



**Aili Väisänen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Varhaiskasvatuksen sosionomin virkakelpoisuus  
Opinnäytetyö, 2022

# VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN TYÖN- KUVAN TARKASTELU JOHTAJIEN HAASTAT- TELUTUTKIMUKSENA

---

## TIIVISTELMÄ

Aili Väisänen

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan tarkastelu johtajien haastattelututkimuksena

49 sivua ja 2 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen sosionomin virkakelpoisuus

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena haastattelututkimuksena, jonka tarkoituksena oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta ja sen rakentumisesta. Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävä, joka on tullut varhaiskasvatuksen kentälle uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) astuessa voimaan vuonna 2018. Haastatteluiden kohderyhmänä olivat johtajat sellaisissa varhaiskasvatusyksiköissä, joissa työskenteli varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä työntekijöitä lapsiryhmissä. Haastatteluja toteutui neljä. Aineiston analysoinnissa on käytetty teemoittelua.

Opinnäytetyön työelämän yhteistyötahona toimi OsaaVa- Osaamisella eteenpäin varhaiskasvatuksessa -hanke, joka toteutuu yhteistyössä toisen asteen oppilaitosten, korkeakoulujen ja työelämäorganisaatioiden kanssa. Osana OsaaVa-hanketta tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen sosionomin asemasta ja roolista osana moniammatillista tiimiä sekä osaamisen tunnistamisesta.

Varhaiskasvatuksen sosionomin keskeinen osaaminen haastatteluaineiston perusteella oli perheiden kanssa tehtävä työ, perhetyön osaaminen ja perheiden palveluohjaus. Haastateltavien mukaan sosionomi tuo myös sosiaalipedagogista näkökulmaa työhön. Erilaisten ammattinimikkeiden lisäksi tehtävien rakentumiseen oli löydettävissä useita muitakin vaikuttavia tekijöitä. Tehtävänjako tapahtui pääasiassa tiimeissä, joten moniammatillisen tiimin yhteistyöllä oli keskeinen merkitys myös työtehtävien muotoutumisessa. Haastatteluissa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvan muotoutumisen todettiin olevan hyvin alkuvaiheessa ja keskeneräinen. Tehtävänkuvan rakentumiseen kaivattiin yhteistä keskustelua sekä yksiköissä että kaupunkitasolla.

Asiasanat: haastattelututkimus, moniammatillisuus, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatus

## ABSTRACT

Aili Väisänen

A Job description review of Bachelor of Social Services in early childhood education. Interviewing early childhood education managers

49 pages and 2 appendices

Spring 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Early Childhood Education and Care

Bachelor of Social Services

The position of Bachelor of Social Services in the field of Early Childhood Education is a new position created post by Early Childhood Education law, implemented in 2018. This thesis contains qualitative interview research aimed at creating information about the job description for Bachelor of Social Services in Early Childhood Education. The targeted group for the interviews were managers in Early Childhood Education in facilities where Bachelor of Social Services in Early Childhood Education began working as part of the team. Four interviews were conducted for this research. The material was analyzed using thematic analysis.

This thesis was made in cooperation with the *Moving Forward with Knowledge in Childhood Education* project. The project was carried out with the cooperation of: Vocational Education, Universities and Universities of Applied Sciences, and working life organizations. As a part of this project, the aim of the thesis was to create information about the role and position of the Bachelor of Social Services in Early Childhood Education as a team member and recognising their expertise.

Their primary expertise, based on the research data, was working with families and service counseling. According to the interviews, the Bachelor of Social Services in Early Childhood Education brings social pedagogical perspectives to the work. In addition to the professional titles, multiple other factors were found that also impacted the development of the job description. As the division of work tasks occurred primarily among the team of educators, the development of the job description and work tasks for Bachelor of Social Services in Early Childhood Education is directly defined by their collaborative efforts. In the interviews, it was stated that the developmental work with the job description for Bachelor of Social Services in Early Childhood Education is still in the nascent stage and in progress. During the interviews, the managers were hoping for mutual discussions on this subject within the facilities and at the municipality level.

Keywords: Bachelor of Social Services in Early Childhood Education, early childhood education, interview study, multi-professionalism

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA.....	6
2.1 Hoitopaikasta kohti lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen.....	6
2.2 Varhaiskasvatus lapsen oikeutena ja perheiden tukena.....	7
3 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ VARHAISKASVATUKSESSA.....	11
3.1 Laadukas varhaiskasvatus vaatii monenlaista osaamista.....	11
3.2 Varhaiskasvatuksen moniammatillisuus tänä päivänä.....	13
4 SOSIONOMIT UUDEN ÄÄRELLÄ VARHAISKASVATUKSESSA.....	16
4.1 Varhaiskasvatuksen sosionomi uutena tehtävänkuvana.....	16
4.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen.....	18
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	21
6 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA ANALYYSI.....	23
7 TULOKSET.....	27
7.1 Sosionomin osaaminen, tehtävät ja vastuut.....	27
7.2 Sosionomin työ osana tiimiä.....	29
7.3 Tehtävien ja vastuiden jakamiseen vaikuttavat tekijät.....	30
7.4 Tehtävien toteutumisen ja kehittämistyön mahdollistavat rakenteet.....	31
7.5 Työnkuvan rakentuminen tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.....	33
8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	35
9 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	38
10 POHDINTA.....	42
LÄHTEET.....	44
LIITE 1. Saatekirje haastateltaville ja suostumuslomake.....	50
LIITE 2. Teemahaastattelu.....	52

## 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuslaki (L 540/2018) muuttui vuonna 2018 ja yksi sen tuomista muutoksista varhaiskasvatuksen kentälle ovat olleet henkilöstörakenteen muutokset. Lain myötä varhaiskasvatustyöhön on tullut myös täysin uusi tehtävä, varhaiskasvatuksen sosionomi. Lakimuutos on ollut varhaiskasvatusalan sisällä kaivattu uudistus, jolla pyritään parantamaan varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä eri ammattilaisten tehtävänimikkeitä ja kelpoisuuksia. Myös lapsen edun ensisijaisuuden ja pedagogiikan merkityksen korostaminen näkyvät varhaiskasvatuslaissa. (Karila ym., 2017, s. 18–19, s. 85.) Lakimuutos on toisaalta herättänyt myös huolenaiheita erityisesti liittyen uusiin kelpoisuuksiin ja henkilöstörakenteeseen. Sosionomien keskuudessa keskustelua ja huoltakin on herättänyt heidän asemansa varhaiskasvatuksessa ja muutos aikaisempiin kelpoisuuksiin. (Esim. Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 241–242.) Pohjana uusien kelpoisuuksien mukaisten työnkuvien kehittämiseksi valtakunnallisella tasolla ovat olleet tammikuussa 2021 julkaistu *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* sekä vuonna 2017 julkaistu *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030*.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen sitä, kuinka varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva ja tehtävät ovat lähteneet rakentumaan käytännön tasolla lapsiryhmissä ja osana moniammatillista tiimiä. Tätä olen selvittänyt haastattelemalla sellaisten yksiköiden johtajia, joissa työskentelee varhaiskasvatuksen sosionomeja lapsiryhmän kasvattajatiimeissä. Tällä hetkellä on meneillään muutosvaihe varhaiskasvatuksen kentällä, joten aihe on hyvinkin ajankohtainen. Siirtävävaihe lakimuutoksen henkilöstörakenteen osalta on vuoteen 2030 asti (L 540/2018 74. §). Aiheen ajankohtaisuutta lisää se, että vuonna 2020 ja tämän jälkeen opintonsa ammattikorkeakoulussa aloittaneet sosionomiopiskelijat eivät enää voi suorittaa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta, vaan saavat varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden (L 540/2018 75. §; Töytäri, 2021, s. 44).

Opinnäytetyön työelämän yhteistyötahona on toiminut OsaaVa – Osaamisella eteenpäin varhaiskasvatuksessa -hanke, jossa Diakonia-ammattikorkeakoulu toimii osatoteuttajana. Hankkeen puolelta toiveena oli saada lisää tietoa varhaiskasvatuksen sosionomin asemasta ja roolista osana kasvattajatiimejä sekä kuinka varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen on tunnistettu ja tunnustettu varhaiskasvatustyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on saada vastauksia näihin kysymyksiin työelämän ja varhaiskasvatusyksiköiden johtajien näkökulmasta.

## 2 VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA

### 2.1 Hoitopaikasta kohti lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen

Varhaiskasvatuslaki sisältöineen ei ole syntynyt tyhjästä, vaan se voidaan nähdä jatkumona lasten institutionaalisen päivähoidon historiassa. Lainsäädännön ja ohjauksen taustalla näkyvät eri aikakausien vaihtelevat tavat määrittää varhaiskasvatusta sekä erilaiset painotukset (Karila ym., 2017, s. 69). Vuonna 1936 voimaan astunut lastensuojelulaki piti sisällään myös päivähoitoa koskevat säännökset. Päivähoito rakentui tällöin vahvasti lastensuojelulliseen näkökulmaan. Tämä viitekehys toimi päivähoiton kontekstina lähemmäs 40 vuotta, kunnes uusi päivähoitolaki astui voimaan vuonna 1973. 1990-luvulla päivähoitolakiin lisättiin subjektiivinen päivähoito-oikeus, ensin alle 3-vuotiaille ja myöhemmin kaikille alle kouluikäisille. 1980-luvulla päivähoitolakiin lisättiin ”kasvatustavoitepykälä”, joka vahvisti päivähoiton kasvatuksellista tehtävää ja painotusta, vaikka edelleen toimittiin vahvasti sosiaalihuollon ympäristössä. (Alila ym., 2014, s. 12–13.)

Päivähoitolle on asetettu erilaisia yhteiskunnallisia tehtäviä, joita on painotettu eri tavoin historian aikana. Päivähoitolla on nähty olevan sosiaali-, perhe-, lapsi-, työvoima- ja koulutuspoliittisia tehtäviä sekä tasa-arvoa edistävä tehtävä. Yhteenvetona voidaan todeta, että yhteiskunnallisessa keskustelussa pääpaino on ollut erityisesti päivähoiton työvoima-, sosiaali- ja perhepoliittisilla tehtävillä, kun taas tasa-arvo-, koulutus- ja lapsipoliittiset tehtävät ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Myöskään pedagogiikan kehitys ei ole ollut johdonmukaista, koska selkeitä suuntaviivoja ei ole ollut siitä, miten pienten lasten kasvatusta ja opetusta tulisi kehittää. (Alila ym., 2014, s. 11–12.)

Päivähoitolain muuttuessa varhaiskasvatuslaiksi lakimuutokseen sisältyi myös merkittävä lähtökohtaero. Siinä missä päivähoitolaki korosti vanhempien oikeutta saada lapselle päivähoitopaikka ja vanhempien tukemista, varhaiskasvatuslaki korostaa lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen. Samalla myös painopiste siirtyi sosiaali- ja perhepoliittisesta suunnasta enemmän sivistys- tai koulutuspoliittiseen. (Puroila & Kinnunen, 2017, s. 135.) Sosiaali- ja perhepoliittinen tehtävä ei

kuitenkaan ole hävinnyt varhaiskasvatustyöstä. Laissa määritellään yhdeksi varhaiskasvatuksen tavoitteeksi vanhemman tukeminen kasvatustyössä sekä yhteistyössä vanhemman kanssa toimiminen lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi (L 540/2018 3. §).

Tällä hetkellä subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus korostaa varhaiskasvatuksen universaalia luonnetta sekä kuvastaa varhaiskasvatuksen kasvatuksellisten ja oppimista tukevien näkemysten vahvistumista. (Karila, 2021a, s. 26.) Lakimuutos (2015) painotti pedagogiikan merkitystä kaikissa ikäryhmissä varhaiskasvatuksessa ja toi keskiöön lapsen oikeuden monipuoliseen pedagogiseen toimintaan. Yhteistyöllä vanhempien ja verkostojen kanssa nähdään edelleen tärkeä tehtävä, mutta keskiössä on kuitenkin lapsi ja lapsen tarpeet. (Onnismaa ym., 2017, s. 15.)

## 2.2 Varhaiskasvatus lapsen oikeutena ja perheiden tukena

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja sillä tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta. Varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana. (Opetushallitus, 2018, s. 7, s. 14.) Varhaiskasvatuksen tavoitteista säädetään laissa, yhteensä tavoitekohtia on kymmenen (L 540/2018 3. §). Varhaiskasvatus ei siis ole mitä tahansa toimintaa, vaan tarkasti säädeltyä ja lain mukaista. Kunnilla on lain määrittämä varhaiskasvatuksen toteuttamisvastuu alueensa varhaiskasvatusikäisille lapsille (L 540/2018 6. §).

Varhaiskasvatus siirtyi vuonna 2013 sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen, mikä vaikuttaa lainsäädännön muutosten taustalla. Tämä on ollut merkittävä taitekohta myös varhaiskasvatuksen pedagogiikan, juridiikan ja toimintakulttuurin kehittämisessä. (Alila, 2021, s. 34, s. 42.) Varhaiskasvatuslain muutos korostaakin erityisesti pedagogista näkökulmaa. Lisäksi näkökulma lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen on nostettu keskiöön ja lapsen edun ensisijaisuus on nostettu omaksi pykäläksi. (L 540/2018 2. §, 4. §.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on ollut keskeisin varhaiskasvatuksen sisältöä ohjaava väline. Ensimmäinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja luotiin vuonna 2003 Terveyden ja Hyvinvoinninlaitoksen edeltäjän Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (Stakes) toimesta. Perusteiden tavoitteena on ollut yhdenmukaistaa varhaiskasvatusta koko maassa sekä edistää kehitystyötä. (Alila ym., 2014, s. 28.) Velvoittava asiakirja varhaiskasvatussuunnitelman perusteista tuli vuonna 2017, jolloin varhaiskasvatustyöyksiköiden, mukaan lukien kaikki varhaiskasvatustoiminnan muodot, tuli ottaa käyttöön vuonna 2016 laadittu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Vuoden 2015 lakimuutoksen myötä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden laadinta siirtyi Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta Opetushallitukseen. (Repo ym., 2018, s. 16.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) nostetaan lain mukaisesti vahvasti esille pedagogiikan merkitys varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa ja oppimisympäristöissä. Varhaiskasvatus nähdään tärkeänä osana elinikäistä oppimista ja kaiken pedagogisen toiminnan perustana tulee olla tietämys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Lapsen edun ensisijaisuus luo perustan varhaiskasvatuksen toteutukseen. (Opetushallitus, 2018, s. 19, s. 22.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään myös ensimmäistä kertaa historian aikana selkeästi johtajuuden merkitys toimintakulttuurille (Hujala ym., 2020, s. 301; Opetushallitus, 2018, s. 29).

Pedagogiikan korostuessa erilaisissa varhaiskasvatusta ohjaavissa asiakirjoissa on tärkeää avata pedagogiikkaa käsitteenä sekä myös tarkastella, mitä sillä tarkoitetaan käytännön työssä. Alila ja Ukkonen-Mikkola (2018) esittävät käsiteanalyysin pohjalta syntyneen määritelmän pedagogiikasta. He löysivät viisi eri aspektia, joista varhaiskasvatuksen pedagogiikka koostuu ja päätyivät määritelmään, joka on tiivistetysti seuraavanlainen: varhaiskasvatuksen pedagogiikka on suunnitelmallista ja tavoitteellista, kasvattajan ja lapsen vuorovaikutukseen perustuvaa ammatillista toimintaa, jolla pyritään tietoisesti vaikuttamaan lapsen kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin. Pedagogiikka pohjautuu tutkimustietoon ja toteutuu varhaiskasvatuksen tavoitteiden, sisältöjen, menetelmien ja

oppimisympäristöjen avulla sekä toiminnan jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen kautta. Pedagogiikan toteutuksessa näkyvät lapsen osallisuus ja aktiivisuus, leikki ja yhteistyö vanhempien kanssa. (Alila & Ukkonen-Mikkola, 2018, s. 78–79.)

Varhaiskasvatuksen arki koostuu erilaisten tilanteiden jatkumoista ja jokapäiväisistä rutiineista, jotka tähtäävät perustarpeista ja lapsen hyvinvoinnista huolehtimiseen, mutta lisäksi niillä on tärkeä merkitys esimerkiksi perusturvallisuuden luomisessa ja taitojen opettelussa (Röthle & Fugelsnes, 2018, s. 102; Tiusanen, 2008, s. 79). Varhaiskasvatus on ryhmämuotoista toimintaa, jossa korostuvat työntekijän ryhmänohjaustaidot. Lapsiryhmän toiminnassa tulee huomioida myös lasten erilaiset tarpeet, mikä vaatii henkilökunnalta osaamista. (Karila ym., 2017, s. 73.) Arjen työssä pedagogista osaamista tarvitaan kaikissa tilanteissa: siirtymisessä paikasta ja tilanteesta toiseen, ruokailussa, pukemistilanteissa, lepohetkessä ja ulkoilussa (Röthle & Fugelsnes, 2018, s. 114). Lisäksi laadukkaaseen varhaiskasvatukseen sisältyy oleellisesti lasten havainnointi sekä toiminnan ja toimintakulttuurin suunnittelu-, kehittämis- ja arviointityö, esimerkiksi päivittäin toistuvien tilanteiden arviointi ja tarvittaessa toiminnan muuttaminen (Opetushallitus, 2018, s. 62; Röthle & Fugelsnes, 2018, s. 114).

Varhaiskasvatuksen arkeen on kulkeutunut viime aikoina yhteiskunnassa muutenkin enemmän sijaa saanut lapsen kuulemisen ja osallisuuden huomiointi. (Turja & Vuorisalo, 2017, s. 29). Lapset nähdään yhä enemmän aktiivisina toimijoina, joiden ymmärrys rakentuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Osallisuus käsitteenä tarkoittaa kuulluksi tulemistä ja aitoa mahdollisuutta osallistua itseä ja ympäristöä koskevien asioiden suunnitteluun ja toteutukseen sekä päätöksentekoon. (Turja, 2020, s. 40, s. 45.)

Osallisuuden toteutumisessa osana varhaiskasvatuksen arkea on edelleen haasteita, vaikka muutoksia ja kehitystä on tapahtunut. Turjan (2020) mukaan parhaat mahdollisuudet lapsilla on vaikuttaa omilla leikeillä sekä henkilökohtaisissa asioissa. Monet asiat varhaiskasvatuksen arjessa ovat edelleen hyvin aikuisvetoisia. Kiinteistä rakenteista, kuten aikatauluista ja arjen rutiineista, ei helposti keskustella lasten kanssa. (Turja, 2020, s. 43–44.) Lapsen osallisuuden toteutuminen

arjen työssä voi olla esimerkiksi lepohetken suunnittelu yhdessä lasten kanssa tai lapsen mielenkiinnon kohteiden tuominen osaksi ryhmän toimintaa. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tulisi osata tunnistaa ja poistaa myös osallisuuden toteutumista estäviä tekijöitä (Turja & Vuorisalo, 2017, s. 37).

Laadukas varhaiskasvatus sisältää perheiden ja huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä, jonka keskiössä ovat lapsen tarpeet ja lapsen edun toteutuminen. Yhteistyö rakentuu ammattilaisten ja perheiden välisen luottamuksen ja toistensa kunnioittamisen kautta. (Mykkänen & Böök, 2017, s. 67–69.) Tiivistä yhteistyötä varhaiskasvatuksen ja perheiden välillä edellytetään myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) sekä varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018 3. §; Opetushallitus, 2018, s. 34). Osallisuuden tulisi toteutua lasten lisäksi myös perheiden kohdalla. Vanhempien ja varhaiskasvatuksen välisen yhteistyön merkitys korostuu erityisesti erilaisissa siirtymissä, kuten päivähoiton aloitus, siirtyminen toiseen ryhmään tai siirtyminen kouluun (Karikoski & Tiilikka, 2020, s. 80). Yhteistyö ja luottamuksen syntyminen edellyttävät avoimuutta, vastavuoroisuutta ja tiedon välittämistä. Päivittäiset kohtaamiset vanhempien kanssa sekä tieto- ja viestintätekniikan kanavat ovat tärkeässä roolissa näiden mahdollistumisessa. (Karikoski & Tiilikka, 2020, s. 88.)

### 3 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ VARHAISKASVATUKSESSA

#### 3.1 Laadukas varhaiskasvatus vaatii monenlaista osaamista

Keskeisimpiä varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia tekijöitä ovat henkilöstön ammatillisen osaamisen taso ja korkea koulutustaso (Karila, 2021b, s. 72; Karila ym., 2017, s. 70). Varhaiskasvatuksen muuttuva toimintaympäristö ja sille asetetut vaatimukset heijastuvat myös henkilöstön osaamisen vaatimuksiin. Muutoksia tuovat esimerkiksi lisääntyvä ja muuttuva tutkimustieto, perheiden monimuotoisuus, kansainvälinen muuttoliike ja erilaisten kulttuuritaustojen kohtaaminen, lisääntyvä digitalisaatio ja teknologia sekä eriarvoisuuden ehkäisyyn painottuva työskentely. Suomessa tähän on vastattu tekemällä muutoksia varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteeseen ja koulutusvaatimuksiin niin, että korkeakoulutetun henkilöstön osuutta on nostettu. (Karila, 2021a, s. 24, s. 26; Karila ym., 2017, s. 73–74.)

Varhaiskasvatuksen merkitys lapsen hyvinvoinnin, oppimisen ja myöhemmän koulussa ja työelämässä pärjäämisen turvaamisessa tiedostetaan nykyään laajalti (Karila, 2021b, s. 73). Varhaiskasvatus vahvistaa tasa-arvoa, edistää lasten yhdenvertaisuutta ja estää syrjäytymistä. Sitä voidaankin pitää yhteiskunnassa kannattavana investointina. (Opetushallitus 2018, s. 14; Yliniemi, 2020, s. 28.) Varhaiskasvatus nähdään nykypäivänä vaativana asiantuntijatyönä, jonka tavoitteena on *”edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia”*. (L 540/2018 3. §; Yliniemi, 2020, s. 30.)

Tarve selkiyttää eri ammattilaisten tehtäväkuvia ja osaamisprofiilia varhaiskasvatuksen kentällä on tullut esiin useissa selvityksissä (esim. Karila ym., 2017, s. 86). Yksi esimerkki tästä on vuonna 2012 tehty OECD maiden varhaiskasvatusverkoston arviointi, jonka mukaan Suomessa tulisi kehittää selkeämpää työnjakoa eri ammattiryhmien välillä (Taguma ym., 2012, s. 68). Varhaiskasvatuslaki (2018) pyrkii selkiyttämään henkilöstön kelpoisuuksia ja tehtäviä koulutustason nostamisen lisäksi. Kelpoisuuksien selkiyttämisen seurauksena laki toi

varhaiskasvatustyöhön uutena tehtävänimikkeenä varhaiskasvatuksen sosionomin. Koska varhaiskasvatuksen opettajalla ja lastenhoitajalla on jo vakiintunut asema osana henkilöstöä, erityistä hämmennystä on herättänyt uutena tullut varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva ja rooli tiimissä (Yliniemi, 2020, s. 34).

Karila, Kosonen ja Järvenkallas (2017) arvioivat henkilöstörakenteen muutoksella olevan vaikutusta myös varhaiskasvatuksen erityisopettajien tarpeeseen. Erityisopettajien tarve on kasvanut huomiota herättävästi. Koulutustason noustessa oletus on, että lapsen tuen tarpeet tunnistetaan aiempaa paremmin ja tukea tarjotaan mahdollisimman varhain laadukkaana pedagogiikan avulla. (Karila ym., 2017, s. 86.) Tämä yksittäinen arvio tuo esiin henkilöstön osaamisen tason nostamisen moninaisia mahdollisia vaikutuksia.

Laadun merkitys saattaa vaihdella sen mukaan, mistä perspektiivistä laatua tarkastellaan ja kuka laadun määrittelee. Laadun määritelmät myös muuttuvat ajan, paikan sekä sen hetkisten yhteiskunnallisten arvojen mukana. (Puroila & Kinnunen, 2017, s. 8.) Tämä on tärkeää huomioida, kun puhutaan laadukkaasta varhaiskasvatuksesta ja sen vaatimasta osaamisesta. Yhteiskunnan muutokset heijastuvat vahvasti myös varhaiskasvatukseen (Karila ym., 2017, s. 86).

*Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* (Karila, 2021b) sisältää eri ammattiryhmien eriytyneiden osaamiskuvausten lisäksi kaikille varhaiskasvatuksessa työskenteleville ammattilaisille yhteiset osaamisalueet. Nämä osaamisalueet ovat: eettinen osaaminen, toimintaympäristöön ja varhaiskasvatuksen perustehtäviin liittyvä osaaminen, varhaiskasvatuksen osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. (Karila, 2021b, s. 77.) Koska varhaiskasvatustyö on olemukseltaan yhteisöllistä, ovat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot välttämättömiä (Karila ym., 2017, s. 73). Jotta jokainen ammattilainen pääsee käyttämään ja kehittämään osaamistaan, vaatii se yksilön lisäksi tuekseen työyhteisön. Kasvatusyhteisö voi toimia työntekijän oppimisen ja kehittymisen mahdollistavana ympäristönä, mutta toisinaan myös näiden toteutumista estävänä ympäristönä. Huomio tulee kiinnittää erityisesti ammattilaisten väliseen dialogiin ja yhteisten

merkitysten rakentamiseen. Työyhteisöltä se vaatii sellaisia käytänteitä, jotka mahdollistavat asioista keskustelun ja niiden kehittämisen. (Kupila, 2020, s. 315–317.)

### 3.2 Varhaiskasvatuksen moniammatillisuus tänä päivänä

Varhaiskasvatustyö on yhteisöllistä ja toteutuu moniammatillisessa työympäristössä (Karila ym., 2017, s. 73). Lapsiryhmän kasvatustiimit koostuvat pääasiassa varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 324). Lakimuutoksen myötä tiimin henkilöstörakenne tulisi koostumaan varhaiskasvatuksen opettajasta, varhaiskasvatuksen sosionomista ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta (L 540/2018 37. §). Kasvattajatiimillä tarkoitetaan yleisesti yhdestä lapsiryhmästä vastaavaa ryhmää kasvattajia (Kupila, 2020, s. 320).

Moniammatillisuudella tarkoitetaan sitä, että eri ammattiryhmiin kuuluvat asiantuntijat tekevät yhteistyötä jakaen tietoaan ja osaamistaan (Karila, 2021b, s. 87). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan päiväkotien moniammatillisuuden olevan laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara silloin, kun kaikkien osaaminen on käytössä ja vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla (Opetushallitus, 2018, s. 18).

Varhaiskasvatuksessa työskentelee tällä hetkellä henkilöitä hyvinkin moninaisista koulutustaustoista. Varhaiskasvatuksen opettajina työskentelee yliopistossa kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinnon suorittaneita sekä ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkinnon suorittaneita. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajina taas työskentelee toisen asteen lähihoitajan tai lastenohjaajan tutkinnon suorittaneita. (Karila ym., 2017, s. 82–83.) Lisäksi varhaiskasvatuksessa työskentelee edelleen opistoasteen koulutuksen omaavia sosiaaliskasvattajia sekä lastentarhanopettajia. Parhaimmillaan näistä erilaisista koulutustaustoista muodostuu moniammatillinen työyhteisö, joka omaa laaja-alaista osaamista. Eri ammattiryhmien osaamisen hyödyntämisessä on havaittu myös haasteita, kuten ongelmia työ- ja vastuutehtävien tarkoituksenmukaisessa jakamisessa, työyhteisön hierarkkisuus tai varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja tarkoituksen erilaiset

tulkinnat. (Yliniemi, 2020, s. 30.) ”Kaikki tekee kaikkea” työkuulttuuri on yleinen ja tämä ei jätä tilaa moniammatillisen osaamisen täysipainoiselle hyödyntämiselle. (Karila ym., 2017, s. 80; Yliniemi, 2020, s. 30.)

Toimivan yhteistyön onnistumista edesauttaa eri koulutustaustan omaavien työntekijöiden vastuiden selkeyttäminen ja jakaminen. Vastuiden eriyttäminen voi saada aikaan myös vertailua ammattiryhmien kesken ja työtehtävien erilaisesta arvostuksesta. Tämä taas voi haitata tai estää toimivan yhteistyön toteutumista. Vertailun sijaan tulisikin lähteä jokaisen ammattilaisen osaamisen tunnistamisesta. Tähän osaamiseen kuuluu koulutustaustan tuoman osaamisen lisäksi työntekijän henkilökohtainen osaaminen. (Roos & Salonen, 2021, s. 123–124.)

Moniammatillisuutta tarvitaan, jotta voidaan vastata nykypäivän varhaiskasvatuksen vaatimuksiin ja tarpeisiin (Ukkonen-Mikkola ym., 2021, s. 71). Marttila (2016) kirjoittaa varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten työn vaativuustekijöiden muuttumisesta viimeisten vuosikymmenten aikana. Näitä vaativuustekijöitä ovat esimerkiksi erityisen tuen tarpeiden kasvu, lapsiperheiden köyhyyden lisääntyminen, perherakenteiden monimuotoisuus sekä kansainvälistyminen ja erilaisten kulttuurien kohtaaminen. Marttilan mukaan varhaiskasvatustyössä tarvittavan vahvan pedagogisen osaamisen rinnalla ei tule unohtaa sosiaalipedagogisen ja laaja-alaisen perhetyön osaamisen tärkeyttä. (Marttila, 2016, s. 65.)

Jotta moniammatillisen ryhmän osaamisen kokonaisuus voi muodostua, tulee jokaisen ammattilaisen tunnistaa ja tiedostaa oma erityisosaamisensa sekä muiden osaaminen (Karila ym., 2017, s. 76). Eriytyneiden osaamiskuvausten tekeminen eri ammattiryhmille ja niiden selkiyttäminen luovat parempaa pohjaa toimivalle moniammatilliselle työlle (Karila, 2021b, s. 79). Tämä nousi esiin myös tutkimuksessa asiantuntijuuden muutoksesta varhaiskasvatuksessa, jonka mukaan moniammatillisen asiantuntijuuden tunnistamisen merkitys tiedostetaan työyhteisössä. Tulokset osoittivat henkilöstön halua ja motivaatiota uudenlaiseen moniammatilliseen työskentelyyn. (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 334.)

Lapsiryhmissä kasvattajina toimii varhaiskasvatuksen opettajia sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Varhaiskasvatustilain mukaisesti varhaiskasvatuksen

opettaja on vastuussa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta. Laki myös määrittelee opettajien määrän henkilöstömitoituksessa; kahdella kolmasosalla lapsiryhmän kasvattajista tulee olla korkeakoulutus ja näistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. (L 540/2018 23. §, 37. §.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) todetaan opettajan olevan kokonaisvastuussa lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta, toiminnan kehittämisestä sekä arvioinnista. Toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä varhaiskasvatuksen muun henkilöstön kanssa. (Opetushallitus 2018, s. 18.) Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuteen vaaditaan vähintään yliopistossa suoritettava kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (L 540/2018 26. §).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävien kuvaukset virallisissa ohjausasiakirjoissa ovat vähäiset. Lastenhoitajilla on kuitenkin tärkeä rooli toiminnan toteutuksen lisäksi myös suunnittelussa ja arvioinnissa. Lastenhoitajien roolin on todettu vaihtelevan eri lapsiryhmissä ja päiväkodeissa erityisesti siinä, missä määrin suunnittelu tapahtuu koko tiimin yhteistyönä. (Roos & Salonen, 2021, s. 114, s. 117–118.) Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan eriytyneeseen osaamiseen katsotaan kuuluvan lääkehoito- ja terveysosaaminen (Karila, 2021b, s. 80). Henkilöstörakenteen muutoksen myötä siirtymäajan jälkeen yksi keskeisiä muutoksia on korkeakoulutetun henkilöstön määrällinen nosto. Tämä tarkoittaa sitä, että toisen asteen koulutuksen omaavien lastenhoitajien määrä henkilöstöstä vähenee nykyisestä kahdesta kolmasosasta yhteen kolmasosaan. (Alila, 2021, s. 42.) Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden voi saada suorittamalla lähihoitajan, lastenohjaajan tai kommunikaation ja viittomakielen ohjaajan tutkinnon (Penttinen, 2021, s. 53).

## 4 SOSIONOMIT UUDEN ÄÄRELLÄ VARHAISKASVATUKSESSA

### 4.1 Varhaiskasvatuksen sosionomi uutena tehtävänkuvana

Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike, joka on tullut käyttöön varhaiskasvatuslain (L 540/2018) muutoksen myötä. Sosionomiopiskelijoilla on ollut mahdollisuus valita varhaiskasvatukseen suuntaavat ja pätevöittävät opinnot, suorittamalla vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot. Aikaisemmin nämä opinnot ovat tuottaneet lastentarhanopettajan, nykyisen varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden. Lakimuutoksen myötä vuodesta 2023 alkaen ammattikorkeakoulusta valmistuu varhaiskasvatuksen sosionomeja, joilta edellytetään sama 60 opintopisteen laajuus varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja. (Nevanen ym., 2021, s. 111.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018 ja 2022) ja varhaiskasvatuslaissa (540/2018) todetaan, että varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemisessa. Lisäksi sosionomin työnkuvaan mainitaan kuuluvan varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelu ja toteutus yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. (Opetushallitus 2018, s. 10, s. 18; Opetushallitus 2022, s. 6; L 540/2018 23. §.) Todettakoon, että maininnat ja kuvaukset kyseisissä dokumenteissa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävästä ovat hyvin vähäiset. Tämän huomion tehtävänkuvan epäselvyydestä esittää myös esimerkiksi Helminen (2021) kirjoituksessaan varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuudesta (Helminen, 2021, s. 16). Varhaiskasvatuksen sosionomi lasketaan henkilöstömitoitukseen (L 540/2018 35. §). Tämä on hyvä huomioida tehtävänkuvauksen muodostuessa, jotta se ei pidä sisällään liikaa lapsiryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2020) tarkastelevat tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta ja sen muutosta. Tutkimuksen aineisto on koottu pilottihankkeesta, jossa oli mukana uuden henkilöstörakenteen mukaisia tiimejä varhaiskasvatusyksiköistä. Tämän tutkimuksen perusteella sosionomit nostivat muita ammattiryhmiä enemmän esille verkostotyön. Myös toimiminen

ikään kuin siltana eri toimijoiden kesken koettiin keskeisenä sosionomin osaamisena. Lisäksi asiantuntijuuden alueiksi tunnistettiin kotouttamisen, yhteisöllisyyden ja vertaistuen mahdollistaminen sekä lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen. Kirjoittajat toteavat, että sosionomin osaamiselle on varhaiskasvatuksen kentällä lisääntyneitä tarvetta varhaiskasvatustyön vaatimusten näkökulmasta. (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 323, s. 327, s. 333, s. 335.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on valmistellut oman luonnoksensa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta. Luonnoksessa varhaiskasvatuksen sosionomin keskeiset tehtävät muodostavat viisi kokonaisuutta: lapsiryhmän kasvatus- ja opetustehtävät, perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, monialainen yhteistyö, yhteisön toimintakulttuuri sekä kulttuurinen moninaisuus. Nämä kokonaisuudet sisältävät tarkemmat kuvaukset kustakin tehtäväalueesta. Esimerkiksi lapsiryhmän kasvatus- ja opetustehtäviin lukeutuu pedagogisen ja yhteisöllisen toiminnan suunnittelu ja arviointi. Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö pitää sisällään palveluohjauksen sekä lapsen ja perheiden hyvinvoinnin riskitekijöiden tunnistamisen ja niihin kohdennetun tuen tarjoamisen. Monialainen yhteistyö taas sisältää verkostoyhteistyön johtamisen sekä yhteistyön suunnittelun ja rakentamisen varhaiskasvatuksen ja sosiaali- ja terveystalveluiden välillä. Lisäksi syrjäytymisen ehkäisy ja kiusaamisen ehkäisy näkyvät kuvauksessa sosionomin vastuualueina. (Talentia, i.a.)

Perheiden kanssa tehtävä työ on tällä hetkellä selkein sosionomin tehtävänkuvassa tunnistettu osaamisen alue. Elämällä varhaiskasvatuksen arjessa lasten kanssa on helpompi tukea perheitä ja tunnistaa hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Perheen tukeminen ja arkilähtöinen perhetyö edellyttävät sitä, että perhe ja heidän sosiaalinen todellisuutensa opitaan tuntemaan. Tähän pohjaten Nivala ja Rönkkö esittävät kirjoituksessaan, että sosionomi ei toimi konsultoivassa roolissa työyhteisössä tai ryhmissä kiertävänä työntekijänä, joka kutsutaan paikalle, kun perheen tilanteesta ollaan huolestuneita. (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 137–139.)

Yliniemi (2020) toteaa, että varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista varhaiskasvatuksessa voidaan parhaiten hyödyntää silloin, kun työnkuvaa kehitetään ja arvioidaan yhteistyössä eri toimijoiden, kuten opiskelijoiden, koulutuksen

tuottajien, päiväkodin johtajien, moniammatillisen tiimin sekä työnantajien kesken. (Yliniemi, 2020, s. 38.) Täysin uusi tehtävänkuva tuo mukanaan mahdollisuuksia, joita ei pitäisi hukata (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 249).

#### 4.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen

Varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamisesta ja vastuualueista tehtyjen laajempien kuvausten (Karila ym., 2017; Karila, 2021b) perusteella näyttäisivät korostuvan muutamit pääasiat; palvelujärjestelmän tunteminen ja palveluohjaus sekä perheiden kanssa tehtävä yhteistyö. Esimerkiksi *Varhaiskasvatuksen tiekartta vuosille 2017–2030* (Karila ym., 2017) julkaisussa kirjoittajat esittävät varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen liittyvän lasten ja perheiden arjen ja siitä nousevien tuen tarpeiden tuntemiseen sekä verkostoyhteistyöhön muiden lapsiperheiden palveluiden toimijoiden kanssa. Koska sosionomi tuntee alueen palvelut ja toimintakäytännöt, osaa varhaiskasvatuksen sosionomi myös ohjata perheitä heidän tarvitsemiensa palveluiden piiriin matalalla kynnyksellä. Sosionomin pääasiallinen työnkuva on osallistua lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä yhteistyössä opettajan kanssa toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Karila ym., 2017, s. 76, s. 88.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelman 2021–2030* (Karila, 2021b) tekemässä osaamiskuvauksessa painottuvat vahvasti niin ikään palvelujärjestelmäosaaminen ja tarpeen mukaan perheiden ohjaus muiden palveluiden piiriin, yhteistyö ja verkosto-osaaminen muiden sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa sekä perheiden kanssa tehtävä yhteistyö ja yhteisöllisyyden rakentaminen. Osaamiskuvauksen yhteydessä tuotiin esiin osaamisprofiilijaoston jäsenten erilaiset näkemykset varhaiskasvatuksen sosionomin eriytyneestä osaamisesta. Tätä erimielisyyttä ei nostettu esiin muissa ammattikohtaisissa kuvauksissa. Kyseistä osaamiskuvausta voidaankin pitää keskustelun avauksena ja sitä on tarpeen vielä kehittää yhdessä. (Karila, 2021b, s. 83–84.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry (Arene) on organisoinut työryhmän, jonka tehtävänä oli jäsentää varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen tuomaa asiantuntijuutta ja osaamista. Työryhmätyön tuloksena kompetenssit on jaettu seuraaviin ydinosaamisen pääluokkiin: eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Asiakastyön osaamisen kokonaisuuteen sisältyy esimerkiksi osaaminen suhteessa lapsiryhmään sekä perheiden ja vanhempien hyvinvoinnin tukemiseen. Osaamisen kuvauksessa nostetaan selkeästi esille verkosto-osaaminen ja todetaankin, että varhaiskasvatuksen sosionomi ”*osaa johtaa monialaista verkostoyhteistyötä*”. (Ahonen ym., 2019.)

Varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnin mukaan sosionomien tietoperusta rakentuu sosiaali- ja yhteiskuntatieteistä. Arvioinnin toteuttamisen ajankohtana vuonna 2013 myös sosionomikoulutus mahdollisti varhaiskasvatuksen opettajan (entisen lastentarhanopettajan) kelpoisuuden. Arvioinnissa käytetyn aineiston perusteella sosionomien osaamisen vahvuudeksi nousi perheiden kanssa tehtävä yhteistyö ja kasvatuskumppanuus. (Karila ym., 2013, s. 110–111.)

Rintakorpi ja Holmikari (2021) tuovat artikkelissaan esille sosiaalipedagogiikan näkökulmaa, joka on jäänyt heidän mukaansa hämmästyttävän vähälle huomiolle kansallisissa varhaiskasvatusta käsittelevissä asiakirjoissa niiden pääpainon keskittyessä pedagogiikkaan. Sosiaalipedagogiikka on yksi keskeinen osa varhaiskasvatuksen sosionomin tietoperustaa ja voisi kirjoittajien mukaan hyvin toimia viitekehyksenä myös uuden tehtävänkuvan kehitystyössä. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 245–246, s. 249.) Myös Nivalan ja Rönkön (2021) kirjoituksessa sosiaalipedagoginen osaaminen, jossa yhdistyvät kasvatusta-, hyvinvointi- ja pedagoginen osaaminen, katsotaan olevan sosionomien erityisosaamista varhaiskasvatuksessa. He liittävät sosiaalipedagogisen osaamisen yhteiskunnalliseen asiantuntijuuteen, jossa lasten ja perheiden tilanteissa huomioidaan myös laajemmin yhteiskunnallinen toimintaympäristö (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 134, s. 140–141).

Sosiaalipedagogiikassa yhdistyvät yhteiskuntatieteelliset ja kasvatustieteelliset näkökulmat. Kiinnostuksen kohteina ovat erityisesti kasvun prosessit, kasvun tukeminen, ihmisten välinen vuorovaikutus, yhteisöllisyyden tukeminen sekä ihmisen ja yhteiskunnan välisen suhteen tarkastelu. Sosiaalipedagogista työtä voidaan yksinkertaistaen kuvata sosiaalisen kasvun tukemista painottavaksi kasvatustyöksi. Yleisellä tasolla sosiaalipedagogiikan tavoitteena on kasvatuksen keinoin edistää ihmisten hyvän yhteiselämän edellytyksiä sekä inhimillistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 15–17.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella uuden varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan muodostumista sekä henkilöstörakenteen muutosta käytännön tasolla. Tätä olen selvittänyt kahden tutkimuskysymyksen avulla:

1. Miten varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on lähtenyt rakentumaan lapsiryhmätyössä?
2. Miten varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen on tunnistettu ja tunnustettu osana moniammatillista tiimiä?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyrin selvittämään minkälaisia sosionomin tehtävät ja vastuut lapsiryhmätyössä käytännössä ovat, miten ne ovat muodostuneet ja miten ne näkyvät arjen työssä ja työn järjestämisessä. Toinen tutkimuskysymys keskittyy sosionomin asemaan ja rooliin osana moniammatillista tiimiä uutena ammattilaisena. Sen avulla pyrin saamaan vastauksia siihen, kuinka uuden henkilöstörakenteen mukaista toimintaa on lähdetty käytännössä luomaan ja kehittämään sekä millaiseksi sosionomin osaaminen on tunnistettu.

Tutkimuskysymyksiin pyrin vastaamaan haastattelemalla johtajia sellaisissa varhaiskasvatusyksiköissä, joihin kaupunki on perustanut varhaiskasvatuksen sosionomin vakanssin ja johon on rekrytoitu varhaiskasvatuksen sosionomi -nimikkeellä työntekijöitä osaksi lapsiryhmien kasvatustiimiä. Tiedot näistä yksiköistä sain sähköpostitse kaupungin varhaiskasvatusjohtajalta. Nämä varhaiskasvatusyksiköt eli päiväkodit, toimivat opinnäytetyön tutkimusympäristönä. Varhaiskasvatusyksikkö saattaa koostua useammasta päiväkodista, joilla on sama johtaja. Johtajat valikoituivat haastattelun kohderyhmäksi siksi, että johtajalla voidaan katsoa olevan merkittävä rooli henkilöstörakenteen muutoksessa ja uudenlaisen toimintakulttuurin kehittämisessä. Aineiston tarjoamat vastaukset yllä kuvattuihin tutkimuskysymyksiin kuvastavat johtajien näkökulmaa. Tutkimus toteutui suuressa suomalaisessa kaupungissa ja kohderyhmään rajautuivat vain yhden kaupungin toimijat. Tietoa voidaan hyödyntää työelämässä laajemmin, kun eri

kunnissa otetaan käyttöön uuden varhaiskasvatuslain (L 540/2018) mukaista henkilöstörakennetta.

Opinnäytetyön työelämän yhteistyökumppanina oli OsaaVa – Osaamisella eteenpäin varhaiskasvatuksessa -hanke. Hanketta koordinoi Oulun ammattikorkeakoulu. Diakonia-ammattikorkeakoulu toimii hankkeessa yhtenä osatoteuttajana. Hankkeen ensisijaisena tavoitteena on sujuvoittaa varhaiskasvatusalan koulutuspolkuja eli alan opiskelijoiden siirtymisiä eri koulutusten välillä, siirtymistä koulutuksesta työelämään sekä helpottaa täydennyskouluttautumista alan sisällä. Lisäksi hankkeen tavoitteita ovat varhaiskasvatusalan kiinnostavuuden lisääminen ja sitä kautta uusien työntekijöiden houkuttelu alalle sekä edistää erityisesti miesten hakeutumista alalle. Hankkeen tarkoituksena on edistää työelämässä tarvittavan osaamisen saavuttamista ja se pyrkii vastaamaan varhaiskasvatuslain tuomiin osaamistarpeisiin. Hanke toteutuu ajalla 1.4.2020-31.5.2022. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2020; Oulun ammattikorkeakoulu, i.a.)

Yksi Diakonia-ammattikorkeakoulun tehtävistä hankkeessa on ollut varhaiskasvatuksen sosionomien osaamisen kehittäminen (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2020). Opinnäytetyön tarkempi suunnittelu osana hanketta lähti liikkeelle laajemmasta teemasta "*Varhaiskasvatuksen sosionomin asema/rooli moniammatillisessa tiimissä.*" Opinnäytetyö linkittyikin hankkeeseen erityisesti kyseisen teeman kautta, koska tavoitteena oli selvittää, kuinka varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa osana tiimiä on lähdetty toteuttamaan ja kehittämään tutkittavan kaupungin yksiköissä. Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen sosionomin vastuista, tarvittavasta osaamisesta sekä työnkuvasta työelämän näkökulmasta. Tätä tietoa voidaan hyödyntää hankkeen tavoitteessa vastata alan osaamistarpeisiin.

## 6 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA ANALYYSI

Aineiston keruun menetelmänä käytin teemahaastattelua. Teemahaastattelussa keskeistä on nimensä mukaisesti se, että keskitytään tiettyihin ennalta valittuihin teemoihin. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun teemat ovat kaikille haastateltaville samat, kuitenkin jättäen tilaa tilanneratkaisuille ja tarkentaville kysymyksille. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 47–48, s. 103.) Menetelmäksi puolistrukturoitu teemahaastattelu valikoitui sillä perusteella, että se antaa sopivasti vapautta haastattelutilanteeseen ja sen kulkuun, mutta ohjaa kuitenkin haastattelua pysymään halutuissa teemoissa, jotta haastattelusta voidaan saada tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tietoa.

Otin yhteyttä kohderyhmään sähköpostitse, johon liitin saatekirjeen (LIITE 1) ja kerroin tutkimuksen tarkoituksesta ja toteuttamisesta. Yhteensä haastatteluun löytyi neljä halukasta osallistujaa ja kaikki haastattelut toteutuivat sovitusti. Lähetin haastateltaville etukäteen haastattelukysymykset (LIITE 2), jotta haastateltavat saivat mahdollisuuden valmistautua tulevaan haastatteluun etukäteen ja olivat tietoisia siitä, millaisista aiheista on tarkoitus keskustella. Haastattelut toteutuivat etäyhteydellä Teams-sovelluksessa. Etäyhteys oli ainoa mahdollinen vaihtoehto kaupungin koronaohjeistusten mukaisesti. Haastattelut toteutuivat helmikuun viimeisen viikon ja maaliskuun ensimmäisen viikon aikana keväällä 2022. Haastatteluiden äänitallenteet olivat kestoltaan 36–45 minuuttia. Yhteensä äänitallenteet olivat 2 tuntia, 42 minuuttia ja 26 sekuntia.

Ennen haastattelun aloitusta kävin jokaisen haastateltavan kanssa vielä lyhyesti läpi, mistä haastattelussa on kyse, kuka aineistoa käsittelee ja miten aineisto säilytetään ja hävitetään. Jokainen haastateltava allekirjoitti suostumuslomakkeen (LIITE 1) haastatteluiden jälkeen, mikä varmisti, että haastattelua sai käyttää opinnäytetyön aineistona. Kerroin haastateltaville myös litteroinnista sekä siitä, että mahdolliset tunnistetiedot poistetaan haastattelun litterointivaiheessa. Kerroin myös, kuinka huolehdin jokaisen anonymiteetista. Annoin mahdollisuuden haastateltavien kysymyksille ennen haastattelun ja tallennuksen aloitusta.

Kerroin tallennuksen aloituksesta ja lopetuksesta, jotta haastateltavat varmasti olivat tietoisia siitä, mikä kaikki sisältyi tutkimusaineistoon.

Haastattelut toteutuivat haastattelurungon (LIITE 2) mukaisesti ja kysyin jokaiselta haastateltavalta kaikki haastattelukysymykset samassa järjestyksessä. Aloitin haastattelun kysymällä, kuinka kauan yksikössä on työskennellyt varhaiskasvatuksen sosionomi tai sosionomeja. Haastattelun lopussa haastateltavilla oli vielä mahdollisuus kertoa vapaasti, mikäli heillä oli jotakin lisättävää aikaisempiin kohtiin tai aiheeseen liittyen. Haastattelun aikana kysyin tarkentavia kysymyksiä tai lisäkysymyksiä, joita heräsi haastateltavien vastauksista. Koin helpottavaksi sen, että olin miettinyt tarkat kysymykset valmiiksi. Näin kysymysten pohtiminen ei vienyt huomiota haastattelutilanteesta, vaikka teemahaastattelu menetelmänä antaisi enemmänkin vapautta haastatteluun.

Ensimmäinen aineiston käsittelyvaihe oli litterointi, eli puheen muuttaminen tekstimuotoon. Tässä vaiheessa hyödynsin Ruusuvuoren (2010, s. 424–425) ohjeistusta litteroinnista. Litteroinnin tarkkuus määräytyi halutun tiedon perusteella. Koska tässä opinnäytetyössä keskeistä oli haastateltavien tuoma asiasisältö, on litterointi tehty sanatarkkuudella, kuitenkin niin, että kaikki tallennuksen aikana tuotettu puhe, myös täytesanat ja omat puheenvuoroni, sisältyivät litteroituun aineistoon. Saman sanan toistot peräkkäin sekä kaupungin nimi tai muut mahdollisesti tunnistettavat tiedot poistin litteroinnista. Mikäli haastateltava pyysi jonkin kohdan poistoa, jätin sen pois litteroinnista ja kirjasin kuinka monta sekuntia äänitallenteesta on jätetty pois. Näin tapahtui yhdessä haastattelussa. Litteroitua, eli tekstimuotoista aineistoa tuli yhteensä 35,5 sivua (fonttikoko 11, Arial, riviväli 1). Litteroinnin jälkeen kuuntelin vielä jokaisen äänitallenteen kokonaisuudessaan läpi ja tarkistin, että litterointi vastasi täysin tallenteen sisältöä.

Jo litteroinnin aikana kävin samalla läpi aineiston sisältöä. Kävin vielä lukien läpi litteroidun aineiston useaan kertaan, jotta sain selkeän käsityksen siitä, mitä aineisto lopulta sisältää. Vaikka minulla oli valmiiksi tietyt kiinnostuksen kohteet aineistoa kohtaan, pyrin analyysin alkuvaiheessa tutustumaan aineistoon mahdollisimman avoimesti. Haastattelut on koodattu (H1, H2, H3, H4) ja nämä koodaukset kulkevat mukana koko analysoinnin ajan.

Aineiston analysoinnissa käytin teemoittelua. Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan, eli etsitään aineistosta tiettyjä teemoja tai aiheita ja tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 79.) Teemat muodostuvat aineiston sisällöstä tutkijan rakentamina. Aineistosta syntyviin teemoihin siis vaikuttavat itse aineisto, tutkimuskysymykset ja tutkija itse sekä taustalla olevat tiedot aiheesta. (Braun & Clarke, 2022, s. 35.) Jo aineistoon tutustumisen vaiheessa alkoi hahmottumaan, millaisia teemoja aineistosta on havaittavissa ja mitä toistuvia asioita se sisältää. Aloin poimimaan aineistosta tutkimuskysymyksiin liittyviä asioita, kuitenkin vielä varsin laveasti. Poiminnat kävin vielä tarkemmin läpi niin, että ne eivät vahingossakaan irtoa kontekstistaan tässä vaiheessa. Braun ja Clarke (2022) nimittävät tätä vaihetta vapaasti suomennettuna koodausvaiheeksi, jossa tyypillisesti eri tekijät löytävät erilaisia merkityksiä aineistosta (Braun & Clarke, 2022, s. 55).

Tämän jälkeen aloin lajittelemaan tehtyjä poimintoja sen mukaan, millaisia teemoja poiminnat sisältävät. Tässä vaiheessa aineistosta alkoi hahmottumaan kokonaisuuksia ja näiden kokonaisuuksien alakategorioita ja yhtymäkohtia, eli poiminnat alkoivat jakaantua teemoiksi. Tätä vaihetta tutkimuksessa voidaan pitää Sarajärven ja Tuomen (2018) mukaan kriittisenä vaiheena, koska kategorioiden muodostaminen ja mitä niihin sisällytetään, perustuvat tekijän tulkintaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85). Muodostettujen teemojen tulisi myös muodostaa kokonaisuus, jossa kullakin teemalla on jokin merkitys suhteessa kokonaisuuteen (Braun & Clarke, 2022, s. 85). Aineistosta muodostuivat seuraavat teemat: sosionomin osaaminen, tehtävät ja vastuut, sosionomin työ osana tiimiä, tehtävien ja vastuiden jakamiseen vaikuttavat tekijät, tehtävien toteutumisen ja kehittämistyön mahdollistavat rakenteet sekä työnkuvan rakentumisen vaihe ja tulevaisuus.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 92–93) kirjoittavat aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä, jota hyödynsin aineiston analysoinnissa. Kun olin tunnistanut ja poiminnut aineistosta ne asiat, mistä olin kiinnostunut ja mitkä vastasivat tutkimuskysymyksiin, pelkistin poimitut ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset jaoin yllä mainittuihin

teemoihin, joita tuli yhteensä viisi. Taulukossa 1 esittelen esimerkkejä alkuperäisilmaisujen pelkistämisestä ja ryhmittelystä eri teemoihin.

Taulukko 1. Aineiston pelkistys ja ryhmittely.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Teema
Siinä ei ole semmoista kynnystä, kun että jos menisi vaikka jonkun sosiaaliohjaajan puheille tai vaikka terveydenhoitajan kanssa keskustelisi. Vaan se on silleen kauheen arkista, tavallista. Sieltä varmaan se vahvuus sitten tulee. (H2)	Keskustelut vanhempien kanssa Perheiden tukeminen	Sosionomin osaaminen, tehtävät ja vastualueet
...varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva mun mielestä näkyy siinä et miten he on tunnistanut tän kyseisen sosionomin niinku selkeesti vahvuuksia. (H3)	Työntekijän henkilökohtaiset vahvuudet vaikuttavat työtehtäviin	Tehtävien ja vastuiden jakamiseen vaikuttavat tekijät
kyllähän siinä [lapsiryhmässä] on paljon sitä semmosta myös ihan hoivaa ja huolenpitoa mihin sitten jokainen aikuinen osallistuu, (H1)	Hoiva ja huolenpito Kaikille yhteiset tehtävät	Sosionomin työ osana tiimiä
...että tälle sosionomille on varattu myös aikaa, se ei mene sillä sak-ajalla niinkun opettajilla, mutta hän tarvitsee myös siihen työhönsä sitä suunnittelu-aikaa ja ne pystyy sen siellä ryhmässä niinkun järjestään. (H4)	Suunnitteluaajan järjestäminen	Tehtävien toteutumisen ja kehittämistyön mahdollistaminen
siinä on aina totta kai jonkun verran opettelemistakin, kun tulee uus tehtävä, mutta mä uskoisin että se kyllä menee siinä missä kaikki muutkin. (H2)	Näkemyksiä tulevaisuuteen	Työnkuvan rakentumisen tällä hetkellä ja tulevaisuudessa
Kyllähän tää tuo tietysti johtajalle myös sen ikään kuin velvoitteen että pitää yllä sitä tietämystä omassa yksikössä. (H1)	Vastuu tunnetuksi tekemisestä	Tehtävien toteutumisen ja kehittämistyön mahdollistaminen

## 7 TULOKSET

### 7.1 Sosionomin osaaminen, tehtävät ja vastuut

Kaikissa haastateltavien johtamissa päiväkodeissa oli haastattelun toteutumisen aikaan yksi varhaiskasvatuksen sosionomi koko yksikössä. Yhdessä yksikössä sosionomi oli työskennellyt alkuvuodesta 2021 alkaen, kolmessa muussa elokuusta 2021 alkaen. Kahdessa yksikössä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävässä toimi haastattelun toteutuksen hetkellä epäpätevä sijainen. Nämä tiedot tulivat esiin haastatteluiden aikana ja antavat pohjaa tulosten tarkasteluun.

Perheiden tukeminen oli yksi keskeinen sosionomin osaamisen alue, josta haastateltavat kertoivat. Sosionomin osaamiseen katsottiin kuuluvan myös palveluohjaus. Palveluohjaus piti sisällään tuen tarpeiden tunnistamisen, tukimuodoista kertomisen ja ohjauksen tarvittavien palveluiden piiriin. Sosionomilla katsottiin olevan tärkeä rooli perheiden kanssa käytävissä keskusteluissa. Yksi haastateltava toi esiin myös perheiden tietoisuuden lisäämisen siitä, että talossa on sosionomi, jonka kanssa voi keskustella ja johon voi olla yhteydessä. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että tiimissä on ammattilainen, joka osaa tukea perheitä varhaisessa vaiheessa ja ohjata eteenpäin. Sosionomin katsottiin tuovan perhetyön näkökulmaa varhaiskasvatustyöhön. Vastuuta pystyttiin jakamaan opettajien kanssa niin, että opettaja keskittyy enemmän pedagogiikkaan ja sosionomi taas sellaisiin asioihin, joihin pystytään vaikuttamaan perheiden tukemisen kautta.

”...et perheiden pulmiin päästään tarttumaan aikasemmin ja ennen kun ne tulee liian isoiksi. Et päästään keskustelemaan ja joku kuuntelee ja miettii yhdessä, että mitä tässä vois tehdä, miten tästä mennään eteenpäin niin se jo auttaa tosi paljon.” (H1)

”Mut ihan selvästi se semmonen oma rooli on noussut myös vanhempien kanssa käytävien keskustelujen kautta.” (H2)

Perheiden tukemiseen ja palveluohjaukseen liittyviä mainintoja tuli haastattelussa runsaasti ja niistä puhuttiin kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat näkivät

myös sosionomin osaamisen ja työn sijoittuvan pedagogiikan kehittämisen kentälle. Yksi haastateltava kertoi, että on tietoisesti ottanut sosionomia mukaan opettajille suunnattuihin pedagogisiin kokouksiin, koska näissä keskusteluissa pohditaan paljon myös perheen tukemiseen liittyviä ratkaisuja. Toisessa haastattelussa taas pohdittiin samaa teemaa, koska asioita viedään paljon eteenpäin nimenomaan opettajien kokouksissa.

Toinen keskeinen sosionomin osaamiseen ja tehtäviin liittyvä aihe oli työryhmän sisällä tapahtuva konsultoiva työ, tiedon jakaminen ja työntekijöiden tukeminen. Yksiköissä oli esimerkiksi sovittu, että mahdollisuuksien mukaan sosionomi voisi olla mukana muidenkin ryhmien perheiden kanssa käytävissä keskusteluissa silloin, kun oli huomattu tarvetta perheen tukemiseen tai esimerkiksi perheneuvolan tai lastensuojelun kontaktiin. Haasteena tämän toteutumisessa nähtiin kuitenkin arjen resurssit. Aina ei ole mahdollista irrottautua omasta lapsiryhmästä. Toisaalta työtä oli myös pystytty järjestelemään niin, että sosionomin mukana olo mahdollistettiin niissä keskusteluissa, joissa se katsottiin tarpeelliseksi. Sosionomin osaamista hyödynnettiin työntekijöiden tukena esimerkiksi puheeksi oton asioissa, palveluihin ohjaamisen asioissa ja perheiden kohtaamiseen liittyvissä asioissa. Tiedon jakamisesta työryhmälle mainittiin esimerkiksi kertominen lastensuojeluilmoitusten tekemisestä tai erilaisista palveluista. Kaikissa yksiköissä konsultoivaa työtä ei vielä pystytty toteuttamaan, mutta kerrottiin että tulevaisuudessa tämä on suunnitteilla.

”...että mites se nyt se lastensuojeluilmoitus tehtiinkin ja jos mua huolestuttaa tää, niin kehen mä otan yhteyttä niin tämmöisiä pieniä tietoiskuja” (H4)

”...ja sit myös se, että myös toiset ryhmät ymmärtää, että hekin voi käyttää, että vaikka hän on yhden ryhmän työntekijä niin voi myös pyytää keskusteluun tai sitte ihan konsultoida että mitä kannattais huomioida.” (H1)

Sosionomin katsottiin tuovan perhetyön näkökulman lisäksi sosiaalipedagogista näkökulmaa sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden näkökulmia työhön. Sosiaalipedagogisen näkökulman ja osaamisen tuominen osaksi varhaiskasvatuksen

työtä mainittiin kaikissa haastatteluissa. Kahdessa haastattelussa nostettiin selkeästi esille osallisuus siitä näkökulmasta, kuinka lasten ja perheiden osallisuus toteutuu. Tässä sosionomilla nähtiin olevan keskeinen rooli. Yhteisöllisyyden tarkastelusta ja edistämisestä puhui yksi haastateltava.

## 7.2 Sosionomin työ osana tiimiä

Lapsiryhmän toiminnan suunnittelu ja toteutus yhteistyössä muiden tiimin jäsenten kanssa on yksi keskeinen osa sosionomin työnkuvaa. Tästä puhuttiin kaikissa haastatteluissa. Hoiva ja huolenpito sekä muut lapsiryhmään sidoksissa olevat tehtävät kuuluvat yhtä lailla kaikille kasvattajille.

Sosionomille katsottiin kuuluvan vahvasti toiminnan suunnittelu ja erityisesti yhteistyöstä opettajan kanssa puhuttiin paljon. Kahdessa haastattelussa keskeiseksi nousi nimenomaan opettajan ja sosionomin yhteistyö ja yhteinen vastuu toiminnan suunnittelusta. Sosionomin katsottiin toimivan vahvasti opettajan tukena. Myös asiakirjojen laatiminen yhdessä mainittiin osana opettajan ja sosionomin yhteistyötä. Toimintaa pystyivät kuitenkin toteuttamaan kaikki tiimin jäsenet ja näin tapahtuikin. Yhdessä haastattelussa korostettiin kaikkien tiimin jäsenten osallistamista toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Yksi haastateltava toi esiin seuraavan näkökulman: kun vastuita ja osaamisen alueita voidaan jakaa eri ammattilaisten kesken, ei yhdeltä työntekijältä tarvitse odottaa tämän hallitsevan kaikkea. Tämän nähtiin helpottavan ja selkeyttävän jokaisen työtä ja työntekijät voivat paremmin keskittyä omaan ydintehtäväänsä.

Haastateltavien mukaan tehtävänjako tapahtui kaikissa yksiköissä ensisijaisesti tiimin kesken. Useampi haastateltava myös koki, ettei heidän ole ollut tarpeen paljoakaan puuttua tehtävänjakoon. Tämä viittaa siihen, että yhteistyö tiimeissä oli toiminut hyvin. Onnistunut tehtävänjako oli lähtenyt tiimin jäsenten osaamisen tunnistamisesta, jotta jokainen pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan. Toisaalta nostettiin esiin myös roolien ja niistä puhumisen tärkeyttä. Palaverirakenteet ovat tärkeitä tämän keskustelun mahdollistamiselle. Yksi haastateltava nosti esiin ”kaikki tekee kaikkea” -työkulttuurin, josta nyt opetellaan pois. Yhdessä

haastattelussa korostui erityisesti työntekijöiden erilaisista rooleista puhuminen ja niiden mukaisista tehtävistä huolehtiminen. Työnjakoa kehitettiin esimerkiksi tiimin palavereissa. Yhdessä haastattelussa haastateltava kuvasi varhaiskasvatuksen tiimityötä seuraavasti:

”...tiimit ja työntekijät ne muodostaa sellaisen verkon, mikä niitä lapsia kannattelee. Se on sellainen kokonaisuus et siinä pitää olla vahvoja lankoja. Ja yhdessä. Silloin toimii tosi hyvin kaikki. Ja paljon näissä tarvitsee keskustelua.” (H2)

### 7.3 Tehtävien ja vastuiden jakamiseen vaikuttavat tekijät

Työnkuvaan ja tehtäviin vaikuttivat erilaiset tekijät, joita haastateltavat toivat esiin. Sosionomin tehtävänkuvan rakentamisen taustalla on ollut tehtävän vaativuuden arviointi, josta käytetään yleisesti lyhennystä TVA. Tämä on kyseisen kaupungin laatima asiakirja tehtävänkuvasta ja sen sisällöistä. Kuitenkin tämän nähtiin olevan vain yksi osa tehtävänkuvan rakentumisessa. Haastateltavien yksiköissä työskentelevien sosionomien tehtävien rakentumisessa keskeisesti vaikuttavina tekijöinä mainittiin työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja ammatilliset vahvuudet. Esimerkiksi tietyn menetelmän osaaminen tai aikaisempi työkokemus opettajana vaikuttivat nykyisiin tehtäviin ja vastuisiin. Lisäksi tiimin ja lapsiryhmän tarpeet vaikuttivat vahvasti taustalla. Haastateltava kuvasi esimerkiksi sitä, kuinka oli lähdetty pohtimaan mitä kyseisen ryhmän lapset tarvitsevat ja tehtäviä sekä tehtävänjakoa oli lähdetty rakentamaan sen pohjalta.

”sitä [sosionomin työnkuva] on lähdetty rakentamaan siitä TVA:sta tietysti et tällaisia ajatellaan et nää sisällöt on, mutta myös vähintään yhtä vahvasti siitä et mikä meillä on täällä tilanne. Mikä se tarve on.” (H2)

”Mä sanoisin että se [tiimin jäsenten tehtävät] on lähtenyt rakentamaan ihan alun perin sieltä lapsiryhmän tarpeista.” (H3)

Tehtävänjakoon vaikuttivat erilaiset ammattinimikkeet. Opettajan tehtävät ja vastuut koettiin hyvinkin selkeiksi. Haastateltavat toivat esiin, että työnkuvien

erottaminen eri ammattiryhmien kesken koetaan tärkeäksi. Haastateltavat olivat pohtineet sitä, kuinka sosionomin ja opettajan tehtävät eroavat toisistaan ja mitä yhteistä niillä on. Toisaalta taas tuotiin esiin myös selkeä ajatus siitä, että sosionomin tehtävä on eri kuin lastenhoitajan ja pohdintaa, miten nämä tehtävät eroavat toisistaan. Eri ammattiryhmien osaamisen jaottelua esitettiin yksinkertaistaen näin; varhaiskasvatuksen opettajalla on pedagoginen osaaminen, varhaiskasvatuksen lastenhoitajalla lasten hoiva ja hoitotyön osaaminen ja varhaiskasvatuksen sosionomilla sosiaalipedagoginen ja perhetyön osaaminen. Lisäksi tuotiin esiin, että erityisen tuen tarpeet kuuluvat erityisopettajan vastuulle.

opettajalla on se pedagoginen osaaminen, ja sit sosionomilla on se sosiaalipedagoginen osaaminen ja perhetyö, ehkä näkökulmaa enemmän vanhemmuuden tukemisesta, mistä mainitsinkin ja sitten lastenhoitajalla lasten hoito ja hoivatyötä, (H3)

jos ajatellaan että opettajalla on ehkä se pedagoginen vahvuus ja jos lastenhoitajalla on sit enemmän hoiva ja hoidollinen vastuu, niin sit taas sosionomi tuo perhenäkökulmaa ja enemmän tämmöstä sosiaalipedagogista näkökulmaa siihen. (H1)

#### 7.4 Tehtävien toteutumisen ja kehittämistyön mahdollistavat rakenteet

Haastatteluissa tuli näkyviin työn rakenteita, jotka vaikuttavat työn tekemiseen ja tehtävien toteutumiseen. Yksi varhaiskasvatuksen rakenteista on arjessa toteutuvat työntekijöiden yhteiset palaverit ja kokoukset. Tässä kohtaa haastatteluissa nousi erityisesti esiin palaverirakenteiden merkitys tiimin yhteistyön mahdollistajana. Tiimipalaverit ovat käytännössä se paikka, jossa tiimi voi pohtia työnjakoa ja tehdä kehitystyötä. Haastatteluissa mainittiin myös kehittämispäivät, mutta ne jäivät yksittäisten mainintojen tasolle ja toteutuvat paljon harvemmin kuin säännölliset tiimin palaverit. Yksi haastateltava esimerkiksi kertoi, että tiimin kehittämispäiviä voidaan järjestää tarpeen mukaan.

Kahdessa haastattelussa puhuttiin opettajien kokouksista tai pedagogisista kokouksista. Kuten aiemmin mainittiin, nämä kokoukset ovat paikkoja, joissa pedagogiikkaa kehitetään, pohditaan perheiden tukemiseen liittyviä asioita ja viedään

monia asioita eteenpäin. Tässä vaiheessa on vielä hieman epäselvää, kuinka sosionomien kohdalla toimitaan näiden yhteisten kokousten osalta. Yhdessä haastattelussa kerrottiin, että yksikön sosionomi on otettu mukaan ja se koetaan tärkeäksi paikaksi hyödyntää sosionomin osaamista.

Opettajille kuuluu työaikaan niin sanottu sak-aika, eli toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen käytettävä aika, kun taas sosionomilla tätä ei ole sisällytetty työaikaan. Kahdessa haastattelussa nostettiin tämä asia esille. Vaikka suunnittelu-aikaa ei ole erikseen määrätty sosionomille, haastateltavat kuitenkin tunnustivat tarpeen tälle. Aikaa työn suunnitteluun ja kehittämiseen on tiimeissä järjestetty myös sosionomille.

”Ja tällaista aikaahan [*suunnittelu-aika, sak-aika*] ei ole sosionomeille määritelty, mutta ilman muuta siitä on puhuttu, että toki hänkin tarvitsee aikaa valmistella ja tavallaan näihin yhteistyökuvioihin ja niin pois päin.” (H1)

Työn rakenteisiin liittyy myös henkilökunnan sisäiset järjestelyt toiminnan ja työtehtävien toteutumisen mahdollistajana. Tästä puhuttiin esimerkiksi siinä yhteydessä, mikäli sosionomin katsottiin tarpeelliseksi osallistua perheiden kanssa käytäviin keskusteluihin joko yhdessä oman ryhmän opettajan kanssa tai muiden ryhmien lasten ja perheiden asioissa. Yksiköissä oli tehty järjestelyjä niin, että henkilökuntaa tulee paikkaamaan omaan ryhmään, jotta sosionomi pääsi palaveriin mukaan. Aina se ei ole mahdollista, mutta tarpeen mukaan tämä mahdollistettiin työyhteisössä. Palaverien ajankohdat pyrittiin järjestämään sellaisiin ajankohtiin päivässä, jolloin ne haittaavat mahdollisimman vähän muuta toimintaa.

Johtajien puhe omasta roolistaan sijoittui työn rakenteiden luomisen kokonaisuuteen. Johtajat kertoivat oman roolin vaikuttavan siihen, millä tavoin kaikki työntekijät otetaan mukaan yhteiseen kehittämistyöhön. Myös puheen ylläpitäminen vastuista ja rooleista, kokonaisuuden suunnittelu esimerkiksi ryhmäjakojen osalta sekä varhaiskasvatuksen sosionomin tunnetuksi tekeminen ja osaamisen tunnistaminen kuuluivat johtajien vastuisiin. Näillä kaikilla on vaikutusta siihen,

millaiseksi työtehtävät muodostuvat ja kuinka kehittämistyötä tehdään yksiköissä ja tiimeissä. Johtajat ovat siis luomassa niitä rakenteita, joiden puitteissa työ tapahtuu.

## 7.5 Työnkuvan rakentuminen tällä hetkellä ja tulevaisuudessa

Yllä mainitut tulokset antavat viitteitä siihen, että sosionomin keskeinen osaaminen on tunnistettu. Kaikissa haastatteluissa kuitenkin mainittiin varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan keskeneräisyys ja epäselvyys. Koettiin, että sosionomin osaamisen tunnistaminen vaatii vielä työtä ja työnkuvan rakentaminen on kesken. Pohdittiin esimerkiksi sitä, miten varhaiskasvatuksen sosionomi eroaa muista ammattiryhmistä sekä miten työyhteisöstä tulee löytymään työtehtävät ja hyvä työnkuva. Myös tietoisuuden lisäämistä työyhteisöissä ja vanhempien keskuudessa tarvitaan. Haastateltavat esittivät, että työnkuvan tarkentuminen vie aikaa. Toisaalta uskottiin myös siihen, että sosionomit löytävät tulevaisuudessa paikkansa, vaikka se vaatii vielä keskustelua ja kehittämistä. Keskusteluun toivottiin sisältyvän arviointia myös siitä, mitä on tähän mennessä tehty ja onko tämä ollut oikea suunta.

”mut kyl tää paljon keskustelua vaatii mun mielestä vielä ihan täällä meidän omassa hallinnossa ja sitten tässä yksikössä.” (H4)

”Tää on musta aika alussa vielä, mutta mielenkiinnolla nyt kuulostelen, että mitä tästä on tulossa... Ja varsinki ku määrät lisääntyy, että se varmasti sitten 2030, kahdeksan vuoden päästä, niin ollaan sit siinä pisteessä että meillä on tosiaan se vahva ammattinimike kun varhaiskasvatuksen sosionomi, nii sitä mielenkiinnolla odotan.” (H3)

”...et täs on nyt sitä hakua, että mitä se sosionomi tekee, miten se asettuu näihin meidän yhteisöihin.” (H2)

”kyl mä nyt sanon et tää tehtäväkuva on erittäin epäselvä.” (H4)

Haastateltavien mukaan työnkuva tulee luultavasti muodostumaan ainakin jossain määrin eri yksiköissä hieman erilaiseksi, vaikka yhteinen työnkuvan vaativuuden arviointi pohjana onkin. Myös tiimien erilaisuus vaikuttaa työnkuvaan ja

sen muotoutumiseen. Toisaalta haastateltavat toivat esiin toiveen siitä, että tehtävänkuvaa rakennetaan ja kehitetään myös vahvasti kaupunkitasolla, jotta säilyisi jonkinlainen yhtenäisyys. Tehtävänkuvan muotoutumisessa siis nähtiin tärkeäksi molemmat puolet: yhteinen pohja ja yksikkökohtaiset tarpeet.

Tehtävänkuvan muotoutumisesta ja sen sisällöistä esitettiin näkemyksiä ja ajatuksia suuntautuen tulevaisuuteen. Konkreettisina esimerkkeinä mainittiin rooli neuvolan kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä tehtävät vanhempainoimikuntien järjestämisessä. Lisäksi osa haastateltavista nosti esille ensi syksyn suunnittelun sen osalta, mihin ryhmään sosionomi tulee sijoittumaan ja miten tehtävät muodostuvat. Toiveena oli, että sosionomin osaamista pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman hyvin. Tämä taas vaikutti valintaan siitä, mihin lapsiryhmään sosionomi sijoittuu. Tämän voisi tulkita kertovan siitä, että sosionomin nähdään tuovan tiimiin täysin uudenlaista osaamista, jota myös halutaan hyödyntää.

Haastatteluissa esitettiin toiveena myös yhteistyö koulutuksen ja opiskelijoiden kanssa tehtävänkuvan rakentumisessa. Haastateltavat kokivat, ettei heillä ole paljoakaan tietoa sosionomien koulutuksesta. Pohdittiin myös sitä, miten sosionomin koulutuksen tuoma sosiaalihuollon osaaminen saataisiin vahvemmin yhdistettyä työhön ja kuinka työpaikoilla osataan ottaa vastaan uudet ammattilaiset ja lisätä tietoisuutta. Toiveena koulutukselle esitettiin pohdintaa siitä, miten sosionomit voivat tuoda omaa ammattitaitoaan esiin päiväkodeissa. Tärkeänä pidettiin myös varhaiskasvatuksen perusasioiden hallintaa. Sosionomilla tulisi olla varhaiskasvatuksen ja pedagogiikan tuntemus, palvelujärjestelmän tuntemus sekä jonkin verran tietoa erityisen tuen tarpeista ja kuinka lapsia voidaan tukea. Myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot mainittiin tärkeäksi työn edellytykseksi.

## 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu haastateltavien tunnistamattomuuden takaaminen eli anonymiteetti. Jotta pystyin mahdollisimman hyvin takaamaan haastateltavien anonymiteetin, en ole raportoinnissa tuonut ilmi tutkimusympäristönä toiminutta kaupunkia. Haastateltavien tunnistamattomuus on huomioitu myös aineiston käsittelyssä, tulosten raportoinnissa ja sitaattien käytössä. Keskeistä tutkimuksen tulosten tarkastelun kannalta oli ilmaista haastateltavien positiio sekä kuinka kohderyhmä valikoitui. Nämä tekijät taas rajasivat merkittävästi kohderyhmään kuuluvia henkilöitä.

Sitaattien käyttö liittyy myös luotettavuuteen. Pohdin sitaattien käyttöä tulosten raportoinnissa pohjautuen Tuomen ja Sarajärven (2018) esittämiin kysymyksiin ja huomioihin siitä, kuinka paljon sitaatteja on tarkoituksenmukaista käyttää ja minkälaista lisäarvoa ne tuovat tulosten esittämiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 22.) Huolehdin myös siitä, että yhdistelemällä sitaatteja ei haastateltavaa pysty tunnistamaan. Sitaateissa näkyvät koodit toisaalta lisäävät luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä, koska näin pystyn osoittamaan, että tuloksissa on hyödynnetty kattavasti kaikkia haastatteluja.

Vaikka haastatteluissa kaikille esitettiin samat kysymykset, muodostui jokaisesta haastattelusta omanlaisensa ja hieman erilaisia asioita painotettiin. Olen pyrkinyt tuloksissa avaamaan haastatteluissa esiintyviä yhtäläisyyksiä ja toisaalta sen, että joitakin asioita mainittiin vain osassa haastatteluista. Tulosten läpinäkyvyyttä olen pyrkinyt kuvaamaan kertomalla, mainittiinko jokin asia kaikissa haastatteluissa vai vain osassa.

Haastattelussa saatuun tietoon vaikuttaa myös itse haastattelutilanne. Haastateltavat lähtivät kertomaan ajatuksistaan hyvin laajasti ja vastaukset olivat usein pitkiä. Haastatteluiden aikana huomasin, että asiat menevät paljon päällekkäin. Kerroin haastatteluiden aikana, että asioiden toisto ei haittaa. Huomasin litterointivaiheessa, että monia kohtia olisi vielä voinut tarkentaa tai kysyä lisää, vaikka pyrin haastatteluiden aikana tekemään aina tarvittaessa lisäkysymyksiä ja tarkentavia

kysymyksiä. Pysin toisaalta pitäytymään aiheessa, jotta haastattelun fokus säilyi halutuissa teemoissa, vaikka useissa kohdissa olisi ollut mielenkiintoista suunnata keskustelua tiettyyn aiheeseen enemmän. Haastattelijana keskityin olemaan neutraali ja vältin tietoisesti esittämästä tai ilmaisemasta millään tavalla omia ajatuksiani keskusteltavista aiheista. Pysin myös tietoisesti siihen, etten tarkentavilla tai lisäkysymyksillä ohjailisi vastauksia. Toisaalta haastattelijana tilanne oli minulle uusi ja ensimmäinen haastattelu jännitti selvästi enemmän kuin seuraavat.

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan tulkinnallista, joten aineiston analysointiin ja tulosten tulkintaan vaikuttavat myös tutkimuksen tekijä (Kiviniemi, 2018, s. 70). Tulosten raportointi sekä esimerkiksi valikoidut sitaatit perustuivat lopulta omiin valintoihini. Tämän takia luotettavuutta ja ymmärrettävyyttä lisäävät tehtyjen valintojen ja käytettyjen menetelmien perustelevuus ja kuvailu (Kiviniemi, 2018, s. 71; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122). Tutkimusaineisto ja tutkimuskysymykset olivat melko laajat. Näin ollen haastavaa tulosten raportoinnissa oli se, kuinka saan kattavasti kaiken aineiston sisällön käsiteltyä tarkoituksenmukaisesti. Uuden ilmiön tarkastelussa en voinut olla varma millaisia asioita aineistoon tulee sisältymään ja halusin antaa tilaa myös asioille, jotka eivät välttämättä liity suoranaisesti tutkimuskysymyksiin, mutta ovat keskeisiä aiheen kannalta.

Eettistä pohdintaa herätti myös oma roolini suhteessa haastateltaviin. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna haastatteluissa oli nähtävissä sisäpiirihaastattelun piirteitä. Sisäpiirihaastattelu tarkoittaa sitä, että tutkija tutkii sellaista kohdetta, jossa on itsekkin osallisena (Juvonen, 2017, s. 344). Tässä tapauksessa yhteinen ilmiö on työelämään ja ammatillisuuteen liittyvä. Opinnäytetyön asetelmassa haastateltavat kuvaavat ja kertovat sellaisista asioista, jotka voidaan katsoa liittyvän itseäni tulevaisuudessa työelämän kautta. Tuloksissa siis väistämättä kertoo jollain tavalla itseään koskettavista asioista. Sisäpiirihaastattelussa haastattelijalla on toisaalta mahdollisuus käsitellä itselleen tärkeää aihetta. (Juvonen, 2017, s. 352–353.)

Luotettavuuteen ja tulosten yleistettävyyteen vaikuttavat aineiston laajuus. Tässä opinnäytetyössä olen haastatellut neljää henkilöä, otanta on siis pieni. Kaikki

haastateltavat olivat yhden kaupungin toimijoita, ja heitä ohjasi samat kaupungin laatimat asiakirjat ja käytännöt. Tämän opinnäytetyön ei ole tarkoitus tarjota oikeita vastauksia sosionomin työnkuvasta ja osaamisesta varhaiskasvatuksessa, vaan osallistua muutos- ja kehittämistyöhön tuomalla työelämän näkökulmaa tämän hetken tilanteesta, jossa uudet ammattilaiset ovat vasta aloittaneet kentällä. Tämä työelämän näkökulma on kuitenkin monelta osin rajautunut haastateltavien position, organisaation ja haastateltavien lukumäärän mukaan.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä vaiheessa pyrin vastaamaan haastatteluista saatujen tulosten perusteella tutkimuskysymyksiin sekä tarkastelemaan niitä lähdekirjallisuuteen peilaten. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli ”*Miten varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on lähtenyt rakentumaan lapsiryhmätyössä?*”. Työnkuvan rakentumisessa oli tunnistettavissa useita siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämän hetken työnkuvaan vaikuttivat kaupungin tasolla laadittu tehtävän vaativuuden arviointi, yksikön, tiimin ja lapsiryhmän tarpeet sekä sosionomin henkilökohtainen osaaminen ja kokemus. Lisäksi varhaiskasvatustyön rakenteet vaikuttivat työnkuvan erilaisten osa-alueiden toteutumiseen.

Sosionomilla katsottiin olevan vahva rooli toiminnan suunnittelussa yhteistyössä opettajan kanssa. Sosionomin työnkuvaan kuuluivat ensisijaisesti lapsiryhmän jokapäiväisen toiminnan toteuttaminen ja hoivaan ja huolenpitoon liittyvät tehtävät. Nämä vastaavat Karilan ja kumppaneiden kuvausta sosionomin työnkuvasta, jonka mukaan sosionomi osallistuu lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä kehittää ja arvioi työtä yhdessä lapsiryhmän opettajan kanssa (Karila ym., 2017, s. 88).

Tällä hetkellä sosionomin tehtävänkuva on vielä hyvin keskeneräinen ja siihen kaivataan selkeyttä. Tämä näkyy myös useissa kirjoituksissa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta (esim. Karila ym., 2021, s. 83, s. 86; Rintakorpi & Holmikäri, 2021, s. 242; Yliniemi, 2020, s. 34). Vastuut eivät niinkään muodostuneet sosionomille tämän tehtävänimikkeen, vaan ennemminkin kyseisen sosionomin osaamisen perusteella. Sosionomin työnkuvan tarkastelu linkittyi vahvasti koko tiimin toiminnan tarkasteluun. Sosionomin tehtävät ja vastualueet arjen työssä määräytyivät ja rakentuivat ensisijaisesti tiimeissä ja tiimipalaverit olivat yksi keskeinen paikka, jossa työnkuvan kehittämistyö mahdollistui. Työnjako taas vaatii jokaisen ammattilaisen osaamisen tunnistamista, jotta sitä pystytään hyödyntämään lapsiryhmän toiminnassa. Voisikin ajatella tästä muodostuvan kehän, jossa yhteistyö, osaamisen tunnistaminen ja työnjako vaikuttavat kaikki toisiinsa ja mahdollistavat jokaisen tiimin jäsenen osaamisen hyödyntämisen.

Sosionomille ei ole määritelty suunnittelu-, kehittämis- ja arviointiaikaa (sak-aika) työaikaan, kuten opettajille on. Tulevaisuudessa tulisikin pohtia, kuinka sosionomi pystyy suunnittelemaan, kehittämään ja arvioimaan omaa työtään. Toisaalta taas sosionomin työnkuvan rakentumisessa täytyy tasapainoilla sen suhteen, ettei työtehtäviä lapsiryhmän ulkopuolelta muodostu liikaa. Haastattelun tuloksissa oli näkyvissä, että sosionomin katsottiin tarpeelliseksi osallistua sellaisiin työyhteisön yhteisiin tapaamisiin, joissa perheiden tukeen liittyviä asioita käsiteltiin ja pedagogiikkaa kehitettiin. Uuden ammattinimikkeen tullessa osaksi työyhteisöjä, täytyy yhteisiä rakenteita ja toimintatapoja pohtia uudestaan myös sen kannalta, miten varhaiskasvatuksen sosionomi niihin asettuu.

Toinen tutkimuskysymys oli ”*Miten varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen on tunnistettu ja tunnustettu osana moniammatillista tiimiä?*” Sosionomin nähtiin selkeästi tuovan uutta osaamista tiimeihin, mikä laajentaa moniammatillista näkökulmaa. Sosionomin katsottiin tuovan tiimeihin sosiaalipedagogista ja perheyön osaamista. Haastatteluissa pohdittiin sitä mihin lapsiryhmään sosionomi sijoitetaan, jotta osaamista pystytään mahdollisimman hyvin hyödyntämään. Nämä tulokset antavat selkeästi viitteitä siitä, että sosionomin osaaminen tunnistetaan ja sosionomi nähdään tärkeänä oman alansa ammattilaisena varhaiskasvatus-työssä.

Sosionomin yksi keskeinen tehtävä ja osaamisen alue nähtiin olevan perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, johon sisältyi perheiden tukeminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja palveluohjaus. Sosionomi nähtiin myös työyhteisössä sosiaalipuolen palveluiden ja käytäntöjen asiantuntijana. Tämä tulos vastaakin hyvin sosionomin osaamisesta tehtyjä kuvauksia, joissa perheiden kanssa tehtävä yhteistyö on ollut tunnistetuin osaamisen alue.

Haastatteluissa nousi vahvasti esiin sosionomin konsultoiva rooli koko työyhteisössä ja se, että sosionomin osaamista voidaan hyödyntää myös muiden ryhmien lasten ja perheiden tukemisessa. Nivala ja Rönkkö (2021) taas esittävät kirjoituksessaan, että sosionomin roolin ei tulisi muodostua konsultoivaksi, koska onnistuneen perheiden kanssa tehtävän työn edellytyksiin kuuluu perheiden

tunteminen. Perheiden tuntemus taas rakentuu arjen kohtaamisissa ja vuorovai-  
kutustilanteissa. Toisaalta työnkuva tässä suhteessa luultavasti muuttuu tulevai-  
suudessa, kun sosionomeja on useammassa lapsiryhmässä. Henkilöstömitoitus-  
ten toteutuessa lain edellyttämällä tavalla vuoteen 2030 mennessä suuressa  
osassa lapsiryhmiä luultavasti työskentelee varhaiskasvatuksen sosionomeja,  
jolloin tarvetta konsultoivaan rooliin koko yksikön tasolla ei enää ole.

Johtajan rooli sijoittui sekä osaamisen tunnistamisen että uuden ammattiryhmän  
tunnetuksi tekemisen alueille. Johtajalla on merkittävä rooli siinä, kuinka työteh-  
täville mahdollistetaan aika ja kuinka kehittämistyö tapahtuu työyhteisössä. Joh-  
tajan tehtäviin kuuluu kokonaisuudesta huolehtiminen. Vaikka varsinainen työn-  
jako tapahtuu tiimeissä, voisi johtajalla katsoa olevan kuitenkin tärkeä rooli uuden  
ammattiryhmän vastaanottamisessa työyhteisöön. Tämä myös vahvistaa aja-  
tusta siitä, että työnkuvan kehittäminen tulee tapahtua yhteistyössä eri toimijoi-  
den kanssa.

Rintakorpi ja Holmikari nostivat artikkelissaan esiin huomion siitä, että varhais-  
kasvatuslaissa sosiaalipedagogiikka mainitaan ainoastaan sosionomien kelpoi-  
suusvaatimusten kohdalla (L 540/2018 27.§) ja varhaiskasvatussuunnitelman pe-  
rusteissa (2018) ei ollenkaan. Kuitenkin sisältöjä tarkastellessa he näkevät vah-  
van sosiaalipedagogisen painotuksen. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen  
kentälle tarvitaan opettajien tueksi sosiaalipedagogiikan ammattilaisia eli varhais-  
kasvatuksen sosionomeja. (Rintakorpi & Holmikari, 2021, s. 246.) Sosiaalipeda-  
gogiikkaa ei mainita myöskään helmikuussa 2022 julkaistussa päivitetystä var-  
haiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2022).

Sosionomien sosiaalipedagoginen osaaminen tunnistettiin johtajien puheessa.  
Kaikissa haastatteluissa nähtiin sosionomin tuovan sosiaalipedagogista osaa-  
mista ja näkökulmaa työhön. Tämä aihe kaipaisi varmasti jatkotarkastelua myös  
sosionomien koulutuksen osalta. Painottuuko sosiaalipedagogiikka koulutuk-  
sessa jatkossa entistä vahvemmin? Tätä peräänkuuluttivat Nivala ja Rönkkö kir-  
joituksessaan, jossa he esittävät, että nimenomaan sosiaalipedagogista osaa-  
mista tulisi johdonmukaisesti kehittää ja yhtenäistää varhaiskasvatuksen sosio-  
nomien koulutuksessa (Nivala & Rönkkö, 2021, s. 144).

Tarkasteltaessa haastattelujen tuloksia ja kirjallisuuden perusteella aiheesta kerrottua, on ilmiselvää, että työnkuvan kehittäminen ja sosionomien vakiintuneen paikan löytäminen arjen varhaiskasvatustyössä on vasta aluillaan. Eri ammattiryhmien tehtävien selkeyttämistä on peräänkuulutettu varhaiskasvatuksen kentällä jo pitkään ja tarve tälle on todettu useassa selvityksessä (ks. s. 11). Tämä tarve eri ammattiryhmien tehtävien selkiintymiseen kuului myös johtajien puheessa. Pitkään jatkuneen toimintakulttuurin muutos voi viedä aikaa, mutta muutoksia tapahtuu.

Lakimuutoksen jälkeisessä keskustelussa on ollut myös huolestuneita näkökulmia sosionomin asemasta varhaiskasvatuksessa. Yksi huoli on ollut varhaiskasvatuksen sosionomien vakanssien vapaaehtoisuus henkilöstömitoituksessa. Tällöin jää työnantajien vastuulle, kuinka paljon uusia varhaiskasvatuksen sosionomin vakansseja syntyy. (Jaakkola, 2018, s. 15.) Koska lakiin ei ole kirjattu vaatimusta sosionomien määrästä osana kasvatustiimiä, jää nähtäväksi mihin suuntaan henkilöstörakenteen muutokset muodostuvat tulevaisuudessa. Lain mukaiset vaatimukset tarkoittavat joko kahden opettajan ja lastenhoitajan tai opettajan, sosionomin ja lastenhoitajan muodostamia tiimejä (Ukkonen-Mikkola ym., 2021, s. 72).

Kokonaisuudessaan uskallan todeta, että henkilöstörakenteen muutoksesta hyötyvät ensisijaisesti lapset ja heidän perheensä. Aikaisemmin käytössä on ollut ainoastaan yhden korkeakoulutetun, joko sosionomin tai kasvatustieteen kandidatin tai maisterin koulutustaustan omaavan opettajan resurssi. Jatkossa yhä useamman lapsen kehityksen, kasvun ja hyvinvoinnin tukena on molempien ammattiryhmien tuoma osaaminen. Yhtä lailla tämän opinnäytetyön perusteella voin todeta, että varhaiskasvatuksen sosionomien osaamista ja ammattitaitoa tarvitaan ja kaivataan kentällä.

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyön toteuttamisen aikana sain kokemusta haastattelututkimuksen tekemisestä. Tämä oli yksi omista tavoitteistani prosessin alussa. Halusin myös ehdottomasti tehdä tutkimuspainotteisen opinnäytetyön, jotta osaamiseni tutkimuksessa käytettävistä menetelmistä lisääntyisi. Tämä opinnäytetyöprosessi on antanut minulle uudenlaista osaamista tutkimuksen tekemisestä ja sen perusteista. Konkreettista harjoitusta olen saanut haastatteluiden toteuttamisen lisäksi tutkimuksen ja sen tulosten raportointiin tätä opinnäytetyön raporttia kirjoittaessa.

Omaa ammatillisuuttani on kehittänyt erityisesti yhteistyön merkityksen oivaltaminen kaiken varhaiskasvatustyön perustalla sekä sen tunnistaminen, minkälaisia elementtejä toimivaan yhteistyöhön kuuluu. Toimivaa ja kunnioittavaa yhteistyötä tarvitaan ammattilaisten kesken, mutta yhtä lailla sitä tarvitaan myös perheiden kanssa tehtävässä työssä sekä lasten kanssa. Ammattilaisten välisen yhteistyön perustana ovat oman osaamisen ja toisten osaamisen tunnistaminen. Tähän koen saaneeni paljon eväitä tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseista (Ahonen ym., 2019) osaamiseni on kehittynyt erityisesti työyhteisöosaamisen, varhaiskasvatustyötä ohjaavien asiakirjojen ja normien tuntemuksen sekä tutkimuksellisen kehittämisosaamisen alueilla.

Opinnäytetyössä tein yhteistyötä yhteistyökumppanina toimineen OsaaVa -hankkeen projektikoordinaattorin kanssa, tutkimusympäristönä taas toimi varhaiskasvatussyksiköt ja tutkimus toteutui johtajien haastatteluna. Näiden eri tahojen kanssa toimiminen on lisännyt kokemusta eri toimijoiden välisestä yhteistyöstä. On todettu, että varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvan kehittämisen tulisi tapahtua eri toimijoiden välisenä yhteistyönä. Tätä periaatetta pyrin toteuttamaan tässä opinnäytetyössä.

Uuden tiedon löytäminen ja omaksuminen ovat tärkeitä taitoja tämän päivän työelämässä, ja näitä taitoja opinnäytetyön tekeminen on kartuttanut. Haastavaksi koin vieraskielisen aineiston hyödyntämisen, koska aiheeni liittyi vahvasti

nimenomaan suomalaisen varhaiskasvatuksen lainsäädäntöön ja koulutusjärjestelmän tuottamiin ammattinimikkeisiin. Prosessin aikana olen saanut laajan ymmärryksen varhaiskasvatuksesta ja siihen vaikuttavista elementeistä aina hallinnon tasolta käytännön työhön.

Kiinnostava jatkotutkimisen aihe olisi sosionomien ammatti-identiteetin kehittyminen varhaiskasvatuksessa. Onko sosionomien mahdollista määritellä vahvemmin oma ammatti-identiteettinsä varhaiskasvatuksen kentällä nyt, kun ammattinimike ei ole enää opettaja vaan ainoastaan varhaiskasvatuksen sosionomin koulutuksen omaaville tarkoitettu? Tärkeä tutkimuksen aihe olisi haastatella varhaiskasvatuksen sosionomeja ja heidän tiimejään, kun sosionomit ovat työskennelleet pidempään osana tiimejä. Näin saataisiin tietoa arjen työn toteutumisesta työntekijöiden kertomana.

## LÄHTEET

- Ahonen, A., Helminen, J., Huhtala, K., Hynönen, I., Katajisto, M., Koivisto, M., Lahtinen, J., Nevanen, S., Setälä, A., Sutton, K., & Wessman, C. (2019). *Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa – varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen*. Saatavilla 18.12.2021 [https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen\\_sosionomi\\_15032019\\_LOPPUESITYS.pdf](https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen_sosionomi_15032019_LOPPUESITYS.pdf)
- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R., & Lamberg, K. (2014). *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-266-1>
- Alila, K. & Ukkonen-Mikkola, T. (2018). Käsiteanalyysistä varhaiskasvatuksen pedagogiikan määrittelyyn. *Kasvatus* 49(1), 75–81.
- Alila, K. (2021). *Varhaiskasvatuksen muuttuvat tehtävät ja muuttunut ohjaus Suomessa*. Julkaisussa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* (s. 34–43). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis. A practical guide*. SAGE Publications Ltd.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (2020). *Jaettua asiantuntijuutta ja OsaaVaa varhaiskasvatusta uudessa hankkeessa*. Saatavilla 27.11.2021 <https://www.diak.fi/2020/08/22/jaettua-asiantuntijuutta-ja-osaavaa-varhaiskasvatusta/>
- Helminen, J. (2021). *Varhaiskasvatuksen sosionomi – osallistavan työn ja verkostotyön asiantuntija*. Teoksessa V. Lund & P. Väliäho (toim.), *Uudet tuulet – varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen* (s. 16–22). Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-609-9>

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hujala, E., Heikka, J., & Halttunen, L. (2020). Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (5. p., s. 301–314). PS-kustannus.
- Jaakkola, H. (2018). Varhaiskasvatukseen ehdotettu henkilöstömalli ei toimi. *Kasvu* 1/2018, 14–16. Saatavilla 29.3.2022 <https://talentia.e-julkaisu.com/2018/kasvu1/#page=15>
- Juvonen, T. (2017). Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 344–355). Vastapaino.
- Karikoski, H. & Tiilikka A. (2020). Eheä kasvunpolku – haaste yhteistyölle. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (5. p., s. 80–97). PS-kustannus.
- Karila, K. (2021a). Varhaiskasvatuksen koulutukset osana laajempaa varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä. Johdanto. Julkaisussa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* (s. 24–27). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Karila, K. (2021b). Varhaiskasvatuksen tutkintokoulutusten tuottama osaaminen. Julkaisussa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* (s. 70–88). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Sirén-Aura, M., Goman, J., Mustonen, K., & Smeds-Nylund, A-S. (2013). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa – arviointi*

- koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Korkeakoulujen arviointineuvosto. [https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA\\_0713.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA_0713.pdf)
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5. p., s. 62–74). PS-kustannus.
- Kupila, P. (2020). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (5. p., s. 315–325). PS-kustannus.
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pdm45237816031776>
- Marttila, M. (2016). Sosiaaliohjaus varhaiskasvatustyössä. Teoksessa J. Helminen (toim.) *Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä* (1.p., s. 56–70). Edita.
- Mykkänen, J. & Böök, M. L. (2017). Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen, & P. Eerola-Pennanen (toim.), *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia* (s. 59–69). Vastapaino.
- Nevanen, S., Helminen, J., Forss-Pennanen, P., & Rusi, M. (2021). Ammattikorkeakoulututkinnot. Julkaisussa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämishjelma 2021–2030* (s. 111–118). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuoritus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Nivala, E. & Ryytänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus.
- Nivala, E. & Rönkkö, S. (2021). Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin* (s. 127–146). Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Onnismaa, E-L., Kalliala, M., & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika* 11(3), 4–20. <http://hdl.handle.net/10138/225266>

- Opetushallitus (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Saatavilla [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)
- Opetushallitus (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>
- Oulun ammattikorkeakoulu (i.a.). *Osaava-hanke edistää työelämälähtöisiä koulutuspolkuja varhaiskasvatukseen tarpeisiin kaikilla koulutusasteilla*. Saatavilla 27.11.2021 <https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketoiminta/osaava>
- Penttinen, S. (2021) Ammatillisten tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoitus. *Julkaisussa Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisselma 2021–2030* (s. 51–56). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisselma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Puroila, A-M. & Kinnunen, S. (2017). Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 78/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-487-0>
- Repo, L., Paananen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Eskelinen, M., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Hjelt, H., & Marjanen, J. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 toimeenpanon arviointi – Varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönotto ja sisällöt. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. [https://karvi.fi/app/uploads/2018/08/Varhaiskasvatussuunnitelman-toimeenpanon-arviointi\\_2018.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2018/08/Varhaiskasvatussuunnitelman-toimeenpanon-arviointi_2018.pdf)
- Rintakorpi, K. & Holmikari, J. (2021). Sosiaalipedagogisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen varhaiskasvatuksessa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2021 (vol. 22)*, 241–251. <https://doi.org/10.30675/sa.109067>
- Roos, P. & Salonen, T. (2021). Lastenhoitajan rooli varhaiskasvatuksen ammatilaisten tiimissä. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin* (s. 107–126). Suomen Varhaiskasvatus ry.

- Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. (1.p., s. 424–431). Vastapaino.
- Röthle, M. & Fugelsnes, K. (2018). Getting dressed in preschool. Values education in daily routines. Teoksessa E. Johansson & J. Einarsdottir (toim.) *Values in early childhood education. Citizenship for tomorrow*. (1. p., s. 102–117). Routledge.
- Taguma, M., Litjens, I., & Makowiecki, K. (2012). Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Finland 2012. OECD. Saatavilla <https://doi.org/10.1787/9789264173569-en>
- Talentia (i.a.). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Saatavilla 17.1.2022 <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>
- Tiusanen, E. (2008). Päivittäiset toiminnot päivähoitossa. Teoksessa A. Helenius & R. Korhonen (toim.) *Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen*. (1. p., s. 79–98). WSOY.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud. p.) Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turja, L. (2020). Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 38–55). PS-kustannus.
- Turja, L. & Vuorisalo, M. (2017). Lasten oikeudet, toimijuus ja osallisuus oppimisessa. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen, & P. Eerola-Pennanen (toim.), *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia* (s. 29–44). Vastapaino.
- Töytäri, A. (2021). Korkeakoulut. Julkaisussa *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030* (s. 44–48). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus* 18(4), 232–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>

- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O., & Kinnunen, P. (2021). Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin* (s. 71–84). Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Yliniemi, R. (2020). Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ja työ päiväkodissa. Teoksessa S. Himanen & H. Kukkonen (toim.), *Huikkea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa. Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella* (s. 28–39). Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-53-3>

## LIITE 1. Saatekirje haastateltaville ja suostumuslomake

Hei!

Olen Aili Väisänen, varhaiskasvatuksen sosionomi opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Olen tekemässä opinnäytetyötä aiheesta ”Varhaiskasvatuksen sosionomi – uuden tehtävänimikkeen käyttöönoton tarkastelu”. Etsin haastateltavaksi aiheeseen liittyen [*kaupungin nimi*] varhaiskasvatusyksiköiden johtajia niistä yksiköistä, joihin on palkattu varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä henkilöstöä. Olen saanut tiedot kyseisistä yksiköistä varhaiskasvatusjohtajalta [*nimi*].

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella uuden varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan kehittymistä sekä henkilöstörakenteen muutosta käytännön tasolla. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja se toteutetaan yhteistyössä OsaaVa (Osaamisella eteenpäin varhaiskasvatuksessa) -hankkeen kanssa.

Haastattelu toteutuu teemahaastatteluna, jossa teemoina ovat: ”*Henkilöstörakenteen muutoksen vaikutukset käytännön työhön ja moniammatillisuuden toteutumiseen*” ja ”*Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva ja osaaminen*”. Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä (Teams), huomioiden tämän hetken koronatilanne ja siihen liittyvät ohjeistukset.

Haastatteluihin osallistuminen on luonnollisesti täysin vapaaehtoista. Haastattelut tullaan nauhoittamaan ja aineisto puretaan tekstimuotoon. Aineistosta tullaan poistamaan kaikki tunnistetiedot. Opinnäytetyön raportissa tullaan kertomaan haastateltavien positio, mutta haastateltavien työnantajaa, yksiköiden tietoja eikä kaupunkia tule näkyviin raportoinnissa. Näin ollen haluan varmistua jokaisen haastateltavan anonymiteetin säilymisestä. Valmis opinnäytetyön raportti tullaan julkaisemaan Theseus-tietokannassa.

Mikäli sinulla herää kysyttävää, kerron mielelläni lisää! Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, voimme sopia haastattelun ajankohdan sähköpostitse. Haastattelut toteutetaan helmi-maaliskuun aikana keväällä 2022. Odotan innolla kuulevani sinusta mahdollisimman pian ja mahdollisesta halukkuudesta osallistua aiheen käsitteilyyn opinnäytetyössäni!

Olen saanut opinnäytetyöhön tutkimusluvan [*kaupungin nimi*] kaupungilta.

Ohessa vielä suostumuslomake, joka tulee allekirjoittaa, mikäli osallistutte haastatteluun. Lomakkeeseen tulee myös suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus ja allekirjoitetusta lomakkeesta toimitetaan kopio haastateltavalle.

*Kiitos!*

Ystävällisin terveisin,  
Aili Väisänen  
[Yhteystiedot]

Tämän lomakkeen allekirjoituksella varmistan olevani tietoinen, että osallistun haastattelavana opinnäytetyön (AMK) tutkimukseen ja olen tietoinen, kuinka antamani tiedot käsitellään ja säilytetään. Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyön aiheesta sekä toteutuksesta.

---

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Paikka ja päivämäärä

---

Suostumuksen vastaanottajan  
allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Paikka ja päivämäärä

## LIITE 2. Teemahaastattelu

### **Henkilöstörakenteen muutoksen vaikutukset käytännön työhön ja moniammatillisuuden toteutumiseen**

- Minkälaista suunnittelu- tai kehittämistyötä kaupungin tasolla on tehty pohjustuksena uuden henkilöstörakenteen ja tehtävänimikkeen tuloa ajatellen?
- Muutoksen mahdollisuudet?
- Muutoksen haasteet?
- Mikä on näkemyksesi moniammatillisuuden hyötyjen toteutumisesta tiimeissä muutoksen myötä?
- Mitä henkilöstörakenteen muutos ja uusi tehtäväkuva tarkoittaa johtamistyössä, esimerkiksi pedagogisen johtamisen osalta tai toimintakulttuurin kehittämisessä?

### **Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva ja osaaminen**

- Miten varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa ja asemaa tiimissä on lähdetty rakentamaan?
- Missä määrin varhaiskasvatustuki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet näkyvät tehtäväkuvan rakentamisessa?
- Millaista suunnittelu tai kehittämistyötä tiimin kanssa on tehty ja miten sitä tehdään edelleen?
- Miten varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva, tehtävänjako sekä vastualueet ovat toteutuneet arjen tiimityössä ja lapsiryhmässä?
- Minkälaisia toiveita sinulla on varhaiskasvatuksen sosionomien koulutukseen ja opetuksen sisältöihin?