia voidaan nähdä kulttuurista johtuvina. Silloin ei yleensä osata oivaltaa asiakkaan yksilöllistä tilannetta ja tuen tarvetta. Kun kohdataan eri kulttuureista tulevia ihmisiä, kulttuuri nousee esille ja monet asiat eivät ole enää itsestäänselviä. Maahanmuuttajatyötä ohjaa kotouttamistavoite, joka voi muuttua toisenlaiseksi toiminnaksi eli pyrkimykseksi maahanmuuttajan sopeutuvan ja tulevan mahdollisimman paljon suomalaisen kaltaiseksi. Silloin erilaisuus nähdään ongelmana, jota pyritään ratkaisemaan. Merja Anis (2008, 27) antaa sitä kuvaavan esimerkin: *”maahanmuuttajien lastenkasvatustaidot voidaan nähdä puutteellisina, koska ne poikkeavat valtavä-*

*estön normaaleina pidettävistä tavoista*”. Kyse on etnosentrismistä, jota määritellään maailman tarkastelemiseksi oman kulttuurin kautta, jolloin se pidetään normaalin mittana. Tämän ilmiön taustalla on oman ryhmän suosiminen. Oletamus, että kaikki ihmiset ovat samanlaisia, pitää paikkansa ehkä biologisesti, muttei kulttuurisesti. Kulttuurisia eroja on tavallisesti enemmän, kuin oletetaan. Mitä enemmän henkilö tietää eri kulttuureista ja niiden tavoista, sitä vähemmän pitää omaa ainoana normaalina ja on aiempaa joustavampi. (Anis 2008, 90–91; Vartiainen-Ora 2007, 16, 18.)

On todella vaikeaa tietää etukäteen kulttuurin merkityksestä maahanmuuttaja-asiakkaalle, sillä henkilöllä voi olla päällekkäisiä identiteettejä. Elämän ja maahanmuuton kokemukset, muuttoprosessi ja nykyinen ympäristö vaikuttavat maahanmuuttajan identiteettiin sekä muodostavat asiakkaan erityisyyden. Oma kulttuuri ei voi säilyä sellaisenaan uudessa maassa, jossa on oma historia, kulttuuri, perinteitä ja rakenne. Uuden maan yhteiskunta toimii toisella kielellä ja oman kielen käyttökelpoisuus supistuu. Kulttuuri on muuttuvaa. Aina on muistettavaa, että asiakassuhteissa vuorovaikutus tapahtuu yksittäisten ihmisten eikä abstraktien kulttuureiden välillä. (Anis 2008, 23, 28–29; Heino & Kärmeniemi 2014.)

Erillisenä maahanmuuttajatyön erityiskysymysten teemana on rakenteellisia eroja, mitä tarkoittaa palvelujärjestelmien, menetelmien ja käytäntöjen erilaisuus. Aineistosta löytyy paljon esimerkkejä tästä: *”Palvelujärjestelmässä on eroja. Puheterapia: ihan erilaiset menetelmät. Oletetaan, että suomalaisessa koulussa opitaan vähän, päiväkodissa leikitään itsenäisesti, ei ole ohjattua toimintaa.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Venäjällä päiväkodeissa harjoitellaan ja opitaan liian paljon. Ihan erilainen päiväkotikulttuuri. Venäjällä lapset hoitavat kukkia.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) Myös sähköpostikyselyyn vastaajat totesivat eroja palvelujärjestelmissä. *”Varsinkin erityispäivähoidon asioissa vanhemmat ovat usein varuillaan ja huolissaan mistä oikein on kyse. Venäläisten perheiden kanssa korostuu vanhempien hyvin vahvat ennakkoluulot erityisopettajan kanssa työskentelyyn. Varamaan kulttuurierot suomalaisen ja venäläisen päivähoidon välillä on suuret ja erityisopettajan rooli Venäjällä hyvin erilainen kuin meillä täällä Suomessa.”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 3.)



Palveluiden erilaisuus on haastava sekä työntekijälle että asiakkaalle, sillä jokaisella on omia malleja, odotuksia ja ehkä ennakkoluuloja. Tutkimuksessaan Heino (2013a, 56) kirjoitti, jos sosiaalipalvelut ovat asiakkaalle vieraita, hänen on vaikeaa ymmärtää ja yhdistää asioita toisiinsa. Hammar-Suutari (2009, 116) totesi myös, että usein eri maiden viranomaiskäytännöt poikkeavat toisistaan. Vaikka asiakkaalla olisi kielitaitoakin, asioiminen vieraassa ympäristössä ei ole yhtään helppoa. Asiakas voi joutua useasti selvittelemään asioita viranomaisten luona, eikä kulttuurinen läheisyys takaa vaivatonta asiointia.

Kaikkia erilaisista kulttuureista tulleita asiakkaita kohtaaminen tarjoaa ammatitaidollisia haasteita, muun muassa se vaatii uusia toimintatapoja ja kielitaitoa. Asiakastapaaminen on vuorovaikutustilanne, jossa kohtaavat palvelun hakija ja palvelun tarjoaja. Molemmilla osapuolilla on omat roolit, tarpeet, tavoitteet ja päämäärät, joita he haluavat saavuttaa. Intressit voivat kuitenkin olla erilaisia, sillä osapuolten valta-asema eroaa toisistaan. Yleensä sekä asiakas että työntekijä tuntevat omat roolinsa ja osaavat useimmiten toimia niiden mukaisesti. (Hammar-Suutari 2009, 115; Anis 2008, 50.)

### 6.3 Venäläisen kulttuurin ominaispiirteet

Tässä luvussa esittelen ne venäläisen kulttuurin ominaispiirteet, jotka työntekijän olisi hyvä huomioida työskentelyssä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Sitä voi sanoa myös Venäjä-osaamiseksi. Koulutuksissa venäläisen kulttuurin piirteitä käsiteltiin Hofsteden teorian kautta. Kyselylomakkeessa ei ollut kysymyksiä kulttuuriulottuvuuksia tai tätä teoriaa koskien, siksi analysoin vain omia havaintojani koulutuksista. Eräille koulutukseen osallistuville työntekijöille se oli kuitenkin uusi: *”Eräs osallistuja: en ole aikaisemmin kuullut tästä, sen avulla voi selittää asioita.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) Kulttuuriulottuvuusteoria herätti kiinnostusta. Moni osallistuja piti teoriaa ja sen antamia kuvauksia oikeaan osuvina. Todettiin, että valtaetäisyys ja yksilöllisyys-yhteisöllisyys ulottuvuudet ilmenevät herkimmin työkentällä. Jokainen kulttuuriulottuvuus ja sen ilmeneminen työkentällä pohdittiin erikseen. Painopisteenä oli venäläinen kulttuuri, mutta jossain vaiheessa keskustelussa se verrattiin muihin. Nimenomaan niihin, joiden edustajien kanssa työskentelystä Kotkan ja Haminan työntekijöillä on kokemusta. Tässä kappaleessa käsittelin vain lapsi-

perhe-elämään kuuluvia asioita. Perehtyessäni Hofsteden teoriaan ja tutkimusaineistooni totesin, että teorian perusteella voidaan kuvata jonkun kulttuurin piirteitä, mutta aina kuitenkin tulee muistaa, että toimiessa tulee välttää stereotypioita ja kohdata asiakkaita yksilöinä. Esimerkeiksi valitsin ilmiöitä parhaiten kuvaavia ilmaisuja, jotka tuin myös Anita Novitskyn (2013) artikkelissa olevan tiedon avulla. Mielestäni hän kuvaa venäläistä perhekulttuuria hyvin.

Valtaetäisyys kuvaa siitä, kuinka vähemmän valtaa omaavat henkilöt hyväksyvät vallan epätasaisen jakautumisen (Heino & Kärmeniemi 2014). Suomessa kulttuurissa valtaetäisyys on pieni (PDI 33), kun taas Venäjällä se suuri (PDI 93) (What about Finland?; What about Russia?). Todettiin, että venäläinen suuri valtaetäisyys ilmenee kaikilla yhteiskuntatasoilla. *”Perheessä vanhempi on lapsen yläpuolella, hän on auktoriteetti ja odottaa lapsen tottelemista. Toisaalta usein vanhemmat odottavat päätöksentekoa päivähoidon kasvattajalta.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Suuri ero on vanhempien ja kasvattajien suhteissa. Venäjällä kasvattaja päättää, mitä lapset tekevät ja milloin. Suomessa lapsella on mahdollisuus päättää itse. Venäjällä päiväkotien kasvattajilla on isompi auktoriteetti jopa suhteessa vanhempiin, näin täällä vanhempia voi tuntua epävarmuutta.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) *”Kun tulee ongelmia, joskus sattuu näin, että venäläis-taustaisia vanhempia ottaa yhteyttä heti johtajaan. Oletetaan, että rivityöntekijä ei pysty ratkaisemaan niitä. Usein se vain hidastaa prosessia, eikä auta sitä.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.)

Venäjän suuren valtaetäisyyden juuret juontavat muun muassa Neuvostoliiton aikaan, jolloin kehitettiin ajatus järjestelmälle uskollisesta, ahkerasta ja sivistyneestä ihmisestä. Hänen piti olla valmis lapsesta asti palvelemaan isänmaata kyselemättä ja kyseenalaistamatta. Silloin ideologiakasvattamista sovellettiin kouluissa, päivähoidossa ja perheissä. Edelleen Venäjällä lapselle opetetaan kohteliaita käytöstapoja ja auktoriteettien kunnioittamista pienestä pitäen. Venäjällä lapsen hoito- ja kasvatust vastuu on perheen naisilla, usein äidillä ja mummoilla. Vauvan syntymän jälkeen nuoreen isän voi olla vaikea löytää rooliaan. (Novitsky 2013, 12, 17.) Lapsen kasvatuksessa valtaetäisyys ilmenee mummon auktoriteettina sekä feminiinisyys naisten kasvatust vastuuna. Kasvatust tehtävässä myös yhteiskunnalla, päivähoidolla ja koululla on oma roolinsa. Aikuiset huolehtivat lapsesta, tekevät päätöksiä, ohjaavat ja opettavat. Lapsi

voi kertoa mielipiteensä esimerkiksi harrastuksestaan, mutta ei kuitenkaan uhmaa sitä. Murrosiässä olevat nuoret kyseenalaistavat vanhempien auktoriteetin, mutta usein pysyvät perheessä. Koulun päätettyä noin 17-vuotiaana jotkut lähtevät opiskelemaan korkeakouluihin suurempiin kaupunkeihin. Perhe jää kauas, silloin ystävät ovat merkittäviä, ja suhteita heidän kanssa jatkuu usein tosi pitkään. (Novitsky 2013, 17–18.) Niin kauan kuin lapsi asuu vanhempiensa kanssa, heidän auktoriteettinsa on vahva. Myöhemmin heidän mielipiteensä kuunnellaan, mutta päätöksiä tehdään itse. Näin esimerkiksi avioliittoaikasta keskustellaan sekä tytön että pojan vanhempien kanssa. On tärkeää, että tulevat perheenjäsenet ovat vanhemmille mieleen. Kuitenkaan erillistä hyväksyntää ei tarvita, jos pari on päättänyt avioitumaan. (Novitsky 2013, 14.)

Asiakkaat näkevät työntekijän sekä auttajana että vallankäyttäjänä. Vallankäyttö ilmenee asiakkaan yksityiselämän asioiden käsitteleminen julkisessa palvelujärjestelmässä. Yleensä he eivät vastusta vaan käyttäytyvät hillitysti ja kohteliaasti. Työntekijä voi ilmaista sitä, että asiakas ei vaikuta ymmärtävän asioita, vaikka niistä keskustellaan. Asiakkaan ymmärtämättömän rooli on keino vastustaa työntekijän valtaa. Luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen on vaikeaa. (Anis 2008, 39.) Valtaetäisyys asiakassuhteissa ilmenee niin päivähoidossa ja kouluissa kuin sosiaalitoimessa ja muiden viranomaisten kanssa työskentelyssä. Asiakkaan näkökulmasta suuri valtaetäisyys siirtää työntekijää kauemmas, ja vuorovaikutus tapahtuu ylhäältä alas.

Yksilöllisyys–yhteisöllisyys-ulottuvuus kuvaa yksilöiden integroitumista yhteisöön. (Heino & Kärmeniemi 2014). Suomalainen kulttuuri (IDV 63) on suhteellisen yksilöllistä, venäläinen (IDV 39) on yhteisöllisempi (What about Russia?; What about Finland?). Sen ilmeneminen huomattiin seuraavana: *”Venäläistäustaisella lapsella on tiiviimpi suhde perheensä kuin suomalaisella.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Venäläiseen kulttuuriin kuuluu ilon jakaminen, se tapahtuu myös päiväkodissa. Venäjällä usein mummot osallistuvat lapsenlapsen kasvatusprosessiin.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.)

Venäläisessä kulttuurissa perhe on laaja yhteisö, eikä kaikkien tarvitse asua samassa taloudessa. Aikuistuneen lapsen paras ystävä myös voidaan pitää

perheenjäsenenä. Perheessä edelleen näkyvät Neuvostoliiton perhe- ja kasvatusihanteet. Venäläisessä kulttuurissa arvostetaan lapsia, nykyään kolmen tai enemmän lapsen äitiä pidetään sankariäitinä. Isovanhempien ja muiden sukulaisten myötä vastasyntyneellä lapsella on monta suojelevaa ja rakastavaa aikuista ympärillään. (Novitsky 2013, 13, 16.)

Asuntopula ja heikko sosiaaliturva (esimerkiksi päivähoitojärjestelmä) ovat jossain vaiheessa vaikuttaneet siihen, että iso perhe oli asunut yhdessä. Koko ison perheen tuloihin lasketaan vanhempien palkat sekä myös isovanhempien eläkkeet. Tiukan taloudellisen tilan takia vanhempia voi tehdä kahta tai enemmän töitä isovanhempien hoitaessa lapsia ja kotia. Nykyään monet nuoret parit pyrkivät järjestämään itselle erillistä asumista odottaen kuitenkin vanhempien tukea. Toisaalta isovanhemmat olivat apuna ja tukena lasten kasvatuksessa ja hoidossa. Laaja perhe, sukulaiset ja ystävät ovat ensisijainen apu ja tuki, kun perheessä on ongelmia. Usein ongelmista voi kysyä suoraankin. Lähellä olevat isovanhemmat havaitsevat ongelmien kehittymistä. Ikää ja sen tuomaa viisautta kunnioitetaan, sillä heidän neuvoja kuunnellaan perheen konflikteissa. Toisaalta liian läheiset suhteet voivat aiheuttaa ristiriitoja. Silloin isovanhemmat yrittävät neuvoa osapuolia hienotuntuisesti. (Novitsky 2013, 14–15.) Kun kyse on yksinhuoltajuudesta, isovanhempien rooli korostuu. Jos yksinhuoltajavanhemmalla ei ole riittävää verkostoa, tilanne voi muuttua toivottomaksi. Uudessa avioliitossa isäpuolelta odotetaan korvaavan isää, samaa odotetaan biologisesta isästä uusperheessä eli sekä uusperheen että jättävän lapsen elättämistä. Elatusvastuu on eron jälkeen, mutta summat ovat pieniä. (Novitsky 2013, 20.)

Venäjällä ammatillisen avun tarjoaminen perheen ongelmissa on suhteellisen uusi ilmiö. Palveluita tarjotaan moninaisia, lastenkasvatukseen liittyvissä kysymyksissä avun hakeminen on yleisempää, kuin parisuhdeongelmissa. (Novitsky 2013, 18–19.) On todettu, että yhteisöllisissä kulttuureissa esimerkiksi lasten kasvatukseen liittyvissä asioissa käännytetään yleensä vanhempien sukulaisten tai yhteisön jäsenten puoleen, sillä ammattiauttamisen tarkoitus ja käytännöt ovat monille vieraita (Anis 2008, 43).

Feminiinisyyttä–maskuliinisuus-ulottuvuutta pohdittiin koulutuksissa verraten erilaisia kulttuureita. Siinä asetetaan vastakkain itsetehostuksen ja vaatimattoman käytöksen suotavuus (Hofstede 1993, 118). Pehmeiden ja kovien arvojen kautta kuvataan kulttuurien piirteitä. Suomalaisen kulttuurin MAS-arvo on 26, venäläisen on 36 (What about Finland?; What about Russia?). Sen yhteydessä huomattiin, että: *”Joillekin on todella vaikeaa myöntää, ettei hän ymmärrä, mitä joku asia tarkoittaa. Kuitenkaan ei oteta tulkkia.”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *”Perheet ovat tosi erilaisia. Myös perheenjäsenten roolit. Venäjällä äidin rooli lapsen kasvatuksessa on iso. Äiti on vastuussa lapsen kasvatuksesta. Venäjällä lapselta vaaditaan paljon.”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) Keskusteltiin myös siitä, että nykyisissä markkinaolosuhteissa venäläinen kulttuuri yhä enemmän tähtää maskuliiniseen ulottuvuuteen.

Venäjällä tasa-arvo on ollut Neuvostoliiton ajasta lähtien yhteiskunnallinen periaate, silti monissa perheissä on edelleen perinteinen roolijako. Miesten odotetaan olevan miehiä, naisten naisia. Yhteiskunnassa nykyään korostetaan äitiyden merkitystä ja naisen roolia perheessä. (Novitsky 2013, 16.) Venäläisessä kulttuurissa äitiys on erittäin arvostettua, sillä perheen näkökulmasta lapsen saaminen on tärkeää. Yhteiskunnassa hyväksytympää on, että lapsella on vaikka joskus ollut isä, kuin se, ettei isästä ollut yhtään tietoa. Patronyymin (isännimen) muodostamiseen äiti voi käyttää esimerkiksi isoisän nimeä. (Novitsky 2013, 14.) Lapsia kasvatetaan pienestä saakka pojaksi tai tytöksi eikä sukupuolisensitiivisistä kasvatuksesta puhuta. Tytöiltä odotetaan siisteyttä ja hillittyä käytöstä, pojilta auttamista, miehekkyyttä ja kovuutta. Lastenkasvatuksessa on tapahtunut muutoksia, nykyään pyritään vapaampaan kasvatukseen, jossa ei ole niin tiukkoja sukupuoleen sidottuja normeja. Yksinhuoltajaperheessä isänmalli saadaan vaarista, sedistä tai uudesta puolisoista. Miehen malli edelleen pidetään tärkeänä pojan kasvatuksessa. Avioeron jälkeen huoltajuus määrätään yleensä äidille. Yhteishuoltajuustilanteissa isän ja lapsen tapaamiset eivät aina toteudu. (Novitsky 2013, 17, 19.)

Venäjällä perheellä on yleensä yhteinen budjetti. Miestä pidetään ensisijaisesti elannon ansaitsijana. Vaikka naisen työssäkäynti on yleistä, työuralla etenevät naimattomat tai lapsettomat naiset. Yleensä mies on se, joka saa enemmän palkkaa, mutta kotitalouden rahoista päättää pääosin nainen. (Novitsky 2013,

15.) Kotiaskareisiin liittyvä työnjako on yleensä selvä. Miesten töihin kuuluvat tekniikkaan tai autonhuoltoon liittyvät asiat, asunnon kunnossapitoon kuuluvat sekä kaikki fyysisesti raskaat tehtävät. Muut ovat naisen tehtäviä. Omassa artikkelissaan Novitsky (2013, 15) sanoo lapsen perheen julkisuuskuvan kiillottajaksi, mikä on mielestäni ihan totta. Hänen on suoriuduttava opinnoista ja harrastustoiminnasta. Lapsen menestys on hyvän ja vastuullisen huolenpidon merkki. Menestyminen harrastuksessa viittaa perheen kiinnostuksesta lapsen tulevaisuutta kohtaan. Lapselle annetaan paljon, mutta myös odotetaan hänen arvostavan perhettään. Mielestäni se kertoo kulttuurin sekä valtaetäisyydestä että yhteisöllisyydestä. Perheen sosiaalisia kontakteja ylläpitävät molemmat vanhemmat, mutta verkostojen rakentamisessa naisen rooli on merkittävämpi. Tässä vieraanvaraisuus on tärkeä tekijä. Venäläiseen kulttuuriin kuuluu myös miehen valmius auttamaan ystäviä muutto-, remontti- tai kuljetushommissa. (Novitsky 2013, 15–16.)

Kahta seuraavaa ulottuvuutta koulutuksissa ei ole käsitelty laajasti, kouluttajat esittivät teoreettisen osuuden, mutta osallistujilla ei ollut paljon sanottavaa siihen. Epävarmuuden sietäminen kuvaa sitä, miten hyvin siedetään epävarmuutta tai pyritään hallitsemaan sitä esimerkiksi säännöillä (Heino & Kärmeniemi 2014). Suomalainen kulttuuri sijoittuu epävarmuuden sietämiseen noin puoleenväliin, sen arvo on 59. Venäläisen kulttuurin arvo on 95, mikä tarkoittaa, että siellä epävarmuutta siedetään huonosti. (What about Finland?; What about Russia?). *"Vanhemmat haluavat tarkkoja ohjeita."* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina.) *"Erityisen tuen tarpeen prosessin käynnistäminen on todella vaikeaa. Vanhemmille tulee selittää asioita monta kertaa, jotta saisi muuttamaan mielipiteitään. Usein se on mahdotonta."* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.)

Tämän ulottuvuuden yhteys työelämään on huomattavasti moniselitteisempi. Hofsteden mukaan epävarmuutta voimakkaasti välttävissä kulttuureissa ihmiset ahdistuvat helposti sekä tarvitsevat ohjeita, kuinka toimia epävarmoissa tilanteissa, kuten työttömyys, sairastuminen tai talouslama yhteiskunnan tasolla. Ihmiset vaikuttavat kiireisiltä ja hermostuneilta. Päinvastoin maissa, joissa epävarmuutta siedetään hyvin, vaikutelma ihmisistä pitäisi olla rauhalli-

nen, rento ja hillitty. Epävarmuuden välttäminen ei ole sama kuin riskin välttäminen. Epävarmuuden välttäminen ilmenee erilaisuuden pelkona ja toimintaohjeiden toivomuksena. (Vartiainen-Ora 2007, 36.)

Venäläisen kulttuurin arvoa, joka kuvaa lyhyen ja pitkän aikavälin suuntautumista Hofsteden teoriassa, ei löytynyt kirjallisuudesta. Tutkiessani tarkemmin The Hofsteden Centre -internetsivuja sain Long Term Orientation eli lyhyen/pitkän aikavälin suuntautumisen aspektin kuvauksen, jossa venäläisen kulttuurin arvo on 81, suomalaisen – 38 (What about Russia?; What about Finland?). Se tarkoittaa, että Venäjä on pitkään aikaväliin suuntautunut maa. Hofsteden keskuksen internetsivuilla (What about Russia?) mainitaan, että Venäjällä vallitsee pragmaattinen ajattelutapa. Pragmaattisen ajattelutavan maassa ihmiset uskovat, että totuus riippuu tilanteesta, ajasta ja kontekstista. He osaavat sopeutua muuttuneisiin tilanteisiin, säästää ja investoida tulevaisuutta varten. Koulutuksissa tästä kulttuuriulottuvuuden ilmenemisestä ei ole saatu esimerkkejä. Siitä mentiin ohi, sanottiin vain sen kuulumisesta teoriaan. Tämän kulttuuriulottuvuuden ilmenemistä tutkin kirjallisuudessakin, josta löytyy ristiriitaista tietoa (vrt. Parikka 2009, 52; Novitsky 2013, 17).

Maailma muuttuu, ja kulttuuri muuttuu sen mukaan. Yhden-kahden sukupolven aikana kulttuurissa voi tapahtua jopa merkittäviä muutoksia. On mahdollonta yleistää venäläistä perhettä, sillä perheiden rakenteeseen, toimintaan ja tapakulttuuriin vaikuttavat maan historia, perinteet, nykyiset poliittiset ja taloudelliset linjaukset (Novitsky 2013, 12). Tutkimusaineiston käsittelyvaiheessa mietin sitä, että Hofsteden teorian kautta kulttuurin tarkistaminen kuvaa sen yleisiä piirteitä. Kustakin kulttuurista kuitenkin löytyy yksilöllisiä eroja. Kulttuuriulottuvuusteoriaa luotiin vuosikymmeniä sitten, sillä ne pistearvot tulee päivittää. Opinnäytetyössäni käytin tuloksia, jotka ovat julkistettu Hofsteden keskuksen internetsivustolla. Uskon niiden olevan ajankohtaisia, tuoretta suomenkielistä tietokirjallisuutta tästä ei ole paljon.

#### 6.4 Maahanmuuttajatyön osaaminen

Primaari- ja sekundaariaineistosta ilmeni henkilöstön osaamisen merkityksellisyys maahanmuuttajatyössä. Työntekijät pitivät sitä toimivan palvelun tär-

keänä edellytyksenä. Koulutuksissa keskustelujen painopisteenä oli päivähoiton työntekijän taitoja ja asenteita. Esityksessään Heino kertoi osaamisen laajuudesta. Kulttuurien väliseen kompetenssiin kuuluvat tiedot, tiedostaminen, taidot, asenne ja toiminta. Koulutuksissa mainittiin, että työntekijän tulisi olla tietoinen maahanmuuttajapalveluihin liittyvästä lainsäädännöstä sekä maahanmuuttoprosessiin ja kotoutumiseen liittyvistä asioista. (Heino & Kärmeniemi 2014.) Asiakkaan elämäntilanteen mukaan on osattava ohjata tämän muihin tarpeellisiin palveluihin. *”Palvelujärjestelmäosaamista tarvitaan, niin voidaan ohjata asiakasta tarpeellisiin palveluihin”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka). Kasvattaja tarvitsee teoreettista tietoa maahanmuuttajien kotoutumisprosessista, lapsen äidinkielen ja kulttuurin merkityksestä ja niiden tukemisesta sekä kaksikielisessä ympäristössä kasvamisesta (Kuikka-Kiljunen s.a., 22). Koulutuksen osallistujia huomioi myös tulkkauspalveluiden merkityksen ja niiden käytön: *”tärkeät asiat hoidetaan tulkin välityksellä, on osattava järjestämään tapaamisen ja hoitamaan näitä asioita”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka).

Koulutuksissa osallistujat myönsivät, että *”olisi hyvää tietää kulttuureista enemmän, usein se on työntekijän vastuulla”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). Kulttuuritietoisuus on ymmärrystä erilaisuudesta ja taitoa kohdata sitä. Erilaisuuden pohtiminen kannattaa aloittamaan oman kulttuurin ja sen erottavista päälinjoista. Erilaisuus voi herättää tiedostamattomia tunteita eri asioista, esimerkiksi erilaisista perinteistä, uskonnon merkityksestä, valtaetäisyydestä, yhteisöllisyydestä ja yksilöllisyydestä sekä moninaisista aikakäsityksistä. Täytyy muistaa, että kulttuuri ei periydy, vaan siihen kasvetaan. Maahanmuuttaja ainakin osittain joutuu luopumaan omasta entisestään elämästään: läheisistä ihmisistä, kodista, työstä, statuksesta, tavoista, rooleista, kielestä ja kotimaasta. Elämän uudelleen rakentaminen ei ole helppoa, mikä voi näkyä myös uuden kulttuurin kohtaamisessa. Ammattilaisen kulttuuritietoisuuteen kuuluu myös tietoisuus yhteiskunnan syrjivistä prosesseista sekä niiden tunnistaminen ja ehkäisy. Kulttuuritietoiset työkäytänteet sekä tietoisuus maahanmuutosta ja maahanmuuttajista edistävät yhdenvertaisia palveluita. (Anis 2012, 11–12; Kuikka-Kiljunen s.a., 14.)



Tiedostamiseen liittyy muutama asia: Asiointiin vaikuttaa voimakkaasti viranomaisten ja asiakkaan välinen valtasuhde, joka viittaa valtaetäisyys-kulttuuriulottuvuuteen. Asiakkaan ymmärtämistä edesauttaa työntekijän omien kulttuuristen ja uskonnollisten periaatteiden tunnistaminen (Heino & Kärmeniemi 2014). Oman kulttuuritaustan tunteminen ja tiedostaminen edesauttavat kohtaamaan ja ymmärtämään maahanmuuttaja-asiakasta sekä hyväksymään erilaisuutta. Henkilön, joka pitää omaa kulttuuria arvokkaana ja jolla on hyvä itsetunto, on helpompi kohdata uusia ihmisiä ja uusia tapoja toimia. Silloin uutta ei koeta uhkana, vaan se voi olla mielenkiinnon kohteena ja mahdollisuutena laajentaa omaa maailmankuvaa. (Hammar-Suutari 2009, 118.) Vaikka tämä onkin laajan osaamisen tärkeä osa, aineistosta ei löydy näkemyksiä työkentältä.

Sekä primaari- että sekundaariaineistossa on laajasti pohdittu kasvattajan taitoja työskentelyssä maahanmuuttajaperheiden kanssa. Myönnettiin, että työntekijän vuorovaikutustaidolla on merkitystä, lisäksi hänen olisi hyvää ymmärtää nonverbaalista viestintää (Heino & Kärmeniemi 2014). Koulutuksissa painopisteenä oli vuorovaikutusosaaminen, jota pohdittiin keskusteluissa: *”Vuorovaikutustaidot ovat välttämättömiä ja nonverbaalinen viestintä on tärkeää”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). *”Läsnäolo ja katsekontakti ovat tärkeitä. Täytyy osata kysyä ja olla avoin”*. (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka.) Myös sähköpostikyselyssä pyydettiin kuvausta päivähoiton työntekijän osaamisesta: *”Vuorovaikutustaidot!”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 4). Suomalainen viestintä voi erottaa muista ja tulisi varautua eroihin. Esimerkiksi Suomessa tarkoitetaan, mitä sanotaan ja sanotaan vain se, mitä tarkoitetaan. Hiljaisuus on luontevaa ja arvostettua. Suoruus voi joskus mennä kohteliaisuuden yli. Suomalainen elekieli on niukka, eleet ja ilmeet ovat vähäisiä. (Kuikka-Kiljunen s.a., 16), kun taas venäläiseen kulttuuriin kuuluu puheaktiivisuus, jolloin pitkät tauot, hiljaisuus tai lyhyet vastaukset voidaan tulkita haluttomuudeksi keskustella. Venäläisessä kulttuurissa tunteita saa ilmaista ja mielihetkiä saa esittää. Venäläisessä kulttuurissa iäkkään ihmisen ja naisen kunnioitetaan, mikä ilmenee siinä, että mies tervehtii ensin naista ja nuori vanhempaa. Muuten ensin tervehtii se, jolla on hyvät käytöstavat. Etikettisääntönä kätetely kuuluu miesten elämään, yleensä naiset eivät kättele. Venäläiset teitittelevät yleensä toisiaan, sinuttelu osoittaa läheisiä ihmissuhteita. (Kuikka-Kiljunen s.a., 31.)

Vanhempien ensimmäinen kohtaaminen voi olla ratkaiseva yhteistyön kannalta. Uusi paikka, tilanne, ehkä palvelujärjestelmä ja puutteellinen kielitaito saattavat jännittää vanhempia. Suora ja avoin henkilökohtainen kontakti on tärkeää samoin kuin toimiessa suomalaisten vanhempien ja lasten kanssa. Työskentelyssä maahanmuuttajien kanssa päivähoidon työntekijöiden tulee käyttää selkokieltä, joka ei ole sama kuin selkeä yleiskieli. Tätä tarkemmin käsittelemme luvussa 6.5. (Kuikka-Kiljunen s.a.,20–21.) Sekundaariaineistosta tuli ilmi, että kasvattajan kielitaito voi olla avuksi arkiasioiden selvittämisessä: *”kielen jonkinlainen osaaminen helpottaisi usein arkipäivän tilanteissa”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 1). Apukielinä voi käyttää englantia ja venäjää, jos osapuolet varmasti osaavat niitä ja pystyvät kommunikoida. Aina tulee varmistaa ymmärtämisen tarkentavalla kysymyksellä. (Kuikka-Kiljunen s.a.,21.)

Koulutuksissa päivähoidon työntekijöiden asenteita pidettiin tärkeinä yhteistyön edellytyksinä maahanmuuttajaperheiden kanssa. Todettiin, että työskentelyssä maahanmuuttajien kanssa tarvitaan omien asenteiden kyseenalaistamista: *”täytyy pysähtyä ja miettiä hetken, pystyä kyseenalaista omia asenteita ja toimintatapoja”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). Tulisi tiedostaa ja sivuttaa omat ennakkoluulot asiakaskohtaamisessa. On muistettava, että jokaisella on stereotypioita ja ennakkoluuloja. Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen haasteena on oman kulttuurin tuntemus ja sen vaikutuksen tiedostaminen ajattelussa ja käyttäytymisessä. Ennakkoluuloja voidaan hallita tunnistamalla. On hyvää tietää eri kulttuureista, mutta kulttuurien olemuksen ymmärtäminen yleisellä tasolla on tärkeämpi. Kasvattaja monimuotoisuuden edistäjänä on keskeisessä roolissa päivähoitossa. (Kuikka-Kiljunen s.a.,14–15.) Koulutuksissa huomioitiin, ettei kasvattajien saa olla ylihuolehtivia, mutta henkilöstöltä odotetaan seuraavia ominaispiirteitä: *rehellisyys, joustavuus, kärsivällisyys, pitkäjänteisyys, suvaitsevaisuus, sitkeys, luovuus, empatia, läsnäolo, aito kiinnostus ja positiivinen innokkuus sekä erilaisuuden hyväksyminen* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina; 12.11.2013, Kotka).

Omassa esityksessään Heino mainitsi toiminnan ja toimintatapojen kuuluvan laajaan maahanmuuttajatyön osaamiseen. Ammattilaisen tulee osata toimia asiakaslähtöisesti ja yhdistää monikulttuurisen tiedon, tiedostamisen, taidot ja asenteet. (Heino & Kärmeniemi 2014.) Toiminnan tulee olla eettisesti kestävä. Ammattilaisen on pystyttävää tunnistamaan ja käsittelemään arvostitriitaalisia

tilanteita. Päivähoidon työntekijät tarvitsevat eettistä ja asiakastyöosaamista, jotka kuuluvat sosiaalialan yleisiin normeihin ja ovat pohjana maahanmuuttajatyössä.

Aniksen (2008, 23, 40–41) mukaan monikulttuurisuuden toteutumista tavoitteellaan kotouttamispolitiikan avulla, sillä monikulttuurinen valmius, taidot ja työmenetelmät pidetään keskeisinä keinoina vastata haasteisiin. Työskentelyssä maahanmuuttajalasten ja perheiden kanssa erityisesti tarvitaan herkkyyttä kulttuurierojen huomioimiseen ja ymmärtämiseen. Toisaalta kulttuurierojen korostamisessa voi olla myös kielteinen puoli, kuten stereotyyppien ja luokittelun ylläpitäminen. Tätä tulisi tunnistaa ja välttää. Ammattilaisen hyvää tietää asiakkaan tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä: sosiaalisista, taloudellisista ja psykologisista.

## 6.5 Kulttuuritulkkitoiminta tehokkaana käytäntönä

Empowerment of Families with Children -hankkeen aikana oli pilotoitu ja kehitetty kulttuuritulkkitoimintaa. Sitä toteutettiin Kymenlaaksossa vuosina 2011–2013. Toiminnan taustalla oli työntekijöiden tarve kulttuuritietoisten työmenetelmien kehittämiseen. Kulttuuritulkkina toiminut henkilö on venäläistaustainen maahanmuuttaja, jolla on psykologian ja kasvatustieteiden koulutus. Hän työskenteli lastensuojelun, neuvoloiden ja päiväkotien työntekijöiden sekä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Kulttuuritulkki oli kulttuurisena välittäjänä suomalaisen ja venäläisen kulttuurin välillä. (Heino & Kärmeniemi 2013, 53.)

Sekä koulutuksiin osallistujilla että sähköpostikyselyyn vastaajilla oli kokemusta kulttuuritulkkipalveluista. Tutkimusaineistossa on runsaasti tietoa kulttuuritulkkitoiminnasta, josta löytyy ainoastaan positiivisia näkemyksiä: *”kulttuuritulkkitoiminnalle on paljon tarvetta, se helpottaa asioiden yhteistä hoitamista ja molemminpuolista ymmärtämistä”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 1). *”Kulttuuritulkkitoiminta on erittäin tärkeää avaamaan asioita niin meiltä perheille, kuin perheiltä päiväkotiin, koska venäläistaustaisia perheitä on yhä enemmän”* (Sähköpostikysely 2012, Vastaus 2). *”Kulttuuritulkki on ollut suurena apuna yhteistyössä perheiden kanssa”* (Havainnointipäiväkirja 7.11.2013, Hamina). *”Kulttuuritulkki tapasi lapsen, seurasi leikkiä, keskusteli lapsen*

*kanssa hänen äidinkielellään, kulttuuritulkin tuomat huomiot auttavat meitä jatkossa työssä”* (Havainnointipäiväkirja 12.11.2013, Kotka). Vaikka kulttuuritulkitoiminnassa oli myös haasteita, joita on pohdittu useassa tutkimuksessa (ks. Heino 2013a, Heino & Kärmeniemi 2013, Heino, Kärmeniemi & Veistilä 2014), saatujen kokemusten perusteella sitä pidettiin todella tehokkaana ja toimivana työmuotona. Tämä toiminta oli sidottu määräaikaisen rahoitukseen, täällä se ei ole vakiintunut julkisiin palveluihin. Toiminnan ja tutkimuksen aikana selvitettiin, mitä työntekijän tulee ottaa huomioon työskentelyssä ilman kulttuuritulkia. Asiakkaan ymmärrys tulisi varmistaa tulkin välityksellä. On muistettavaa, että on myös mahdollisuus käyttää puhelintulkkausta, joka on kustannustehokas palvelumuoto. Asiakkaalle on hyvää antaa tietoa julkisesta palvelujärjestelmästä ja sosiaalityön sisällöstä. Se luo pohjaa luottamukselliseen asiakassuhteeseen. (Heino & Kärmeniemi 2013, 66–67.) Lisäksi työskentelyssä maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa aina tulee ottaa huomioon muuttoon liittyviä tekijöitä (vieras kieli, ero muista perheenjäsenistä, traumaattiset kokemukset), yksilöllisiä tekijöitä (ikä, terveys, kielitaito, koulutus, työllisyys, perheenraenne, sosiaaliset verkot) sekä vastaanotto ympäröivältä yhteiskunnalta (koulutus, väestön asenteet, osallisuuden ja syrjinnän kokemukset) (Heino 2011, 11–14).

Edelliseen viitaten haluan lyhyesti mainita, mitkä asioita on hyvä huomioida maahanmuuttajatyössä päivähoidossa. Viimeistään 3-vuotiaana maahanmuuttajalapsen on hyvä osallistua vähintään osa-aikaiseen varhaiskasvatukseen. Huolehditaan tavoitteellisen suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetuksen järjestämisestä. Yhteistyössä vanhempien kanssa on keskusteltava lapsen oman äidinkielen tukemisesta ja kehittämisestä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön monikulttuurisuusosaamista on lisättävä. (STM 2007, 41.)

Selkokieli on korvaamaton väline yhteistyössä maahanmuuttajien kanssa. Sen täytyy olla mahdollisimman konkreettista, siihen sopivat lyhyet sanat ja lauseet, mutta eivät sovi murre- tai slangisanoja, yläkäsitteitä, vierasperäisiä sanoja, lyhenteitä tai lauseenvastikkeita. Puheen on oltava hidas, ja persoonallinen viestintätyyli on muokkautettava asiakkaan tarpeisiin. Ymmärtämisen täytyy aina varmistaa. Asioita on hyvää kerrata useasti, sillä uuden tiedon määrä on valtava. Kaikki tärkeät ilmoitukset ja ohjeet sekä tieto päiväkotitoiminnasta

tulisi antaa vanhemmille myös kirjallisena. (Kuikka-Kiljunen s.a.,20–21.) Päivähoidon työntekijät huolehtivat tulkkauspalvelujen saatavuudesta ja käytöstä (STM 2007, 41). Niin kuin kirjoitin aikaisemmin, tutustumisen alkuvaiheessa maahanmuuttajaperheelle tulee kertoa suomalaisesta päivähoitojärjestelmästä, tavoitteista ja toimintatavoista. Ne voivat olla aluksi vieraita ja outoja. (Kuikka-Kiljunen s.a., 20.) Omassa tutkimuksessa Paula Kuikka-Kiljunen (s.a., 23–24) kuvaa laajasti maahanmuuttajaperheen kohtaamisen eri vaiheita, esimerkiksi mitä tulee tehdä etukäteen, miten tulee kohdata perheen ja mitä täytyy kertoa heille.

## 6.6 Yhteenveto

Edellä kuvattuja aiheita nousivat primaari- ja sekundaariaineiston käsittely- ja analyysivaiheissa. Tutkimuksen tuloksina käsittelin maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä, joihin kuuluvat vuorovaikutus, kulttuurierot ja rakenteelliset erot. Työssäni yritin tuoda esille, miten venäläinen kulttuuri ilmenee yhteistyössä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Analysoimalla tutkimusaineistoa sekä tietokirjallisuutta tutkin venäläisen kulttuurin ominaispiirteitä, jotka tarkistin Hofsteden kulttuuriulottuvuusteorian kautta. Tuloksina sain sen seuraavan kuvauksen: venäläinen kulttuuri on voimakkaasti yhteisöllinen, siinä on suuri valtaetäisyys ja siinä siedetään huonosti epävarmuutta. Se sisältää sekä maskuliinisia että feminiinisiä piirteitä. Havainnoinnin ja kyselyn vastausten perusteella totesin, että kulttuurin yleisen kuvauksen voi saada analysoimalla sitä Hofsteden teorian kautta. Sekä primaari- että sekundaariaineistosta löytyy tietoa maahanmuuttajatyön osaamisesta. Laajaan maahanmuuttajatyön osaamiseen kuuluvat tiedot, tiedostaminen, taidot, asenteet ja toiminta. Maahanmuuttajaperheen kanssa työskentelevä päivähoidon työntekijä tarvitsee eettistä osaamista, asiakastyöosaamista ja palvelujärjestelmäosaamista. Lisäksi tarvitaan myös tietoja maahanmuutosta ja kotoutumisprosessista, maahanmuuttajalapsen äidinkielen ja kulttuurin merkityksestä ja kaksikielisessä ympäristössä kasvamisesta. Työntekijä tiedostaa omaa kulttuuria ja ymmärtää sen merkityksen sekä kyseenalaistaa omia ennakkoluuloja ja asenteita.

Tässä luvussa tutkimuksessani saatuja tuloksia yritin yhdistää seuraavilla sivuilla olevissa taulukoissa (taulukko 1, taulukko 2, taulukko 3), jotka jaoin erityiskysymysten mukaan. Yhdistin maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä ja

sitä, miten venäläinen kulttuuri tulee työskentelyssä esille. Huomioin myös maahanmuuttajatyössä tarvittavaa osaamista ja hyviä käytäntöjä.

Taulukko 1. Vuorovaikutus maahanmuuttajatyön erityiskysymyksenä ja venäläisen kulttuurin ilmeneminen siinä. Työskentelyssä tarvittava osaaminen ja käytännöt.

Maahanmuuttajatyön erityiskysymys	Venäläisen kulttuurin ominaispiirteet	Työntekijän osaaminen	Hyviä käytäntöjä
<b>Vuorovaikutus:</b>  Asiakkaan puutteellinen suomen kielen taito  Ymmärtämisen vaikeudet  Luottamuksen saavuttamisen vaikeus	<b>Suuri valtaetäisyys:</b>  Työntekijällä on enemmän valtaa ja tietoa päätöksenteossa, hän puhuu äidinkielellään. → Vuorovaikutus tapahtuu ylhäältä alas. Asiakas puhuu vierasta kieltä, asioiden ja termien ymmärtäminen on hänelle vaikeaa.  Toimintaan sitoutuminen on haastavaa. Luottamus kärsii.  <b>Epävarmuuden huono sietäminen:</b>  Asiakas odottaa tarkkoja ohjeita.	Eettinen osaaminen  Asiakastyöosaaminen  Vuorovaikutustaidot  Kielitaito  Ennakkoluulojen sivuttaminen	Kulttuuritulkin palvelut  Tulkkauspalvelut / myös puhelintulkkaus  Avoin keskustelu ja kysyminen  Selkeä puhe ja selkokieli  Asioiden ymmärtämisen varmistaminen  Asioiden kertaaminen ja toistaminen  Kirjallisia materiaaleja ja ohjeita mahdollisesti eri kielillä  Kuvien käyttö vuorovaikutustilanteissa / kuvia ympäristössä

Vuorovaikutus (taulukko 1) ja siihen liittyvät haasteet tulevat esille ensimmäisinä, kun asiakkaana on maahanmuuttaja. Yhteistyössä venäläistaustaisen perheen kanssa kasvattajan olisi hyvää muistaa venäläisen kulttuurin suuri valtaetäisyys ja siihen liittyvä työntekijän korkeampi asema. Kasvattajan tulisi asettua samalle tasolle vanhempien kanssa sekä antaa ymmärtää, että heitä kunnioitetaan ja heidän mielipide on tärkeä. Se pienentäisi valtaetäisyyttä ja edistäisi luottamusta. Vanhemmille ei tarvitse antaa tarkkoja ohjeita, vaan heidän kanssa on hyvää pohtia mahdolliset ratkaisuvaihtoehdot. Kasvattajan täytyy tukea vanhempia päätöksenteossa, mutta joka tapauksessa vanhempien tulee tehdä päätös itse ja sitä tulee kunnioittaa. Tärkeitä asioita käsitellään tulkin välityksellä (puhelintulkkaus on yksi vaihtoehdoista). Ymmärrystä edesauttavat kasvattajan selkokieli ja avoin keskustelu. Asioiden ymmärtäminen tulee varmistaa aina, asioiden kertaaminen ja toistaminen myös auttavat maahanmuuttajavanhempia asioiden sisäistämisessä. Tulisi muistaa myös sen, että työntekijä on vastuussa vuorovaikutustilanteesta vanhempien kanssa.

Taulukko 2. Kulttuurierot maahanmuuttajatyön erityiskysymyksenä ja venäläisen kulttuurin ilmeneminen siinä. Työskentelyssä tarvittava osaaminen ja käytännöt.

Maahanmuuttajatyön erityiskysymys	Venäläisen kulttuurin ominaispiirteet	Työntekijän osaaminen	Hyviä käytäntöjä
<b>Kulttuurieroja:</b>  Erilaiset käsitykset perheestä, ajasta, avusta ja tuesta, rooleista jne.	<b>Vahva yhteisöllisyys:</b> Perheeseen kuuluvat myös ne jäsenet, jotka eivät asu samassa taloudessa esimerkiksi isovanhemmat, veljet ja sisokset, tädit, sedät ja serkut.  Ongelmatilanteissa apua ja tukea pyydetään ja odotetaan yhteisöltään esimerkiksi isolta perheeltä. Ammatillisapu on uusi ja vieras ilmiö.  Päätöksenteossa huomioidaan perheen etu.  <b>Maskuliinisuus /feminiinisyys:</b>  Nainen on vastuussa kodin hoidosta ja lasten kasvatuksesta, hän käy myös töissä. Mies elättää perhettä, tekee fyysisesti raskaita töitä kotona.  Tytöiltä odotetaan olevan naisellisia, pojilta – miehekkäitä.  Perhe antaa lapsille mahdollisimman paljon, mutta myös odottaa ja vaatii häneltä paljon.	Eettinen osaaminen  Asiakastyöosaaminen  Oman kulttuurin tiedostaminen ja sen merkityksen ymmärtäminen  Omien asenteiden ja ennakkoluulojen kyseenalaistaminen  Kulttuurisensitiivinen työote	Kulttuuritulkin palvelut  Avoin keskustelu ja kysyminen  Koulutus  Itsenäinen tiedonhankinta  Kuvien käyttö vuorovaikutustilanteissa / kuvia ympäristössä

Kulttuurierojen pohtiessaan (taulukko 2) kasvattajan tulee tiedostaa oman kulttuurinsa ja ymmärtää sen merkityksen. Silloin hän pystyy näkemään, otta-  
maan vastaan ja mahdollisesti hyväksymään myös muiden kulttuureiden käsi-  
tyksiä tai toimintatapoja. Kulttuurierojen yhteydessä korostetaan kasvattajan  
eettistä osaamista ja kulttuurisensitiivistä työtettä. Työskentelyssä on otet-  
tava huomioon se, että venäläisessä kulttuurissa ongelmallisissa tilanteissa  
yleensä tukea haetaan isolta perheeltä. Venäläistaustainen asiakas ei välttä-  
mättä osaa hakea ammatillista apua tai ottaa sen vastaan. Venäläisessä kult-  
tuurissa lasten kasvatusvastuu on yleensä perheen naisilla eli äidillä ja mum-  
moilla, mutta se ei missään tapauksessa tarkoita sitä, ettei isä osallistu lapsen  
kasvatukseen tai hoitoon. Edelleen avoin keskustelu on hyvä väline yhteistyö-  
hön.

Taulukko 3. Rakenteelliset erot maahanmuuttajatyön erityiskysymyksenä ja venäläisen kulttuurin ilmeneminen siinä. Työskentelyssä tarvittava osaaminen ja käytännöt.

Maahanmuuttajatyön erityiskysymys	Venäläisen kulttuurin ominaispiirteet	Työntekijän osaaminen	Hyviä käytäntöjä
<b>Rakenteellisia eroja:</b>  Palvelujärjestelmien eroja  Menetelmien ja käytäntöjen erilaisuus	Jos asiakkaalla on kokemusta venäläisen palvelun käytöstä, erilaisia odotuksia ja ennakkoluuloja voi syntyä helposti.	Palvelujärjestelmäosaaminen  Asiakastyöosaaminen  Kulttuurisensitiivinen työote	Palvelun tarkoituksen, sisällön, menetelmien ja käytäntöjen selittäminen  Asioiden kertaaminen ja toistaminen  Asioiden ymmärtämisen varmistaminen  Kirjallisia materiaaleja ja ohjeita mahdollisesti eri kielillä

Rakenteellisia eroja (taulukko 3) tulee esille muun muassa silloin, kun perheellä on kokemus vastaavasta palvelusta kotimaasta. Usein kotimaan palvelujärjestelmä, toiminnan menetelmät ja käytännöt eroavat suomalaisista. Alkuvaiheen tavoitteena on kertoa perheelle palvelusta sekä sen sisällöstä, käytännöistä ja säännöistä. Näin voi ehkäistä väärrien odotusten ja ennakkoluulojen syntymistä, jotta edelliset vanhat mallit voivat toteutua myös tällä kertaa. Palvelusta tulee antaa tietoja joka tapauksessa myös silloin, kun perheellä ei ole kokemusta kyseisestä palvelusta, sillä menetelmät ja käytännöt voivat olla uusia. Kasvattajan palvelujärjestelmä- ja asiakastyöosaaminen ovat välttämättömiä ja tärkeitä. Kirjallisia esitteitä, ohjeita ja muita materiaaleja on hyvä apu asioiden selittämisessä ja sisäistämisessä.

## 7 LOPUKSI

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä sekä työntekijän näkökulmasta tutkia päivähoidon kasvattajien maahanmuuttajatyössä tarvittavaa osaamista ja hyviä käytäntöjä. Tutkimukseni kohderyhmänä olivat päivähoidon työntekijät, joilla oli kokemusta yhteistyöstä venäläistaustaisten perheiden kanssa. Näin olin kiinnostunut tutkimaan, miten venäläisen kulttuuri ilmenee yhteistyössä ja mitä tulisi huomioida. Meidän perhe oli ollut asiakkaana päivähoidossa, ja silloin jotkut asiat pidimme itsestään selvinä. Tällä kertaa halusin katsoa tilanteeseen toisen osapuolen kannalta. Opinnäytetyössä tavoitteena oli tutkia tätä yhteistyötä työntekijän näkökulmasta. Mielestäni aihe on edelleen ajankohtainen ja tärkeä. Maahanmuuttajia ja muun muassa venäläistaustaisia maahanmuuttajia on koko Suomessa ja



myös Etelä-Kymenlaaksossa yhä enemmän. Jokaisessa sosiaalialan julkisessa palvelussa on maahanmuuttaja-asiakkaita, joilla on oikeus saada laadukkaita palveluita.

Sain mielestäni hyvin vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Rajasin aiheen sopivasti. Aluksi se olikin jonkin verran tuttu, mutta halusin tutkia sitä tarkemmin toisesta näkökulmasta. Mielenkiinto aiheesta edesauttoi minua työstämään opinnäytetyötä. Analysointivaiheessa suhtauduin kriittisesti valittuun menetelmään eli havainnointiin. Vaikka itse opin koulutusten aikana paljon ja pidin niitä onnistuneina, mielestäni tällä kertaa havainnointi ei ollut paras mahdollinen aineistonkeruumenetelmä. Kun kirjoitin jo aikaisemmin, koulutuksissa minulla ei ollut paljon mahdollisuuksia havainnoida työntekijöiden toimintaa. Onneksi sain käyttää myös sähköpostikyselyä, jonka tuloksiin voin verrata havainnointiaineistoani. Tutkimusaineisto oli laaja, mikä teki analyysin haasteelliseksi. Aineiston analysoin teemoittain. Raportointi oli haasteellisin vaihe koko tutkimusprosessissa, sillä suomi on vieras kieli minulle. Opinnäytetyön aloitin hyvissä ajoin ja minulla oli riittävästi aikaa sen työstämiseen, eli aikataulullisia ongelmia ei ollut.

Tämä tutkimus antoi minulle paljon uutta tietoa maahanmuuttajatyöstä ja maahanmuuttaja-asiakkaiden kohtaamisesta. Uskon, että tutkimukseni auttaa ymmärtämään ja jäsentämään maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiä. Se voi antaa kuvan siitä, miten venäläinen kulttuuri voi ilmetä yhteistyössä perheiden kanssa. Tätä tietoa itsekin voin hyödyntää työssäni. Seuraavalle tutkimukselle kehittämisideana olisi molempien osapuolten odotusten ja kokemusten käsitteleminen eli sekä kasvattajien että maahanmuuttajaperheiden näkökulmat huomioiden. Olisi mielenkiintoista tietää, miten ne osuvat toisiinsa. Kehittämis ehdotuksena voisi olla myös tärkeän tiedon maahanmuuttajatyöstä sisältävän paketin valmistaminen, jota voisi käyttää päivähoidossa hyödyntäen sen menetelmiä ja käytäntöjä.

## LÄHTEET

Alitolppa-Niitamo, A. 1993. Kun kulttuurit kohtaavat. Keuruu: Otava.

Alitolppa-Niitamo, A. 2005. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa: Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I., Fågel, S. (toim.) Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestötutkimuslaitos, Kotipuu, s. 37–50.

Alitolppa-Niitamo, A. 2010. Perheen akkulturaatio ja sukupolvien väliset suhteet. Teoksessa: Martikainen, T. & Haikkola, L. (toim.) Maahanmuutto ja sukupolvet. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, s. 45–64.

Anis, M. 2007. Monikulttuurisuus haastaa sosiaalityön – asiakkaiden ja ammattilaisten näkökulmia työkäytäntöihin. Saatavissa: [http://www.epshp.fi/files/5602/Monikulttuurisuus\\_haastaa\\_sosiaalityon.pdf](http://www.epshp.fi/files/5602/Monikulttuurisuus_haastaa_sosiaalityon.pdf) [viitattu 2.2.2015].

Anis, M. 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/35938/diss2008Anis.pdf?sequence=1> [viitattu 2.2.2015].

Anis, M. 2012. Tieteellisen asiantuntijan näkökulma. Teoksessa: Lundqvist, K. (toim.) Kulttuuritietoisia työkäytäntöjä kehittämässä. Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -täydennyskoulutuksessa 2010–2011 tuotettuja kehittämishankkeiden kuvauksia. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:11. Saatavissa: [http://www.tukikeskushilma.fi/tiedosto/Turun\\_yliopisto\\_kulttuuritietoiset\\_tyokaytannot\\_2012.pdf](http://www.tukikeskushilma.fi/tiedosto/Turun_yliopisto_kulttuuritietoiset_tyokaytannot_2012.pdf) [viitattu 30.3.2015].

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239.

Broman, M.-L., Paananen, J., Seppälä, S., Stranius, M. & Ylijärvi, S. s.a. Eri kieli- ja kulttuuritaustaiset lapset ja aikuiset Lahden kaupungin varhaiskasvatuksessa. Tietoa monikulttuurisuuden ilmapiirissä tehtävästä työstä päivähoi-

dossa ja esiopetuksessa. Saatavissa: [http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/AE9B1BB3DD62E62DC225712300353661/\\$file/MaMu-k%C3%A4si-kirja.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/AE9B1BB3DD62E62DC225712300353661/$file/MaMu-k%C3%A4si-kirja.pdf) [viitattu 27.1.2015].

Empowerment of Families with Children. s.a. Projektin internetsivut. Saatavissa: <http://www.helsinki.fi/palmenia/kotka/hankkeet/empowerment/index.html> [viitattu 10.1.2015].

Erkko, T., West, K. & Viljakainen, S. 2011. Muualta Suomeen muuttaneiden perheiden sosiaaliohjaus – yleistä ja erityistä. Teoksessa: Kaljonen, P. & Martinheikki-Kokko, K. (toim.) Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, s. 55–68.

Forsander, A. Ekholm, E. & Saleh, R. 1994. Monietninen työ: haaste ammattitaidolle. Helsinki: Helsingin yliopisto Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Gyekye, M. & Rouhio, M. 2005. Työkalupakki. Välineitä päiväkodin suomi toisena kielenä -opetukseen. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2005:8. Saatavissa: [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/f1cd9a804a1563cb9686f6b546fc4d01/8\\_tyokalupakki.pdf?MOD=AJPERES](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/f1cd9a804a1563cb9686f6b546fc4d01/8_tyokalupakki.pdf?MOD=AJPERES) [viitattu 1.2.2015].

Hallintolaki 6.6.2003/434.

Hammar-Suutari, S. 2009. Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto. Joensuu: Yliopistopaino. Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-219-303-2/urn\\_isbn\\_978-952-219-303-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-303-2/urn_isbn_978-952-219-303-2.pdf) [viitattu 2.2.2015].

Havainnointipäiväkirja 7.11.2013. Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä - koulutus. Hamina.

Havainnointipäiväkirja 12.11.2013. Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä - koulutus. Kotka.

Heikkilä-Daskalopoulos, S. 2008. Maahanmuuttajataustaiset lapset ja perheet palvelujärjestelmässä – asiantuntijoiden näkökulmia. Lastensuojelun Keskusliitto. Saatavissa: [http://www.lskl.fi/files/56/Maahanmuuttajataustaiset\\_lapset\\_ja\\_perheet\\_palvelujarjestelmassa\\_-\\_asiantuntijoiden\\_nakokulmia.pdf](http://www.lskl.fi/files/56/Maahanmuuttajataustaiset_lapset_ja_perheet_palvelujarjestelmassa_-_asiantuntijoiden_nakokulmia.pdf) [viitattu 2.2.2015].

Heino, E. 2011. Monikulttuurisuus, lapset ja nuoret -seminaari. Lahti 18.11.2011. Saatavissa: [http://www.helsinki.fi/palmenia/kotka/hankkeet/empowerment/pdf/Lahden\\_seminaari\\_18.11.11.pdf](http://www.helsinki.fi/palmenia/kotka/hankkeet/empowerment/pdf/Lahden_seminaari_18.11.11.pdf) [viitattu 3.4.2015].

Heino, E. M. 2013a. Kulttuuritulkkitoiminta venäläistaustaisten perheiden voimaantumisen tukena. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Heino, E. 2013b. Sähköpostiviesti. 30.9.2013. Kotka.

Heino, E. & Kärmeniemi, N. 2013. Kulttuuritulkki lastensuojelun työntekijöiden ja venäläistaustaisten perheiden tukena. Teoksessa: Heino, E., Veistilä, M., Hännikäinen, P., Vauhkonen, T. & Kärmeniemi, N. (toim.) Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö, s. 53–67.

Heino, E. & Kärmeniemi, N. 2014. Kohti kulttuurisensitiivisiä työkäytäntöjä. Empowerment of Families with Children -hanke. Saatavissa: [http://www.helsinki.fi/palmenia/kotka/hankkeet/empowerment/pdf/empowerment\\_koulutus.pdf](http://www.helsinki.fi/palmenia/kotka/hankkeet/empowerment/pdf/empowerment_koulutus.pdf) [viitattu 2.3.2015].

Heino, E., Kärmeniemi, N. & Veistilä, M. 2014. Kulttuuritulkki. Toimintamallin kuvaus. Kotka: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/documents/686280/48834ea6-fe6a-4830-ad5c-19791adf7c10> [viitattu 20.3.2015].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.

Hofstede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot: mielen ohjelmointi. Helsinki: WSOY.

Hofstede, G., Hofstede G. J. & Minkov, M. 2010. Cultures and organizations: software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival. New York: McGraw-Hill.

Huttunen, L., Löytty, O. & Rastas, A. 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Paikallisia ja yllirajaisia suhteita. Teoksessa: Huttunen, L., Löytty, O. & Rastas, A. (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, s. 16–40.

Hytönen, M.-L., Laurell, H., Mannila, K., Marttila, I. & Routio, M. 2002. Maahanmuuttajatyön käsikirja. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto selvityksiä 2002:6. Saatavissa: [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/7cae95004a1563cc9699f6b546fc4d01/mamuyksip1\\_6low.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7cae95004a1563cc9699f6b546fc4d01](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/7cae95004a1563cc9699f6b546fc4d01/mamuyksip1_6low.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7cae95004a1563cc9699f6b546fc4d01) [viitattu 27.1.2015].

Jäppinen, M., Hurtig, J. & Törrönen, M. 2007. Arjenpolkuja ja kohtaamisia. Venäläistaustaiset maahanmuuttajat ja palvelujärjestelmä Kaakkois-Suomessa. Empathos – Ehkäisevää työtä lasten ja perheiden kanssa Suomen ja Venäjän raja-alueella. Kotka: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Katisko, M. 2013. Kulttuurinen sensitiivisyys. Teoksessa: Heino, E., Veistilä, M., Hännikäinen, P., Vauhkonen, T. & Kärmeniemi, N. (toim.) Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö, s. 47–52.

Korhonen, S. 2010. Mikä on hyvä käytäntö, miten sen tunnistaa ja miten se on hyödynnettävissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. TEM työpaja. Saatavissa: [https://www.tem.fi/files/27199/THL\\_19\\_5\\_2010.pdf](https://www.tem.fi/files/27199/THL_19_5_2010.pdf) [viitattu 10.1.2015].

Kotkan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2008. Kotkan kaupungin internetsivut. Saatavissa: [http://www.kotka.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/18908\\_Varhaiskasvatussuunnitelma\\_Kotka.pdf](http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/18908_Varhaiskasvatussuunnitelma_Kotka.pdf) [viitattu 27.1.2015].

Kuikka-Kiljunen, P. s.a. Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama koulutus. Saatavissa: <http://www.lappeenranta.fi/loader.aspx?id=b4b24e57-c6d4-4b1b-a574-7f98c1316a8b> [viitattu 24.3.2015].

Kuusimäki, T., Lahti, R., Lehtonen, J., Pullinen, S. & Virtanen, O. 2008. Taitojen oppiminen ja opettaminen verkossa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Raportteja 21. Saatavissa: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/21-Taitojen-oppiminen-ja-opettaminen-verkossa.pdf> [viitattu 8.1.2015].

Kyselylomakkeen laatiminen. 2010. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Päivitetty: 26.8.2010. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html> [viitattu 2.3.2015].

Laki kotoutumisen edistämisestä 13.12.2010/1386.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.

Lammi, A. 2012. Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen. Educa-Instituutti Oy. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/148971\\_Opas\\_tyopaikkaohjaajien\\_koulutuksen\\_toteuttamiseen.pdf](http://www.oph.fi/download/148971_Opas_tyopaikkaohjaajien_koulutuksen_toteuttamiseen.pdf) [viitattu 3.3.2015].

Lehtonen, M. & Löytty, O. 2003. Erilaisuus. Tampere: Vastapaino.

Liebkind, K. 1994. Maahanmuuttajat: kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.

Maahanmuuttovirasto. 2015. Sanasto. Maahanmuuttaja. Saatavissa: [http://www.migri.fi/medialle/sanasto#M\\_fi](http://www.migri.fi/medialle/sanasto#M_fi) [viitattu 4.3.2015].

Maahanmuuttoviraston tilastot. 2014. Koko viraston yhteinen tilastokooste 2014. Maahanmuuttoviraston internetsivut. Saatavissa: [http://www.migri.fi/download/57700\\_2014\\_tilastograafit.pdf?64b76bec0cd288](http://www.migri.fi/download/57700_2014_tilastograafit.pdf?64b76bec0cd288) [viitattu 5.1.2015].

Matinheikki-Kokko, K. 2011. Kulttuuriin kätkeyty toimijuus. Teoksessa: Kaljonen, P. & Matinheikki-Kokko, K. (toim.) Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, s. 20–36. Saatavissa myös: [http://www.metropolia.fi/fi-leadmin/user\\_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/245366\\_METROPOLIA\\_TAITO2.pdf](http://www.metropolia.fi/fi-leadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/245366_METROPOLIA_TAITO2.pdf) [viitattu 29.1.2015].

Monikulttuurisuus. 2011. MoniNet – silta monikulttuuriseen Lappiin. Päivitetty: 16.9.2011. Saatavissa: <http://moninet.rovala.fi/Suomeksi/Monikulttuurisuudesta-kiinnostuneille/Monikulttuurisuus> [viitattu 27.1.2015].

Monikulttuurisuus Helsingin varhaiskasvatuksessa. Ota koppi -ohjelman internetsivut. Saatavissa: <http://www.otakoppi-ohjelma.fi/ota-koppi-ohjelma/1-%E2%80%93monikulttuurisuus-helsingin-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa> [viitattu 27.1.2015].

Novitsky, A. 2013. Venäläisiä käsityksiä perheestä. Teoksessa: Haapasaari, O. & Korhonen, E. (toim.) Mikä perhe? Perhe eri kulttuureissa. Väestötietosarja 26. Helsinki: Väestöliitto, s. 12–21.

Parikka, O. 2009. Äiti-Venäjän aapinen. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Peltola, U. & Metso, L. 2008. Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 79/2008. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Pitkänen, P. 2006a. Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaisytyössä. Helsinki: Edita.

Pitkänen, P. 2006b. Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön. Yhteiskuntapolitiikka 72 (3), s. 309–320. Saatavissa myös: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100367/073pitkanen.pdf?sequence=1> [viitattu 27.1.2015].

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Räty, M. 2009. Monikulttuurisen työn valmiudet sosiaalialalla. Sosionomikoulutuksen näkökulma. Ammattilinen lisensiaatintyö. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76522/lisuri00109.pdf?sequence=1> [viitattu 27.1.2015].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto. Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv\\_pdf/KvaliMOTV.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf) [viitattu 2.3.2015].

Salo-Lee, L., Malmberg, R., & Halinoja, R. 1996. Me ja muut. Kulttuurienvälisen viestintä. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Sisäasianministeriö. 2012. Maahanmuuton vuosikatsaus 2012. Saatavissa: [http://www.migri.fi/download/43811\\_43667\\_Maahanmuuton\\_tilastokatsaus2012\\_web.pdf?72d194651260d188](http://www.migri.fi/download/43811_43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf?72d194651260d188) [viitattu 24.10.2014].

Sisäministeriö. 2013. Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategiasta. Saatavissa: [http://www.intermin.fi/download/51686\\_Maahanmuuton\\_tulevaisuus\\_2020\\_LOW-res\\_FIN-NISH.pdf?a9bf7e62e49ad188](http://www.intermin.fi/download/51686_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_LOW-res_FIN-NISH.pdf?a9bf7e62e49ad188) [viitattu 24.10.2014].

Sisäministeriö. 2015. Maahanmuuttoon liittyviä keskeisiä lakeja ja asetuksia. Saatavissa: [http://www.intermin.fi/fi/lainvalmistelu/voimassa\\_olevat\\_saadokset/maahanmuutto](http://www.intermin.fi/fi/lainvalmistelu/voimassa_olevat_saadokset/maahanmuutto) [viitattu 27.1.2015].

STM. 2007. Maahanmuuttajatyön kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen maahanmuuttajatyön kehittämisjaosto. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:62. Saatavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3703.pdf&title=Maahanmuuttajatyon\\_kehittaminen\\_varhaiskasvatuksessa\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3703.pdf&title=Maahanmuuttajatyon_kehittaminen_varhaiskasvatuksessa_fi.pdf) [viitattu 9.1.2015].

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.



Söderling, I. 2013. Maahanmuutto ja suomalaiset asenteet. Teoksessa: Ali-  
tolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.) Olemme muuttaneet – ja  
kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Hel-  
sinki: Väestöliitto, s. 15–31.

Sähköpostikysely. 2012. Vastaukset 1, 2, 3, 4.

Talentia. Talentian linjaukset sosiaalihuollon henkilöstön mitoittamisesta. Saa-  
tavissa: [http://www.talentia.fi/files/87/Mitoituksen\\_linjaus.pdf](http://www.talentia.fi/files/87/Mitoituksen_linjaus.pdf) [viitattu 2.2.2015].

Tarnainen, M. & Suni, M. 2005 Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito.  
Teoksessa: Paananen, T. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Hel-  
sinki: Tilastokeskus, s. 9–20.

THL. s.a. Varhaiskasvatus ja päivähoito. Lastensuojelun käsikirja. Terveys-  
ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivut. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/ehkaiseva-lastensuojelu/ehkaisevan-tyon-toteuttaminen/alle-kouluikäinen-lapsi-ja-ehkaiseva-tyo/varhaiskasvatus-ja-paivahoito> [viitattu 30.3.2015].

THL. 2014. Tuki varhaiskasvatuksessa. Terveys ja hyvinvoinnin laitoksen  
internetsivut. Päivitetty: 29.12.2014. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/varhaiskasvatuspalvelut/tuki-varhaiskasvatuksessa> [viitattu 2.2.2015].

Tilastokeskus. 2015. Väestönmuutokset. Päivitetty: 9.1.2015. Saatavissa:  
[http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#vaestonmuutokset](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaestonmuutokset)  
[viitattu 2.2.2015].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hel-  
sinki: Tammi.

Tutkimusten eettisessä arvioinnissa sovellettavat ohjeet. 2013. Tampereen yli-  
opisto. Päivitetty: 25.9.2013. Saatavissa: <http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/arviointitmk/arvioinnista.html> [viitattu 10.4.2015].

Ulkoasianministeriö. 2013. YK:n voimassa olevat ihmisoikeussopimukset. Päivitetty 7.10.2013. Saatavissa: <http://www.formin.fi/public/default.aspx?nodeid=31460> sekä <http://www.formin.fi/public/default.aspx?nodeid=31372&contentlan=1&culture=fi-FI> [viitattu 26.1.2015].

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.

Valjus, S. 2006. Opas oppilaitoksen monikulttuurisen osaamisen kehittämiseen. Tampere: Suomen kesäyliopistot ry. Saatavissa: [http://www.kesayliopistot.fi/pdf/monikulttuurillinen\\_osaaminen.pdf](http://www.kesayliopistot.fi/pdf/monikulttuurillinen_osaaminen.pdf) [viitattu 9.1.2015].

Vartiainen-Ora, P. 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke. Saatavissa: <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/88936b52cab6046f35c364405bbcd9ee/1425969204/application/pdf/114952/erilaisuussallitu.pdf> [viitattu 5.3.2015].

Veistilä, M., Heino, E., Vauhkonen, T. & Törrönen, M. 2013. Venäläistaustaisten lapsiperheiden huolen aiheet ja palvelutarpeet. Teoksessa: Heino, E., Veistilä, M., Hännikäinen, P., Vauhkonen, T. & Kärmeniemi, N. (toim.) Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä. Kotka: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotkan yksikkö, s. 31–44.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vituhovskaja, M. 2006. Kansanluonne ja elämäntapa. Teoksessa: Vihovainen, T. (toim.) Opas venäläisyyteen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, s. 114–136.

What about Finland? The Hofstede Centre -internetsivut. Saatavissa: <http://geert-hofstede.com/finland.html> [viitattu 20.1.2015].

What about Russia? The Hofstede Centre -internetsivut. Saatavissa: <http://geert-hofstede.com/russia.html> [viitattu 20.1.2015].

## **Päiväkodin henkilökunnan kyselylomake**

Päiväkodin henkilökunnan kysely koskien tukihenkilö/kulttuuritulkkitoimintaa

Ikä:

Tehtävä/Ammattinimike:

Sukupuoli:

1. Tarvitaanko venäläistaustaisten perheiden/lasten kanssa työskennellessä erityisosaamista, minkälaista?
2. Millaisia haasteita venäläistaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyssä on?
3. Onko kulttuuritulkkitoiminnalle mielestänne tarvetta?
4. Mitkä toiminnot ovat tähän mennessä kuuluneet kulttuuritulkin tehtäviin?
5. Mitkä ovat kulttuuritulkkitoiminnan tähän mennessä havaitut hyödyt?
6. Tiedätkö mitä tarkoittaa Empowerment ihmissuhdetyössä?
7. Onko kulttuuritulkkitoiminta vaikuttanut perheiden voimaantumiseen?
8. Onko kulttuuritulkkitoiminta auttanut teitä työssänne?
9. Mitkä ovat kulttuuritulkkitoiminnan tähän mennessä havaitut haasteet tai puutteet?
10. Miten kulttuuritulkkitoimintaa tulisi mielestänne tällä hetkellä suunnata, tarkentaa ja kehittää?

Lisätietoja:

**Lämmin kiitos vastauksistanne!**