



# Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne murroksessa: kokemuksia päiväkodin arjesta

Tina Loman ja Anna Vilpas

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne murroksessa:  
kokemuksia päiväkodin arjesta**

Tina Loman, Anna Vilpas  
Sosionomikoulutus  
Opinnäytetyö  
Helmikuu, 2023



Tina Loman, Anna Vilpas

**Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne murroksessa: kokemuksia päiväkodin arjesta**

Vuosi

2023

Sivumäärä 60

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten uuden henkilöstörakenteen mukaisen moniammatillisen tiimin jäsenten vahvuuksilla voidaan parhaiten vastata varhaiskasvatuksen tavoitteisiin sekä tuoda näkökulmia toimivaan tiimityöhön ja vahvuuksien tunnistamiseen. Lisäksi oli tarkoitus tuoda esiin varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien ääni uuden henkilöstörakenteen mukaisen tiimityön suhteen.

Yhteiskunnassa vaatimukset ovat kasvaneet ja lapsiperheet ovat moninaistuneet. Toisaalta tietämys pedagogiikasta, lapsen oppimisesta sekä lapsen ja kasvattajan merkityksellisestä suhteesta on lisääntynyt. Laadukkaan varhaiskasvatuksen ratkaisuna yhteiskunnallisiin haasteisiin on moniammatillisuus ja korkeakoulutettujen työntekijöiden aiempaa suurempi määrä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä on varhaiskasvatuksessa uusi. Koska varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva on vielä kehittymässä ja sosionomien rooli varhaiskasvatuksen moniammatillisessa tiimissä herättää keskustelua, korostuu sosionomin rooli myös opinnäytetyössä.

Uuden rakenteen mukainen moniammatillinen tiimi ei muuta varhaiskasvatuksen tavoitenäkökulmaa, sillä varhaiskasvatuksen toiminta perustuu varhaiskasvatukseen ja Opetushallituksen laatimaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Moniammatillisen tiimin erilaiset kompetenssit ja vahvuudet voivat parhaimmillaan mahdollistaa näiden tavoitteiden toteutumisen entistä paremmin.

Tutkimusmenetelminä olivat teemahaastattelut ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tutkimuksessa haastateltiin vantaalaisen varhaiskasvatustyöryhmän työntekijöitä ja esihenkilöitä, yhteensä 12 henkilöä. Tutkimuksen keskeisinä tuloksina oli tarve selkeyttää tehtäväkuvia ja vastuualueita, mikä edellyttää runsaasti esihenkilön johtamaa keskustelua ja kehittämistyötä - etenkin nyt muutostilanteessa. Sosionomin osaamisalueena sosiaalipedagogiikkaa ei tunnista tai osata vielä hyödyntää täysin varhaiskasvatuksen kentällä. Jokaisella ammattilaisella on vahvuutensa, joita tulee arvostaa ja hyödyntää. Moniammatillinen työskentely nähtiin positiivisena, sitä ja sen kehittämistä haluttiin jatkaa. Moniammatillisuus parhaimmillaan keventää yksittäisen työntekijän kuormaa jokaisen ammattilaisen keskittyessä oman tehtäväkuvan mukaisiin vastuualueisiin ja tuottaa entistä laadukkaampaa varhaiskasvatusta.

Asiasanat: varhaiskasvatus, moniammatillisuus, varhaiskasvatuksen sosionomi, kompetenssi

Tina Loman, Anna Vilpas

**Staff Structure of Early Childhood Education is Changing: Experiences from a Day Care**

**Unit**

Year

2023

Pages

60

---

Purpose of this thesis was to study how we are able to achieve the goals of early childhood education and care (ECEC) by using the strengths of a multi-professional team. Second purpose was to view the aspects of functional multi-professional team and how to recognize and use the different professional strengths in a team in the best way. In this thesis the workers in ECEC were able to relate the thoughts about teamwork in the new staff structure of ECEC.

Requirements in the society and diversity in families have grown. On the other hand, knowledge of pedagogy, learning and the importance of the relationship between a child and an educator have also grown. To enforce the quality of ECEC, the answer has been to increase the educational level and multivocationality of the workers. The position of Social Pedagogue in Early Childhood Education (ECEC social pedagogue) is new and the job description is only starting to form. The role of ECEC social pedagogue in a multi-professional team has been raising a debate in the work fields and social media. Because the job description of ECEC social pedagogue is still unclear, the roles and competence of the new profession is highlighted in this thesis.

The increase of multivocationality does not change the goals of early childhood education, because the goals are always based on the Early Childhood Education Act (540/2018) and the national guidelines. The different competences and strengths in a multiprofessional team helps to achieve those goals.

The research methods were theme interviews and qualitative content analysis. The 12 participants in theme interviews included workers and forepersons in a daycare unit at Vantaa. Main results in this thesis were to clarify job descriptions, which requires discussion and development ran by forepersons. ECEC social pedagogues knowledge of social pedagogy was not recognized or properly utilized. Every professional has its own strengths and qualities that should be valued and utilized. Multi-professional team was seen in a positive light and the development of it was persisted. Multi-professional team can also lighten the work load of an individual, as it enables different professionals to focus on the work connected to their competence and skills.

Keywords: Early Childhood Education and care, multi-professional team, competence

## Sisällys

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Johdanto.....   | 8  |
| 2   | Varhaiskasvatus.....  | 9  |
| 2.1 | Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys .....                 | 10 |
| 2.2 | Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri.....                       | 12 |
| 2.3 | Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutos .....             | 13 |
| 3   | Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa.....                     | 15 |
| 3.1 | Varhaiskasvatuksen henkilöstön kompetenssit .....               | 16 |
| 3.2 | Sosionomin tehtäväkuva .....                                    | 19 |
| 3.3 | Pedagogisen vastuun jakaminen moniammatillisessa tiimissä ..... | 20 |
| 3.4 | Moniammatillinen tiimi lapsen ja perheen tukena .....           | 23 |
| 4   | Varhaiskasvatuksen moniammatillisten tiimien kehittäminen ..... | 25 |
| 4.1 | Johtamisen merkitys kehittämistyössä .....                      | 27 |
| 4.2 | Tiimityö.....   | 28 |
| 5   | Opinnäytetyön toteutus .....                                    | 31 |
| 5.1 | Teemahaastattelut.....  | 33 |
| 5.2 | Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....                        | 34 |
| 5.3 | Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkimuksen luotettavuus .....   | 36 |
| 6   | Tulokset .....  | 38 |
| 6.1 | Odotukset, kehittämistarpeet ja toimivat käytännöt .....        | 38 |
| 6.2 | Haasteet ja voimavarat .....                                    | 41 |
| 7   | Johtopäätökset .....  | 43 |
| 8   | Pohdinta .....  | 45 |
|     | Lähteet.....  | 50 |
|     | Kuviot .....  | 56 |
|     | Taulukot .....  | 56 |
|     | Liitteet .....  | 57 |

## 1 Johdanto

Varhaiskasvatus kuten työelämä laajemminkin elää muutoksen aikoja. Varhaiskasvatus nähdään nykyisin osana elinikäisen oppimisen polkua. Lisäksi kertynyt tutkimustieto vaikuttaa käsityksiin. Varhaiskasvatus on mullistunut sen myötä, että pedagoginen ajattelu on kehittynyt, käsitykset lapsen osallisuudesta ja oppimisesta sekä lapsen ja aikuisen suhteesta ovat muuttuneet. Lisäksi työtavat ja hallinto ovat muuttuneet. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.) Näiden kehitysaskelien ja muutosten myötä on alettu tarkastella myös varhaiskasvatuksessa työskentelevää tiimiä uudessa, moniammatillisessa valossa.

Uudistuneen varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisesti lapsiryhmissä tulee jatkossa työskentelemään tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Mallia on jo pilotoitu joissakin kunnissa (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020), ja varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa ja moniammatillisen tiimin yhteistyön muotoja on alettu kehittää. Uudella henkilöstörakenteella pyritään nostamaan entisestään korkeakoulutettujen työntekijöiden määrää lapsiryhmissä sekä selkiyttämään eri ammattiryhmien yhteistä ja eriytynyttä asiantuntijuutta.

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimike on uudehko. Tutkimuksissa on todettu, että tietoisuus moniammatillisuuden käytännöntoteutuksesta on edelleen osittain puutteellista (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 81). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän kuvan kehittäminen ja sosionomien keskeisten vastualueiden selkeyttäminen on monissa kunnissa vielä täysin kesken. Vantaan kaupunki kirjasi helmikuussa 2022 sosionomin työnkuvan ja lähti rekrytoimaan henkilökuntaa uudella varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä. Työnkuvaa ei ole julkisesti saatavilla, mutta julkisissa työpaikkailmoituksissa korostuvat varhaiskasvatuksen sosionomilta edellytettävänä taitoina sosiaalipedagoginen näkökulma, lapsiperheiden palveluiden tuntemus niin huoltajien kuin lasten tueksi sekä yhdessä muun henkilöstön kanssa suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista vastaaminen.

Varhaiskasvatuksen uudistamisella pyritään vastaamaan varhaiskasvatustyön kasvaneisiin haasteisiin, koska muun muassa perheet ovat moninaistuneet sekä yhteiskunnan paineet ja epävarmuus heijastuvat lapsiperheiden kautta päiväkotien arkeen asti. Perheissä ilmenee monikulttuurista taustaa, työelämän epävarmuutta, työttömyyttä ja lapsiperheköyhyyttä. Moninaisten ja kasvaneiden haasteiden myötä varhaiskasvatustyön vaativuus on lisääntynyt. Toisaalta työn olosuhteita kuvaavat rajalliset vaikutusmahdollisuudet, alan vähäinen arvostus, heikko palkkaus, isot lapsiryhmät ja koulutetun henkilöstön puute. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne ja eri ammattinimikkeiden väliset vastualueet ovat juuri nyt muutoksen alla, kun varhaiskasvatukseen aletaan rekrytoimaan uutena ammattinimikkeenä varhaiskasvatuksen sosionomeja. Ennen uudistusta ammattikorkeakoulusta valmistuneet sosionomit, joiden opinnoissa oli riittävät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot, olivat kelpoisia toimimaan lastentarhanopettajan (nykyisin varhaiskasvatuksen opettajan) nimikkeellä. Muutokset tuovat mukanaan haasteita ja myös uudenlaisia mahdollisuuksia, joita opinnäytetyössämme pyrimme saamaan varhaiskasvatuksen arjesta esiin.

## 2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksessa on viime vuosikymmeninä tapahtunut isoja rakenteellisia muutoksia. Vuonna 2013 siirryttiin päivähoidosta varhaiskasvatukseen ja hallinnollisesti varhaiskasvatus siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriöön. Näin saatiin varhaiskasvatuksesta jatkumo koulumaailmaan. Laki lasten päivähoidosta muuttui vuonna 2015 Varhaiskasvatuslaiksi, joka vielä täydentyi vuonna 2018. Nyt varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa pedagogista kokonaisuutta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2§).

Opetushallitus määrää varhaiskasvatuslakiin (540/2018) nojautuen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka ohjaa varhaiskasvatuksen toimintaa, sisältöä, tavoitteita, yhteistyön muotoja ja kehittämistä valtakunnallisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on veloitettava työpaperi, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaista ja laadukasta varhaiskasvatuksen toimintaa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta kunnat laativat paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan, että varhaiskasvatustoiminta on pedagogisesti painottunut kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus (Opetushallitus 2022, 22). Pedagogiikka ei tarkoita pelkästään opetusta, vaan on vuorovaikutuksen muoto ja ilmiö, joka ohjaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä monin tavoin (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 12). Varhaiskasvatuksen pedagogiikka nojaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määriteltyyn arvoperustaan ja oppimiskäsitykseen (Opetushallitus 2022, 20-22). Varhaiskasvatuksen oppimiskäsitys on sosiokulttuurinen eli varhaiskasvatuksessa lapsen ajatellaan oppivan toimimalla aktiivisesti vuorovaikutuksessa ympäristönsä ja yhteisönsä kanssa. Näin ollen varhaiskasvatuksessa opetus ei tapahdu vain opetustuokioiden ja -tilanteiden kautta, vaan oppimista tapahtuu koko ajan. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 22.) Varhaiskasvatuksessa puhutaankin nykypäivänä kokopäiväpedagogiikasta, jossa oppiminen tapahtuu tuokioiden sijaan kaikissa päivän toiminnoissa ja arkisissa vuorovaikutustilanteissa.

Varhaiskasvatustalaki (540/2018, 3§) korostaa leikin merkitystä, vuorovaikutteisuutta, lasten yksilöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta sekä lasten ja vanhempien osallisuutta. Lisäksi varhaiskasvatuksen kautta tuetaan huoltajaa kasvatustyössään, jotta voidaan toimia lapsen tasapainoisen ja kokonaisvaltaisen kehityksen parhaaksi. Laki antaa raamit varhaiskasvatuksen henkilöstön työlle valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman ja paikallisten painotusten kautta lapsen yksilölliseen suunnitelmaan asti sekä niiden arviointiin (Hujala 2021, 9).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tavoitteena on yhteinen sitoutuminen lapsen terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen (Opetushallitus 2022, 34). Varhaiskasvatus voidaan katsoa myös kuuluvaksi vanhemmuuden tuessa universaaliin tukeen neuvolatyön rinnalla. Universaalien tuen tavoitteena on tukea yleisesti hyvinvointia ja tunnistaa lisäävun tarve (Kalland & Salo 2020). Varhaiskasvatuksen laatuindikaattoreissa on myös nostettu vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja vanhempien osallisuus merkitykselliseksi tekijäksi varhaiskasvatuksen laadulle ja lapsen edun toteutumiselle (Vlasov ym. 2018, 61-62).

Rakenteellisesta näkökulmasta varhaiskasvatuksella on oma tärkeä roolinsa niin koulutuspolun kuin kasvatustehtävänsä kannalta. Vaikka pedagogiikan katsotaan olevan varhaiskasvatuksen keskiössä, on varhaiskasvatuksella edelleen tärkeä rooli perheiden hyvinvointia vahvistavana palveluna. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 30.) Osallisuus kytkeytyy varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa inklusiivisuuteen, toimintakulttuuriin ja laaja-alaiseen osaamiseen (Opetushallitus 2022, 7, 27 & 32). Merkittävänä lasten hyvinvointia edistävinä tekijöinä onkin havaittu olevan osallisuus ja toimijuus (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 30).

Uudistuneen varhaiskasvatustalain (540/2018, 37 §) mukaan päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivista vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Uudistuksen mukainen henkilöstörakenne on otettava käytäntöön viimeistään 1.1.2030, jonka jälkeen päiväkotiryhmissä työskentelee moniammatillisena tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia (74 §). Tällä pyritään nostamaan entisestään korkeakoulutettujen työntekijöiden määrää lapsiryhmissä sekä selkiyttämään eri ammattiryhmien yhteistä ja eriytyntä asiantuntijuutta.

## 2.1 Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys

Varhaiskasvatuksen toiminta perustuu pedagogiseen viitekehukseen (Kuvio 1), joka on määritelty varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Pedagoginen viitekehys rakentuu varhaiskasvatuksen arvoperustan ja oppimiskäsityksen päälle. Arvoperusta perustuu varhaiskasvatustalakiin

(540/2018), YK:n lasten oikeuksien sopimuksen ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksiin. Varhaiskasvatuksen oppimiskäsitys perustuu ajatukseen lapsesta aktiivisena toimijana, joka kasvaa ja kehittyy vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Oppiminen on kokonaisvaltaista ja pedagoginen toiminta rakentuu lapsen mielenkiinnon kohteiden ja yksilöllisten tarpeiden mukaiseksi. (Opetushallitus 2022, 20-21, 38-39.)



Kuvio 1: Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys (Opetushallitus 2022).

Pedagogisen viitekehysten (Kuvio 1) mukaiset oppimisen alueet ovat pedagogisen toiminnan tavoitteita ja sisältöjä, joihin kuuluvat kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössämme sekä kasvan, liikun ja kehityn. Pedagogisen toimintaan kytkeytyvät myös laaja-alaisen osaamisen kokonaisuus, jonka tavoitteet ovat ympäröivän maailman muutoksista nousevia ja osa esi- ja perusopetuksen jatkumoa. Laaja-alainen osaaminen käsittää sellaista oppimista, jota tarvitaan yksilönä ja yhteisön jäsenenä. Siihen sisältyy tietojen ja taitojen soveltamisen lisäksi arvojen ja asenteiden omaksuminen sekä osallistumisen ja vaikuttamisen kokonaisuus. (Opetushallitus 2022, 23-24, 42.)

Lapsen hyvinvointiin ja oppimiseen vaikuttavat toimintakulttuuri, työtavat, arviointi- ja kehittäminen, oppimisympäristöt ja tuki. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittelevät, miten nämä näyttäytyvät valtakunnallisesti. Yhteisellä pedagogisella viitekehyksellä tuetaan ja ohjataan valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen järjestäjiä laadukkaaseen ja yhdenvertaiseen varhaiskasvatukseen (Opetushallitus 2022, 8).

Osallisuutta korostetaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Osallisuus voidaankin nähdä myös oppimisenäkökulmasta, jolloin osallisuus on yksi opittavista tiedoista ja taidoista eikä pelkästään lapsen oikeus tai hyvinvointitekijä. Osallisuuden pedagogiikassa toiminta on suunniteltu tukemaan lapsen aktiivista toimijuutta, oppimista tapahtuu vastavuoroisen vuorovaikutuksen kautta sekä lapsen aloitteet ja tulkinta vaikuttavat oppimisen prosessiin. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 74-75.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta kuntien tehtävänä on muodostaa paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma noudattaa aina valtakunnallisia tavoitteita ja varhaiskasvatustalain, mutta voi tarkentaa, kuinka varhaiskasvatustoimintaa järjestetään paikallisesti (Opetushallitus 2022, 8). Vantaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma noudattaa näin ollen varhaiskasvatussuunnitelman perusteita pedagogisen viitekehyksen osalta. (Vantaan kaupunki 2022, 17-21). Paikallisena varhaiskasvatussuunnitelmana se kuitenkin tarkentaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen järjestämisestä, lapsen varhaiskasvatussuunnitelman prosessia, arviointia ja toimintakulttuuria.

## 2.2 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri pitää sisällään muun muassa työyhteisön arvot, työtavat, oppimisympäristön, vuorovaikutuksen, johtamisrakenteet sekä toiminnan suunnittelun, arvioinnin ja toteuttamisen käytännöt. Toimintakulttuuri liittyy keskeisesti myös pedagogiseen viitekehykseen ja varhaiskasvatuksen laatuun. (Opetushallitus 2022, 29-30.) Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri vaikuttaa oleellisesti varhaiskasvatuksen laatuun ja tavoitteiden saavuttamiseen (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 168).

Yleisellä tasolla työpaikkojen ja organisaatioiden toimintakulttuuri käsittää usein sellaisia tavoiksi juurtuneita toimintatapoja ja kyseenalaistamattomia totuuksia, joita kutsutaan myös talon tavoiksi (Parrila & Fónsen 2016, 61). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaa toimintakulttuurin kehittämiseen ja arviointiin (Opetushallitus 2022, 29). Toimintakulttuurin näkyväksi tekeminen sekä yhteinen arviointi ja kehittäminen ohjaa toimintakulttuuria sellaiseen suuntaan, joka perustuu yhteisille arvoille.

Varhaiskasvatuksen yhteisölliseen toimintakulttuuriin vaikuttavat kaikki sen jäsenet: lapset, henkilöstö, perheet sekä muut yhteisön toimijat. Yhteisöllinen toimintakulttuuri ei ole koskaan pysyvä, vaan muuttuu yhteisönsä mukana. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 168.) Toimintakulttuuriin liittyy vahvasti pedagogiikka ja pedagogiset työtavat, mutta myös työyhteisön ammatillisuus, osaaminen ja kehittäminen sekä työn organisointi, suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi (Parrila & Fónsen 2016, 68-69). Näin ollen toimintakulttuurin arviointi ja kehittäminen kytkeytyy vahvasti myös henkilöstörakenteen muutokseen ja sitä edellyttävään kehittämistoimintaan.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tämän yhteisöllisen toimintakulttuurin ydintä kutsutaan oppivaksi yhteisöksi. Oppivassa yhteisössä annetaan tilaa erilaisille mielipiteille ja tunteille, kannustetaan kokeilemaan erilaisia toimintatapoja, tunnistetaan ja hyödynnetään vahvuuksia sekä tarkastellaan ja arvioidaan yhdessä asetettuja tavoitteita, ja lapset ja henkilöstö oppivat toisiltaan (Opetushallitus 2022, 31). On tärkeää ymmärtää, että toimintakulttuuriin vaikuttavat kaikki sen jäsenet riippumatta tunnistavatko he tämän vai eivät. Siksi johtamisella on erityisen tärkeä rooli yhteisten arvojen ja periaatteiden sekä niitä tukevan toimivan vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luomiseksi. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 172.)

Vantaan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa oppivan yhteisön rakentumiseksi on annettu erilaisia työkaluja pedagogiseen keskusteluun ja sitä tukeviin rakenteisiin. Työyhteisön näkökulmasta oppivan yhteisön johtamisen ja kehittämisen rakenteisiin kuuluvat yhtenä keinona osaamisen kehittämisen menetelmät. Osaamisen kehittämiseen kuuluvat muun muassa yhteisopettajuus, työparityöskentely, valmentava työote ja vertaismentorointi. (Vantaan kaupunki 2022, 29-30.) Työyhteisön osaamisen kehittäminen ja yhteinen oppiminen ovat keskeinen osa toimintakulttuuria ja siihen sisältyvää oppivaa yhteisöä.

### 2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutos

Sosionomien asiantuntijuudesta ja roolista varhaiskasvatuksessa on käyty pohdintaa 1990-luvulta lähtien, kun tutkinto ammattikorkeakoulujärjestelmän myötä syntyi. Sosionomit olivat päteviä toimimaan lastentarhanopettajina suoritettuaan tietynlaiset opinnot, kunnes uusin varhaiskasvatustutkinto (540/2018) poisti tämän kelpoisuuden uusilta valmistuvilta sosionomeilta. Nyt keskustelussa on viime vuodet ollut uuden ammattinimikkeen tuoma tehtäväkuva ja osaaminen. (Nivala & Rönkkö 2021, 127-128.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutoksessa tukena on ollut varhaiskasvatuksen tiekartta, joka on opetus- ja kulttuuriministeriön tilaama raportti. Tiekartassa on linjattu muun muassa varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamistarpeita, koulutuksen kehittämistarpeita ja varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta vuosille 2017-2030. Raportissa tarkastellaan ammattikorkeakoulujen sosionomitutkinnon ja yliopistopohjaisen varhaiskasvatuksen opettajan koulutusten välisiä eroja suhteessa varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksiin. Siinä tuotiin esille, että kasvatustieteen kandidaattien osaamisvahvuudet ovat pedagogiikassa ja sosionomin vahvuudet perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä ja kasvatuskumppanuusosaamisessa. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 82-83.)

Varhaiskasvatuksen tiekartassa linjattiin tarve varhaiskasvatuksen sosionomien ja varhaiskasvatuksen opettajien osaamisalueiden ja tehtäväkuvien selkeyttämiseen (Karila ym. 2017, 88). Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia otti kantaa muutokseen vastustamalla sitä (Jaakkola 2017). Uudet henkilöstölinjaukset aiheuttavat edelleen vastakkainasettelua julkisessa keskustelussa. Uusi varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva on

aiheuttanut paljon keskustelua ja epävarmuutta myös kentällä ja opiskelijayhteisöissä (Rintakorpi & Holmikari 2021, 241).

Talentia on ehdottanut varhaiskasvatuksen malliksi sitä, että jokaiseen ryhmään tulisi yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi ja yksi lastenhoitaja. Tämä takaisi sosionomeille työn varhaiskasvatuksessa jatkossakin ja mahdollistaisi moniammatillisen yhteistyön tiimeissä. Talentia kantaa huolta siitä, että varhaiskasvatuksen tulisi olla sosionomeille jatkossakin houkutteleva urapolku, mikä edellyttää selkeitä koulutusmahdollisuuksia esikoulun opettajan, varhaiserityisopettajan ja päiväkodin johtajan tehtäviin. Ministeri Honkonen ja Keskustan puheenjohtaja Saarikko ovat valmiita muokkaamaan varhaiskasvatustalakeia, jotta varhaiskasvatuksen työvoimapulaan voidaan vastata. (Jerrman 2022.)

Laadukas varhaiskasvatus pienentää hyvinvointieroja edistämällä koulutuksellista tasa-arvoa ja tukemalla lapsen kasvua ja kehitystä. Laadua tuovat henkilöstön pysyvyys, ennakoitavuus ja jatkuvuus. Liian suuret ryhmäkoot ja henkilöstön vaihtuvuus heikentävät laatua eikä silloin lain vaatimukseen täysin pystytä vastaamaan. Laadukas varhaiskasvatus on sekä yhteiskunnan että lapsen ja perheen etu. Vanhempainliiton kyselyssä 44 % vanhemmista kuvasi kiireen ja kuormituksen näkyvän henkilökunnan uupumisena. Poissaoloja paikataan siirtämällä henkilökuntaa tai lapsia ryhmästä toiseen. (Lastensuojelun keskusliitto 2022). Suunnitelmien mukainen varhaiskasvatus on tällöin arjessa haasteellista toteuttaa.

Varhaiskasvatukseen on viimeisen 10 vuoden aikana osallistunut joka vuosi aiempaa vuotta enemmän lapsia, mikä on ollutkin tavoitteena valtakunnallisesti Suomessa. Varhaiskasvatukseen osallistumisastetta pyritään edelleen nostamaan. Vuonna 2030 lapsia voi siis olla entistä enemmän varhaiskasvatuksen piirissä, vaikka tällä hetkellä lapsimäärä ei ole kasvanut, vaan syntyvyys laskee. Koronavuosien 2020 ja 2021 aikana perheet pitivät lapsia poikkeuksellisesti enemmän kotihoidossa. Maakuntien välillä osallistumisasteessa on vaihtelua, 60-80 % ikäluokasta, mutta valtakunnallisesti noin 77 % 1-6-vuotiaista osallistuu varhaiskasvatukseen. Tavoite on päästä 90 % osallistumisasteeseen, mikä lisäisi merkittävästi varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kokonaismäärää vuodesta 2019. (Lahtinen 2022.)

Osallistumisasteen nosto ja sen myötä lapsimäärän kasvu edellyttää riittävää kelpoisuusehdot täyttävää työvoimaa. Lisäksi uusi henkilöstörakenne mullistaa varhaiskasvatuksessa tarvittavan henkilöstön rakenteen. Tilanteen tekee haastavaksi riittävä pätevien ja kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien saatavuus. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa työskentelevistä opettajista kaikilla ei ole kelpoisuutta toimia uuden asetuksen mukaisesti vuonna 2030 varhaiskasvatuksen opettajina. Sosionomien osalta valmistuvien ja alalle jäävien määrän arviointi on hyvin epävarmaa. Lastenhoitajien tarve tulee vähenemään, joten on oletettavaa, että valmistuvien määrä riittää tai heistä on jopa ylitarjontaa vuonna 2030 ja sen jälkeen. (Lahtinen 2022.)

Henkilöstöpula on jo tällä hetkellä merkittävä, etenkin pääkaupunkiseudulla varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista on pulaa (Lastensuojelun keskusliitto 2022). Näyttääkin ettei varhaiskasvatustilanteen mukaan henkilöstörakennetta tulla saavuttamaan vuonna 2030 nykyisten koulutusmäärien puitteissa. Kunnissa kehitetään johtamista ja rakenteita sekä työskennellään varhaiskasvatuksen työolojen parantamiseksi. Lisäksi palkkakeskustelut vaikuttavat kuntatasolla, mutta valtion osalta vaaditaan myös toimia, jotta varmistettaisiin riittävä määrä päteviä työntekijöitä varhaiskasvatukseen. Voidaan joutua myös pohtimaan uuden henkilöstörakenteen säädösten muuttamista, joko esimerkiksi kelpoisuusehtoja muokkaamalla tai pitkää siirtymäaika entisestään pidentämällä. (Lahtinen 2022.) Voidaan tarvita toimenpiteitä koulutusmäärien suhteen, täydennyskoulutusmahdollisuuksia ja rahoitusta näihin molempiin. Työolosuhteet ja oikeudenmukainen palkka vaativat myös huomiota. (Lastensuojelun keskusliitto 2022.)

Varhaiskasvatukseen on tehty muutoksia laadukkaampaan suuntaan viime vuosikymmenen aikana, jolloin on palautettu subjektiivinen hoito-oikeus ja lapsen oikeutta tuen saantiin on parannettu. Muutosten toimenpanolle on annettava aikaa ja resursseja. Laadukas varhaiskasvatus edellyttää lapsiryhmän koon ja pysyvyyden huomioimista sekä osaavaa henkilökuntaa. (Lastensuojelun keskusliitto 2022.) Pääkaupunkiseudun johtajat ovat kritisoineet valtion hidasta reagointia varhaiskasvatuksen koulutuspaikkojen nostoon. Tilannetta voisi ratkoa myös monimuotokoulutusmahdollisuuksilla ja sosionomien urakehitystä parantamalla. (Löytömäki & Moilanen 2022.)

### 3 Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa

Moniammatillisuudella voidaan viitata varhaiskasvatuksessa päiväkodin sisäiseen ja ulkoiseen yhteistyöhön. Ulkoiseen yhteistyöhön eri tahojen kanssa viitataan yleensä kuitenkin verkostoyhteistyön käsitteellä. Moniammatillisuudella viitataan tässä opinnäytetyössä varhaiskasvatus-  
tiimin jäsenten erilaisiin koulutustaustoihin. Tiimissä työskentelee tällöin lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen opettaja. Lisäksi tiimissä voi työskennellä avustaja tai useampi.

Varhaiskasvatuksessa tarvitaan laaja-alaista moniammatillista osaamista, jotta voidaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla lasten kasvua, kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Jotta jokaisen osaaminen voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla, tulee tunnistaa eri ammattilaisten osaaminen ja saada se käyttöön. (Nivala & Rönkkö 2021, 18.) Varhaiskasvatustilanne (504/2018) määrittelee kunkin varhaiskasvatuksen ammattilaisen kelpoisuusvaatimukset, mutta työn sisältöä tai tehtäväkuvausta laki ei määritä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön moniammatillisuus on voimavara, jolla saavutetaan laadukas varhaiskasvatustoiminta, kun kaikkien ammattilaisten koulutus ja osaaminen on käytössä sekä vastuut, tehtävät ja ammattiroolit

ovat jaettu tarkoituksenmukaisella tavalla. (Opetushallitus 2022, 18.) Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimike on kentällä uusi, mikä aiheuttaa tarvetta tarkastella uudelleen, kuinka tämä tarkoituksenmukainen tehtävien ja vastuiden jakaminen voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla.

### 3.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön kompetenssit

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan nimikkeellä voi toimia koulutuksensa puolesta niin lähihoitajat kuin lastenohjaajat. Molemmissa korostuvat varhaiskasvatuksen kannalta lapsen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin sekä oppimisen edistäminen. Lisäksi muiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten kanssa yhteisiä osaamisalueita ovat perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 77-78, Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.) Hoidon ja huolenpidon kokonaisuuden lisäksi lähihoitajan tutkinto tuottaa eriytynyttä lääkehoito- ja terveysosaamista, kuten hygienian ja aseptiikan osaamista sekä valmiuksia huolehtia pitkäaikaissairaasta lapsesta (Karila 2021, 80).

Pilottitutkimuksessa, jossa seitsemässä lapsiryhmässä työskenteli varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lastenhoitaja moniammatillisena tiiminä, lastenhoitajat näkivät itsensä tiimin jäsenenä, suunnittelemassa ja toteuttamassa yhdessä laadittua toimintaa ja heidän asiantuntijuutensa rakentui lasten hoidosta ja huolenpidosta. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 77-78, Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.) Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan osaamisprofiiliin kuuluu lasten perushoidon ja kasvatuksen suunnitelmallinen toteuttaminen sekä oman osaamisensa hyödyntäminen osaksi tiimin yhteistä toimintaa (Karila 2021, 80).

Varhaiskasvatuksen opettajan koulutus antaa valmiuden kantaa kokonaisvastuun lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä (Karila 2021, 82). Varhaiskasvatuksen opettajan vahvuuksia on ajantasaisen ja uusimman tutkimustiedon hyödyntäminen lapsiryhmän pedagogisessa toiminnassa sekä vastuu ryhmän ja yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien laadinnassa. Varhaiskasvatuksen opettajan verkostoyhteistyö keskittyy erityisesti esiopetukseen, kouluun ja oppilashuoltoon. Lisäksi vanhempien osallisuuden mahdollistaminen on usein opettajan vastuulla. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 74-75.)

Varhaiskasvatuksen opettajan koulutus on opetukseen ja pedagogiikkaan painottuva koulutus, joten koulutus antaa parhaat edellytykset kasvatuksen ja opetuksen pedagogiseen ohjaukseen ja oppimisympäristöjen kehittämiseen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajalla on osaamista varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen. (Karila 2021, 83.) Varhaiskasvatuksen pilottihankkeessa opettajat itse pitivät vahvuutenaan pedagogiikkaa laaja-alaisesti ja lapsen tuentarpeiden arviointia sekä yhteistyötä eri asiantuntijoiden kanssa (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020).

Varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisiin osaamisalueisiin on katsottu kuuluvan eri elämäntilanteisiin liittyvä perhetyö ja moniammatillinen verkostoyhteistyö sekä lasten ja huoltajien osallisuuden vahvistaminen (Karila 2021, 114). Palveluiden tuntemuksen myötä sosionomi osaa ohjata perheet tuen piiriin (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 76.). Aiemmin mainitussa pilottihankkeessa sosionomit itse tunnistivat vahvuuksikseen lasten tukemisen eri osa-alueilla, lasten edusta ja hyvinvoinnista huolehtimisen, oppimisympäristön kehittämisen, monikulttuurisuusosaamisen sekä opettajan kanssa jaetun vastuun ottamisen toiminnan organisoinnista sekä tiimissä yhdessä kasvatustyön suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja kehittämisen. Lisäksi varhaiskasvatuksen sosionomien vastuulla oli päiväkodin ulkopuolinen yhteistyö ja perheiden arkinen tuki. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.)

Sosionomin tutkinto on sosiaalialan tutkinto, jossa pyritään kouluttamaan asiantuntijoita vastaamaan ihmisten arjessa selviytymisen tarpeisiin ja tukemaan osallisuutta sekä edistämään hyvinvointia etenkin syrjäytymisen ehkäisemisellä. Sosionomi kykenee kohtaamaan ihmiset yksilöinä, tukemaan yksilöitä vuorovaikutuksessa muihin ja ympäristöön yleensä, työskentelemään läheisten kanssa, tuntemaan ja hyödyntämään palvelujärjestelmää sekä vaikuttamaan yhteiskunnallisesti eriarvoisuuden vähentämiseksi. Kasvatuksellinen osuus sosionomin tutkinnossa koostuu varhaiskasvatustieteestä, yleisestä kasvatustieteestä ja sosiaalipedagogiikasta. Sosiaalipedagogisia sisältöjä ei ole muiden henkilöstöryhmien koulutuksessa, joten se voi olla sosionomin erityisosaamista. (Nivala & Rönkkö 2021, 130-131, 134.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyuden saava sosionomi suorittaa tutkintoonsa kuuluvana vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot, kuten aiemminkin, kun sosionomit vielä olivat kelpoisia opettajiksi. Eri ammattikorkeakouluissa opintosisällöt hieman vaihtelevat, mutta vuonna 2013 tehdyn tarkastelun perusteella varhaiskasvatuksen sisällöissä käsitellään ainakin arvoja, eettisyyttä, lainsäädäntöä, pedagogisia menetelmiä, leikkiä, pienryhmätoimintaa, lapsikeskeisyyttä ja lasten toimijuutta. Sen jälkeen on lisätty lapsen kehitykseen, kasvuun ja oppimiseen sekä niiden pedagogiikkaan, suunnitteluun ja kehittämiseen liittyviä oppisisältöjä. Sosiaalipedagogiikan sisällöt painottuvat yksilön ja yhteisön sosiaalisen kasvun tukemiseen, arkilähtöiseen näkökulmaan sekä yhteisöiden ja yksilöiden toimijuuden ja osallisuuden tukemiseen. Osallisuudessa painotetaan lasten ja vanhempien kanssa työskentelyn lisäksi yhteiskunnallista osallisuutta. Vanhempien ja perheiden tukeminen, erilaiset sosiaaliset ongelmat ja hyvinvointipalvelujärjestelmä ovat tärkeitä sisältöjä. Lastensuojelu, perhetyö, kulttuurinen moninaisuus ja sosiokulttuurinen innostaminen sekä luovat toimintamuodot sisältyvät opintoihin ainakin joissakin ammattikorkeakouluissa. (Nivala & Rönkkö 2021, 129, 131-132.)

Aiempien tutkimustulosten perusteella sosionomin osaamisessa korostetaan perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä, palvelujärjestelmäosaamista ja moniammatillista yhteistyötä sekä verkostotyötä. Sosionomin pedagoginen osaaminen sisältää esimerkiksi erityisiä valmiuksia tukea

lapsen kasvua kokonaisvaltaisesti, ymmärrystä kasvatuksen yhteisöllisyydestä ja yhteiskunnan ehdoista. (Nivala & Rönkkö 2021, 132.) Sosiaalipedagoginen osaaminen on yhteisöjen jäseneksi kasvamisen, vertaissuhteiden, ryhmissä toimimisen ja osallisuuden vahvistamista (Marttila-Ojala & Keisala 2020).

Varhaiskasvatustalain (540/2018) mukaan yksi varhaiskasvatuksen tavoitteista on tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä. Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelmalla pyritään kehittämään lasten, nuorten ja perheiden varhaista tukea arjessa (Thl 2020). LAPE-ohjelman myötä erilaisia perhetyön ja perheohjauksen malleja on kehitetty myös varhaiskasvatukseen. Vantaalla varhaista tukea on lisätty rekrytoimalla LAPE- eli lapsi- ja perheohjauksia, joiden työ kohdentuu toimintayksikköön. Perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä tehdään varhaiskasvatuksessa tulevaisuudessa monin tavoin.

Eri alojen koulutuksen kautta saadusta asiantuntijuudesta ja osaamisesta voidaan edellä olevan perusteellakin päätellä, että osaamisessa on paljon päällekkäisyyttä, mutta kaikki tuovat erilaista näkökulmaa ja myös erilaisia vahvuuksia tiimin toimintaan ja varhaiskasvatustyöhön, mikä voidaan parhaimmillaan saada hyödynnettyä vahvuutena ja tiimin voimavarana käytännön arjen työssä lapsiryhmässä ja perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Eri ammattilaisten yhteistyö voi toimia ihanteellisesti tai ristiriitoja tuottaen. Aiemmin on todettu moniammatillisen yhteistyön sujuvuuteen haasteita tuovan erilaiset arvot ja tulkinnat, varautuneisuus näkökulmien esiintuomisessa ja liian vähäinen käytettävissä oleva aika (Rantavuori 2019). Varhaiskasvatuksessa kaikilla eri taustoista tulevilla ammattilaisilla on sama päämäärä: lapsen hyvinvoinnin kokonaisvaltainen edistäminen, mikä edesauttaa lähtökohtaisesti yhteistyön sujuvuutta. Päämäärästä kumpuavat työn arvot, käsitykset ja käytäntö. Toisaalta työvuorot voivat määrittää arjen käytäntöjä, jolloin kaikki tekevät kaikkea eikä eri ammattiryhmien osaamista hyödynnetä välttämättä. (Karila & Kupila 2010.)

Koko varhaiskasvatushenkilöstön yhteiseen osaamiseen kuuluu kasvatustal- ja pedagoginen osaaminen. (Nivala & Rönkkö 2021, 133.) Varhaiskasvatuksen henkilöstömuutoksen tarkoituksena on korostaa eri koulutustaustoihin perustuvaa osaamista ja siten mahdollistaa moniammatillisen yhteistyön päiväkotiryhmien sisällä. Muutoksen myötä sosionomin tehtävän kuvan lisäksi, myös muita tehtävänimikkeitä saatetaan joutua päivittämään, jotta kaikkien osaaminen saadaan hyödynnettyä mahdollisimman hyvin. Sosionomin tehtävänkuvaa on mahdollista varhaiskasvatustalain pohjalta muokata tarpeiden mukaisesti, mutta siinä on huomioitava, että varhaiskasvatustalain sosionomi työskentelee ensisijaisesti lapsiryhmässä. (Wessman 2020.) Talentia (2022) painottaa, ettei sosionomin työnkuva ole hoivan ja huolenpidon tehtävä, kun taas Kunta- ja hyvinvointialueidentyöntekijöiden (Wessman 2020) mukaan nekin tulevat tehtävän kuvassa näkyä, vaikka päätehtävä on kasvatuksessa ja lapsen ja perheiden palveluiden yhteensovittamisessa.

### 3.2 Sosionomin tehtäväkuva

Suurin muutos uuden henkilöstörakenteen mukaisessa tiimissä on uusi ammattinimike, varhaiskasvatuksen sosionomi ja sen mukanaan tulema uusi tehtäväkuva. Tarkastelemme tässä, miten kehitystyö on edennyt ja mitä erityistä osaamista sosionomi voi tuoda varhaiskasvatukseen koulutuksensa puolesta omalta osaltaan.

Talentian varhaiskasvatustyöryhmän laatimaa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa (Kuvio 2) lähdettiin laatimaan varhaiskasvatuslain, varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteiden ja indikaattoreiden, varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen ja varhaiskasvatuksen sosionomin ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelman sisältöjen pohjalta. Sosionomin opintojen ydinosaaminen koostuu varhaiskasvatuksen sosiaalipedagogisesta toiminnasta, varhaisiän oppimisesta, lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämisestä ja tukemisesta, erityisestä tuesta varhaiskasvatuksessa, lastensuojelusta ja perhetyöstä, moniammatillinen verkostotyöstä sekä perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Tältä pohjalta työryhmä päätyi siihen, että sosionomin keskeiset työtehtävät varhaiskasvatuksessa keskittyvät lapsiryhmän opetus ja kasvatustehtäviin sekä perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön (Talentia 2022.)

## Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva



Kuvio 2: Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva (Talentia 2022).

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuva jätettiin kuntien tehtäväksi, jota kunnat ovat lähteneet työstämään eri tahtia. Tehtävänkuva muotoutuu edelleen ja vaatii siten vuoropuhelua eri tasoilla. Sosionomien osaamisen hyödyntämisen kautta varhaiskasvatukseen saadaan sosiaalipedagogiikan osaajia, jotka työskentelevät voimavarailla ja sensitiivisellä työllä. Varhaiskasvatuksen sosionomeilla on monipuolisesti osaamista ja käytännön menetelmiä lasten tukemiseen kokonaisvaltaisesti. Erityisesti osaamista on lasten ja perheiden vuorovaikutussuhteiden vahvistamiseksi, yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämiseksi. Lisäksi he tuntevat sosiaalipalvelujärjestelmän. (Väisälä & Prokkola 2022.)

Sosionomien pedagogista erityisosaamista ei ole kehittämistyössä yhteiskunnan tasolla huomioitu tai se jopa kyseenalaistetaan, vaikka tutkimuksissa sitä korostetaan. (Nivala & Rönkkö 2021, 132.) Varhaiskasvatuksen sosionomien sosiaalipedagoginen osaaminen voitaisiin nähdä yhtenä keskeisenä ydinosaamisen alueena (Rintakorpi & Holmikari 2021, 246-247). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi toteaaakin, että varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän kuvan muotouduttua ja selkeydyttyä, koulutuksen tuomaa kompetenssia tullaan vielä tarkastelemaan uudelleen (Karila 2021, 115). Nivala ja Rönkkö (2021, 133) jakavat sosionomin erityisosaamisen 1) sosiaalipedagogiikkaan, 2) palvelujärjestelmäosaamiseen, johon perheiden kanssa työskentely sisältyy, 3) moniammatillisen yhteistyön asiantuntijuuteen päiväkodin sisällä ja yhteistyöverkostoissa sekä 4) yhteiskunnalliseen asiantuntijuuteen.

Sosionomi kykenee kohtaamaan varhaiskasvatuksen arjessa lapsen ainutlaatuisena ja arvokkaana ihmisenä sosiaalipedagogisen suhteen mukaisesti. Kasvattajana sosionomi tukee lapsen vielä tuntemattomien potentiaalien toteutumista, huomioi lapsen tarpeet ja mahdollisuudet kunnioittavan, rakastavan ja luottamukseen perustuvan suhteen kautta. Pedagoginen suhde rakentuu tilannekohtaisesta toiminnasta ja herkkyydestä. Näin dialogisessa kasvatuksessa pyritään mahdollistamaan lapsen kasvu omaksi itsekseen. Kohtaamisen periaatteet pätevät lapsen lisäksi myös vanhempien kanssa toimiessa. (Nivala & Rönkkö 2021, 136-137.)

Osallisuuden osalta sosionomi osaa tukea lapsen kuulumista yhteisöön ja vuorovaikutellisuutta. Yhteiskunnallisena vaikuttajana sosionomi ymmärtää muun muassa yhteiskunnallisen kontekstin lapsen ja perheiden tilanteiden taustalla ja verkostojen kanssa työskenneltäessä, näkee käytettävät mahdollisuudet ja keinot avun tarjoamiseksi. (Nivala & Rönkkö 2021, 137, 141.)

### 3.3 Pedagogisen vastuun jakaminen moniammatillisessa tiimissä

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta ja arvioimisesta (Opetushallitus 2022, 10). Varhaiskasvatustilainlaki (540/2018) määrittää varhaiskasvatuksen opettajan olemaan vastuussa pedagogisesta toiminnasta, mutta pedagogisen toiminnan

kokonaisuuden muodostaa tiimin yhteistyö, johon osallistuvat varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lastenhoitaja.

Varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimissä on osa jaettua pedagogista johtamista, jossa opettaja vastaa oman lapsiryhmän ja tiimin pedagogiikasta sekä myös laajemmin pedagogisesta kehittämisestä koko työyhteisössä (Heikka 2016, 54-55). Varhaiskasvatuksen opettaja on koulutuksessaan saanut osaamista etenkin pedagogisen toiminnan suunnitteluun ja arviointiin, tuntee lapsen oppimisen ja kehityksen teorit sekä osaa hyödyntää uusinta pedagogista tutkimustietoa (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi 2021, 82-83).

Kasvatustieteiden yliopistokoulutus valmistaa varhaiskasvatuksen opettajan kiistatta rooliin, jossa hän on kokonaisvastuussa tiimensä pedagogisesta toiminnasta. Varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa ohjaa pedagoginen viitekehys. Siihen kuuluva laaja-alaisen osaamisen kokonaisuus tapahtuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon ulottuvuuksilla (Opetushallitus 2022, 38). Varhaiskasvatuksen opettajan ollessa vastuussa pedagogisen toiminnan kokonaisuudesta, tulee hänen vastata myös laaja-alaisen osaamisen kokonaisuudesta.

Varhaiskasvatus on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus, joka muodostaa eheän ja käytännön tasolla yhteen nivoutuvan kokonaisuuden (Opetushallitus 2022, 22). Tämä voi tarkoittaa varhaiskasvatuksessa esimerkiksi pedagogisten tavoitteiden nivoutumista leikkiin, ruokailuun ja perushoitotilanteisiin. Siten varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tuo mukaan omaa osaamistaan pedagogiseen toimintaan ja toimii suunnitelmallisesti lapsen oppimisen ja kehityksen tukemiseksi (Karila 2021, 80). Nykypäivän varhaiskasvatus perustuu kokopäiväpedagogiikkaan, joten pedagogiset elementit ovat mukana kaikissa arjen tilanteissa. Pedagogiikka ei siis ole irrallisia opetustuokioita, vaan kaiken toiminnan läpi kulkeva punainen lanka, jota jokainen tiimin jäsen toteuttaa.

Vaikka vastuu kokonaisuudesta on varhaiskasvatuksen opettajalla, tuovat varhaiskasvatuksen sosionomin ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan edellä mainitut kompetenssit monialaisempaa osaamista tähän laaja-alaisen osaamisen kokonaisuuteen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tähän laaja-alaisen osaamisen kokonaisuuteen kuuluvat ajattelun ja oppimisen lisäksi muun muassa itsestä huolehtimisen ja arjen taidot sekä osallistuminen ja vaikuttaminen (Opetushallitus 2022, 23).

Sosionomille yleistä pedagogista osaamista tuottavat sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen opinnot, mitä kautta sosionomi kykenee tukemaan lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista arjen vuorovaikutuksessa. Sosionomilla on tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä, varhaiskasvatuksen tavoitteista, menetelmistä ja sisällöistä sekä käytännön taitoja suunnitella, toteuttaa ja arvioida kasvatustyötä päiväkodissa. Ennen kaikkea sosionomin pedagoginen osaaminen on sosiaalipedagogiikkaa eli kasvatus- ja hyvinvointiosaamista, kun taas varhaiskasvatuksen opettajalla se on painottunut sosionomia enemmän opetukseen ja

opetussuunnitelmaosaamiseen. (Nivala & Rönkkö 2021, 133-134.) Pedagogisen viitekehikseen sisältyy kasvatus- ja hyvinvointiosaamiseen kytkeytyviä osa-alueita, mutta varhaiskasvatuksen opettajan ja sosionomin pedagogisia vastuualueita ei ole toistaiseksi tarkasti määritelty.

Sosiaalipedagogiikan ominaispiirteisiin verraten varhaiskasvatussuunnitelman perusteet näyttäytyvät hyvin sosiaalipedagogisena työpaperina. Sosiaalipedagogisen työn erityispiirteenä onkin ajatus kokonaisvaltaisuudesta eikä vain tiedollisen tai kognitiivisen kasvun tukemisesta. Lapsen ajatellaan kehittyvän vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä oman yhteisönsä eli lasten ja aikuisten kanssa. (Nivala & Rynnänen 2019, 237-238.) Myös varhaiskasvatuksen oppimiskäsitys rakentuu tälle samalle kokonaisvaltaiselle ajatukselle, jossa lapsi kasvaa, kehittyy ja oppii vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa (Opetushallitus 2022, 21-22).

Sosiaalipedagogiikka on tieteenalana yhteiskunta- ja kasvatustieteiden näkökulmia yhdistävää, jonka tavoitteena on edistää yhteiselämän edellytyksiä sekä inhimillistä ja sosiaalista hyvinvointia (Nivala & Rynnänen 2019, 16-17). Varhaiskasvatuksen sosiaalipedagogiikka viittaa lapsen kohtaamiseen kokonaisvaltaisesti arkisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa aina voidaan tukea kasvua lapsen tarpeet ja mahdollisuudet huomioiden. Hoivaan kuuluvat perustarpeista huolehtiminen ja läheisyys ovat myös kasvamisen ja hyvinvoinnin rakentumisen kulmakiviä. Sosiaalipedagogiikka siis yhdistää kaikkia osaamisalueita ja tehtäviä teoreettisena ja toiminnan viitekehiksenä. (Nivala & Rönkkö 2021, 134-135, 142).

Sosiaalipedagogisessa työtöteessä tunnetaidoilla, osallisuusymmärryksellä ja toimijuuden tukemisella on yhtä vahva merkitys lapsen oppimiselle ja hyvinvoinnille kuin kognitiivisten taitojen harjoittelulla (Nivala & Rynnänen 2019, 238-239). Kasvatustilanteissa viestitetään lapselle samalla hänen olevan arvokas ja hyväksytty omana itsenään. Sosiaalipedagogisessa lähestymistavassa sosionomi osaa käyttää tunteita ja empaattisuutta sekä tukea lapsen tunnetaitoja ja niiden kehittymistä monipuolisesti. Lapsen perustarpeista huolehtiessaan sosionomi kykenee havaitsemaan mahdollisia puutteita ja perheen tuentarpeita. Sosionomilla on valmiudet emotionaaliseen läsnäoloon ja luoda lapsiin turvallinen ja lämmin kiintymyssuhde. (Nivala & Rönkkö 2021, 134-135.)

Sosiaalipedagogista työtä tehdään kolmitasoisesti: yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Yksilötasolla sen tarkoituksena on vahvistaa oman potentiaalin löytämistä, toimijuutta ja osallisuutta. Yksilön kasvun ajatellaan kuitenkin tapahtuvan ennen kaikkea yhteisössä. Yksilöä tai yhteisöä ei voida kuitenkaan irrottaa ympäröivästä yhteiskunnasta, vaan kasvatuksessa tulee tunnistaa myös yhteiskunnalliset sidokset ja tukea yksilöä kohti yhteiskunnallista toimijuutta. (Nivala & Rynnänen 2019, 16-17.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tämä kolmitasoinen ulottuvuus tulee esiin varhaiskasvatuksen tavoitteissa. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on esimerkiksi tukea lapsen yksilöllistä kasvua, kehitystä ja hyvinvointia, mutta myös

tukea yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä tukea lapsen osallisuutta ja ohjata yhteiskunnan jäsenyyteen (Opetushallitus 2022, 15-16).

Sosiaalipedagogiikka kuuluu keskeisenä osana sosionomin teoreettiseen osaamiseen. Lisäksi sosiaalipedagogiikka soveltuu erinomaisesti varhaiskasvatuksen arvopohjaan, oppimiskäsitykseen ja tavoitteisiin. (Rintakorpi & Holmikari 2021, 249.) Sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteet ovat dialoginen kohtaaminen, toimijuuden ja oman osallistumisen tukeminen, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja luovuus, teorian ja käytännön yhteen kietoutuneisuus sekä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kolmitasoisuus (Nivala & Ryyänen 2019, 189-190). Sosionomien opetussuunnitelmassa pelkästään kaikille yhteisten ydinopintojen sisältöihin kuuluvat dialogisuuden, osallisuuden ja hyvinvoinnin, luovien menetelmien ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen sisältöjä (Laurea ammattikorkeakoulu 2022). Vaikka näitä ei opetussuunnitelmassa nimetä sosiaalipedagogisiksi opinnoiksi, noudattaa opintojen rakenne sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteitä. Sosionomin kompetensseihin kuuluva sosiaalipedagoginen osaaminen on vielä heikosti tunnistettua, vaikka se sopisi hyvin varhaiskasvatuksen sosionomin työn viitekehyyksiksi varhaiskasvatuksen pedagogisessa toiminnassa (Rintakorpi & Holmikari 2021, 249). Varhaiskasvatuksen opettajalla on parhaat valmiudet pedagogisesta toiminnasta vastaamiseen, mutta tunnistamalla varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagoginen osaaminen, voitaisiin pedagogiseen toimintaan saada tarkoituksenmukaista työnjakoa.

#### 3.4 Moniammatillinen tiimi lapsen ja perheen tukena

Varhaiskasvatustilain (540/2018) 3§ mukaisesti varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on toimia yhteistyössä huoltajien kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin hyväksi sekä tukea huoltajia kasvatustyössään. Koska varhaiskasvatuksessa oppiminen ja hyvinvointi nähdään sosiokulttuurisena ilmiönä, on lapsen kokonaisvaltaiselle kehitykselle, oppimiselle ja hyvinvoinnille merkityksellistä myös lapsen perhe ja muut verkostot.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön edellytykseksi mainitaan luottamuksen rakentaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus (Opetushallitus 2022, 21). Yhteistyössä keskeistä onkin kasvattajan kyky hyvään vuorovaikutussuhteeseen vanhemman kanssa. Tämä luottamussuhde rakentuu usein päivittäisissä ja arkisissa kohtaamisissa.

Karvi eli kansallinen koulutuksen arviointikeskus on muodostanut varhaiskasvatuksen laatuindikaattorit, joiden tarkoitus on kuvata selkeästi, millaista on laadukas ja lapsen edun mukainen varhaiskasvatustoiminta. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tulisi näyttäytyä siten, että huoltajilla on mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja arviointiin sekä päästä mukaan suunnittelemaan erilaisia kasvatusyhteistyön muotoja. Laadukkaan kasvatusyhteistyön lähtökohtina nähdään lapsen ja huoltajien arvostaminen sekä avoin, tasavertainen ja luottamuksellinen suhde. Vuorovaikutuksessa tulisi näkyä henkilökunnan tieto ja osaaminen

sekä kunnioitus vanhempien tuntemukseen omasta lapsestaan. (Karvi 2019, 51.) Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö on siis paitsi velvoittavaa, myös yksi varhaiskasvatuksen laatutekijä.

Kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten yhteisiin osaamisen alueisiin kuuluvat yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen, kunnioittavassa ja rakentavassa vuorovaikutuksessa huoltajien kanssa toimiminen, monialaisen yhteistyön merkityksen ymmärtäminen sekä varhaiskasvatukselle kuuluvien tehtävien tunnistaminen osana verkostotyötä (Karila 2021, 77). Jokainen tiimin jäsen toimii päivittäisessä vuorovaikutuksessa perheiden kanssa, joten yhteistyön ja hyvän vuorovaikutussuhteen luominen on tiimin yhteinen vastuu. Varhaiskasvatuksen moniammatillisuus voi parhaimmillaan tarjota laatua myös perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, opettajat ja sosionomit saavat myös perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön erilaiset valmiudet koulutuksesta käsin.

Varhaiskasvatustilain (540/2018) ohjaa laatimaan lapselle varhaiskasvatussuunnitelman, johon kirjataan tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla. Lisäksi siihen kirjataan lapsen tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen. Lain mukaan varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta. Sen laatimiseen osallistuvat lapsen opetuksesta, kasvatuksesta ja hoidosta vastaavat henkilöt yhteistyössä huoltajan ja lapsen kanssa. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuvat koko tiimi, vaikka varhaiskasvatuksen opettaja on sen laatimisesta vastuussa.

Varhaiskasvatuksen opettajan eriytyneeseen osaamiseen perheiden kanssa tehtävän yhteistyön osalta onkin lasten ja lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman luominen, pedagogisen toiminnan viestinnästä vastaaminen sekä kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen pedagogisissa ratkaisuissa. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja vastaa oppimisen polun jatkuvuuden turvaamisesta opetusjärjestelmän verkostoissa sekä tuntee kasvun ja oppimisen tuen keskeiset kysymykset ja rakenteet (Karila 2021, 82-83.)

Varhaiskasvatuksen sosionomien eriytyneeseen osaamiseen kuuluu paljon perhetyön ja verkostotyön osaamista. Sosionomit osaavat tunnistaa ja vahvistaa perheiden voimavaroihin ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä sekä edistää perheiden osallisuutta ja verkostoitumista. Sosionomi pystyy vastaamaan lapsiryhmän osalta perhetyön ja ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön suunnittelusta, toteuttamisesta ja kehittämisestä. (Karila 2021, 84.) Sosionomit kykenevät lasten hyvinvoinnin tukemiseksi vastaamaan perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja tunnistamaan havainnoinnin kautta riskitekijöitä, jotka voivat olla perheestä tai lapsen yksilöllisistä erityistarpeista peräisin. Arjen kohtaamisissa sosionomi ottaa huolenaiheita puheeksi ja rakentaa yhteistyön perhelähtöisesti ja lapsen edun mukaisesti. Arkilähtöinen perhetyö varhaiskasvatusympäristössä vaatii pitkäaikaista yhteistyötä. Lisäksi varhaiskasvatuksen

sosionomi voi toimia eri verkostoissa asiantuntijana lapsen elämäntilanteeseen liittyen ja koordinoita niitä tarpeiden mukaisesti. (Nivala & Rönkkö 2021, 137-139.) Sosionomien tehtäväkuvassa ja kompetensseissa perhetyön kompetenssit ovatkin nostettu esille.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien rooli perheiden tukemisessa rakentuu etenkin kaikille varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten yhteisestä osaamisesta (Karila 2021, 77). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajille ei kuulu työajan erityismääräyksiin kuuluvaa suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika (sak-aika), joten he ovat työajastaan varhaiskasvatuksen opettajaa enemmän läsnä lapsiryhmässä. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat saattavat näin ollen olla arjessa läsnä myös huoltajille muita ammattilaisia enemmän. Eriytyneeseen osaamiseen kuuluu hoitoalan koulutukseen sisältyvä infektio- ja pitkäaikaissairauden hoidon tukemiseen liittyvä osaaminen yhteistyössä huoltajien kanssa (Karila 2021, 80).

Lisäksi Vantaan kaupungilla työskentelee lapsi- ja perheohjaajia, joiden toimenkuva on muodostunut kehittämishankkeen kautta, jonka tarkoituksena on vähentää eriarvoisuutta, vastata perheiden muuttuviin tarpeisiin ja kohdentaa varhaista matalan kynnyksen palvelua niille alueille, joissa sille on eniten tarvetta (Kuntatyö2030 2021). Lapsi- ja perheohjaajien työ kohdentuu toimintayksikköön. Pääpaino on perheiden tukemisessa, mutta he osallistuvat myös varhaiskasvatussyksikön pedagogiseen toimintaan tarvittaessa. Kehittämishankkeeseen liittyy myös Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämä lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma, jonka tavoitteena on perheiden hyvinvoinnin parantaminen ja eriarvoisuuden vähentäminen (Hastrup 2019, 6). Tällä hetkellä kehittämishanke jatkuu ja Vantaalla työskentelee jo useita lapsi- ja perheohjaajia.

#### 4 Varhaiskasvatuksen moniammatillisten tiimien kehittäminen

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaa kehittämään yhteistä toimintakulttuuria toisia arvostaen, koko yhteisöä osallistaen ja luottamusta herättävän dialogin kautta. Toimintakulttuurin ytimenä on oppiva yhteisö, joka tarkoittaa henkilöstön osalta kykyä itsearviointiin, tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä ammatilliseen kehittymiseen. (Opetushallitus 2022). Toimintakulttuurin kehittäminen edellyttääkin varhaiskasvatuksen henkilöstöltä hyviä yhteistyötaitoja.

Varhaiskasvatuksessa ryhmän osaaminen muodostuu kaikkien ammattiryhmien yhteisestä osaamisesta kuten etiikasta, toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvästä osaamisesta, yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja jatkuvaan kehittämiseen liittyvästä osaamisesta. Toisaalta asiantuntijuutta on kunkin ammattiryhmän eriytynyt osaaminen, joka näkyy esimerkiksi kasvatuksessa, tiimityöskentelyssä, yhteistyössä vanhempien kanssa, lasten havainnoinnissa, tilannekohtaisessa toiminnassa ja joustavuudessa. Näistä yhdessä syntyy varhaiskasvatuksen

työn kokonaisuus ja moniammatillisen tiimin voimavaraisuus. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 73.) Varhaiskasvatuksessa tapahtuneet muutokset edellyttävät työyhteisöissä ja -organisaatioissa joustavuutta työtehtävissä, yhteiseen vastuuseen ja uudelleen yhteistyön muotoihin (Karila 2021, 26). Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumissa on nostettu myös esille, että yhtenä pitovoimatekijänä on nähty eri koulutusten ydinosaamisen tuomien vahvuuksien, mutta myös rajojen tunnistaminen (Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi 2021, 165).

Henkilöstön ja lasten välisen vuorovaikutuksen on havaittu olevan laadukkaampaa varhaiskasvatussyksiköissä, joissa toimintakulttuuri on rakentavaa, monipuolista ja ammatillista kehittymistä tukevaa. On osoitettu, että tämä on vahvinta sellaisissa yksiköissä, joissa koettiin toimintakulttuurin tukevan kollegiaalisuutta, jaettua päätöksentekoa ja toiminnalle oli asetettu selkeät tavoitteet yhteisen kasvatusnäkökulman pohjalta. (Vlasov ym. 2018, 60.) Toimintakulttuuria luovaan oppivaan yhteisöön kuuluvat myös lapset ja vanhemmat. Myös vanhempien osallisuus on nostettu yhdeksi varhaiskasvatuksen keskeiseksi tavoitteeksi. (Opetushallitus 2022, 19.)

On osoitettu, että varhaiskasvatushenkilöstön korkeampi koulutustaso on yhteydessä henkilöstön ammatillisiin, positiivisiin ja edistyksellisempiin asenteisiin, tietoihin ja taitoihin, minkä voidaan olettaa edistävän myös lasten oppimista ja kehitystä. Henkilökunnan ammatillisen osaamisen monipuolisuus katsotaan edellytykseksi varhaiskasvatuksen tavoitteiden saavuttamiselle (Vlasov ym. 2018, 49-50). Yhtenä näkökulmana onkin, ettei moniammatillinen työyhteisö teekään yhteistyötä vaan yhteistä työtä, jossa asiakkaan tarpeet ja näkökulma ovat yhteisen työn keskiössä (Siivonen & Väliäho 63). Varhaiskasvatuksen perustuessa lapsen etuun, lapsen oikeuksiin ja lapsuuden itsearvoon, on lapsi aina varhaiskasvatuksessa toiminnan keskiössä (Opetushallitus 2022, 10-11).

Vuoden kestäneessä tutkimuksellisessa pilottihankkeessa, jossa seitsemässä lapsiryhmässä työskentelivät yhdessä varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi ja lastenhoitaja, opettajat havaitsivat voivansa keskittyä entistä paremmin pedagogiikkaan uudistetun henkilöstörakenteen mukaisessa tiimissä. Tutkimus antoi valoisan kuvan siitä, että varhaiskasvatuksen henkilöstö on valmis ja motivoitunut moniammatilliseen työskentelyyn. Se vaatii kuitenkin tukea, jossa huomioidaan työn organisointi ja mahdollistetaan tiimityö ja kehittäminen. Varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamiselle nähtiin kasvanut tarve, ja työnkuvan luominen vaatii ammattilaisten yhteistyötä sekä sosionomin oman asiantuntijuuden ja erityisosaamisen tunnistamista varhaiskasvatuksen vaatimuksiin nähden. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.) Ihan yhtä lailla kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien osalta on tärkeää selkiyttää osaamista, jotta voidaan työskennellä moniammatillisessa tiimissä, jossa kaikilla on yhteisymmärrys siitä, miten lasten oppimiseen ja hyvinvointiin liittyviin tarpeisiin voidaan parhaiten vastata (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017).

Yhtenä kehittämistarpeena varhaiskasvatuksen moniammatillisuuden kehittämiseksi on esitetty, että jo koulutusvaiheessa tulisi tapahtua eri koulutusten välistä yhteistyötä ja kasvamista moniammatillisuuteen (Chydenius ym. 2021, 65).

#### 4.1 Johtamisen merkitys kehittämistyössä

Myös johtajuus on murroksessa, kun pätevyysvaatimukset nousevat vuonna 2030 voimaan tulevan uudistuneen henkilöstörakenteen myötä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Ydinkysymyksiä johtajuudessa on tiimin johtaminen, mikä edellyttää tiedon jakoa, henkilöstön ja vanhempien osallistamista ja voimaannuttamista sekä muutoksen johtamista, jotta voidaan tuottaa laadukasta varhaiskasvatusta johtajuudesta käsin. (Hujala, Heikka & Halttunen 2020, 297.) Laadukkaan varhaiskasvatuksen johtamisessa pidetään tärkeänä pedagogista johtamista. Pedagoginen johtajuus tarkoittaa käsitteenä sellaista johtamistyötä, johon kuuluu pedagogista johtamista ja pedagogiikan johtamista. Pedagogisella johtamisella pyritään varhaiskasvatuksessa henkilöstön oppimisen johtamiseen ja toimintakulttuurin johtamiseen, jossa pedagoginen näkökulma on toiminnan arvopohjana. (Fónsen & Parrila 2016, 24-25.)

Päiväkodin johtajalta vaaditaan henkilöstöjohtamisen ja pedagogisen johtamisen osaamista. Henkilöstöjohtamisen sisältöihin katsotaan sisältyvän esimerkiksi muutosjohtaminen, perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen. Pedagogisen johtamisen työtehtäviin kuuluu pedagogisen keskustelun rakenteiden luominen, pedagogisen keskustelun ylläpitäminen ja pedagogisen johtajuuden jakaminen. (Räihä & Sáren 2021, 106-108.)

Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksessa johtamistyötä on uudistettu kokeilemalla rinnakkaisjohtamista, jossa työ jakautuu kahdelle johtajalle. Toinen vastaa henkilöstöstä ja taloudesta, ja toinen pedagogiikasta ja asiakkuuksista. (Vantaan kaupunki 2021). Rungas hallinnollisten tehtävien määrä voi olla esteenä pedagogisen johtajuuden toteutumiselle. Rinnakkaisjohtamisen ja jaetun johtamisen avulla johtajuuden eri osa-alueet voivat toteutua paremmin (Räihä & Sáren 2021, 108).

Jaettu johtajuus tarkoittaa käsitteenä sellaisia johtamisrakenteita, jossa johtamisvastuut- ja tehtävät jakautuvat usealle eri henkilölle. Kyseessä ei ole vain erilaisten tehtävien jakaminen tai delegoiminen eteenpäin, vaan jaettua tietoisuutta, vastuuta ja toimintaa. (Heikka 2016, 44-45.) Jaettu johtaminen toteutuu usein tarkoituksenmukaisesti silloin, kun varhaiskasvatuksen opettaja johtaa pedagogiikan toteutumista omassa tiimissään (Rintakorpi 2021, 69). Jaettu johtajuus viittaa siihen, että rakennetaan yhteinen visio, tavoitteet ja arvot toiminnalle. Se voi olla yhdessä johtamista tai tehtävien jakamista. Tiimien tulee nykyään olla omaa osaamistaan kehittäviä yksiköitä. Jaettu johtajuus edellyttää luottamusta, avoimuutta vuorovaikutuksessa ja yhdessä tekemistä. (Hujala, Heikka & Halttunen 2020, 297-299.)

Muutos edellyttää johtajuudelta sitä, että ylläpidetään turvallisuuden tunnetta ja hallitaan muutosvastarintaa, jotta saadaan henkilöstöstä parhaat puolet esiin, autetaan jokaista kehittymään ja jaksamaan uudistuksissa (Hujala, Heikka & Halttunen 2020, 297). Myös pedagogiseen johtamiseen sisältyy henkilöstön osaamisen johtaminen, työyhteisön osallistaminen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen (Rintakorpi 2021, 68-69). Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutos ja sitä seuraava kehittämistyö vaativat henkilöstöjohtamista, pedagogista johtamista ja jaettua johtamista, jossa tiimit osallistuvat toimintakulttuurin ja laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämiseen.

Kehittämistyössä kohdataan usein vaikeuksia silloin, kun uusi hanke kohtaa vallitsevan toimintakulttuurin. Yksiköiden toimintakulttuurit ovat usein syvään juurtuneita ja osin tiedostamattomia tapoja toimia. (Parrila & Fónsen 2016, 66-67.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa toimintakulttuurin kehittäminen ja näkyväksi tekeminen on nostettu kokonaan omaksi luvukseen. Yhteisen toimintakulttuurin kehittämisessä johtajan roolina on rakentaa osallistavaa dialogia, joka tukee ammatillista keskustelua ja tekee työkäytäntöjä näkyväksi. (Opetushallitus 2022, 30-31.) Kehittämistyössä vaikeinta onkin tavoittaa syvintä tasoa eli toimintakulttuuriin vaikuttavien perusolettamusten tasoa. Nämä sisältävät sellaisia totuttuja tapoja ja asenteita, joita ei voida muuttaa pelkästään ulkokohtaisella rakenteiden, prosessien tai arvojen määrittelyllä. (Parrila & Fónsen 2016, 68-69.) Nämä pohjimmaiset perusolettamukset voivat olla ristiriidassa perustellun pedagogisen toiminnan kanssa, mutta ne voivat myös haitata oppivan yhteisön toimintaa ja tiimityötä. Uusi henkilöstörakenne tarjoaa uusia mahdollisuuksia kehittää toimintaa, mutta myös vaatii toteutuakseen tiimien toiminnan ja työnjaon omaa kehittämistyötä.

#### 4.2 Tiimityö

Varhaiskasvatusta toteutetaan aina tiimityönä, joten toimiva tiimityö on laadukkaan varhaiskasvatuksen edellytys. Muutokset varhaiskasvatuksessa edellyttävät yhä parempia valmiuksia yhteisölliseen työskentelyyn, jossa monialaista osaamista hyödynnetään ja kehitetään vastaan yhdessä sovittuihin tavoitteisiin (Jalasmäki 2021, 12). Toimivan tiimityön edellytyksiä ovat dialoginen vuoropuhelu, yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet, jotka varhaiskasvatuksessa perustuvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 148). Dialogisuus ei tarkoita vain vuoropuhelua, vaan sillä on laajempi merkitys. Dialogisuuden tarkoituksena on yhteisen ymmärryksen rakentuminen. Se edellyttää eri osapuolten näkökulmien hyväksyntää ja jokaisen ihmisen ainutlaatuisuuden kunnioittamista. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 129-130.)

Varhaiskasvatuksessa puhuttaessa pedagoginen johtajuus tarkoittaa jaettua asiantuntijuutta ja vastuuta laadukkaasta pedagogiikasta yhdessä, mikä edellyttää kykyä jatkuvaan reflektivaan keskusteluun tiimissä, sitoutumista ja yhdessä oppimista. Käytännön tasolla tämä

edellyttää henkilöstöltä tulkintaa siitä, millaisia tarpeita juuri sen hetkisessä ryhmässä toimivilla lapsilla on ja miten ne suhtautuvat lakisääteiseen opetussuunnitelmaan. Tiimin toiminta voikin olla parhaimmillaan työn voimavara tai pahimmillaan kuormittava tekijä. Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset suhteet ovat avainasemassa tiimin toimivuudessa. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 148-149.) Jokainen tiimin jäsen tuo mukanaan omat arvot, taustat ja kokemukset, jotka vaikuttavat tiimin toimintaan. Esihenkilön tukemana on luotava sellainen toimintakulttuuri, jossa dialogia voidaan ylläpitää ja kehittää. (Campos Valle & Karkamo 2021, 15.) Kaikkien jäsentensä osaamista ja näkökulmia hyödyntävä työyhteisö tuottaa laadukasta varhaiskasvatusta.

Toimiva tiimityö kytkeytyy myös työhyvinvointiin, parhaimmillaan parantamalla työilmapiiriä ja voimalla suojata jopa uupumukselta. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi erilaiset kasvatuskäytännöt, yksilöiden sitoutumattomuus yhdessä sovittuihin asioihin ja vuorovaikutuksen haasteet. Tiimin yhteistyön toimimattomuus ja yksilöiden erilaiset käytännöt heijastuvat myös lapsiin epäjohdonmukaisuutena ja sitä kautta vaikeuttavat arjessa toimimista, aiheuttaen turhaa levottomuutta ja tottelemattomuutta, kun säännöt ja käytännöt eivät ole edes aikuisille yhteneväiset ja selkeät. Työhyvinvointia lisää myös kokemus siitä, että omalla työllä on merkitystä, on osa työyhteisöä ja sen kehittämistä. (Parrila ja Mäntyjärvi 2021, 149-150, 154.)

Toisaalta työyhteisön toimivuus lisää positiivista työilmapiiriä ja vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen laatuun. Laadukas varhaiskasvatus muodostuu jokaisen panoksesta ja auttamisen halusta vastavuoroisesti. Tällöin voi luottaa työkaveriin, että kun jotain on sovittu, niin asiat tehdään myös tietyllä tavalla. Lisäksi työkavereissa löytyy joustoa tehdä muutakin kuin omia hommia. Tiimissä voidaan jakaa haastavat asiat ja uskalletaan ottaa esiin työn epäkohdat, jolloin voidaan yhdessä etsiä niihin ratkaisuja. Tiimissä myös kaikkien taidot pääsevät esiin. Toimivan tiimin syntyminen vaatii tavoitteellista työtä työyhteisön kehittämiseksi. (Parrila ja Mäntyjärvi 2021, 150-151, 154.)

Moniammatillisen tiimityön haasteena on ”kaikki tekee kaikkea” -työkulttuuri, jossa työtehtäviä tasapäistetään konfliktien välttämiseksi. Eri tehtävänimikkeillä työskentelevien ammattilaisten erityisosaamisen arvostuksen ja ymmärryksen puute johtaa työyhteisössä ilmapiirin heikkenemiseen ja välien kiristymiseen, mikä vahvistuu aina jonkin ammattiryhmän aseman noustessa tai laskiessa. (Rantanen 2018, 69.) Toimiva tiimi on yhdistelmä tiedostavaa tiimityötä ja pedagogista työtettä. Silloin tiimissä on hyvä henki, tehtävänkuvat ovat selkeitä, työmotivaatio on korkealla ja jaetun johtamisen rakenteet ovat toimivat. (Campos Valle & Karkamo 2021, 17.) Jokaisella tiimin jäsenellä on vaikutuksensa arjen työhön omien asenteidensa ja käyttäytymisensä kautta työilmapiiriin, työhyvinvoinnin onnistumiseen ja tiimin toimivuuteen. Tiimissä syntynyt luottamus on edellytys tiimityön kehittämiseksi. Silloin

jokainen uskaltaa sanoa oman näkemyksensä ja voidaan luottaa yhteisesti siihen, että jokainen sitoutuu yhdessä sovittuihin asioihin. (Parrila ja Mäntyjärvi 2021, 155.)

Tiimin tulisi tunnistaa jäsentensä vahvuudet ja kyetä hyödyntämään niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tiimille tulee laatia yhteiset tavoitteet tiimin kehityksen ja tiimin pedagogisen kehityksen osalta. Tiimillä tulee olla myös paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman ja lasten yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien pohjalta kirjatut ja yhdessä sovitut tiimin pedagogiset periaatteet, jotka ovat pohjana työn suunnittelulle, toteutukselle, dokumentoinnille, arvioinnille ja kehittämiselle. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 153.) Säännöllisesti keskusteleavassa ja dialogisessa työyhteisössä luottamus on korkealla, jolloin haasteet ja virheetkin voidaan ottaa itseä tai tiimiä kehittävinä asioina (Campos Valle & Karkamo 2021, 17).

Tiimi jakaa vastuun työn tuloksesta ja laadusta yhdessä. Optimaalisimmillaan tiimi kykenee lisäksi jatkuvaan itsearviointiin ja kehittävään työotteeseen. Jokainen ottaa vastuuta yhdessä tiimin kehittymisestä ja tiimin jokaisen jäsenen oppimisesta ja kehittämisestä. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 153.) Yhteisen vastuun ei kuitenkaan tarvitse näyttäytyä tehtävien tasapäis-tämisenä. Jokaisen tiimin jäsenen osaaminen voidaan ottaa käyttöön siten, että se jalostuu oman ammatillisuuden ja persoonallisuuden kautta yhteisen kasvatustyön laatua kasvattavaksi tekijäksi (Campos Valle & Karkamo 2021, 17).

Yhteinen vastuu kehittämisestä näkyy siten, että tiimissä keskustellaan millä osa-alueilla ja miten kukin toivoo saavansa kehittää omaa ammatillista osaamistaan, mitä myös seurataan toimintavuoden aikana. Optimaalisessa tiimissä työskentely jättää usein vahvan muistijäljen ja sitä kuvastaa vahva innostus, yhteenkuuluvuuden tunne, kehittämisinto ja flow-tila. (Parrila ja Mäntyjärvi 2021, 153.)

Tunteet kuuluvat työhön eikä tiimityöskentelyssä kaikki tunteet ole aina miellyttäviä. Jokainen on kuitenkin vastuussa omista tunteistaan. Omien negatiivisten tunteiden tunnistaminen, työkaverin arvostava kohtaaminen ja kyky rakentavan palautteen antamiseen ovat jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla (Mattila 2008, 84-85.) Varhaiskasvatuksessa henkilökemia vaikuttaa vahvasti siihen, että tiimityöskentely koetaan onnistuneeksi. Optimaaliseen tiimityöskentelyyn ei usein päästä, koska henkilöstö vaihtuu tiheästi. Usein koetaan lisäksi, että tiimit vaihtuvat liian nopeasti, jolloin työn koetaan alkavan alusta. Mikäli päiväkodin tasolla tehdään vahvaa yhteistyötä arvojen, periaatteiden ja käytäntöjen sopimiseksi, ei tiimityö ala aina alusta, vaikka sen jäsenet vaihtuisivat. Koko työyhteisön kehittämistyöhön annettu aika on kuitenkin päiväkodeissa vähentynyt useissa kunnissa, jolloin yhteistyö tiimirajojen yli hankaloituu, kun tiimit herkästi eriytyvät. (Parrila ja Mäntyjärvi 2021, 153-154.)

Johtajalla on merkitys toimivan tiimityön mahdollistajana tai estäjänä. Johtajilta odotetaan eri ammattiryhmien johtamista, ammattinimikkeiden mukaisen työnjaon perustelemista ja kaikki tekee kaikkea -työkulttuurin tietoista purkamista. (Rantanen 2018, 70.) Myös

pedagogisen kehittämisen lähtökohtana on avoimuus, läpinäkyvyys, kunnioitus ja työn arvostus. Moniammatillisessa varhaiskasvatustyhteisössä jokaisella on oma tehtävä, jota tulee arvostaa (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 183). Läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen kytkeytyy kuitenkin myös kyseenalaistaminen ja asioiden ääneen pohtiminen, jolla voidaan purkaa piilossa olevat, perustelemattomat ja tiedostamattomat toimintamallit.

Tiimityön haasteena varhaiskasvatuksessa on, ettei yhteiselle keskustelulle ole arjessa aikaa. Koska varhaiskasvatuksessa työaika ja resurssit ovat määritelty siten, että ne riittävät lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen, yhteisen keskustelun ja kehittämisen aika on rajattua. Kehittämisen ja yhteisen keskustelun aika on usein myös se, josta tulee joustaa muuttuvissa ja kuormittavissa tilanteissa, sillä lasten hoito ja turvallisuus on aina ensisijaista. Tämä kuitenkin helposti johtaa tilanteeseen, ettei toisen ammattiryhmän rooleja tai osaaamista tunnisteta eikä siten myöskään arvosteta, vaikka yhteistä työtä tehdään päivittäin (Rantanen 2018, 77). Näin ollen toimiva tiimityö ei ole vain ilmapiiriin tai työyhteisötaitoihin liittyvä asia, vaan rakentuu yhteisistä kehittämisrakenteista ja toimintakulttuurista, jonka kehittämisessä etenkin päiväkodin johtajalla on oma vastuunsa.

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tarpeellisuuteen ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksessa tapahtuneet rakenteelliset muutokset hallinnon alassa, varhaiskasvatuslaissa ja henkilöstön pätevyysvaatimuksissa. Tutkimuksen kohteena olevassa päiväkodissa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvan kehittämisprosessi käynnistyi vuonna 2022. Päiväkodissa toimii kahdessa lapsiryhmässä varhaiskasvatuksen sosionomi. Yksikössä ei haluta lisätä vastakkainasettelua eri ammattinimikkeiden välille, vaan pyritään sen sijaan entistä paremmin hyödyntämään moniammatillisen tiimin vahvuuksia. (Päiväkodin johtaja 2022.) Tämä näkökulma on huomioitu myös opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön muoto on tutkielma. Aineistonkeruun menetelmänä olivat teemahaastattelut, koska opinnäytetyössä oli tarkoitus saada reflektoitua henkilökunnan ajatuksia varhaiskasvatuksen sosionomien, varhaiskasvatuksen opettajien, lastenhoitajien ja lapsi- ja perheohjaajan (LAPE) välisen moniammatillisen tiimin yhteistyöstä ja vahvuuksista arjen työssä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten uuden henkilöstörakenteen mukaisen moniammatillisen tiimin jäsenten vahvuuksilla voidaan parhaiten vastata varhaiskasvatuksen tavoitteisiin. Tavoitteena oli tuoda näkökulmia toimivaan tiimityöhön ja vahvuuksien tunnistamiseen. Lisäksi tutkimuksessa oli tarkoitus tuoda esiin varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien ääni kuuluviin uuden henkilöstörakenteen mukaisen tiimityön suhteen.

Tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Millaisia toimivia käytäntöjä ja kehittämistarpeita uusissa moniammatillisissa varhaiskasvatustiimeissä on?
2. Millaisia vahvuuksia ja voimavaroja moniammatillisuus tuo laadukkaaseen varhaiskasvatukseen?

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina oli varhaiskasvatuksen yksikkö Vantaalla. Yksikkö valikoitui tutkimuskohteeksi sen perusteella, että pääkaupunkiseudulla Helsingissä ja Vantaalla on rekrytoitu varhaiskasvatuksen sosionomeja. Vantaan yksiköt toivat ilmi rekrytointi-ilmoituksiinsa kehittämissprosessiaan. Kahta näistä yksiköistä lähestyttiin sähköpostitse, joista toisesta löytyi kiinnostusta ryhtyä yhteistyökumppaniksi opinnäytetyöhön. Yksiköissä on ollut varhaiskasvatuksen sosionomeja töissä keväästä 2022 lähtien. Varhaiskasvatuksen sosionomien sekä lapsi- ja perheohjaajien työnkuvien kehittämissprosessi on yksikössä edelleen meneillään, joten tarkoituksena oli osallistua syksyn 2022 aikana kehittämissprosessin tiimoilta järjestettäviiin arviointikokouksiin haastatteluiden lisäksi.

Yksikön esihenkilöt ovat saaneet kaupungilta varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan alkuvuodesta 2022. Sen jälkeen on aloitettu varsinainen kehittämissyö. Esihenkilöt perehtyivät varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja pohtivat yhdessä työnkuvan sisältöä ja vertasivat sitä varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaan. Lopputuloksena havaittiin, että erot työnkuvien välillä ovat pieniä, mutta niistä tulee merkittäviä arjessa, mikä vie toimintaa entistä laadukkaampaan suuntaan. Keväällä pidettiin joitakin kehittämisspalavereita silloin yksikössä työskennelleiden varhaiskasvatuksen sosionomien ja heidän tiimiensä kesken. Pohdinta oli hyvin käytännön läheistä sekä vastuisiin ja tehtävänkuviiin keskittynyttä. Tässä vaiheessa yksikössä päästiin hyvään keskusteluun työtehtävien jaosta. Syksylle 2022 oli myös sovittu kuukausittain toistuvat kehittämiss- ja arviointitapaamiset, mutta henkilöstövaihdoksista ja muista yllättävistä arjen tilanteista johtuen niitä ei onnistuttu järjestämään suunnitellusti. (Päiväkodin johtaja 2022.) Arviointi- ja kehittämiss tapaamisiin osallistuminen olisi ollut osa opinnäytetyöyhteistyötä, mikäli niitä olisi saatu järjestymään.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Laadullinen tutkimus on empiiristä eli erilaisiin aineistoihin ja niiden analysointiin perustuvaa, mutta vaatii tuekseen kuitenkin myös teoreettisen kiinnekohdan. (Juhila 2022a.) Laadullinen tutkimus soveltui hyvin tutkimusaiheeseen, sillä tarkoituksena on saavuttaa lisää ymmärrystä uudesta ilmiöstä, josta on saatavilla vielä vähän aineistoa. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteenä on analyysiveitoisuus, jolloin tutkimuksen tulokset nousevat aineistosta (Juhila 2022a). Tutkimuksessa haastatteluista saatu aineisto ohjasi tutkimusta.

## 5.1 Teemahaastattelut

Aineistonkeruun menetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa myös uuden tiedon tai näkökulman syntyminen sen sijaan, että aineistoksi saadaan vain tutkijan jäsentämiä vastauksia (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021). Puolistrukturoitu teemahaastattelu valittiin aineistonkeruun menetelmäksi, jotta haastateltavien ajatuksille ja kokemuksille voidaan antaa tilaa pysymällä kuitenkin valittujen teemojen sisällä.

Teemahaastattelussa valitaan ennakkoon kirjallisuuden ja tutkimuskysymysten kannalta mielekkäät teemat, joita haastattelussa käsitellään. Haastattelussa kysytään teemoihin liittyen vapaasti muotoiltuja kysymyksiä, mikä mahdollistaa vastaajan vapaan vastaamisen. Aineistoa analysoidessa saattaa haastattelujen pohjalta nousta myös alkuperäisten teemojen lisäksi muita teemoja esiin. (Hyvärinen ym. 2021.) Teemahaastattelu edellyttää aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista, joten se sopi hyvin tähän tutkimukseen menetelmänä. Ennen opinnäytetyön tekemistä varhaiskasvatuksen muutosta ja keskustelua on seurattu läheltä. Julkisen keskustelun lisäksi tutkimuskysymysten tueksi haettiin teorian tietoa. Teoriasta nousseiden tutkimuskysymysten tukemana hahmoteltiin teemahaastattelulle runko (Liite 1), jonka avulla oli tarkoitus saada aineistoa, joka vastaisi tutkimuskysymyksiin.

Ennen haastatteluja yksikön esihenkilölle toimitettiin saatekirje (Liite 2) ja haastattelurunko (Liite 1) sähköpostitse. Haastattelurunkoa testattiin pilottihaastattelulla, jossa haastateltiin varhaiskasvatuksen sosionomiksi valmistumassa olevaa henkilöä, joka on itse toiminut varhaiskasvatuksessa eri rooleissa. Pilottihaastattelun perusteella haastattelurunkoa hieman täsmennettiin, jotta saataisiin tutkimuskysymysten kannalta olennaista tietoa.

Koska tutkimuksessa oli tarkoituksena tarkastella moniammatillisen tiimin yhteistyön kehittämisprosessia, katsottiin perustelluksi haastatella eri ammattinimikkeillä työskentelevää henkilökuntaa. Teemahaastatteluilla oli tarkoituksena saada aineistoa, jonka avulla pystytään reflektoimaan yksikössä työskentelevien kokemuksia moniammatillisen tiimin yhteistyön kehittämisestä ja työskentelystä tiimissä, jossa myös varhaiskasvatuksen sosionomi työskentelee.

Haastatteluja varten sovittiin kaksi päivää. Ajankohta haastatteluille sovittiin siten, että ne haittaisivat mahdollisimman vähän yksikön arkea ja haastatteluihin saataisiin mahdollisimman hyvin tutkimuksen tarpeisiin sopivia haastateltavia. Toiveeksi esitettiin saada tutkimukseen osallistumaan henkilöitä erityisesti sellaisista tiimeistä, joissa oli varhaiskasvatuksen sosionomi ehtinyt jo toimia. Käytännössä yksikön esihenkilö kävi kiertämässä päiväkotia ja rekrytoimassa meille haastateltavia. Osa työntekijöistä kieltäytyi haastattelusta, joten käytännössä tutkimukseen haastateltiin heitä, jotka siihen suostuivat ja pääsivät lapsiryhmistä irtautumaan. Valitettavasti haastateltaville ei ollut välitetty saatekirjettä (Liite 2) etukäteen, joten he tutustuivat tutkimuksen sisältöön ja tavoitteisiin vasta juuri ennen haastattelutilannetta.

Ensimmäisenä päivänä haastateltiin kahta työntekijää kerrallaan. Ensimmäisinä haastateltavina olivat peräkkäin kaksi paria varhaiskasvatuksen opettajia, joilla on varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkinto. Kolmannessa haastattelussa olivat pätevät varhaiskasvatuksen opettajat, joilla oli taustallaan sosionomin tutkinto. Neljäntenä parina olivat varhaiskasvatuksen sosionomin ammattinimikkeellä työskentelevät.

Toisena päivänä järjestettiin kaksi haastattelua, joista ensimmäisessä oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja toisessa lapsi- ja perheohjaaja. Kolmantena päivänä haastateltiin vielä etäyhteyden välityksellä yhtä aikaa yksikön kahta esihenkilöä.

Tutkimuksen näkökulma oli moniammatillisen tiimin vahvuuksien ja voimavarojen hyödyntäminen, joten teemahaastattelussa pyrkimyksenä oli syventyä näiden teemojen äärelle julkisessa keskustelussa esiintyvän eri ammattinimikkeiden vastakkainasettelun sijaan. On kuitenkin huomioitava, että puolistrukturoitu haastattelu voi aina tuoda sellaista näkökulmaa ja tietoa esille, jota tutkija ei osannut odottaa. Aineistosta nousikin odotettua enemmän haasteita ja kehittämistarpeita.

## 5.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Haastatteluaineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jossa keskityttiin aineistosta nouseviin teemoihin. Laadullisen sisällönanalyysin tavoitteena oli muodostaa selkeä, sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Vuori 2022.) Laadullinen sisällönanalyysi valikoitui sopivaksi menetelmäksi, koska tutkimuksessa haluttiin käsitellä henkilöstön kokemuksista ja näkökulmista nousevaa tietoa.

Laadullinen sisällönanalyysi on lähellä teemoittelua. Näitä kahta nimikettä usein käytetään myös rinnakkain (Vuori 2022.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä sisältö itsessään ohjaa aineiston käsittelyä ja aineiston käsittelyssä hyödynnettävä koodaaminen muistuttaa teemoittelua (Juhila 2022b; Vuori 2022). Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä on tarkoitus välttää tutkijoiden omien ennako-oletusten esiin tuomista.

| Alkuperäinen ilmaus   | Pelkistetty ilmaus   | Alaluokka        | Pääluokka          | Yhdistävä luokka |
|---|--|------------------|--------------------|------------------|
| Jotenkin ehkä täytyy herätellä ihmisiä tarkastelemaan sitä omaa tehtävänkuvaa, että tarvitseeko jotain sitten sellaista vankistamista.                | Esimies voi tukea oman tehtävänkuvan vankistamisessa.                          | Tehtävänkuvaa    | Toimivat käytännöt | Yksikkö          |
| Meidän tiimissä on tosi ihanaa, että se on vaan ammattinimike mikä kaikilla on ja tavallaan jokaisella on ne omat vastualueet, mitä kukakin hoitaa.   | Tiimissä vastualueita voidaan sopia joustavasti ammattinimikkeestä huolimatta. | Tiimityö         | Voimavarat         | Yksikkö          |
| Jotenkin itselle ainakaan ei ole selkiytynyt, missä se näkyy, että jos sulla on pienempi palkka pitäis sit myös olla vähemmän periaatteessa vastuuta. | Pienempi palkka tulisi näkyä vastuun määrässä.                                 | Pitovoimatekijät | Haasteet           | Yhteiskunta      |

Taulukko 1: Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja luokittelusta

Haastatteluaineisto litteroitiin, jonka jälkeen sisältöä ryhdyttiin luokittelemaan (Taulukko 1). Analyysin työtapana käytettiin koodausta, jossa lähdettiin avoimin mielin etsimään aineistosta nousevia ilmaisuja tai katkelmia (Vuori 2022). Analyysin alkuvaiheessa poimitut ilmaisut muutettiin pelkistetyiksi lauseiksi. Pelkistetyistä lauseista edettiin kohti ala- ja pääluokkia. Sisällysanalyysin tulee olla systemaattista, minkä vuoksi aineistoa käytiin läpi huolellisesti ja useita kertoja (Vuori 2022).

Tutkijan tulee myös huolehtia siitä, etteivät teemahaastattelun runko eli tutkijan itse valitsema struktuuri ohjaa analyysin tekemistä. Aineistolähtöisesti edeten analyysistä nousevat aineistoa yhdistävät ja eroavat teemat usein poikkeavatkin tutkijan oletuksista (Juhila 2022b). Aineistoa analysoitaessa luovuttiinkin heti teemahaastattelun rungon ohjaamista aiheista ja keskityttiin vain haastatteluista saatuun aineistoon ja sieltä nouseviin teemoihin.

| Alaluokat   | Pääluokat  | Yhdistävät luokat  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• tehtäväkuvat</li> <li>• tiimityö</li> <li>• johtaminen</li> <li>• pitovoimatekijät</li> <li>• kuormittuneisuus</li> <li>• laatutekijät</li> <li>• osaamisen tunnistaminen</li> <li>• vastakkainasettelu</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• odotukset</li> <li>• haasteet</li> <li>• voimavarat</li> <li>• toimivat käytännöt</li> <li>• kehittämistarpeet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• yksikkö</li> <li>• yhteiskunta</li> </ul> |

Taulukko 2: Aineiston luokittelu

Toimiva koodausrunko eli löydettyjen teemojen pää- ja alakategoriat löytyvät usein vasta tutkijan käytyä aineisto useita kertoja läpi (Vuori 2022). Litteroitua haastatteluaineistoa luettiin useita kertoja läpi ja aineistosta etsittiin toistuvia teemoja, jotka vähitellen muodostuivat pääluokiksi (Taulukko 2). Teemahaastattelussa käytetty kysymysrunko oli voimavarakeskeinen, mutta aineistosta nousi hyvin paljon myös erilaisia haasteita ja kehittämistarpeita. Alaluokat yhdistyivät pääluokkiin eri tavoin. Odotukset saattoivat liittyä niin tehtäväkuvien kehittämiseen, alan kuormittuneisuuden keventymiseen tai pitovoimatekijöihin.

Lopullinen luokittelu, joka jatkui alaluokkien muodostamiseen, tapahtui aineiston toistuvan läpikäynnin tuloksena. Etenkin haasteiden ja pitovoimatekijöiden osalta oli tarpeellista luoda yhdistävät luokat, jotka erottivat yhteiskunnalliset ja yksikkökohtaiset tekijät toisistaan. Yhteiskunnallisiin tekijöihin luokiteltiin sellaiset lakiin, päätöksentekoon, koulutukseen ja rakenteellisiin linjauksiin liittyvät tekijät, joihin ei voida varhaiskasvatusyksikön kohdalla vaikuttaa. Yksikkökohtaisiin tekijöihin luokiteltiin sellaiset, joihin voidaan vaikuttaa varhaiskasvatusyksikön omalla kehittämistyöllä ja johtamisella.

### 5.3 Tutkimuseettiset kysymykset ja tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Koska tutkimus kohdistui ihmisiin, luotettavuuden ja eettisten kysymysten pohdinnassa hyödynnettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisiä periaatteita ja eettisen ennakkoarvioinnin ohjetta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Koska tutkimukseen osallistuvat henkilöt kuuluvat Vantaan kaupungin organisaatioon, tutkimuksen käynnistäminen edellytti hyväksyttyä tutkimuslupahakemusta Vantaan kaupungilta.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti opinnäytetyön tulokset analysoitiin ja raportoitiin avoimesti, rehellisesti ja tarkasti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Edellä on kuvattu laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja perusteltu, miten sisällönanalyysissä on päädytty tutkimustuloksiin. Näin toimien osoitetaan tutkimuksen luotettavuus.

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa uutta ja syventävää tietoa ajankohtaisesta aiheesta. Se voi antaa uutta näkökulmaa varhaiskasvatustiimin työn kehittämiseen. Tutkimuksen tulosten esittämisessä ja arvioinnissa noudatimme rehellisyyttä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tutkimuksen otanta on pieni, sisältäen kaksitoista haastateltavaa yhdestä varhaiskasvatusyksiköstä. Näin ollen tutkimustuloksia ei sellaisenaan voi yleistää kaikkiin suomalaisiin päiväkoteihin ja niiden lapsiryhmiin, jotka nyt tai tulevaisuudessa työskentelevät uuden henkilöstörakenteen mukaisessa kokoonpanossa. Eikä edes täysin kaikkiin pääkaupunkiseudun yksiköihin, vaikka näyttää siltä, että tulokset ovat samansuuntaisia myös siellä (Eloranta 2022, Väisänen 2022).

Koska aihe oli tutkijoille läheinen, tuli tutkimusprosessin aikana reflektoida erityisen tarkasti, etteivät tutkijan ennakkokäsitykset, mielipiteet ja näkemykset päässeet vaikuttamaan aineiston hankintaan, tulosten analysointiin ja raportointiin.

Tutkimus suunniteltiin niin, että siinä ei säilytetä mitään henkilötietoja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Tutkimuksen kannalta tarpeellista oli tietää haastatteluvaiheessa tutkimukseen osallistujan ammattinimike ja varhaiskasvatusyksikkö. Tutkimus ei edellyttänyt täten arkaluontoisten henkilötietojen käsittelyä esimerkiksi tietojen yhdistämistä varten, joten niitä ei kerätty lainkaan aineiston yhteydessä. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimukseen osallistuvan yksityisyyttä tulee suojella (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019), joten tutkimuksessa ei julkaistu varhaiskasvatusyksikön nimeä tai muita yksilöiviä tietoja, jotta tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyyttä ei voida päätellä.

On huomioitava, että opinnäytetyöyhteistyö on avointa, joten tutkimuksessa julkaistavan aineiston osalta arvioitiin, ettei se aiheuta haittaa tutkimukseen osallistuville ja yhteistyökumppanille tai paljasta arkaluontoisia tietoja yksikön toiminnasta, tutkimukseen osallistuvasta henkilökunnasta tai asiakkaista. Opinnäytetyössä julkaistiin ainoastaan tutkimuskysymysten kannalta tarpeellista tietoa eettisten periaatteiden mukaisesti. Haastateltavat pohtivat rakentavasti haastattelurungon mukaisia aiheita ja pysyivät hyvin aiheessa.

Tutkimukseen osallistuvalla oli oikeus osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen, mutta myös kieltäytyä osallistumasta. Osa johtajan mukaan pyytämistä kasvattajista olikin kieltäytynyt. Teemahaastatteluihin osallistuvilta pyydettiin kirjallinen suostumus osallistumisesta (Liite 3). Saatekirjeellä tarjottiin tutkimukseen osallistuville riittävästi tietoa tutkimuksesta (Liite 2). Sillä osoitettiin tutkimuksen tarkoitus ja tärkeys sekä motivoitiin osallistumaan tutkimukseen, mutta sillä on myös hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluva merkitys, että tarjottiin tietoa tutkimuksen sisällöstä (Vilkkä 2015, 190). Saatekirjeet ja suostumuslomakkeet eivät olleet kulkeneet potentiaalisille haastateltaville asti ennen haastatteluita, joten ne esiteltiin haastattelurungon kanssa yhdessä ennen haastattelun alkua. Näin ollen ne eivät päässeet täysin täyttämään tarkoitustaan.

Teemahaastatteluissa oltiin tarkkoja siitä, ettei haastateltavia johdatella vastauksissaan mihinkään suuntaan. Samoin sisällönanalyysia pyrittiin tekemään aineistolähtöisesti antamatta omien näkemysten vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin.

Jälkikäteen ajateltuna olisi tullut varmistaa, että saatekirjeet menivät perille haastateltaville, jotta ne täyttävät oman tehtävänsä motivoida haastateltavia tutkimuksen tarpeellisuudesta ja orientoida heitä haastattelun teemoihin. Nyt haastateltavat eivät olleet saaneet niitä, vaan saivat haastattelun alkuun lukea saatekirjeen ja haastattelurungon. Toiveena oli saada haastateltavaksi henkilöitä, jotka olisivat työskennelleet varhaiskasvatuksen sosionomina tai varhaiskasvatuksen sosionomin kanssa samassa tiimissä, mutta tutkimukseen osallistui lopulta myös muista ryhmistä vapaaehtoisia työntekijöitä. Se laajensi haastatteluaineistoa, joka olisi muuten jäänyt suppeammaksi. Toisaalta voidaan todeta Elorannan YAMK-opinnyksen perusteella Helsingin varhaiskasvatuksesta, että tutkimuksessa saatiin samankaltaisia tuloksia, joten henkilökohtaisen kokemuksen vähyyks varhaiskasvatuksen sosionomin kanssa työskentelystä ei välttämättä vääristänyt tuloksia.

## 6 Tulokset

Tuloksissa tarkasteltiin sitä, ovatko aineistosta nousevat asiat varhaiskasvatusyksikön toimintaan liittyviä vai yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä. Yhteiskunnallisiksi tekijöiksi löytyi eniten erilaisia haasteita. Näitä haasteita olivat julkisessa keskustelussa esiintyvä eri ammattiryhmien välinen vastakkainasettelu, varhaiskasvatuksen kuormittuneisuus ja työntekijäpula, suuret varhaiskasvatusyksiköt sekä näihin liittyvät pitovoimatekijät. Uudistuneita sosionomin pätevyysvaatimuksia pidettiin myös ristiriitaisina, kun kentälle on muodostunut tilanne, jossa täysin samalla koulutustaustalla työskentelevät ammattilaiset eivät ole päteviä samoihin tehtäviin ja saavat eri palkkaa.

Toisaalta aineistosta nousi myös positiivisia odotuksia sen suhteen, että varhaiskasvatus voi vastata tulevaisuudessa paremmin yhteiskuntamme muuttuviin vaatimuksiin, kuten tarjota parempaa tukea perheille ja kokonaisvaltaisempaa pedagogista otetta. Valtaosa aineistosta puhuu kuitenkin sen puolesta, että kehitystyötä ja muutoksen jalkauttamista tulee tehdä nyt ja edelleen etenkin varhaiskasvatusyksikön arjessa, jotta varhaiskasvatuksessa työskentelisi jatkossakin eri ammattiryhmien edustajia.

### 6.1 Odotukset, kehittämistarpeet ja toimivat käytännöt

Uutta henkilöstörakennetta koskevat odotukset liittyivät varhaiskasvatuksen laatutekijöihin, tehtävänkuvien kehittämiseen ja henkilökunnan pitovoimatekijöihin. Haastatteluista nousi esille, että muutoksella toivotaan varhaiskasvatukseen laaja-alaisempaa osaamista, ja että tiimeissä pystytään paremmin keskittyä kunkin työntekijän omiin osaamisalueisiin.

Varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävältä odotettiin parempaa tukea perheille, palveluohjauksen tehostumista sekä muun yhteistyön vahvistumista varhaiskasvatuksen ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Muutokselta odotettiin myös ennaltaehkäisevän työn lisääntymistä perheiden kanssa ja perheiden osallisuuden vahvistumista.

Tehtävänkuvien kehittämisen kannalta moni koki kehittämistyön suunnan olevan melko selvää, vaikkei muutos vielä näy arjessa. Toisaalta eniten odotettiin selvyyttä siihen, miten varhaiskasvatuksen sosionomien ja opettajien tehtävät eroavat käytännön tasolla. Toisaalta esiin nousi myös se, että kaikkien eri ammattilaisten työnkuvia tulisi avata uudessa tilanteessa. Kolmen eri ammattilaisen muodostamat tiimit koettiin ihanteellisiksi, minkä vuoksi sosionomeja toivottiin tulevan kentälle lisää.

Sosionomit koettiin tervetulleiksi kentälle. Pitovoimatekijöihin liittyvät odotukset liittyivät tilanteen vakautumiseen. Haastateltavat toivoivat, että pätevät työntekijät saataisiin pidettyä kentällä ja varhaiskasvatukseen luotua sellainen työkuultuuri, jossa kaikki viihtyvät. Sosionomit itse odottivat innokkaina pääsevänsä toteuttamaan lapsiryhmässä sosiaalipedagogiikkaa.

Koko aineiston osalta johtamista pidettiin tärkeimpänä teemana kehittämistyössä. Muutos ja kehittämisten jalkauttaminen vaatii johtamista, joka keskittyy hyviin ja toimiviin käytäntöihin. Esihenkilöiltä toivottiin tehtävänkuvien kirkastamista koko työyhteisölle siten, että koko työyhteisö on tietoinen uuden tehtävänkuvan sisällöstä. Aineistosta välittyi, ettei eri ammattiryhmien edustajat tunne toistensa koulutustaustaa ja osaamista, tai miten nämä voisivat vaikuttaa tehtävänkuvien ja vastualueiden rakentumiseen. Jotta uuden rakenteen mukaisten tiimien kehittämistyötä voidaan tehdä, tulisi esihenkilöillä olla käsitys tiimien työskentelystä arjessa. Esihenkilöiltä toivottiin mahdollisuutta osallistua tiimipalaverihin, mutta myös ohjaamaan koko työyhteisön yhteistä keskustelua.

*”Pitkän linjan vaka-alan työntekijöiden kohdalla voi olla haastavakin paikka, että siinä tarvitaan taas esihenkilön tukea, että voi luottaa siihen, että toinen ehkä tietäisikin asiasta enemmän tai pystyy sen hoitamaan paremmin.”*

Selkeänä kehittämistarpeena nousi tarve tehtävänkuvien erojen ja osaamisalueiden selkeyttämisestä. Aineistossa vahvuuksiksi nostettiin etenkin varhaiskasvatuksen opettajien pedagogiset taidot ja sosionomien perhetyön osaaminen. Pedagogisen osaamisen jakautuminen ajateltiin tapahtuvan lähinnä henkilökohtaisten vahvuusalueiden perusteella eikä niinkään koulutustaustaan perustuvana. Osa haastateltavista mainitsi sosionomien sosiaalipedagogisen osaamisen ja yhteisöllisyyden, mutta koki kuitenkin, ettei tätä osaamista ei vielä tunnusteta tai osata hyödyntää kentällä. Moni koki vastuun jakautumisen ja tiimin toiminnan samanlaiseksi riippumatta siitä, onko työparina varhaiskasvatuksen sosionomi tai varhaiskasvatuksen opettaja.

Toisaalta varhaiskasvatuksen opettaja toi esille, että sosionomin kanssa työskennellessä henkinen taakka kevenee, kun ei itse tarvitse ottaa vastuuta kaikesta.

Kehittämistarpeina nousivat esille myös pitovoimatekijät. Varhaiskasvatuksen sosionomin pienemmän palkan tulisi näkyä työtehtävissä. Ajateltiin myös, että tehtävänkuvan ollessa selkeä, työntekijä myös viihtyy työssään paremmin. Ihmiset viihtyvät työssä, jossa saa käyttää omaa ydinosaamistaan ja omat vahvuudet tunnustetaan. Monet pitovoimaan liittyvät haasteet ovat yhteiskunnallisella tasolla, mutta pitovoimaa voidaan varhaiskasvatusyksiköissä lisätä luomalla työkuultuuri, jossa kaikki viihtyvät. Henkilöstöllä tulisi olla ymmärrystä myös sille, ettei rakennemuutos näy heti käytännön tasolla. Tiimeissä tulisi myös luottaa siihen, että toinen ammattilainen on pätevämpi hoitamaan jotakin työtehtävää paremmin, mikä edellyttää ymmärrystä tiimin jäsenten osaamisesta.

Tiimeissä oli jo selkiytynyt käytäntö siitä, että kumpikin, varhaiskasvatuksen opettaja ja sosionomi, käyvät lasten huoltajien kanssa VASU-keskusteluja eli keskusteluja lasten varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseksi. Ryhmissä oli eriaviä käytäntöjä sen suhteen millä perusteilla lasten keskustelut jaetaan kahden eri ammattilaisen välillä. Osassa käytiin keskustelua ja jaettiin vasut lapsen tarpeiden mukaan, osassa ei keskusteltu, vaan jako pohjautui pienryhmäjakoon. Jotkut olivat ratkaisseet palkkaeroa sillä, että opettaja otti kaksi vasukeskustelua enemmän kuin sosionomi.

Toimivina käytäntöinä koettiin, että tiimeissä jaetaan pedagogista vastuuta kaikille sen jäsenille. Työntekijän tulisi olla itse aloitteellinen oman tehtävänkuvan vankistamisessa. Myös alalle opiskelevien tulisi olla paremmin tietoisia omasta osaamisestaan ja tuoda sitä esille kentälle siirtyessään. Omia vahvuuksia ja osaamistaan tulee osata myös nostaa esille työyhteisössä ja tiimissä. Vastuualueita jakaessa tulisi perustella, miten niitä jaetaan.

Tehtävänkuvien kehittämisessä koettiin myös tärkeäksi saada selkeää rajanvetoa siihen, mitkä työtehtävät kuuluvat kenellekin. Selkeät tehtävänkuvat ehkäisevät vastakkainasettelua ja lisäävät työhyvinvointia. Kun oma vastuualue on selvä, ei ole kyse siitä kuka tekee työtä paremmin, vaan jokainen työskentelee omasta tehtävänkuvasta käsin yhteistä tavoitetta kohti. Tehtävänkuvia voidaan käydä läpi case-esimerkein ja virallisen tehtävänkuvan ohjaamana. Vastuualueiden pohtimisen koettiin olevan osa tiimissä työskentelyä, jota tehdään myös silloin, kun tiimissä on työparina kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa. Tärkeänä pidettiin myös jatkuvaa arviointia, jotta muutoksen vaatima kehittämistyö ei huku muun kehittämistyön alle.

Johtamisessa tärkeänä pidettiin esihenkilön roolia työyhteisön, tiimien ja yksilöiden vahvuuksien esille nostamisessa. Päiväkodin johtajalla on aina vetovastuu kehittämistyössä. Jo rekrytointivaiheessa tulee tehdä konkreettisella tasolla selväksi, millaisesta tehtävästä on kyse ja millaista henkilöä tehtävään etsitään. Työsuhteen aikana esihenkilön vastuulla on osaamisen arviointi ja arvostaminen. Esihenkilöiden osallistuminen tiimipalaverihin koettiin erittäin

tärkeäksi ja hyödylliseksi myös silloin, kun tiimin toiminnassa ei ole mitään haasteita. Johtamisen tulisi tarjota kehittämistyölle raamit, joiden puitteissa keskustelu pysyy yllä työyhteisössä ja tiimeissä.

Tiimityössä toimivana käytäntönä oli, että pedagogisessa toiminnassa otetaan huomioon henkilökohtaiset vahvuudet, unohtamatta kuitenkaan oman koulutuksen kautta tulevaa vastuualuetta. Työntekijän tulee itse huolehtia oman työnkuvansa mukaisista vastuualueista ja painotuksista tiimityössä. Avoin keskustelu ja johtamisella annettava riittävä tieto tuo tiimeihin työrauhaa. Vastuualueet ja työnjako tehdään tiimeissä yhteisellä sopimuksella. Tiimin aloittaessa tulee käydä keskustelua omista vahvuuksista ja miten niitä voidaan hyödyntää juuri kyseisessä lapsiryhmässä. Vahvuuksia nähtiin tulevan työtehtävään pätevöittävän koulutuksen lisäksi aiemmasta työ- ja koulutustaustasta. Myös tiimityötaidot ovat osaamista, jota tulisi pystyä arvioida. Hyvä tiiminjäsen pystyy kuuntelemaan, jakamaan vastuuta ja reflektoimaan myös omaa toimintaansa. Lastenhoitajilta tulevaa havainnointitietoa pidettiin tärkeänä sekä heidän panostaan toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.

Suunnittelu-, arviointi-, ja kehittämisaika eli sak-aika herätti myös keskustelua. Haastateltavilla oli yhtenäinen näkemys siitä, että sak-aika on tarpeellinen myös sosionomeille. Jotta varhaiskasvatuksen sosionomi voi tehdä tehtävänsä mukaista työtään hyvin, edellyttää se mahdollisuutta sak-aikaan.

## 6.2 Haasteet ja voimavarat

Haastateltavien kokemat haasteet liittyivät joko suoraan tai epäsuorasti sellaisiin varhaiskasvatuksen rakenteellisiin tekijöihin, joita ei yksin varhaiskasvatusyksikössä voida ratkaista. Keskeisinä haasteina nousivat alan kuormittuneisuus. Varhaiskasvatusyksiköt ovat isoja, esihenkilöt eivät ehdi näkemään arjen työtä riittävästi tai osallistumaan tiimipalaveriin, päteviä työntekijöitä on vaikeaa saada rekrytoitua tai pidettyä työssä, ja kuormittuneessa tilanteessa ei ole aikaa sekä perustyölle että kehittämistyölle. Yhteiselle suunnittelulle varatut tapaamiset peruuntuvat helposti tai niille ei löydetä aikaa. Lisäksi tiimityölle haasteita tuottaviksi mainittiin tekijöitä, joille koettiin, ettei oikein voi mitään tehdä. Tällaisia ovat esimerkiksi muuttuvat tilanteet johtuen esimerkiksi poissaoloista.

*”Yritetään kokeilla kaikkea uutta ja kehitetään yhdessä koko ajan, niin sitten toivois ainakin, ettei tämä sosionomin työnkuva unohdu sinne alle.”*

Tämä on johtanut siihen, ettei uuden henkilöstörakenteen mukainen muutos ole vielä kunnolla päässyt jalkautumaan arjen työhön ja käytäntöön. On myös huolta siitä, saadanko sosionomeja varhaiskasvatukseen töihin riittävästi. Haasteena koettiin myös varhaiskasvatuksen sosionomien palkkaero verrattuna varhaiskasvatuksen opettajiin. Kun tehtäväkuvien erot eivät vielä näy arjessa, palkkaero tuntuu kyseenalaiselta ja jopa epärealistiselta.

Tiimityön voimavarana koettiin erilaisten osaamisalueiden hyödyntäminen yhteistä tavoitetta kohti työskennellessä. Eri ammattiryhmien osaaminen muodostaa kokonaisuuden, jolla toteutetaan laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Tässä vaiheessa kehittämistyötä eri koulutustaustaisten yhteistyön tuomaa voimavaruista ei täysin osattu sanoittaa, mutta haastateltavat totesivat, että ”eroista syntyy se vahvuus” ja ”kaikkia eri koulutustaustan ammattilaisia tarvitaan”. Haastatteluissa tuli esiin myös, että se vähä mitä uusien henkilöstörakenteiden mukaisissa tiimeissä on ehditty työskennellä, on tuottanut lupaavia merkkejä mahdollisuuksista lasten ja perheiden tukemiseksi luontevasti osana varhaiskasvatusta.

*”Ja mikä on tosi makeeta, kun kuitenkin siinä on sitten myös ne lastenhoitajat, ja siinä on se tiimi, että sitten kuitenkin siitä tulee semmoinen kakku. Jokaisella se oma pala sitä kakkua siinä, mitä pitää tehdä.”*

Varhaiskasvatuksen sosionomin vahvuuksiksi nimettiin perhetyö ja vanhemmuuden tukeminen, palveluohjaus, sosiaalipedagogiikka kuten hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistaminen, kiusaamisen ehkäisy, sosiaalisten taitojen tukeminen ja tunnetaitojen vahvistaminen. Varhaiskasvatuksen opettajan vahvuuksina nimettiin pedagoginen osaaminen ja tiimijohtajuus. Opettajien ja sosionomin vahvuutena nähtiin myös suunnitelmallisuus.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien hoidollista osaamista arvostettiin, mutta myös lastenhoitajien läsnäoloa lasten kanssa, havainnointitiedon keräämistä ja vastuun ottamista pedagogisesta toiminnasta. Lapsi- ja perheohjaajien vahvuudet koettiin samankaltaisiksi kuin varhaiskasvatuksen sosionomin, mutta heidän koettiin pystyvän paremmin keskittyä perheiden ja vanhemmuuden tukemiseen sekä tuomaan muita toimijoita lähemmäs varhaiskasvatuksen arkea, koska he eivät työskentele lapsiryhmässä kasvattajana. Varhaiskasvatuksen sosionomin ja lapsi- ja perheohjaajan välistä yhteistyötä toivottiin vahvistettavan. Tärkeänä pidettiin, että myös perheet näkevät työntekijät tasavertaisina.

Monialainen osaaminen koettiin varhaiskasvatuksen opettajan työkuormaa helpottavaksi, sillä yhden henkilön ei tarvitse hallita niin laaja-alaisesti kaikkea. Omien henkilökohtaisten vahvuuksien hyödyntäminen lisäsi tyytyväisyyttä työhön. Toimivassa tiimissä on kaikkien ammattiryhmien yhteistä suunnittelua, jossa kaikki tulevat kuulluksi. Oman tiimin jäsenten osamista tulee arvostaa ja toiseen tulee luottaa. Niin arvokas asia tiimityö on, että ”toimiva tiimi on onnenpotku”. Haastateltavat kuvasivatkin, että avoin keskustelukulttuuri yksikössä ja luottamus tiimin sisällä toimivat. Vahvuutena nähtiin yksikön ilmapiiri ja henki, jossa ihmiset ovat valmiita uusiin asioihin ja kehittämään toimintaa eri tavoin. On tärkeää, että jokainen uskalltaa ja voi tuoda oman näkemyksensä esiin.

Laaja-alaisemmalla osaamisella helpotetaan paitsi tiimin jäsenten työkuormaa, myös luodaan laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Aineistossa kuvattiin, että jokainen tiimin jäsen tuo

samaan tavoitteeseen eri näkökulmia ja enemmän ymmärrystä, jos tiimityö on onnistunutta. Kun vastuuta jaetaan asianmukaisesti, perheille ja lapsille voidaan tarjota parempaa tukea.

## 7 Johtopäätökset

Odotukset henkilöstörakenteen muutoksista liittyivät vahvasti varhaiskasvatuksen laatuun ja entistä parempaan yhteistyöhön perheiden kanssa. Moniammatillisen tiimin odotettiin jakavan vastuuta, lisäävän alan pitovoimaa ja vahvistavan kunkin ammattilaisen työssä viihtymistä.

Johtajan rooli nousi isoon osaan puhuttaessa kehittämistyöstä ja arjessa muutokseen vastaisemisesta. Esihenkilöiden toivotaan johtavan muutoksen toteutusta ja tarjoavan mahdollisuuksia keskusteluihin ja tiedon saamiseen. Myös Väisäsen (2022) opinnäytetyössä korostui se, että johtajan tulee tunnistaa eri ammattiryhmien osaaminen ja tuoda se osaksi tiimejä. Henkilöstörakenteen muutos vaatii keskustelua eri tasoilla ja aikaa sekä resursseja kehittämiselle ja sen arvioimiselle. Varhaiskasvatuksen sosionomi on niin uusi ammattinimike, että vaatii tässä vaiheessa vielä paljon keskustelua ja pohdintaa, jotta moniammatillisuus saadaan hyödynnettyä täydessä potentiaalissaan. Lisäksi resurssien tulee olla työskentelylle muuten kunnossa, ettei esimerkiksi poissaoloja jouduta korvaamaan toisiin ryhmiin siirtymisillä (Lastensuojelun keskusliitto 2022).

Haastateltavat katsoivat pedagogisen toteutuksen jakautuvan henkilökohtaisten vahvuuksien mukaan eikä koulutustaustan mukaan. Niistä tulisikin käydä keskustelua, jotta vastualueiden jakamiselle löytyvät aina perusteet. Varhaiskasvatuksessa moniammatillisuus on käsitetty usein yhdenvertaisuutta korostavana eikä erityisosaamista esille nostavana (Karila 2016, 39). Moniammatillisuuden uudelleen jäsentäminen vaatii toimintakulttuurin muutosta.

Johtajan rooli nousi esiin myös aineistossa, jotta kaikkien vahvuudet, niin koulutuksen kuin muun osaamisen osalta, tulevat esiin ja niitä arvostetaan. Aineistosta nousi samoja ajatuksia, kuin Rantasen (2018) pro gradu -tutkielmassa, jossa varhaiskasvatuksen tiimityön haasteena nähtiin eri ammattiryhmien väliset eturistiriidat ja kaikki tekee kaikkea -työkulttuuri. Aineistossa nousi esille, että varhaiskasvatuksen työntekijät pitävät tärkeänä, että työyhteisössä tunnustetaan eri ammattilaisten koulutustaustasta nouseva osaaminen, jotta se näkyy myös työtehtävissä ja vastualueissa selkeästi. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, että koulutuksesta nousevan ammatillisen osaamisen lisäksi jokaisella tiimin jäsenellä on omia henkilökohtaisia vahvuuksia, joita halutaan myös hyödyntää.

Eri tasoilla käytäviin keskusteluihin toivottiin esihenkilöiden osallistumista ja toisaalta myös moniammatillista näkökulmaa. Haastatteluissa korostui, että jokaisen tulee osata tuoda omaa osaamistaan esiin, mutta toisaalta on ensisijaisesti esihenkilön tehtävä tunnistaa ja tuoda tehtävänkuvien ja vastuiden mukainen uusi ammattilainen tiimiin. Pahimmillaan muuten voi

käydä niin, ettei omaa ammatillista osaamista pääse hyödyntämään tehtävänkuvassaan tai kokee ainoana oman ammattinimikkeen edustajana ulkopuolisuuden tunnetta ja työntekijä joutuu raivaamaan omalle osaamiselleen tilaa työyhteisössä ilman tiimin tai esihenkilön tukea. Myös Väisäsen (2022) opinnäytetyössä oli saatu tulokseksi, että tehtävänjakoa suoritettiin pääosin tiimeissä, ja varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa kehitettiin yksikön ja ryhmän tarpeista käsin.

Tutkimuksessa nousi esille, etteivät eri ammattiryhmien edustajat tunnista toisensa osaamista tai tehtävänkuvia. Koettiin, että tehtävänkuvien ja osaamisen kirkastaminen olisi tarpeellista koko työyhteisölle. Saman haasteen nosti esille myös Rantanen (2018), jonka tutkimuksessa esitettiin, että puuttuvat keskustelu- ja kehittämistrakenteet varhaiskasvatuksessa johtavat tilanteeseen, ettei tiimin eri jäsenten osaamista tunnisteta eikä siten voida myöskään arvioida. Myös Elorannan (2022) opinnäytetyössä tuli ilmi, etteivät varhaiskasvatuksen sosionominä työskentelevät itsekään osaa oikein kuvata tehtäväänsä.

Vaikka tutkimuksessa haastateltavat toivat esille hyvin positiivisella sävyllä ajatuksia moniammatillisen tiimin hyötyjä, puuttuivat aineistosta työntekijöiden konkreettiset ajatukset tehtävänkuvien ja vastualueiden jakautumisesta. Varhaiskasvatuksen työkuultuurissa on havaittu olevan vaikeuksia jäsentää omaa tai toisten ydinosaamista, jotta moniammatillisissa tiimeissä voitaisiin hyötyä erilaisista vastuista (Karila 2016, 39). Jos moniammatillisen tiimin jäsenten eriytyvää osaamista ei ole riittävästi pohdittu, ei niistä rakentuvia voimavaroja päästä myöskään hyödyntämään.

Samoin kuin tässä haastattelututkimuksessa, myös aiempien tutkimustulosten perusteella sosionomin osaamisessa korostetaan perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä, palvelujärjestelmäosaamista ja moniammatillista yhteistyötä sekä verkostotyötä (Nivala & Rönkkö 2021, 132). Esimerkiksi muiden ammattiryhmien edustajat eivät tunnista varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagogista osaamista.

Yhteiskunnallisella tasolla haastateltavat kokivat, että sosionomin opettajaa pienemmän palkan tulisi näkyä työtehtävissä selkeämmin esimerkiksi pienempänä vastuuna. Lisäksi sak-aikaa pidettiin sosionomille yhtä tärkeänä kuin opettajalle. Yhteiskunnallisesti varhaiskasvatuksen haasteina nousivat varhaiskasvatusyksikköjen suuri koko, esihenkilöiden jääminen arjen ulkopuolelle, pätevien ja sijaisten rekrytoinnin haastavuus ja alan pitovoima, perustyölle ja kehittämiselle ei jää riittävästi aikaa ja eri keskustelumahdollisuudet peruuntuvat. Uudistuneita pätevyysvaatimuksia pidettiin myös ristiriitaisina, kun kentälle on muodostunut tilanne, jossa samalla koulutustaustalla työskentelevät ammattilaiset eivät ole päteviä samoihin tehtäviin ja saavat eri palkkaa.

Vaikka monet haasteet varhaiskasvatuksessa muodostuvat koulutetun henkilökunnan puutteesta ja alan pitovoiman heikkenemisestä, voidaan yksikötasolla vaikuttaa työhyvinvointiin

merkittävästi. Yhteiset työkäytänteiden kehittämishankkeet ja pedagogiseen johtajuuteen panostaminen ovat esimerkkejä paikallisesta panostamisesta, jolla voidaan vaikuttaa työssä viihtymiseen (Karila 2016, 40).

Haastateltavat osasivat nähdä, että moniammatillisuus ja erilaisuus on rikkaus ja voimavara. Kokemukset moniammatillisen tiimin työskentelystä nähtiin positiivisina ja työskentelyä sekä kehittämistä haluttiin jatkaa. Työkuorma pienenee yksilöiden osalta, kun jokainen saa keskittyä hyödyntämään vahvuuksiaan, ja tuloksena on entistä laadukkaampaa varhaiskasvatusta myös lapsille ja perheille. Myös pilottitutkimuksessa opettajat havaitsivat voivansa keskittyä entistä paremmin pedagogiikkaan uudistetun henkilöstörakenteen mukaisessa tiimissä. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020).

Työyhteisön ammatillisuuden ja osaamisen kehittäminen sekä työn organisointi, suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi on osa toimintakulttuurin kehittämistä, joka tuodaan esille myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Parrila & Fónsen 2016, 61 & 68-69). Toimintakulttuurin näkyväksi tekeminen myös osaamisen ja tehtävänkuvien kannalta on juurtuneiden toimintatapojen tarkastelua, jolla saavutetaan laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Myös Väisänen (2022) opinnäytetyössä vastuiden ja osaamisalueiden jaon koettiin helpottavan ja selkiyttävän työntekoa. Molemmissa tutkimuksissa nousi esiin, että jokaisen on myös pidettävä huoli siitä, että oma osaaminen tulee esille ja näkyväksi. Luottamus ja arvostus toisen osaamista kohtaan, vaatii tietoa siitä, millaista osaamista työyhteisöstä löytyy.

## 8 Pohdinta

Huolimatta siitä, että mediassa varhaiskasvatusta koskeva yhteiskunnallinen keskustelu on kovin synkkää ja negatiivissävytteistä, kentällä työntekijät ja johtajat olivat odottavaisia, avoimia ja uteliaan innokkaita tulevasta. Sosionomeja odotetaan kentälle ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään rekrytoidut ammattilaiset ovat itse innostuneita työskentelemään uudessa koulutustaan vastaavassa tehtävässä.

Henkilöstörakenteen muutoksen toivotaan tuovan varhaiskasvatukseen laaja-alaisempaa osaamista, jonka myötä tiimeissä pystytään paremmin keskittyä kunkin työntekijän omiin osaamisalueisiin. Kentällä siis uskotaan siihen, että varhaiskasvatus voi vastata tulevaisuudessa paremmin yhteiskuntamme alati muuttuviin vaatimuksiin, mikä uudistuksen tavoitteena onkin (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020). Toisaalta selvää on, ettei muutos vielä näy arjessa ja tehtävänkuviiin ja vastuualueisiin tarvitaan yhä selkeyttä. Kehitystyötä ja muutoksen jalkauttamista tulee tehdä nyt ja edelleen etenkin varhaiskasvatusyksikön arjessa.

Koska yhteiskunnalliset vaatimukset ovat kasvaneet ja varhaiskasvatuksessa henkilöstörakenteen uudistuksella pyritään vastaamaan lisääntyneisiin haasteisiin, moniammatilliset tiimit

tuovat kaivattua monipuolista osaamista varhaiskasvatukseen. Erilaiset koulutustaustat tuovat erilaista osaamista ja vastaavat nykypäivän yhteiskunnallisiin haasteisiin. Tämä tunnistetaan myös kentällä. Kuitenkin kentällä työntekijät ovat huolissaan palkkakehityksestä, koska sosionomin palkka määriteltiin pienemmäksi kuin varhaiskasvatuksen opettajan. Kuitenkin asiantuntijat, kuten Nivala ja Rönkkö (2021, 128) toteavat, ettei vastakkainasettelua saisi syntyä sen suhteen, että toinen ammattinimike olisi toista parempi osaamiseltaan. Palkanmäärittelyn suhteen työntekijät kokevat siten oikeutetusti hämmennystä. Tehtäväkuvat tulisi määritellä selkeästi, avata paikkoja varhaiskasvatuksen sosionomeille, palkan tulisi vastata tehtävän vaativuutta ja koulutuksesta saatavaa osaamista (Prokkola 2022).

Varhaiskasvatukseen suuntautuvien sosionomiopiskelijoiden määrä on vähentynyt, koska toistaiseksi valmistuvien varhaiskasvatuksen sosionomien asema ja sijoittumien työelämään on epäselvä (Prokkola 2022). Tällä opinnäytetyöllä on pyritty tuomaan esiin kentällä tapahtunutta kehitystyötä ja selkiyttämään siten tilannetta. Kehitystyön tulee jatkua ja keskustelua käydä edelleen yhteiskunnalliselta tasolta aina tiimeihin asti. Edelleen on tarvetta tehdä varhaiskasvatuksen osaaminen, etenkin sosionomin osalta, näkyväksi, tunnustaa ja arvostaa sitä (Prokkola 2022).

Molemmat koulutustaustat, yliopistopohjainen kandidaatintutkinto ja ammattikorkeakoulun sosionomin tutkinto, tuottavat varhaiskasvatukseen erityistä asiantuntijuutta ja molempien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tärkeää toimivalle yhteistyölle (Nivala & Rönkkö 2021, 128). Toisaalta lastenhoitajaa ei tule unohtaa, vaan hänellä on oma tärkeä paikkansa varhaiskasvatuksessa osana tiimityöskentelyä.

Tällä hetkellä sosionomi on korvattavissa opettajilla, eikä heille ole vakiintunutta paikkaa välttämättä lainkaan varhaiskasvatuksen tiimissä. Pienempi palkka saattaa houkutella palkkaamaan sosionomeja, mutta kehitystyön pitäisi olla siinä vaiheessa, että työyhteisöissä tunnettaisiin sosionomien osaaminen ja tehtäväkuva. Sosionomien osaamisen pois jättämisen kautta ei saada hyödynnettyä yhtä laadukkaasti moniammatillista tiimiä. Uudet valmistuneet sosionomit eivät pääse työskentelemään enää opettajina. Uuden henkilöstörakenteen mukaisesti voidaan työskennellä myös kahden varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan tiiminä, jolloin sosionomin työskentelyote jää pois ja sosionomin osaaminen myös. Sosionomin vahvuuksia ovat kokonaisvaltainen kasvun ja hyvinvoinnin pedagoginen asiantuntemus, perheiden kanssa työskentelyn erityisosaaminen, palvelujärjestelmätuntemus, verkostotyön osaaminen, kriittinen yhteiskunnallinen tietoisuus varhaiskasvatukseen liittyvistä kasvatuksen ja hyvinvoinnin aiheista sosiaalipedagogiikan lisäksi.

Sosiaalipedagogiikan osaamista ei tunnisteta tai hyödynnetä kentällä. Ydiosaamisen hyödyntämisen nähtiin kuitenkin lisäävän työssä viihtyvyyttä. Olisiko tässä osa ratkaisua sosionomien varhaiskasvatukseen houkuttelemiseksi jälleen varhaiskasvatukseen? Kun sosionomin erityisyys

osana moniammatillisista tiimiä tunnistetaan, ammattinimikkeen arvostus nousisi ja sosionomit tuntisivat oman erityisyytensä, työn houkuttelevuus kasvaisi ja lapset hyötyisivät sosiaalipedagogiikan ammattilaisen työtöteestä.

Sosiaalipedagogiikan ominaispiirteet näkyvät sosionomien tutkintorakenteessa. Sen kautta varhaiskasvatuksen sosionomilla on vahva, ainutlaatuinen osaaminen varhaiskasvatuksessa. Sosiaalipedagogiikka ei ole irrallinen tai uusi asia varhaiskasvatuksessa, vaan kytkeytyy saumattomasti varhaiskasvatuksen oppimiskäsitykseen, pedagogiseen viitekehykseen ja toimintakulttuuriin (Rintakorpi & Holmikari 2021, 249). Sosiaalipedagogiikkaa tulisikin vahvistaa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvassa ja hyödyntää entistä enemmän käytännössä. Näin sosionomien asema vankistuu varhaiskasvatuksen kentällä ja työelämä varhaiskasvatuksen parissa on heille houkuttelevampi kuin tällä hetkellä.

Tehtävänkuvien kehittäminen perustuu varhaiskasvatussuunnitelmaan ja varhaiskasvatuslakiin. Sosiaalipedagogiikan ominaispiirteet, kuten osallisuus ja hyvinvointi, ovat osa varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Lisäksi sosiaalipedagogiikka kuitenkin nousee esiin monista eri lähteistä sosionomin erityisyytenä. On toivottavaa, että sosionomit pääsevät toteuttamaan sosiaalipedagogiikkaa yhä vahvemmin varhaiskasvatuksessa jatkossa, koska se on kaikkien osapuolten etu.

Varhaiskasvatuksessa toimintakulttuurin näkyväksi tekeminen, arviointi ja kehittäminen ovat iso osa pedagogista toimintaa, mutta sillä on merkityksensä myös työntekijän hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Oppivassa yhteisössä henkilöstön vahvuudet ja osaaminen tunnustetaan (Opetushallitus 2022, 31). Toimintakulttuurissa tulisikin purkaa rohkeasti piilossa olevat ja perustelemattomat tavat toimia ja jakaa työtehtäviä, joita varhaiskasvatuksessa edelleen on. Kentällä on tarve saada tunnustetuksi jokaisen eriytymistä osaamista sen sijaan, että keskitytään eri ammattiryhmien vastakkainasetteluun tai kilpailuasetelmaan.

On ymmärrettävää, että kehitystyön ollessa vielä kesken, henkilöstö kaipaa selkeyttä työnkuviin. Jokaisen ammattilaisen työnkuva olisi hyvä avata, koska uuden ammattinimikkeen tulo tiimiin tarkoittaa sitä, että hänen vastuullaan on joitakin tehtäviä, jotka ovat ennen olleet ainoastaan esimerkiksi opettajan vastuulla. Näin vältettäisiin turhia ristiriitoja. Kun kaikille osapuolille eri ammattilaisten osaamisalueet, vahvuudet, vastuut ja tehtävät ovat selkeitä, se lisää luottamusta ja yhteistyön sujuvuutta tiimissä.

Lasten yksilöllisiin varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin on ihan järkevää jakaa lapsia sen mukaan, kumman, opettajan vai sosionomin, osaamisesta lapselle ja perheelle voisi olla enemmän hyötyä. Lapselle, jolla tuen tarpeet ovat akateemisten taitojen puolella, voi olla varhaiskasvatuksen opettajalla ja erityisopettajalla enemmän annettavaa. Kun taas lapsen tarpeet ovat sosiaalisella puolella ja vanhemmuuden tukemisessa, varhaiskasvatuksen sosionomi ja lapsi- ja perheohjaaja ovat hyvä työpari lapsen ja perheen tukemiseen.

Arkilähtöinen perhetyö varhaiskasvatusympäristössä vaatii pitkäaikaista yhteistyötä (Nivala & Rönkkö 2021, 139), joten varhaiskasvatuksen sosionomin on tunnettava hyvin lapsi ja perhe, minkä takia idea siitä, että sosionomi olisi päiväkodissa eri ryhmissä kiertävä työntekijä ei ole kannatettava ajatus. Sen sijaan lapsi- ja perheohjaaja voi kiertää ryhmissä ja tukea sosionomin havainnoinnin mukaisissa lasten ja perheiden tarpeissa, joihin tiimissä työskentelevän sosionomin aika ja resurssit eivät riitä.

Uudistuneita pätevyysvaatimuksia pidettiin myös ristiriitaisina, kun kentälle on muodostunut tilanne, jossa samalla koulutustaustalla työskentelevät ammattilaiset eivät ole päteviä samoihin tehtäviin ja saavat eri palkkaa. Haastateltavat osasivat nähdä, että moniammatillisuus ja erilaisuus on rikkaus ja voimavara. Kokemukset moniammatillisen tiimin työskentelystä nähtiin positiivisina ja työskentelyä sekä kehittämistä haluttiin jatkaa. Työkuorma pienenee yksilöiden osalta, kun jokainen saa keskittyä hyödyntämään vahvuuksiaan, ja tuloksena on entistä laadukkaampaa varhaiskasvatusta. Myös Väisäsen (2022) opinnäytetyössä vastuiden ja osaamisalueiden jaon koettiin helpottavan ja selkiyttävän työntekoa. Toisaalta esiin tuotiin myös se, että oma osaaminen tulee esille ja näkyväksi. Sama ajatus nousi myös opinnäytetyön aiheistoista. Luottamus ja arvostus toisen osaamista kohtaan, vaatii tietoa siitä, mitä osaaminen on kenelläkin.

Haastatteluissakin nousi haasteena se, ettei varhaiskasvatuksen sosionomeja ole saatu rekrytoitua riittävästi tai pidettyä tiimeissä mukana. Siten ei päästä arjessa toimimaan uuden henkilöstörakenteen mukaisesti ja toteuttamaan pitkäjänteistä kehitystyötä. Alan houkuttelevuuteen tulee panostaa ja työ mahdollistaa ammattilaisille, niin että jokainen voi keskittyä työhönsä ja hyödyntää osaamistaan täysipainoisesti, mikä edellyttää riittävää koulutettua henkilöstä ja selkeää työnkuvaa (Prokkola 2022). Huolta aiheutti, saadaanko korkeakoulutettua henkilökuntaa varhaiskasvatukseen tulevaisuudessa, kun valmistuvat sosionomit eivät koe varhaiskasvatusta houkuttelevana ja varhaiskasvatuksen opettajista on jo nyt pulaa. Olisikin mielenkiintoista selvittää, kuinka moni varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyuden hankkiva opiskelija on aikeissa työllistyä varhaiskasvatukseen.

Opinnäytetyön alkuperäisenä tavoitteena oli painottaa opinnäytetyötä toimivan tiimityön rakenteisiin tuoda esiin uuden henkilöstörakenteen mukaisen tiimin onnistuneita ratkaisuja käytännön arjesta sekä esitellä kehittämistyön sujumista. Tavoitteena oli tällöin saada esiteltyä jo kehittämään ryhtyneen yksikön onnistumisia ja vastaan tulleita haasteita. Käytäntö oli kuitenkin se, että henkilöstömuutokset ja poissaolot yksikön sisällä olivat haastaneet arkea niin paljon, että kehittämistyö ei ollut edennyt suunnitellulla tavalla. Tämäkin on varhaiskasvatuksen nykypäivää, joten tutkimuksessa päätettiin tuoda esiin kentän nykytilanne, ja mitä sieltä nousee esiin tällä hetkellä.

Tutkimuksen kohteena olevasta varhaiskasvatussyksiköstä saatu palaute oli positiivista. Opinnäytetyön aihe koettiin ajankohtaiseksi. Tulokset eivät yllättäneet yhteistyökumppania siltä osin, että kehitystyö on vasta alussa, mutta suunta on oikea ja keskustelua on pidettävä yllä. Yksikössä odotetaan, että päästäisiin työskentelemään uuden rakenteen mukaisissa tiimeissä. Esihenkilöillä on selkeä kuva siitä, mihin suuntaan kehitystyötä tulisi tehdä. Pysyvän ja pätevän henkilöstön myötä tehtävänkuvia on mahdollista rakentaa ja arvioida säännöllisesti. Tulokset antoivat pohjaa ja vahvistusta esihenkilötyöhön. Ne tullaan ottamaan huomioon kehittämistyössä ja kehityskeskusteluissa. Opinnäytetyö antoi yhteistyökumppanille vahvistusta, että työelämässä on pysähdyttävä ja arvioitava kokonaistilannetta, jotta osaamista voidaan parhaiten kohdentaa lapsiryhmän tarpeisiin. Yhteistyökumppani koki myös tärkeäksi, että jokainen on tietoinen oman koulutuksen tuomasta osaamisesta ja sen jakamisesta muille.

Opinnäytetyön tekeminen kirkasti käsitystä varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisuuksista, joilla voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun. Siirtyessä työskentelemään uudella työnimikkeellä tulee tunnistaa omat osaamisalueet, mutta myös tarkastella koko tiimin osaamista suhteessa varhaiskasvatuksen tavoitteisiin. Opinnäytetyöstä nousi tärkeimpänä viestinä opinnäytetyön tekijöille ja opiskelijayhteisöille, että jo opiskeluvaiheessa tulisi olla tietoisempi omasta ja muiden ammattiryhmien osaamisesta sekä siitä, miten tämä osaaminen rakentuu hyväksi moniammatilliseksi yhteistyöksi varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö antoi tekijöilleen vahvistusta siihen, kuinka tulevaisuuden tiimityössä tulisi jokaisen ammattitaitoa kunnioittaen pyrkiä löytämään tarkoituksenmukaiset vastuualueet, jotta jokainen pääsee tekemään osaamistaan vastaavaa työtä. Tämä edellyttää myös rohkeutta olla ylpeä omasta ammattitaidostaan.

## Lähteet

### Painetut

- Fónsen, E. & Parrila, S. 2016. Johtajuuden käsitteet ja lähtökohdat. Teoksessa Parrila, S. & Fónsen, E (toim). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Heikka, J. 2016. Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Parrila, S. & Fónsen, E (toim). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Hujala E. 2021. Suomen Varhaiskasvatus ry:n puheenjohtajan alkusanat. Teoksessa Fónsen, Koivula, Korhonen ja Ukkonen-Mikkola (toim.). 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Hujala, E., Heikka, J., Halttunen, L. 2020. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Hujala, E., Turja, L. 2020. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kangas, J., Lastikka, A-L. & Karlsson, L. 2021. Voimauttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi. Helsinki: Otava.
- Mattila, K-P. 2018. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Nivala, E., Rönkkö, S. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Fónsen, Koivula, Korhonen ja Ukkonen-Mikkola (toim.). 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Suomen Varhaiskasvatus ry.
- Heikka, J. 2016. Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Parrila, S. & Fónsen, E. (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Parrila, S. & Fónsen, E. 2016. Pedagogisen johtamisen prosessi. Teoksessa Parrila, S. & Fónsen, E. (toim.) 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Parrila, S., Mäntyjärvi, M. 2021. Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa Fónsen, Koivula, Korhonen ja Ukkonen-Mikkola (toim.). 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Suomen Varhaiskasvatus ry.

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O., Kinnunen, P. 2021. Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa Fónsen, Koivula, Korhonen ja Ukkonen-Mikkola (toim.). 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Suomen Varhaiskasvatus ry.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Ps-kustannus.

#### Sähköiset

Campos Valle, R. & Karkamo, P. 2021. Dialogissa ajatuskin kuuluu - toimivan tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.1.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf>

Chydenius, H., Rutanen, N., Helminen, J., Lipponen, L., Ahtikari, M. & Heikkilä, M. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten tutkimus. Julkaisussa: Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Viitattu 22.1.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM\\_2021\\_3.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf)

Eloranta, N. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä Helsingin kaupungilla, Työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemyksiä. Opinnäytetyö. Metropolian ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosionomi (YAMK). Viitattu 29.1.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022111222528>

Hastrup, A. (toim.) 2019. Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma -kärkihankkeeseen liittyvät tehtävät. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 44/2019. Viitattu 29.01.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139062/URN\\_ISBN\\_978-952-343-451-6.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139062/URN_ISBN_978-952-343-451-6.pdf)

Hyvärinen, M., Suoninen, E., Vuori, J. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 12.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Jalasmäki, H. 2021. Tiimin ja työyhteisön yhteistoiminta. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.1.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf>

Jaakkola, H. 2017. Varhaiskasvatuksen tiekartta ei vie maaliin. Viitattu 9.9.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/varhaiskasvatuksen-tiekartta-ei-vie-maaliin/>

- Jerrman, M. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomien ammattitaito käyttöön. Viitattu 19.12.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/varhaiskasvatuksen-sosionomien-ammattitaito-kayttoon/>
- Juhila, K. 2022a. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.9.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juhila, K. 2022b. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Kalland, M & Salo S. 2020. Vanhemmuuden tukeminen vauva- ja lapsiperheissä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Viitattu 9.9.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15527>
- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Opetushallitus 2016: 6. Viitattu 5.2.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)
- Karila, K. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutukset osana laajempaa varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä. Julkaisussa: Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2021:3. Viitattu 11.9.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM\\_2021\\_3.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf)
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:30. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 13.9.2022. <https://www.finna.fi/Record/jykdok.1446165>
- Karvi. 2019. Varhaiskasvatuksen laatuindikaattorit. Tiivistelmät 13:2019. Viitattu 7.1.2023. [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI\\_Tiivistelma\\_Perusteet-ja-suositukset\\_web.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI_Tiivistelma_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf)
- Lahtinen, J. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Muistio. Kuntaliitto. Viitattu 17.12.2022. [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus\\_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20\(002\).pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20(002).pdf)

Lastensuojelun keskusliitto. 2022. Lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus 4/2022. Viitattu 17.12.2022. [Lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen \(lskl.fi\)](#)

Laurea ammattikorkeakoulu. 2022. Sosionomikoulutuksen opetussuunnitelma. Viitattu 26.12.2022. <https://ops.laurea.fi/index.php/fi/212701/fi/209695/SSY222SY/270/year/2022>

Löytömäki, S. & Moilanen, K. 2022. Kaupungit syyttävät valtiota päivä-hoidon kriisistä pääkaupunkiseudulla. Helsingin Sanomat. Viitattu 19.12.2022. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009177071.html>

Marttila-Ojala, M. & Keisala, S. 2020. Varhaiskasvatuksen sosionomeja tarvitaan laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Viitattu 17.12.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019110436551>

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Viitattu 9.9.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8286690>

Prokkola, L. 2022. Varhaiskasvatusalan vetovoimaa lisätään yhteiskehittämällä Pohjois-Pohjanmaalla. Viitattu 29.1.2023. <https://dialogi.diak.fi/2022/04/28/varhaiskasvatusalan-vetovoimaa-lisataan-yhteiskehittamalla-pohjois-pohjanmaalla/>

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. E-kirja. Helsinki: SanomaPro.

Rantanen, S. 2018. Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa ”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa ”. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201805161917>

Rantavuori, L. 2019. Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 95. Kasvatus ja yhteiskunta tohtoriohjelma. Tampere. Viitattu 13.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1170-4>

Rintakorpi, K. 2021. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.1.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf>

Rintakorpi, K. & Holmikari, J. 2021. Sosiaalipedagogisen osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen varhaiskasvatuksessa. Viitattu 11.9.2022. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/109067/66405>

Räihä, R. & Sären, S. 2021. Henkilöstöjohtamisen ja pedagogisen johtamisen ristiallokossa. Teoksessa Koskinen, M. (toim.) Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.1.2023.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf>

Siivonen, N. & Väliäho, P. 2021. Mahdollisuuksien kohtaamispaikka - yhteisöllistä työtä perhe keskiössä. Teoksessa Lund, V. & Väliäho, P. 2021. (toim.) Uudet tuulet - varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.9.2022.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea\\_julkaisut\\_162.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf)

Talentia. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva. Viitattu 16.12.2022.

<https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

THL. 2020. Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelma. Viitattu 9.9.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa Viitattu 15.9.2022. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 13.9.2022.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O. 2020. Varhaiskasvatuksen työ muuttuu: muuttuko asiantuntijuus? Työelämän tutkimus, 18(4), 323-339. Viitattu 13.9.2022.

<https://doi.org/10.37455/tt.89217>

Vantaan kaupunki. 2021. Vantaalla uudistetaan varhaiskasvatuksen johtajuusmallia. Viitattu 14.1.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/ajankohtaista/artikkeli/vantaalla-uudistetaan-varhaiskasvatuksen-johtajuusmallia>

Vantaan kaupunki. 2022. Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2022. Viitattu 30.12.2022.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opetusuunnitelma/24106560/varhaiskasvatus/tiedot>

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Viitattu 11.9.2021.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM\\_2021\\_3.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf)

Varhaiskasvatuslaki. 540/2018. Viitattu 13.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Lidm45949344468992>

Vuori, J. 2022. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallönanalyysi/>

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 24:2018. Viitattu 13.9.2022. [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2018/10/KARVI\\_Perusteet-ja-suositukset\\_web.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2018/10/KARVI_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf)

Väisälä, A., Prokkola, L. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomit monipuolistavat tiimien osamista. Viitattu 17.12.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022041228403>

Väisänen, A. 2022. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan tarkastelu johtajien haastattelu-tutkimuksena. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK). Viitattu 29.1.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022052511894>

Wessman, C. 2020. Uusi tehtävä päiväkodeissa. KT-lehti 5/2020. Viitattu 17.12.2022. <https://www.ktlehti.fi/2020/5/Uusi-tehtava-paivakodeissa>

Julkaisemattomat

Päiväkodin johtaja. 2022. Henkilökohtainen tiedonanto 24.8.2022.

## Kuviot

|   |    |
|---|----|
| Kuvio 1: Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys (Opetushallitus 2022). ..... | 11 |
| Kuvio 2: Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva (Talentia 2022). .....       | 19 |

## Taulukot

|  |    |
|--|----|
| Taulukko 1: Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja luokittelusta ..... | 35 |
| Taulukko 2: Aineiston luokittelu.....                                  | 36 |

## Liitteet

|  |    |
|--|----|
| Liite 1: Teemahaastattelun runko.....                  | 57 |
| Liite 2: Saatekirje .....                              | 58 |
| Liite 3: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta ..... | 59 |

## Liite 1: Teemahaastattelun runko

### 1. Uusi henkilöstörakenne tiimissä

Millaisia ajatuksia uusi henkilöstörakenteen muutos herätti?

Miten muutos on nyt näyttäytynyt arjessa?

Millaista kehitystyötä muutos on vaatinut ja/tai vaatii tulevaisuudessa?

### 2. Roolit ja vastuut

Miten näet arjen käytännöissä eri ammattiryhmien tehtäväkuvat ja roolit?

Millaisina näet erilaiset vastualueet?

Millaisia vahvuuksia ja voimavaroja?

Tuoko erilainen osaaminen jotain uutta varhaiskasvatukseen?

### 3. Tiimityöskentely

Miten tiimin työskentely toimii tällä hetkellä?

Onko herännyt uusia ajatuksia tai oivalluksia käytännön työhön? Tai uusia toimintatapoja?

Millaisia haasteita on ollut?

Miten osaamista voitaisiin paremmin hyödyntää / saada erilaiset osaamisalueet käytännön toiminnan vahvuudeksi?

### 4. Yhteistyö perheiden ja vanhempien kanssa

Miten vastuuta voidaan jakaa vanhempien ja perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä?

Millaisia hyviä käytäntöjä voidaan hyödyntää moniammatillisessa tiimissä, jotta vanhempia ja perheitä voidaan yhä paremmin tukea?

### 5. Johtaminen

Miten johtamisella voidaan edesauttaa tiimien kehittämistä? / Mitä työntekijänä odotat tai tarvitset johtajalta toimivan tiimin kehittämiseksi?

Miten jaettu johtaminen näyttäytyy uusissa tiimeissä?

Miten näyttäytyy tiimijohtajuus ja miten vastuu siinä jakautuu?

## Liite 2: Saatekirje

Hei,

olemme sosionomiopiskelijoita Laurea ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Vantaan kaupungin ja oman varhaiskasvatyüksikkönne kanssa syksyn 2022 aikana.

Opinnäytetyön tausta ja tarve nousee muutoksista varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja henkilöstörakenteen osalta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten moniammatillisen tiimin jäsenten osaamista voidaan parhaiten käytännön työssä hyödyntää varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muuttuessa. Tavoitteena on saada selville, kuinka moniammatillinen tiimi saa eri koulutustaustojen osaamisen hyödynnettyä oppivan yhteisön ja toimintakulttuurin vahvuuksina.

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluina. Haastatteluissa vastaat kysymyksiimme vapaasti kertoen omista kokemuksistasi ja käsityksistäsi moniammatillisen tiimin yhteistyöstä arjessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilöllisyyttäsi tai varhaiskasvatyüksikön nimeä julkaista opinnäytetyössä. Aineisto kerätään vain tutkimusta varten ja hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Henkilötietojasi ei tallenneta aineiston yhteyteen.

Opinnäytetyö julkaistaan sen valmistuttua Theseus -julkaisuarkistossa.

Kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Anna Vilpas ja Tina Loman

Sosionomiopiskelijat

Laurea ammattikorkeakoulu Tikkurila

### Liite 3: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Sosiaalialan koulutusohjelma, Tikkurilan kampus

#### SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISEEN

Opinnäytetyö toteutetaan noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Olen saanut kirjallista tietoa opinnäytetyön sisällöistä, sen tavoitteista sekä nähnyt opinnäytetyöhön liittyvän haastattelurungon (ks. lopussa).

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyön haastatteluun. Henkilötietoja ei kerätä, joten tutkimusrekisteriä ei synny. Antamiani vastauksia ei voi yhdistää minuun jälkikäteen opinnäytetyön kirjallisessa tuotoksessa. Kaikki vastaukset ovat luottamuksellisia. Minulle on selvitetty opinnäytetyön tarkoitus ja siinä käytettävät tiedonkeruun (kuten haastattelu/videointi/valokuvaaminen/ääninauhoitteet) ja tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja ja tiedonkeruussa saatua materiaalia (kuten videointi/valokuvaaminen/ääninauhoitteet) käytetään kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin sekä sen loppuraportointiin/esittämiseen. Voin halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni.

Päiväys ja paikka \_\_\_\_\_

Opinnäytetyöhön osallistuvan haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys