



# Varhaiskasvatuksen sosionomin työn mahdollisuudet osana päivä- kodin uutta henkilöstörakennetta

Minttu Smolander

OPINNÄYTETYÖ

Elokuu 2021

Sosionomin tutkinto-ohjelma  
Varhaiskasvatuksen sosionomi

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomin tutkinto-ohjelma  
Varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys

SMOLANDER, MINTTU

Varhaiskasvatuksen sosionomin työn mahdollisuudet osana päiväkodin uutta henkilöstörakennetta

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 2 sivua  
Elokuu 2021

---

Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike varhaiskasvatuksessa, ja työnkuva on vasta muotoutumassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa ja näkemystä varhaiskasvatuksen sosionomin työstä päiväkodissa tunnistuen ja selkiyttäen varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista. Tarkoituksena oli kuvata varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan muotoutumisesta selvittäen, miten sosionomiopiskelijat kokivat varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen merkityksen osana moniammatillista tiimiä. Tutkimusaineiston tuottaneet sosionomiopiskelijat olivat mukana Tampereen ammattikorkeakoulun ja Tampereen kaupungin suunnittelemassa *Lähihoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi* -koulutuksessa. Koulutus käynnistyi Tampereen kaupungin toteuttaman, uuden varhaiskasvatuslain mukaisen henkilöstörakenteen pilotoinnin aikana. Opinnäytetyössä kartoitettiin sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan muodostumiseen liittyvistä uhkista ja osaamisen mahdollisuuksista päiväkotityössä. Tutkimusote oli laadullinen, ja siinä hyödynnettiin sosionomiopiskelijoiden tuottamaa tulevaisuuden muistelu -ennakoitdialogia.

Tuloksista kävi ilmi, että sosionomiopiskelijat näkevät varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollistavan päiväkotityössä tiiviin perheiden kanssa tehtävän työn, palveluohjauksen, verkosto- ja yhteistyön kehittymisen, sosiaalisen osaamisen lisääntymisen, osallisuuden vahvistamisen sekä arvotyöskentelyn. Haasteina ja uhkina sosionomiopiskelijat kokivat suunnitteluajan puuttumisen, työyhteisön epätasa-arvon, epäselvän työnkuvan ja sosionomin osaamisen näkymättömyyden. Lisäksi uhkana koettiin päiväkodin työyhteisön ja sosionomiopiskelijoiden erilaiset odotukset sekä tiedon ja kokemuksen vähäisyys varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista kohtaan. Moniammatillisen tiimin kannalta varhaiskasvatuksen sosionomin merkitys nähtiin vahvan tiimin rakentajana, jolla on oma erityisosaamisensa.

Työn perusteella voidaan päätellä varhaiskasvatuksen sosionomin tuovan päiväkotiin tarvittavaa laaja-alaista osaamista täydentämään varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista osaamista. Lapsen edun toteutuminen nähtiin koko tiimin yhteisenä asiana.

Asiasanat: varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatus, moniammatillisuus

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

SMOLANDER, MINTTU:

Opportunities for the Work of a Bachelor of Social Services in Early Childhood Education as Part of the Kindergarten's New Staff Structure

Bachelor's thesis 54 pages, appendices 2 pages  
August 2021

---

The aim was to produce knowledge and insight into the work of the Bachelor of Social Services specializing in early childhood education, because the future job description is not yet clear. The purpose was to describe the formation of the work description of the Bachelor of Social Services specializing in early childhood education as part of a multi-professional team.

The research approach was qualitative. The data consisted of foresight dialogues carried out by social services students.

The importance of the Bachelor of Social Services specializing in early childhood education was seen as the builder of a strong team with its own special expertise, but students also saw challenges and threats related to work development

Based on the work, it can be concluded that the Bachelor of Social Services specializing in early childhood education brings the extensive expertise needed for the daycare centre. The best interests of the child were seen as a matter for the whole team.

---

Key words: bachelor of social services specializing in early childhood education, early childhood education, multi-professional, teamwork

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	6
3	VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA.....	8
	3.1 Varhaiskasvatuksen kehitys Suomessa .....	8
	3.2 Varhaiskasvatuksen perustehtävä ja tavoitteet .....	10
	3.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne .....	11
4	VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ TARVITTAVA OSAAMINEN .....	14
	4.1 Varhaiskasvatushenkilöstön yhteinen ja erityinen osaaminen .....	14
	4.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen .....	17
	4.3 Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa.....	21
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	25
	5.1 Tutkimusote ja -menetelmä .....	25
	5.2 Aineistonkeruun kohderyhmä ja yhteistyökumppanit .....	26
	5.3 Aineiston analyysi .....	28
	5.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	30
6	VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIOPIKSELIJOIDEN KOKEMUKSIA VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN TYÖSTÄ PÄIVÄKODISSA .....	33
	6.1 Työnkuvan muotoutumisen kannalta tärkeänä koetut asiat .....	33
	6.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen mahdollisuudet päiväkotityössä.....	34
	6.3 Moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumiseen vaikuttavat tekijät.....	38
	6.4 Haasteet ja uhat uuden henkilöstörakenteen muotoutumisessa ..	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44
8	POHDINTA .....	48
	LÄHTEET .....	50
	LIITTEET .....	53
	Liite 1. Tulevaisuuden muistelu 2.12.2020. Varhaiskasvatuksen sosionomi työssään 2023-diat.....	53
	Liite 2. Tulevaisuuden muistelu 2.12.2020. Varhaiskasvatuksen sosionomina syksy 2020–keväät 2021-diat.....	54

## 1 JOHDANTO

Päiväkotityössä tulee vastaan yhä monimuotoisempia haasteita yhteiskunnan muuttuessa. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) on päivitetty vastaamaan tämän hetken tarpeita ja se mahdollistaa päiväkodin henkilöstön entistä monialaisemman osaamisen hyödyntämisen. Uutena tehtävänimikkeenä päiväkoteihin tulee varhaiskasvatuksen sosionomi, jonka myötä päiväkodin henkilöstörakenne uudistuu ja henkilöstön rooleja ja osaamista tulee tarkastella kunkin ammattiryhmän tuoman erityisosaamisen ja kaikkia koskevan yhteisen osaamisen kautta. Varhaiskasvatuksen sosionomeja ei vielä juurikaan ole työelämässä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää tulevaisuuden muistelu -menetelmän avulla sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista päiväkotityössä. Kerään aineiston Tampereen ammattikorkeakoulun *Lähihoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi* -koulutuksessa mukana olevalta ryhmältä. Kartoitan sosionomiopiskelijoiden kokemuksia tavoitteena tunnistaa ja selkiyttää varhaiskasvatuksen sosionomin tuomaa erityisosaamista sekä tuottaa tietoa ja näkemystä tulevasta työkuvasta päiväkotityössä. Selvitän lisäksi moniammatillisuuden merkitystä sekä sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työn uhkista päiväkotityössä. Uuden henkilöstörakenteen myötä on tarpeen tarkastella moniammatillisuutta päiväkotityössä. Mitä asioita tulisi huomioida, jotta varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen sekä moniammatillisuuden hyödyt saataisiin päiväkotityössä toteutumaan? Keskityn positiiviseen ja voimavaralähtöiseen näkökulmaan unohtamatta haasteita.

Opinnäytetyö tuottaa tärkeää tietoa tuleville varhaiskasvatuksen sosionomeille, varhaiskasvatuksen toimijoille sekä koulutuksen ja opetuksen järjestäjille. Varhaiskasvatuksen sosionomin työstä on vielä varsin vähän tietoa ja kokemusta. Päiväkodin uusi henkilöstörakenne ei ole vähäpätöinen asia, joka voidaan vain sivuuttaa, vaan aihe tarvitsee tutkimuksia ja yhteistä keskustelua, jotta yhtenäiset linjaukset ja paras mahdollinen varhaiskasvatus voisi toteutua.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen varhaiskasvatustalouden muutoksen myötä. Päiväkodeissa ei vielä juurikaan työskentele varhaiskasvatuksen sosionomeja ja työnkuvaa ammattiryhmälle ei ole vielä muodostunut. Opinnäytetyö on teoria- ja aineistolähtöinen. Tampereen kaupungin uuden varhaiskasvatustalouden mukaisen henkilöstörakenteen pilotointi -hankkeen jälkeen käynnistetty, *Lähihoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi* -koulutus, on opinnäytetyön merkittävänä osana.

Varhaiskasvatustyön osaamisen tarkastelussa hyödynnän muun muassa Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekarttaa vuosille 2017–2030 (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017), Opetus- ja kulttuuriministeriön Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelmaa 2021–2030, varhaiskasvatustaloutta sekä valtakunnallista varhaiskasvatustalouden suunnitelman perusteita (2018). Käsittelen näiden keskeisten asiakirjojen pohjalta päiväkodin henkilöstörakennetta ja henkilöstön pätevyysvaatimuksia, varhaiskasvatuksen perustehtävää laissa ja varhaiskasvatustalouden suunnitelmassa sekä päiväkotityössä vaadittavaa osaamista. Moniammatillisuus ja tiimityö on tutkimuksen keskeinen käsite, jonka merkitystä tässä tutkimuksessa avaam erillisessä luvussa.

Tutkimuksen tarkoitus on kuvata varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan muotoutumista. Tutkimuksessa kartoitetaan sosionomiopiskelijoiden kokemusten pohjalta varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisuuksia ja osaamista, joita varhaiskasvatuksen sosionomi tuo päiväkotityöhön sekä siihen liittyviä mahdollisia uhkia. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa ja näkemystä varhaiskasvatuksen sosionomin työstä päiväkodissa tunnistuen ja selkiyttäen varhaiskasvatuksen sosionomin tuomaa erityisosaamista tulevan työnkuvan ollessa vasta muotoutumassa.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten sosionomiopiskelijat kuvaavat varhaiskasvatuksen sosionomin työn mahdollisuuksia ja uhkia päiväkotityössä?

- Mitä sosionomiopiskelijoiden näkemyksen mukaan kuuluu varhaiskasvatuksen sosionomin vahvuuksiin ja osaamiseen?
2. Miten sosionomiopiskelijat kokevat varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen merkityksen osana moniammatillista tiimiä?
- Miten moniammatillisen henkilöstörakenteen hyödyt saadaan käytäntöön?

Tutkimuskysymyksillä pyritään selvittämään sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia varhaiskasvatuksen sosionomin työn mahdollisuuksista ja uhkista sekä varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta päiväkotityössä. Selvittäessäni sosionomin osaamisen merkitystä osana moniammatillista tiimiä, tarkastelen tekijöitä, jotka ovat merkittäviä moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumisen kannalta.

### 3 VARHAISKASVATUS MUUTOKSESSA

#### 3.1 Varhaiskasvatuksen kehitys Suomessa

Suomalaisen varhaiskasvatuksen juuret ovat 1860-luvulla, jolloin kansakoulun isä, pappi Uno Cygnaeus toi Fröbelin lastentarhatoiminnan aatteet Suomeen. Toinen lastentarha-ajatuksen suunnannäyttäjänä Hanna Rothman perusti kansanlastentarhan Helsinkiin 1800-luvun lopulla ja käynnisti yhdessä Elisabeth Alanderin kanssa lastentarhanopettajakoulutuksen teollistumisen ja kaupungistumisen synnyttäessä tarpeen lastenhoitoon. Lastentarhojen valvonta siirtyi 1920-luvulla kouluhallituksesta sosiaaliministeriön lastensuojelutoiminnan alaisuuteen. Päivähoitoa pidettiin kotikasvatusta tukevana lastensuojelun avohuollon muotona, jonka piiriin pääsivät sosiaalisesti ja taloudellisesti heikoimmassa asemassa olevat perheet. (Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittila 2017, 17–20.)

Päivähoito lisääntyi naisten työssäkäynnin yleistymisen myötä 60-luvulla. Päivähoitolaki ja asetus lasten päivähoidosta tulivat voimaan vuonna 1973 ja lastentarhat ja lastenseimet yhdistettiin päiväkodeiksi. Päivähoidossa alettiin nähdä yhtä tärkeinä sosiaalipoliittinen ja kasvatuksellinen tehtävä. Päivähoidosta tuli kaikille tarkoitettua, tarveharkintaista maksullista palvelua, jossa sosiaalihuollon leima eli kuitenkin vielä voimakkaana. Varhaiskasvatus-sana kehitettiin valtion viranhaltijoiden toimesta 1970-luvulla korvaamaan ilmaisun ”alle kouluikäisten lasten kasvatus ja hoito”. Myöhemmin 80-luvulla päivähoito etäännytti jälleen kasvatuksen kentästä ja sosiaalihuollon ote vahvistui. (Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittila 2017, 17–20.) Päivähoito nähtiin pitkään vanhempien näkökulmasta perheen oikeutena. Yhteiskunnallinen keskustelu lasten hoidosta ja kasvatuksesta on vaihdellut tavoitteiden ja tarkoituksen osalta. 1990-luvulla keskusteluun liitettiin lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. (Yliniemi 2020, 29.)

Vuonna 2013 varhaiskasvatuksen siirtyessä sosiaali- ja terveysministeriön alta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen, myös varhaiskasvatusta ohjaavia asiakirjoja uudistettiin. Muutos toi varhaiskasvatuksen osaksi ihmisen elinikäistä



oppimisen polkua. Voimaan astui varhaiskasvatuslaki, velvoittava valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma sekä esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet esiopetuksen muuttuessa myös velvoittavaksi. (Eerola-Pennanen ym. 2017, 17–24.) Voimaan astunut varhaiskasvatuslaki sekä velvoittavat asiakirjat vahvistavat näkökulmaa elinikäisestä oppimisen polusta. Kymmenen viimeisimmän vuoden sisällä varhaiskasvatus on kehittynyt sekä henkilöstörakenteen että sisällön ja tavoitteidenkin osalta. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) korostaa lapsen oikeutta kasvun tukeen ja oppimiseen perheen elämäntilanteesta ja taustasta riippumatta. (Yliniemi 2020, 28–29.)

Varhaiskasvatuksessa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet keskeisesti varhaiskasvatushenkilöstön osaamisvaatimukseen ja moniammatillisen työn kehittämiseen. Varhaiskasvatuksessa tehdään tänä päivänä asiantuntijatyötä, jonka tavoitteena on lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen, kasvun ja hyvinvoinnin edistäminen. (Yliniemi 2020, 30.) Muutokset edellyttävät työssä tarvittavan asiantuntijuuden ja moniammatillisen työn uudelleen tarkastelua. Perheiden monimuotoisuus ja erilaiset elämäntilanteet näkyvät varhaiskasvatuksessa ja ovat osaltaan vaikuttamassa moniammatillisen asiantuntijuuden tarpeeseen. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020, 324.) Sosiaalitoimi hallinnoi päivähoitoa ja varhaiskasvatusta Suomessa pitkään, kunnes toimiala siirtyi osaksi opetustoimea ja koulutusjärjestelmää. Sosionomitutkinnon ollessa sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, tutkinnon osaamistavoitteita on tarkasteltu uudelleen. (Helminen 2021.)

Varhaiskasvatuksen koulutus muovautuu yhteiskunnan ja kulttuurin muutosten myötä. Yhteiskunnan muutokset näkyvät päiväkodin toiminnassa ja perheiden elämässä ja asettavat henkilöstölle uusia vaatimuksia ammattitaidon suhteen. Perheet ovat monimuotoistuneet ja perhekoot pienentyneet. Tämän päivän varhaiskasvatuksessa korostuu kulttuurisen monimuotoisuuden tunnistaminen. Perheiden kasvavat hyvinvointierot ovat herättäneet keskustelua ja varhaiskasvatus on alettu näkemään tasa-arvon toteuttamisen kenttänä sekä toimivana keinona ennaltaehkäistessä eriarvoisuutta. Tänä päivänä varhaiskasvatus voidaan nähdä tärkeänä toimintona, joka antaa lasten tulevaisuudelle parhaat lähtökohdat (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 24–31.)

### 3.2 Varhaiskasvatuksen perustehtävä ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksella on monia tehtäviä sen lisäksi, että se mahdollistaa huoltajien työskentelyn tai opiskelun (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14). Tässä luvussa käsittelen varhaiskasvatuksen perustehtävää varhaiskasvatustlain (540/2018) sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) valossa. Varhaiskasvatustlain (540/2018) mukaan *”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka”*.

Varhaiskasvatustlaissa (540/2018) on määritelty tavoitteet varhaiskasvatukselle. Varhaiskasvatuksessa lapsen kehityksen ja iän mukaista kokonaisvaltaista kehitystä, kasvua, terveyttä ja hyvinvointia edistetään. Oppimisen edellytyksiä tuetaan ja elinikäistä oppimista sekä koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista edistetään. Tavoitteeksi määritellään myös lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvan monipuolisen pedagogisen toiminnan toteuttaminen sekä myönteisten oppimiskokemusten mahdollistaminen. Oppimisympäristön osalta tavoitteena on oppimista edistävän, kehittävän, turvallisen ja terveellisen varhaiskasvatustyöympäristön varmistaminen. Varhaiskasvatuksessa tulee turvata mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet varhaiskasvatustahon henkilöstön ja lasten välillä sekä lasta kunnioittava toimintatapa. Varhaiskasvatus antaa valmiuksia kunnioittaa ja ymmärtää jokaisen kulttuurista, uskonnollista, katsomuksellista ja kielellistä taustaa ja yleistä kulttuuriperinnettä. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on myös osa varhaiskasvatustyötä.

Varhaiskasvatustlaki (540/2018) määrittelee tavoitteeksi myös lapsen yksilöllisen tuen tarpeen tunnistamisen ja tarkoituksenmukaisen tuen järjestämisen monialaista yhteistyötä tarvittaessa hyödyntäen. Varhaiskasvatustuksen tulee edistää vertaisryhmässä toimimista ja kehittää lapsen vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Lapsia ohjataan yhteiskunnan jäsenyyteen, toisten ihmisten kunnioittamiseen sekä eettisesti kestävään ja vastuulliseen toimintaan. Lapsella tulee olla mahdol-

lisuus osallistua ja hänen tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Viimeiseksi tavoitteeksi Varhaiskasvatustalaki (540/2018) määrittää yhteistyön lapsen ja huoltajan kanssa lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja tasapainoisen kehityksen parhaaksi sekä huoltajan tukemisen kasvatustyössä. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) huomioidaan viimeisintä tutkimustietoa sekä yhteiskunnassa ja toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia. Varhaiskasvatustalassa (540/2018) määritettyjen tavoitteiden lisäksi varhaiskasvatussuunnitelma sanoittaa varhaiskasvatuksen syrjäytymistä ehkäisevän merkityksen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) avataan tavoitteiden sisältöjä tarkemmin tuoden esiin esimerkiksi ravinnon merkitystä. Varhaiskasvatusta nähdään tärkeänä osana elinikäisen oppimisen polkua. Oppimiskäsitys pohjautuu varhaiskasvatussuunnitelmassa näkemykseen lapsesta aktiivisena toimijana. Lasten mielenkiinnon kohteet, osaaminen ja aiemmat kokemukset toimivat oppimisen lähtökohtana. Lapset oppivat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja lähiympäristön kautta. Leikin merkitys lasten oppimisessa on myös suuri. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 21–22.)

Varhaiskasvatusta antaa pohjan laaja-alaisen osaamisen rakentamiselle. Pedagogista toimintaa suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan Varhaiskasvatussuunnitelmassa määriteltyjen oppimisen alueiden kautta. Varhaiskasvatustoimintaa ohjaa lisäksi arvoperusta, jonka periaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, tasavertainen ja yhdenvertainen kohtelu, lapsen oikeus hyvinvointiin, suojeluun ja huolenpitoon, lapsen mielipiteiden huomioon ottaminen sekä syrjäytämiskiello. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

### **3.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne**

1.9.2018 voimaan astunut varhaiskasvatustalaki muuttaa päiväkotien henkilöstörakennetta. Varhaiskasvatuksen sosionomi tulee uutena tehtävänimikkeenä päivä-

koteihin muuttaen päiväkotien selkeää varhaiskasvatuksen opettajista ja hoitajista koostuvaa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivien henkilöstörakennetta. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan vuodesta 2030 alkaen

päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitettua henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 37 §.)

Sosionomiopiskelijat, jotka on hyväksytty opiskelemaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden tuottamaa sosionomitutkintoa viimeistään 31.7.2019 ja valmistuvat 31.7.2023 mennessä, saavat vielä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden. Tämän jälkeen varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot sisältävän sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet saavat varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden. Jatkossa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään on kelpoisuusvaatimuksena vähintään kasvatustieteen kandidaatintutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) määrittää, että päiväkodilla tulee olla toiminnasta vastaava johtaja. Lisäksi päiväkodeissa työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettajia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018) ja mahdollisesti muuta henkilöstöä, joiden kelpoisuuksista tai tehtävänimikkeistä ei säädetä laissa, kuten esimerkiksi päiväkotiapulaisia, avustajia ja keittiöhenkilöstöä. Henkilöstörakenteen muutoksella pyritään nostamaan osaamis- ja koulutustasoa ja selkiyttämään ammattikuvia varhaiskasvatuksessa (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 79).

Päiväkodin henkilöstörakenne on monimuotoinen, mutta eri ammattiryhmien osaamisen hyödyntäminen ei ole ollut ongelmattonta ja varhaiskasvatustyö on näyttäytynyt toisinaan jännitteiseltä. Yhteistyötä ovat vaikeuttaneet työn tavoitteiden ja tarkoituksen erilaiset tulkinnat, työyhteisön hierarkkisuus sekä ongelmat vastuu- ja työtehtävien jakamisessa. Eri ammattiryhmien erityisosaamista ei

päästä hyödyntämään myöskään ”kaikki tekevät kaikkea-toimintakulttuurin” vallitessa. (Yliniemi 2020.)

Ongelmalliseksi on koettu myös profiililtaan erilaista osaamista tuottavat koulutukset, joista molemmista on saatu lastentarhanopettajan pätevyys. Lastentarhanopettajan pätevyyden on aiemmin saanut sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen 60 op laajuiset opinnot sisältävällä sosionomi (AMK) tutkinnolla sekä lastentarhanopettajan koulutuksen sisältävällä kasvatustieteen kandidaatin tutkinnolla. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 selvitystyössä ehdotetaan eri ammattiryhmien vastuiden ja tehtävien selkiyttämiseksi muun muassa uusia ammattinimikkeitä. Selvitystyö on muodostanut perustaa 1.9.2018 voimaan tulleelle varhaiskasvatustalaille (540/2018). (Yliniemi 2020.)

## 4 VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ TARVITTAVA OSAAMINEN

### 4.1 Varhaiskasvatushenkilöstön yhteinen ja erityinen osaaminen

Päiväkodissa tarvitaan monenlaista osaamista. Käsittelen tässä kappaleessa varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritettyä kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivan henkilöstön osaamista. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista käsittelen erikseen omassa luvussa. Kuvattaessa henkilöstöltä vaadittavaa osaamista varhaiskasvatuksessa, on tärkeää tunnistaa eri ammattiryhmien yhteinen osaaminen sekä ammatillisen osaamisprofiilin määrittävät eriytyvät osaamisen alueet (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 75).

Korkeakoulututkintoa edellyttävien varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen sosionomin, päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävissä edellytetään omaan erityisosaamiseen liittyviä vastuita. Omaan erityisosaamiseen liittyvät vastuut on kuitenkin määritelty ohjausasiakirjoissa selkeästi vain päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen opettajan työhön liittyen. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 79.)

Varhaiskasvatushenkilöstön yhteiseen osaamiseen sisältyy vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvä osaaminen, perustehtävien ja toimintaympäristön tulkintaan liittyvä osaaminen, valmiudet jatkuvaan osaamisen kehittämiseen sekä varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet. Jokaiselta ammattiryhmältä edellytetään eri tavoin painottunutta ja eritasoista varhaiskasvatuksen substanssin hallintaa. (Karila ym. 2017, 70–71.) Korkeakoulututkinnon omaavalta henkilöstöltä odotetaan syvällisempää osaamista kuin toisen asteen koulutuksen saaneilta (Yliniemi 2020, 33).

Perustehtävien ja toimintaympäristön tulkintaan liittyvää osaamista ovat esimerkiksi kasvatuksen kulttuuristen ja yhteiskunnallisten lähtökohtien tiedostaminen, varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmän tuntemus sekä lapsen ja perheiden arjen tuntemus. Lisäksi olennaista on lapsuuden kulttuurisen ja yhteiskunnallisen luonteen tunnistaminen. Varhaiskasvatushenkilöstön yhteisenä osaamishaasteena

on muuttuvan toimintaympäristön vaatimusten tiedostaminen. Varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen on ohjausjärjestelmän tavoitteiden toteuttamiseen vaadittavaa ydinosaa. (Karila ym. 2017, 70–71.)

Tietoisuus kasvatuksen päämääristä ja arvoista sekä tulevaisuuteen suuntautuminen ja tulevaisuuden ennakointi kuuluvat myös kasvatusosaamiseen. Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi luo perustan oppimiselle ja kehitykselle. Koko henkilöstöltä vaaditaan lapsen tarpeet huomioon ottavaa yksilön ja ryhmän kehityksen, oppimisen ja ihmisenä kasvamisen mahdollistavaa pedagogista osaamista. (Karila ym. 2017, 72–73.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisessa tärkeää on omien kasvatukseen liittyvien asenteiden, kokemusten ja käsitysten tiedostaminen ja reflektointi sekä oman asiantuntijuuden kehittämisen taito (Karila ym. 2017, 72–74). Kupila (2020) muistuttaa työelämän vauhdikkaiden muutosten vaativan työntekijöiltä valmiuksia ja taitoa jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Työyhteisössä osaamista kehitetään yhdessä tietoa rakentaen ja kehittymistä tukien. Varhaiskasvatuksessa työntekijän osaaminen perustuu yhdessä jaettuun asiantuntijuuteen. (Kupila 2020, 300.) Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvää osaamista vaaditaan kaikilta ammattiryhmiltä varhaiskasvatuksessa. Parhaimmillaan kasvatus tapahtuu muita kunnioittavan dialogisen vuorovaikutuksen läsnä ollessa. (Karila ym. 2017, 72–73.)

Alla olevaan taulukkoon 1 on tiivistetty päiväkotityön osaamisalueet ja varhaiskasvatustyössä tarvittava ydinosaa.

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteiset osaamisen alueet (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelma 2021–2030, 77)

	Yhteinen osaaminen
	<i>Varhaiskasvatuksen ammattilaiset saavat tutkintokoulutuksensa eri koulutustasoteilla ja erilaisin sisällöllisin painotuksin. Tässä taulukossa kuvataan sellaisia osaamisen alueita, joilla kaikilla alan ammattilaisilla tulee olla osaamista. Eri tavoin koulutettujen ammattilaisten osaamisen syvyys ja laajuus näillä alueilla vaihtelee tutkintokoulutuksen mukaan.</i>
<b>Eettinen osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tuntee lapsen oikeuksien sopimuksen, ymmärtää sen velvoittavuuden sekä osaa omassa ja työyhteisönsä toiminnassa edistää lapsen edun mukaista toimintaa vahvistaen lasten osallisuutta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, turvallisuutta ja kestäväää elämäntapaa.</li> <li>- tuntee varhaiskasvatuksen arvoperustan ja toimintaa ohjaavien asiakirjojen lähtökohdat sekä osaa toimia niiden mukaisesti</li> <li>- osaa toimia ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ja tunnistaa ammattieettiset vastuunsa</li> <li>- ymmärtää yksityisyyden- ja tietosuojan sekä valtiolovelvollisuuden periaatteet ja osaa toteuttaa niitä toiminnassaan</li> </ul>
<b>Toimintaympäristöön ja varhaiskasvatuksen perustehtäviin liittyvä osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tunnistaa lapsuuden ja varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset ja kulttuuriset lähtökohdat ja niiden merkityksen varhaiskasvatustoiminnalle</li> <li>- tunnistaa varhaiskasvatustyötä ohjaavan lainsäädännön ja muun ohjauksen merkityksen omalle ja kasvatusyhteisön työlle sekä osaa toimia työssään niiden mukaisesti</li> <li>- tuntee lasten vaihtelevia kasvuympäristöjä ja ymmärtää niiden merkityksen varhaiskasvatukselle ja kasvatusyhteistölle</li> <li>- osaa toimia kulttuurisesti moninaisessa varhaiskasvatusympäristössä</li> </ul>
<b>Varhaiskasvatuksen osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tuntee varhaiskasvatuskäisten lasten kasvatuksen keskeiset ominaispiirteet ja osaa toimia heidän kasvattajanaan ohjaavien asiakirjojen periaatteiden mukaisesti</li> <li>- ymmärtää lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen lähtökohdat</li> <li>- osaa toimia tavoitteellisesti varhaiskasvatusympäristössä ja edistää moninaisista taustoista tulevien lasten kasvua ja kehitystä</li> <li>- osaa huolehtia lapsen ja lapsiryhmän fyysisestä hyvinvoinnista ja perushoidosta, tuntee varhaiskasvatuksen lääkehoitosuunnitelman sekä edistää lasten terveyttä</li> <li>- osaa edistää lasten myönteistä kasvua ja kehitystä sekä tukea vertaisuuksien muodostumista</li> </ul>
<b>Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ymmärtää yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkityksen lasten, huoltajien ja muiden ammattilaisten kanssa toimittaessa ja osaa toimia kunnioittavassa ja rakentavassa ammatillisessa vuorovaikutuksessa</li> <li>- osaa toimia osana kasvatusyhteisöä ja moniammatillista työtiimiä</li> <li>- ymmärtää monialaisen verkostotyön merkityksen ja tunnistaa varhaiskasvatukselle asettuvat tehtävät osana verkostotyötä</li> <li>- ymmärtää ammatillisen vuorovaikutuksen ja viestinnän periaatteet ja osaa hyödyntää niitä toiminnassaan</li> </ul>
<b>Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ymmärtää ammatillisuuden muuttuvan ja kehittyvän luonteen</li> <li>- osaa samoittaa ja reflektoida omaa ammatillista toimintaansa sekä varhaiskasvatukseen ja lapsuuteen liittyviä ajattelutapojaan</li> <li>- osaa edistää omaa ammatillista kehittymistään jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti</li> <li>- tunnistaa keskeisiä varhaiskasvatuksen laatutekijöitä ja kykenee osallistumaan kasvatusyhteisön yhteiseen laadun arviointiin ja kehittämiseen</li> </ul>

Taulukko 1 on eritelty päiväkotityössä tarvittavan ydinosaamisen eettiseen osaamiseen, toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvään osaamiseen, varhaiskasvatukseen liittyvään osaamiseen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvään osaamiseen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvään osaamiseen.

Varhaiskasvatuksen opettajan erityisosaamiseen kuuluu opetus- ja opetussuunnitelmaosaaminen ja pedagogiseen johtamiseen liittyvä osaaminen. Yhteistyö erilaisten kasvatuksellisten ja koulutuksellisten jatkumoiden rakentamisessa on



varhaiskasvatuksen opettajien osaamisalaa. Kasvatustieteen kandidaatin koulutus antaa lasten kehitykseen liittyvää erityisosaamista, varhaispedagogiikan osaamista sekä oppimisen tukeen liittyvää osaamista. (Karila ym. 2017, 88.)

Pedagogisesta suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista vastaa ensisijaisesti varhaiskasvatuksen opettaja. Opetuksen suunnittelu ja opetus ovat myöskin opettajan vastuulla yhteistyössä kasvattajatiimin kanssa. Varhaiskasvatuksen opettaja arvioi ja kehittää yhteisön toimintakulttuuria. Opettajalla on asiantuntemusta kasvatuksellisten ja koulutuksellisten jatkumoiden rakentamisesta ja hänen vastuullaan on lasten oppimiseen ja kehitykseen liittyvissä asioissa moniammatillinen yhteistyö perheen sekä lasten erityispalveluiden, koulun ja terveydenhuollon kanssa. Pedagogisen toiminnan viestintä ja huoltajien osallisuuteen liittyvien käytänteiden kehittäminen sisältyy varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaan. (Karila ym. 2017, 75, 88, 100–101.) Varhaiskasvatuksen opettaja kantaa kokonaisvastuun lapsiryhmän tavoitteellisesta suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arvioiminen kuuluu varhaiskasvatuksen opettajan vastuulle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien erityisosaamiseen kuuluu terveyteen ja hoitoon nivoutuva osaaminen. Lastenhoitaja osallistuu toiminnan arviointiin ja kehittämiseen sekä toimii osana kasvattajatiimiä. Työssä painottuu lasten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen sekä sensitiivinen vuorovaikutus lasten kanssa. Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö kuuluu myös lastenhoitajan osaamisalueeseen. (Karila ym. 2017, 88, 107.) SuPer ry määrittelee varhaiskasvatuksen lastenhoitajan erityisosaamisalueisiin kuuluvan lapsen ikä ja kehitystason mukainen varhaiskasvatus ja hoito, kasvatusyhteistyö, lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen sekä ennaltaehkäisevät työmenetelmät. Lääkehoito sekä sairauksien ja vammojen tuntemus kuuluvat varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tärkeimpiin työtehtäviin. (SuPer ry. n.d.)

## **4.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen**

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimike on uusi ja sai alkunsa vasta 2018 voimaan astuneessa varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) ei määritellä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaa, mutta jonkin verran osaamisen perusteella laadittuja näkemyksiä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta on olemassa. Tässä kappaleessa avaan sosionomin osaamista painottaen erityisesti olemassa olevia selvityksiä varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamisesta.

Sosionomin osaamista on luontaista lähestyä sosiaalialan koulutuksesta valmistuneiden osaamisen työelämävastaavuutta kuvaavien sosionomin (AMK) kompetenssien kautta. Sosionomin (AMK) kompetensseihin ja ammatilliseen ydinosaamiseen (Taulukko 2) kuuluvat sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen ja eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, osallistava ja kriittinen yhteiskuntaosaaminen, työyhteisö-, yrittäjyys- ja johtamisosaaminen sekä tutkimuksellinen innovaatio- ja kehittämisosaaminen (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016).

Taulukko 2. Sosionomi (AMK) kompetenssit ja varhaiskasvatuksen ydinosaaminen (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016)

Sosionomin (AMK) kompetenssit ja ammatillinen ydinosaaminen	
Sosiaalialan eettinen osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lasten oikeuksien sopimuksen mukaisen toiminnan edistäminen vahvistaen lasten osallisuutta, hyvinvointia, huolenpitoa ja suojelua</li> <li>Oman toiminnan reflektio</li> </ul>
Asiakastyön osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pedagogisen toiminnan suunnittelu, toteutus, dokumentointi ja arviointi</li> <li>Leikin merkityksen ymmärtäminen ja lasten vertaissuhteiden tukeminen lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin lähteinä</li> <li>Lapsen ja perheen varhainen oikein kohdennettu tuki</li> <li>Perheiden kasvatusyhteisöjen kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistaminen</li> </ul>
Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varhaiskasvatusta ja sen järjestämistä ohjaavien normien ja lainsäädännön tuntemus</li> <li>Palveluohjaus ja verkostotyö perheiden tarpeiden pohjalta soite-palvelujärjestelmässä</li> <li>Moniammatillinen yhteistyö</li> </ul>
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lapsen ja vanhempien kuulluksi tuleminen ja osallisuuden edistäminen yhteiskunnassa</li> <li>Lasten toimijuuden ja vertaissuhteiden vahvistaminen</li> <li>Yhteiskunnallinen vaikuttamistyö varhaiskasvatuksen ja siihen liittyvän koulutuksen kehittämisessä</li> </ul>
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin arviointi ja kehittäminen</li> <li>Tutkimuksellisten menetelmien soveltaminen varhaiskasvatustyössä ja saatujen tulosten hyödyntäminen varhaiskasvatuksen käytäntöjen kehittämiseen</li> </ul>
Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lähijohtaminen</li> <li>Kasvatusyhteisön pedagogisen toiminnan johtaminen</li> <li>Vastuu omasta ja kasvatusyhteisön työhyvinvoinnista</li> </ul>

Taulukko 2 tuo esille sosionomin osaamisen yhteiskunnallisen, kasvatuksellisen ja opetuksellisen näkökulman. Sosionomin kompetensseissa näkyvä työyhteisö- ja johtamisosaaminen jää varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista pohtiessa varjoon. Varhaiskasvatuksen sosionomi saa koulutuksensa puolesta osaamista lähijohtamisesta, kasvatusyhteisön pedagogisen toiminnan johtamisesta sekä työhyvinvointiosaamista. Kasvatustieteen kandidaatin varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen verraten, johtamisopintoja sisältyy sosionomi (AMK) koulutukseen moninkertainen määrä.

Varhaiskasvatuksen sosionomi on pätevä toimimaan missä tahansa sosionomin tehtävässä koulutuksensa puolesta. Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaan sosiaalialan ratkaisevin ero muihin ammatteihin, sekä samalla sosiaalialan

kriittinen ydin, on taito kyseenalaistaa yhteiskunnallista päätöksentekoa ja omaa ammatillista toimintaa samalla puolustaen asiakkaan ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017). Sosionomin koulutuksessa painottuu asiakkaan ihmisarvon ja ihmisoikeuksien puolustaminen, mikä on huomionarvoista myös varhaiskasvatuksen työkentällä.

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisprofiilin määrittely on ollut vielä haasteellista. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työpainotuksiin ja eri ammattiryhmien asemiin liittyy jännitteitä ja aukotonta yhteisymmärrystä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta ei vielä ole. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisprofiiliin vaikuttaa myös se, tarkastellaanko sitä lapsiryhmässä toimivana vai varhaiskasvatuksen erityisopettajan tapaan laajemmalla alueella toimivana varhaiskasvatuksen sosionomina. Tämän vaiheen varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön osaamisprofiilien kuvauksia tulee täsmentää uuden ammattirakenteen alkaessa muotoutua. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 78–79.)

Karila ym. (2017) määrittelevät varhaiskasvatuksen sosionomin työhön kuuluvan lapsiryhmän hoitaminen, kasvattaminen ja opettaminen sekä osallistuminen varhaiskasvatuksen opettajan rinnalla toiminnan kehittämiseen ja arviointiin. Varhaiskasvatuksen sosionomien (AMK) erityisosaamiseen kuuluu lapsiperheiden tuen tarpeeseen liittyvät asiat, palvelujärjestelmä- ja verkosto-osaaminen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen. (Karila ym. 2017, 75–88.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen sisältyy perheiden elämäntilanteeseen liittyvät asiat ja sosionomi vastaa perheiden keskinäisen verkostoitumisen tukemisesta sekä yhteistyöstä perheiden kanssa lapsen hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Maakunnan ja kunnan perhepalveluiden verkosto, palvelut ja toimintatavat ovat sosionomille tuttuja. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020, 326.)

Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelman (2021–2030) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin eriytyneestä osaamisesta on erilaisia näkemyksiä. Osaamisprofiilijaoston puheenjohtajan kompromissiehdotus hyväksyttiin keskustelunavauksena, vaikka kaikki jäsenet eivät siihen sitoutuneet. Hyväksytyssä

kompromissiehdotuksen kuvauksessa varhaiskasvatuksen sosionomi tunnistaa, tuntee ja osaa vahvistaa lasten ja perheiden voimavaroihin ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä sekä tuntee perheen hyvinvointiin liittyvät tukitoimet ja palvelut osaten ohjata perheitä tarpeen mukaisesti niiden piiriin. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 83–84.)

Sosionomin osaamiseen kuuluu perheiden tukemisen yhteydessä myös kulttuurisen moninaisuuden huomioon ottamisesta vastaaminen. Varhaiskasvatuksen sosionomi osaa edistää laaja-alaisesti lasten hyvinvointia, osallisuutta ja osaamista pedagogisessa suunnittelussa, toiminnassa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Hyväksytyssä kuvauksessa varhaiskasvatuksen sosionomin kuvataan hallitsevan yhteisöllisiä ja osallistavia pedagogisia menetelmiä perheiden kanssa tehtävässä työssä sekä lapsiryhmän ohjaamisessa. Omaehtoisen yhteisöllisyyden rakentumisen ja perheiden vertaistoiminnan tukeminen nähdään niin ikään varhaiskasvatuksen sosionomin eriytyneeseen osaamiseen kuuluvana. Verkosto-osaamisen osalta varhaiskasvatuksen sosionomi hallitsee sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmän käytön, sosiaali- ja terveystalvveluiden kanssa yhteistyössä toimimisen sekä lapsiryhmän ehkäisevän lastensuojelu- ja perhetyön suunnittelu-, toteuttamis- ja kehittämistyön. Lisäksi omaan tehtäväalueeseen liittyvä viestintä ja muun henkilöstön tukeminen ja ohjaus sosiaalipalvelujen verkostojen kanssa tehtävässä yhteistyössä määrittellään sosionomin eriytyneeseen osaamiseen. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 83–84.)

Varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt tarve varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiselle. Uuden ammattinimikkeen, varhaiskasvatuksen sosionomin, työnkuvan tunnistaminen päiväkotityössä ei ole vielä selkeää. Uuden työnkuvan rakentuminen edellyttää eri ammattilaisten välistä yhteistyötä. Asiantuntijuuden erityisosaamisen tunnistamiseen liittyvä työ suhteessa tarvittavaan osaamiseen päiväkotityössä on lähtenyt käyntiin. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020, 335.)

### **4.3 Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa**

Moniammatillisuutta voidaan lähestyä ulkoisen moniammatillisuuden kautta, jolloin sillä varhaiskasvatustyössä tarkoitetaan yhteistyötä perheiden kanssa työskentelevien eri ammattilaisten kanssa ylittäen hallinnollisia rajoja (Karila ym. 2017, 82). Varhaiskasvatustalain (540/2018) velvoittaa kunnan varhaiskasvatusta järjestäessään toimimaan yhteistyössä eri tahojen, kuten koulujen, lastensuojelun ja neuvolan kanssa, lapsen edun ollessa keskiössä. Keskityn opinnäytetyössäni varhaiskasvatustalain mukaiseen sisäiseen moniammatillisuuteen, jossa työyhteisö on moniammatillinen. Varhaiskasvatus päiväkodissa on tiivistä tiimityötä ja tiimien toimivuus on olennaista tavoiteltaessa laadukasta varhaiskasvatusta, jossa lapsen etu on keskiössä. Moniammatillisen yhteistyön tarve korostuu esimerkiksi tilanteissa, joissa lapsen tai perheen tilanteesta nousee varhaiskasvatuksessa huoli. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 29–35).

Isoherranen (2005, 152) määrittelee moniammatillisuuden asiantuntijoiden välisenä vuorovaikutteisena työskentelynä, jossa eri ammattiryhmät antavat erityisosaamisensa työyhteisöön lapsen kokonaisvaltaisen edun ollessa lähtökohtana. Varhaiskasvatuksen ideaalina nähdään moniammatillinen työyhteisö, mutta moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa on näyttäytynyt myös ristiriitoja eri ammattiryhmien välille aiheuttavana asiana (Karila ym. 2017, 82).

Tarkoituksenmukaisen moniammatillisuuden toteutumiselle voidaan nähdä kaksi haastetta, joista toinen on moniammatillisuuden tulkinta, jossa kaikki tekevät kaikkea koulutustaustasta riippumatta. Toisena haasteena nähdään työyhteisössä tapahtuva ammattikuntien kamppailu korkeammasta valta-asemasta. Kamppailut eri ammattiryhmien välillä ovat vaikuttaneet päiväkodin henkilöstön välisiin suhteisiin sen koko lähihistorian ajan. (Kinos 1998.) Karila ym. (2017) muistuttavat, että eri tehtävät ja osaamisen haasteiden eriytyminen eivät tee työstä merkitykseltään erilaatuista. Varhaiskasvatus tarvitsee johdonmukaista relationaalisen asiantuntijuuden edistämistä. (Karila ym. 2017, 76.)

Päiväkodin henkilöstörakenteen muuttuessa, on syytä kiinnittää huomiota yhteistyön muotoutumiseen päiväkodissa. Kontio (2013) esittelee moniammatillisen yhteistyön eriasteisia yhteistyömuotoja. Kontion (2013) mukaan moniammatillisuu-

dessa on kyse saatavilla olevan osaamisen ja tiedon yhdistämisestä kokonaisuuden rakentamiseksi. Moniammatillisuutta voidaan lähestyä yhteisenä vastavuoroisena työskentelynä, jossa tieto, osaaminen ja vastuut jaetaan. Jokainen ammattilainen on oman alansa asiantuntija, mutta myös tiedon jakaja, vastaanottaja ja oppija. (Kontio 2013, 18–20.)

Asiantuntijuutta voidaan lähestyä monista eri näkökulmista, mutta relationaalinen asiantuntijuus on näyttäytynyt toimivana ajattelutapana käsiteltäessä tavoiteltavaa sisäistä moniammatillisuutta varhaiskasvatuksessa. Rantavuoren (2019) mukaan relationaalisella asiantuntijuudella tarkoitetaan ammattilaisten asiantuntijuuden rakentamista keskinäisissä suhteissa ja yhteisen ymmärryksen lisääntymistä ratkaistessa ongelmia yhdessä. Toisen tuomat toimintamahdollisuudet tunnustetaan ja tunnustetaan, jolloin resursseja voidaan pitää yhteisinä ja saadaan asiantuntijuus ja tieto yhteiseen käyttöön. Luottamus toisen asiantuntemukseen ja yhteinen suunnittelu-aika ovat Rantavuoren mukaan oleellisia asioita toimivan yhteistyön kannalta. (Rantavuori 2019, 26–28.)

Asiantuntijatyöstä on tullut asiakaslähtöisempää ja yhteisöllisempää työssä vaadittavan monipuolisen osaamisen myötä. Relationaalisella asiantuntijuudella tarkoitetaan eri asiantuntijoiden ammatillisen osaamisen, tietojen, taitojen ja asiantuntijuuden mahdollisuutta lisätä kaikkien ymmärrystä yhteisestä ongelmasta. Oleellista yhteistyössä on saada jokaisen asiantuntijan kokemus ja osaaminen yhteiseen käyttöön. Toisten asiantuntijuuden ja osaamisen tunnistaminen vaatii sensitiivisyyttä ja samaan aikaan on osattava tiedostaa ja sanoittaa omaa asiantuntijuutta ja osaamista. (Fonsen 2019.)

Moniammatillinen yhteistyö on eri ammattikuntien tai eri organisaatioiden välistä tavoitteellista yhteistyötä, jossa tiedot ja taidot sovitetaan yhteen. Yhteinen tavoite, luottamus ja yhdessä toteutettava toiminta vaikuttavat toimivan moniammatillisen yhteistyön taustalla. Yhteistyön päämääränä tulee olla lapsen etu ja perheen hyvinvointi. Ammattilaisten välinen tasavertainen kumppanuus mahdollistaa eri näkökulmien yhdistämisen ja tuen eri muotojen hyödyntämisen. (Pärnä 2012, 51.)

Moniammatillisuudessa tavoitellaan jokaisen asiantuntijan keskusteluun ja päätöksentekoon osallistumista, jolloin niihin saadaan mukaan jokaisen osaaminen. Tiedon yhdistäminen ja kokoaminen vaatii eri asiantuntijoiden osaamisen tunnistamisen lisäksi vuorovaikutustaitoja ja keskinäistä keskustelukykyä. Organisaatioiden rakenteiden on mahdollistettava vastavuoroinen dialogi. Moniammatillinen yhteistyö vaatii moniammatillisen ryhmän yhteistyöhön sitoutumista ja asian ytimen löytämistä yhdessä. Tuloksena onnistuneesta yhteistyöstä on jaettu yhteinen merkitys. (Isoherranen 2005, 34.) Oman alan asiantuntijuus ei tee tiimeistä moniammatillisia. Jokaisen ammattitaitoa hyödynnetään jakaen työt osaamisen mukaan. Jokaisen asiantuntijan on osattava antaa tietoja ja taitoja omalta alalta muille tiimin jäsenille. (Lehtinen 1999, 475.)

Veikkolainen (2021) ilmentää relationaalista asiantuntijuutta varhaiskasvatuksessa yhteisenä työskentelynä, jossa toisten ammattihenkilöiden tuoma panostus tunnistetaan ja oma panostus yhdenmukaistetaan sen mukaisesti. Relationaalinen asiantuntijuus korostuu varhaiskasvatuksen moniammatillisessa yhteistyössä kehittäen omaa asiantuntijuutta ja antaen väylän oman erityisosaamisen muille jakamiseen. (Veikkolainen 2021, 12.) Rantavuori (2019) esittää yhteistyössä tärkeänä jaetun vuorovaikutuksen tilan, jossa ammattilaiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään, eivätkä ammattilaisten erilaiset kulttuuriset käsikirjoitukset estä toisen tiedon ja asiantuntijuuden esiin tulemistä. Jaetun vuorovaikutuksen tila mahdollistaa yhteisen tiedon rakentumisen ja uuden oppimisen. (Rantavuori 2019.)

Päiväkodissa tarvitaan monenlaista ja toisiaan täydentävää osaamista. Varhaiskasvatus rakentuu eri henkilöstöryhmien erityisosaamiselle ja niistä rakentuvalla moniammatillisella osaamisella. Ammattilaisten on tunnistettava ja tunnustettava oma ja muiden yhteistä työtä jakavien ammatillinen osaaminen, jolloin oma osaaminen pystytään suhteuttamaan laajemmin osaksi moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen rakentamista ja jokaisen erityisosaaminen saadaan hyödynnettyä. Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien vastuiden ja tehtävien ollessa selkeitä, voivat moniammatillisuuden hyödyt toteutua ja relationaalinen asiantuntijuus pääsee kehittymään. (Karila ym. 76, 86–87.)



## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusote ja -menetelmä

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisiä ja heidän elämänsä elämismaailman merkitysten ollessa keskiössä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on ennakkodialogi, jossa käytettiin aineistona Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden tulevaisuusmuistelutöitä. Tutkimuksen aineisto muodostui pienryhmissä toteutuneiden tulevaisuudenmuistelutöiden videoinneista.

Tulevaisuuden muistelun tarkoituksena on irrottautua sen hetkisestä tilanteesta ennakoiden hyvää lähitulevaisuutta. Tulevaisuuden muistelun kautta voidaan myös etsiä pulmatilanteisiin uusia ratkaisuja ja vaihtoehtoja. Tulevaisuuden muistelun tavoitteena on tuottaa selkeyttä ja uskottavaa toiveikkuutta. (Kokko 2007.) Päätöksentekoa ja valintoja ohjaavat käsitykset tulevaisuudesta yhteiskuntatasoon asti (Nummenmaa 2004, 90). Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan ollessa vasta muotoutumassa ja ammattiryhmän aloittaessa varhaiskasvatuksen kentällä, sopii tulevaisuuden muistelu menetelmänä tähän tutkimukseen hyvin. Selvitän menetelmän avulla uuden henkilöstörakenteen pilotoinnissa mukana olleiden sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä tulevaisuuden varhaiskasvatuksen sosionomin työskentelystä päiväkodissa.

Ennakointidialogia on käytetty esimerkiksi erilaisissa asiakastilanteissa, toiminnan suunnittelussa, kuntoutus- tai kasvatussuunnitelmien muodostamisessa tai osana koululuokan ryhmäytymisprosessia ja luokkahengen vahvistamista. Ennakointidialogia voi hyödyntää kuitenkin useissa eri tilanteissa. Tulevaisuuden muistelu -menetelmässä kysytään miten asiat ovat, kun ne ovat hyvin ja mikä kyseisenä tulevaisuuden hetkenä ilahduttaa. Lisäksi pohditaan menneitä huolia ja sitä, mikä huolen sai vähenemään. Kolmantena kysymyksenä perusmallissa on kysymys siitä, mitä asiakas itse on tehnyt, jotta sai myönteisen kehityksen aikaan. (Ennakointidialogit 2021.)

Tulevaisuuden muistelu ennakointidialogi on kehittävän, neuvottelevan ja rajoja ylittävän työskentelyn metodi, jossa lähtökohtana on ihmisen luontainen tulevaisuuteen suuntautuneisuus. Ennakointidialogi aloitetaan ajatuksella, että tulevaisuus on tila, joka toimii tyydyttävästi ja keskeisiin ongelmiin on pystytty vastaamaan. Vallitsevat huolenaiheet ja ongelmat kohdataan muistelemalla asioita menneisyydestä katsoen, jolloin ratkaisut muodostuvat läsnä olevaksi osaksi tulevaisuutta, sen sijaan että tulevaisuutta hallitsisi tämänhetkiset ongelmat. (Nummenmaa 2004, 90.)

Opinnäytetyön aineiston tuottamat opiskelijat tekivät tulevaisuusmuistelutyöt noin neljän hengen ryhmissä ja esittivät tuotoksensa 2020 vuoden joulukuussa seminaarissa, joka tallennettiin. Yhtä ryhmää lukuun ottamatta, ryhmät olivat tuottaneet esityksiinsä PowerPoint-diat. Ryhmistä kolmen alkuasetelmana oli toukokuu 2021, jolloin vuosi varhaiskasvatuksen sosionomina lapsiryhmässä oli päättyneessä ja opintoja vielä jäljellä. Kolmen muun ryhmän alkuasetelmana oli toukokuu 2023, jolloin vuosi valmistumisesta on kulunut ja varhaiskasvatuksen sosionomina on toimittu vuoden ajan. Seminaarin tallenne litteroitiin sanasta sanaan, jättäen pois epäolennaisiksi tulkitut täytesanat tai äännähdykset.

Ennakkodialogin avulla pyritään tuottamaan moniääninen, tasavertainen ja voimavarakeskeinen vuoropuhelu, jolla rakennetaan toimintamahdollisuuksia, selkeyttä ja toivoa (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006). Ennakointidialogi tunnetaan asiakastyön menetelmänä ja soveltaessani sitä opinnäytetyön tutkimusmenetelmään, menetelmän vuoropuhelu ja dialogisuus saa erilaisen kontekstin. Tulevaisuudenmuistelutyöt toteutettiin kuitenkin ryhmissä, jolloin jokaisen ääni saatiin kuuluville. Aineiston analyysi vaatii jossain määrin tulkintaa, ja analyysivaiheessa tarkastelen videoimaani aineistoa realistisesti.

## **5.2 Aineistonkeruun kohderyhmä ja yhteistyökumppanit**

Opinnäytetyön perustana toimii Tampereen kaupungin uuden varhaiskasvatustilain mukaisen henkilöstörakenteen pilotointi huomioiden sosionomin osaaminen

toiminnassa. Hankkeen aikana käynnistyi uusi koulutus, jossa Tampereen ammattikorkeakoulu kouluttaa Tampereen kaupungilla työskentelevistä lastenhoitajista varhaiskasvatuksen sosionomeja. Koulutus suunniteltiin Tamkin ja Tampereen kaupungin kanssa. Koulutus käynnistyi vain vuosi uuden lain voimaan tulon jälkeen, elokuussa 2019. (Yliniemi 2020, 37.)

Tutkimuksen aineisto kerättiin Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaryhmältä, joita koulutetaan yhteistyössä Tampereen kaupungin ja Tamkin sosionomikoulutuksen kanssa varhaiskasvatuksen lastenhoitajista varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Tampereen kaupungin päiväkodeista valittiin 30 opiskelijan ryhmä, jossa kaikilla oli taustallaan lähihoitajan tutkinto ja työkokemusta lastenhoitajan työstä varhaiskasvatuksessa. Ryhmä valikoitui oppinäytetyön aineiston tuottajiksi ajankohtaisen kokemusasiantuntijuuden vuoksi.

*Lähihoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi* koulutus on osa *Jatkuvan oppimisen* -hanketta ja aloitettiin syksyllä 2019. Ryhmä on suorittanut ensimmäisen vuoden opinnot valtaosin opinnollistamalla opintoja päiväkotityössä ja suorittamalla sosionomitutkintoon liittyviä opintoja Tamkin avoimessa ammattikorkeakoulussa. Kukkosen (2020, 19) mukaan opinnollistaminen on oppimisen menetelmä sekä oppimisen tapa, jossa opintojen ohessa työssä kehittyvää osaamista tunnistetaan, tunnustetaan ja arvioidaan osaksi opintoja. Opinnollistamisessa liitetään käytännön tekeminen teoriaan suunnitelmallisesti katse tulevaisuudessa. (Kukkonen 2020, 19.)

Varhaiskasvatuksen sosionomeja sijoitettiin ”ylimääräisiksi resursseiksi” päiväkotiryhmiin, joissa oli paljon sosiaalityön asiakkuuksia ja monikulttuurisia lapsia. Varhaiskasvatuksen sosionomilla oli päiväkotiryhmässä samat työajat, suunniteluajat ja palkat kuin varhaiskasvatuksen opettajalla. Kolmestakymmenestä opiskelijasta 29 jatkoi tutkinto-opiskelijana sosionomikoulutuksessa syksyllä 2020. Opinnot suoritetaan monimuotototeutuksena Tamkin sosionomin tutkinto-ohjelman opetussuunnitelman mukaisesti. Koulutus mahdollistaa opiskelun työn ohessa. Opiskelijat suorittavat sosionomin tutkinnon, johon sisältyy varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyteen vaadittavat opinnot.

Tutkimukseen valikoituneen Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaryhmän opiskelijat ovat jo tutkineet, käsitelleet ja olleet mukana kehittämässä sosionomin mahdollisuuksia, työnkuvaa ja osaamisen tarvetta varhaiskasvatuksessa, joten heidän ajankohtaisen asiantuntemuksensa hyödyntäminen tuo syvyyttä ja merkittävyyttä varhaiskasvatuksen sosionomin tulevaisuuden mahdollisuuksien ja tehtävien selvittämiseen.

### **5.3 Aineiston analyysi**

Aineiston analyysissä käytin sisällön analyysin apuna SWOT-analyysia, joka sopii hyvin täydentämään tulevaisuuden muistelu ennakoitdialogia. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006) mukaan sisällön analyysissä aineistosta etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä sekä eritellään ja tiivistetään sitä. Tutkittavasta ilmiöstä pyritään järjestämään selkeä ja tiivistetty kuvaus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Lisäksi hyödynsin teemoittelua aineiston selkeyttämisen ja tulkinnan apuna.

Tarkastelin sisällönanalyysissani tekstimuotoon muuttamaani nauhoitettua aineistoa SWOT-analyysin avulla. Tein jokaisen ryhmän tuottamasta aineistosta SWOT-analyysin, jossa jaottelin aineiston varhaiskasvatuksen sosionomin vahvuuksiin ja osaamiseen, mahdollisuuksiin, heikkouksiin ja haasteisiin sekä uhkiin. Kirjasin SWOT-analyysissa ylös analysoitavan aineiston nykyiset sisäiset vahvuudet ja heikkoudet ja tulevaisuuden ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. Nelikenttäkaavion oikeaan puoliskoon kuvasin negatiiviset ja vasempaan puoliskoon myönteiset asiat. Lähestyin vahvuuksia ja osaamista sekä heikkouksia ja haasteita valitsevana tilana, johon voidaan reagoida välittömästi. Mahdollisuudet ja uhkat ilmentävät asioita, jotka eivät vielä ole toteutuneet. Lopuksi kokosin käsitellystä aineistosta yhden SWOT-analyysin. Analyysivaiheessa tiivistin merkitykselliset asiat taulukkoon. Pyrin pitämään asiasisällön mahdollisimman samankaltaisena ja täysin saman merkityksellisenä aineiston kanssa.

SWOT-analyysi on suosittu ja yleinen strategiatyökalu, jolla analysoidaan yleisimmin projektin tai organisaation vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia. SWOT-analyysi sopii kuitenkin moneen muuhunkin tarkoitukseen. Analyysin tulokset saattavat joskus olla myös ristiriidassa keskenään, sillä moni asia riippuu siitä, mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Asiat voivat näyttäytyä samaan aikaan esimerkiksi heikkouksina ja vahvuuksia tai mahdollisuuksina ja uhkina. SWOT-analyysin onnistuessa, sen pohjalta on mahdollista tehdä päätelmiä, joilla heikkoudet voidaan tulevaisuudessa muuttaa vahvuuksiksi ja uhat mahdollisuuksiksi. (Lindroos & Lohivesi 2010, 219–220.)

Aineiston tiivistämistä ja tulkintaa helpottaakseni hyödynsin analyysissä lisäksi teemoittelua. Sosionomiopiskelijoiden näkemyksistä erottui kuusi pääryhmää koskien varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisuuksia ja osaamista ja viisi pääryhmää koskien haasteita ja uhkia. Kunkin pääteeman alle kokosin kyseiseen teemaan liittyvät asiat aineistosta. Hyödynsin teemoittelussa apunani taulukointia. Lisäksi hyödynsin teemoittelua analysoidessani moniammatillisen henkilöstörakenteen hyötyjen käytäntöön saamista.

Aineiston keskeisiä aiheita eli teemoja muodostetaan yleensä aineistolähtöisesti etsimällä aineiston tekstistä sen eri vastauksia tai kirjoituksia yhdistäviä tai erottavia asioita. Taulukointien avulla voidaan havainnoida aineiston keskeisiä asioita ja löytää näille yhteisiä nimittäjiä, eli teemoja. Jokaisen teeman alle kootaan aineistosta kohdat, joissa kyseistä teemaa käsitellään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Alla oleva taulukko 3 on esimerkki jokaisen ryhmän kohdalla tehdystä SWOT-analyysistä. Esimerkiksi myöhemmin tuloksissa teemoittelun avulla tiivistetty verkosto- ja yhteistyöosaamiseen sisältyvä tiimityöskentely käsittää alla olevassa taulukossa 3 kohdan *”oman tiimin kiinnostus, ymmärrys ja sitoutuminen sekä tuki, kannustus ja yhteen hiileen puhaltaminen”*.

Taulukko 3. SWOT-analyysi, ryhmä 2

## SWOT-analyysi, ryhmä 2

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lasten kohtaaminen</li> <li>- Vanhempien kanssa tehtävä työ</li> <li>- Palveluohjaus</li> <li>- Arjen apu</li> <li>- Arvotyöskentely</li> <li>- Vasun mukaista keskustelua työyhteisöön</li> <li>- Osallisuuden lisääminen työyhteisössä</li> <li>- Arjen pedagogiikka ja pienryhmätoiminta</li> <li>- Ammatillinen kasvu</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnkuvan puuttuminen</li> <li>- Epätietoisuus</li> <li>- Epävarmuus</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oman tiimin kiinnostus, ymmärrys ja sitoutuminen sekä tuki, kannustus ja yhteen hiileen puhaltaminen</li> <li>- Verkostoituminen</li> <li>- Kehittäminen</li> <li>- Uusia palveluita perheille</li> </ul>	<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oman roolin muodostuminen</li> <li>- Oman tilan saaminen</li> <li>- Onko aikaa</li> <li>- Saako työyhteisöltä ymmärrystä uuden luomiseen</li> <li>- Työyhteisön ja työnantajan odotukset vs. omat odotukset ja haaveet</li> </ul>

#### 5.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Oma kiinnostukseni ja ymmärrykseni opinnäytetyön aihetta kohtaan nousee omasta tulevasta varhaiskasvatuksen sosionomin ammattinimikkeestä. Toisaalta relationaalinen asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa ja ymmärrys jokaisen ammattiryhmän erityisosaamisen hyödyntämisestä syvenee opiskellessani myös kasvatustieteen maisterin tutkintoa yliopistossa. Vahva sosionomin identiteettini, kuten aineistonkeruun kohderyhmä väistämättä vaikuttaa aiheen voimavarakeskeiseen tarkasteluun.

Keräsin aineiston varhaiskasvatuksen sosionomeiksi valmistuvilta opiskelijoilta, jolloin aineiston tuotti vain tietyllä tavalla ajattelevat ihmiset. Tulokset perustuvat sosionomiopiskelijoiden kokemuksiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuitenkin lähestyä aihetta nimenomaan voimavarakeskeisesti. Luotettavuutta olisi voinut lisätä ottamalla ennakoitdialogiin mukaan kaikki varhaiskasvatuksen sosionomien kanssa varhaiskasvatuksessa toimineet ammattiryhmät ja perheet. Eskola ja Suoranta (2001) muistuttavat tutkijan omien merkitysten vaikutuksesta tutkimuksen tulosten tulkintaan. Pyrin olemaan tulkinnassa objektiivinen, mutta oman ajatus-, asenne- ja arvomaailman mahdolliset vaikutukset on tiedostettava.

On muistettava, että opinnäytetyö ei tuota yleistettävissä olevaa tietoa, vaan perustuu kokemuspohjaiseen havainnointiin tarjoten kiinnostavaa ymmärrystä ja näkemystä. Opinnäytetyön tuloksena on oma tulkintani sosionomiopiskelijoiden näkemyksistä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä tutkimustyössä sekä tutkimuksen tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimusprosessin tulee olla avointa ja vastuullista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Opinnäytetyön tulokset eivät yleistettävissä, vaan tarkoituksena on kvalitatiivisen tutkimuksen mukaisesti lisätä ymmärrystä tutkittavasta asiasta.

Opinnäytetyö toteutui suunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyöhön haettiin Tampereen kaupungilta tutkimuslupa, sillä sen perustana toimii Tampereen kaupungin uuden varhaiskasvatuslain mukaisen henkilöstörakenteen pilotointi. Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä aineiston keräämisessä ja kirjaamisessa, analysoinnissa ja esittämisessä. Tulevaisuuden muistelu -ennakointidialogiin osallistuivat kaikki ryhmän opiskelijat. Esitysten videointiin pyydettiin lupa, videointiaineisto käsiteltiin ja säilytettiin luottamuksellisesti ja asianmukaisella tavalla. Videointi litteroitiin sanasta sanaan ja videoinnit hävitettiin heti litteroinnin jälkeen.

Ennen varsinaista aineiston analyysia, on analyysin helpottamiseksi aineistoa luokiteltu ja vähäisesti yksinkertaistettu. Epäselvissä tapauksissa vastauksia ei ole ryhmitelty tai yksinkertaistettu. Aineiston analysointivaiheessa on tunnistettava väärintulkintojen riski. Analysointivaiheessa on noudatettu huolellisuutta ja pyritty välttämään olettamuksia ja virhearviointeja.

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää muiden tutkijoiden työn kunnioittamista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Lähdemateriaalin käytössä on pyritty käyttämään tuoretta ja luotettavaa lähdemateriaalia monipuolisesti huomioiden asianmukaiset viittaukset. Lähdemateriaalissa painottuvat asiakirjalähteet. Teoriaviitekehysten lähdeaineiston hankinnassa on otettava huomioon, että varhais-

kasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike varhaiskasvatuksessa, jolloin teoriatietoa moniammatillisesta henkilöstörakenteesta ja varhaiskasvatuksen sosionomin työstä varhaiskasvatuksessa on rajallisesti.



## 6 VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIOPISKELIJOIDEN KOKEMUKSIA VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN TYÖSTÄ PÄIVÄKODISSA

### 6.1 Työnkuvan muotoutumisen kannalta tärkeänä koetut asiat

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan voidaan olettaa muotoutuvan varhaiskasvatuksessa vallitsevan tarpeen sekä varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamisen pohjalta. Tässä kappaleessa avaan, mitkä asiat olivat merkityksellisiä sosionomiopiskelijoiden kokemusten mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan muotoutumisen kannalta päiväkodissa.

Aineiston pohjalta erottui kolme tekijää, joita sosionomiopiskelijat pitävät tärkeänä työnkuvan muotoutumisen kannalta yleisellä tasolla. Ensimmäisenä tekijänä aineistosta voi tulkita **työyhteisön myönteisen suhtautumisen**, johon sisältyy varhaiskasvatuksen sosionomin ja hänen roolinsa hyvä vastaanotto työyhteisössä. Toisena tekijänä nähtiin varhaiskasvatuksen sosionomin **osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen** sekä osaamisen tarpeellisuuden näkeminen. Varhaiskasvatuksen sosionomin tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeys kävi ilmi sosionomiopiskelijoiden tuodessa esille työpanoksen ja oman asiantuntijuutensa arvostamista tai sen puutetta työyhteisössä. Työpanoksen ja asiantuntijuuden arvostaminen tai arvostuksen puute näyttäytyi niin onnistumisten kuin huolienkin kohdalla. Jokainen ryhmä nosti jossakin muodossa esiin sosionomin osaamisen arvostamisen liittyen työnkuvan muotoutumiseen päiväkodissa. Tunnistamisesta ja tunnustamisesta kertoivat myös sosionomiopiskelijoiden kertomukset siitä, että heidän mielipiteitään kysyttiin usein ja, että he saivat työyhteisöltä kiitosta. Sosionomiopiskelijat iloitsivat siitä, että työyhteisö näki varhaiskasvatuksen sosionomin tarpeellisuuden, varhaiskasvatuksessa tarvittiin heidän osaamistaan ja, että he pääsivät sitä käytännössä hyödyntämään. Kolmantena tekijänä työnkuvan muotoutumisen kannalta koettiin työyhteisön **tuki ja yhteistyö**. Sosionomiopiskelijat odottavat työyhteisöltä tukea ja yhteistyötä etsittäessä sosionomin rooleja ja vastuualueita.

Työyhteisöltä odotettu tuki tuli esille jokaisen ryhmän esityksistä. Tuki koettiin tärkeäksi koko työyhteisön, oman tiimin ja esimiehen osalta. Ryhmän 2 mukaan *”oma tiimi työpaikalla on ensisijaisen tärkeä: ovat olleet kiinnostuneita, ymmärtäneet, sitoutuneet sosionomin uuteen tehtävään – tukeneet ja kannustaneet, yhteen hiileen puhaltaminen on tärkeää.”* Jokainen ryhmä nosti esille esimiehen merkityksen. Ryhmä 1 kuvasi esimieheltä saatua tukea: *”Esimies on pitänyt varhaiskasvatuksen sosionomin puolia työyhteisössä ja tuonut näkyväksi sosionomin roolin, sen tärkeyden ja merkityksen työyhteisön sisällä.”* Vaikka sosionomiopiskelijoiden katseet kohdistuivat pitkälle työyhteisön ja esimiehen merkityksiin, myös oman asenteen merkitys tunnistettiin. Ryhmä 6 tuotti varhaiskasvatuksen sosionomin roolin näkyväksi tekemisessä esimiehen roolin olevan merkittävä, mutta tunnistivat oman vastuunsa sosionomin arvostukseen liittyen: *”Esimiehen kautta tulee arjen työskentelytaitojen kannustus. Sosionomin arvostus osana kasvattajatiimiä on oma tehtävämme, mutta myös johtajan tehtävä on tukea siinä.”*

Aineiston pohjalta voidaan tulkita edellä mainitun kolmen tekijän olevan tärkeitä, jotta varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen ja moniammatillisen henkilöstörakenteen mukanaan tuomat mahdollisuudet saadaan hyödynnettyä varhaiskasvatustyössä. Sosionomiopiskelijat näkivät koko työyhteisön tärkeänä sosionomin rooleja ja vastuita selvitettäessä. Työyhteisön myönteinen suhtautuminen ja varhaiskasvatuksen sosionomin tarpeellisuuden näkeminen koettiin tärkeiksi asioiksi työnkuvan muotoutumisen kannalta.

## **6.2 Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen mahdollisuudet päiväkotityössä**

Tässä luvussa nostan esille varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen mahdollisuuksia päiväkotityössä, joita sosionomiopiskelijat tunnistivat. Analyysivaiheessa erittelin varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen ja mahdollisuudet päiväkotityössä, jotka tuloksissa linkittyvät yhteen osaamisen tuomiin mahdollisuuksiin päiväkotityössä.

Analysoidessani varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisuuksia ja osaamista, erottui aineistosta selkeästi kuusi pääteemaa, jotka avaavat tarkemmin myöhemmin tässä kappaleessa; perheen kanssa tehtävä työ, palveluohjaus, verkosto- ja yhteistyö, sosiaalinen osaaminen ja arvotyöskentely. Edellä mainitut teemat toistuivat jokaisen ryhmän tuotoksissa. Alla oleva taulukko 4 tiivistää varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen ja mahdollisuudet varhaiskasvatuksessa. Jokaisen teeman alle on tiivistetty, mitä kyseinen ryhmä pitää sisällään.

TAULUKKO 4. Varhaiskasvatuksen sosionomin mahdollisuudet ja osaaminen

PERHEEN KANSSA TEHTÄVÄ TYÖ	PALVELUOHJAUS	VERKOSTO- JA YHTEISTYÖ	SOSIAALINEN OSAAMINEN	OSALLISUUS	ARVOTYÖSKENTELY
Koko perheen huomioiminen	Palvelujärjestelmän tuntemus	Tiimityöskentely	Lasten ja perheiden kohtaaminen	Osallisuuden tukeminen	Lapsen edun ja oikeuksien puolustaja
Vanhempien kanssa tehtävä työ	Perheiden ohjaus oikean palvelun pariin	Yhteistyö lastensuojelun kanssa	Vuorovaikutusosaaminen	Lasten osallisuuden vahvistaminen	Oman ammatti-identiteetin kehittyminen
Arjen apu		Moniammatillisuuden vahvistaminen	Haastavien tilanteiden kohtaaminen	Vanhempien osallisuuden lisääminen	Arvotyöntekijä
Lasten ja perheiden tukeen liittyvät asiat		Verkostoituminen eri ammattilaisten kanssa	Luottamussuhteen luominen	Lapsilähtöisyys	Vasun mukainen puhe
Vanhempien osallisuuden lisääminen			Yhteisöllisyyden lisääminen		
Ongelmien ennaltaehkäisy			Lasten sosiaalisten taitojen tukeminen		
			Kuuntelija		

Taulukon 4 teemoihin sisältyvät asiat ovat sosionomiopiskelijoiden tuottamasta aineistosta tiivistettyjä. Perheen kanssa tehtävä työ pitää sisällään koko perheen huomioimisen, vanhempien kanssa tehtävän työn, arjen apuna olemisen, lasten ja perheiden tukeen liittyvät asiat, ongelmien ennaltaehkäisyn sekä myös osallisuus teeman alla olevan vanhempien osallisuuden lisäämisen. Esimerkiksi ryhmä 3 sanoitti yllpeyttä perheen kanssa tehtävästä työstä hankkeen aikana seuraavasti:

*On saanut lisättyä lasten ja perheiden osallisuutta. Palvelumuotoilu-tehtävän kautta perheet alkoivat tuomaan rohkeammin omia ideoitaan ja lapset ja vanhemmat mukana suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Varsinkin koronatilanteen helpotettua on rohjennut enemmän haku ja tulo tilanteissa sekä varaamaan aikoja keskusteluun vanhempien kanssa. Keskusteltu mm. lapsen toimimisesta ryh-*

*mässä, yhteisöllisyyden kysymyksistä, Miten lapsi hyväksytään ryhmään ja miten koko tiimi tukee, että lapsella olisi edes yksi ystävä ja, että leikkeihin pääsee mukaan. Ylpeä, että on aikaa vanhempien huomioimiseen. Perhe kokonaisuutena tulee enemmän huomioituksi -ja ennaltaehkäisevästi.*

**Palveluohjaukseen** liittyy palvelujärjestelmän tuntemus ja perheiden ohjaus oikean palvelun pariin. Ryhmä 4 kertoi esimerkiksi kokeneensa onnistumisia osatessaan *"ohjata asiakkaan oikealle ovelle"* ja kokiessaan tuntevansa palvelujärjestelmän.

**Verkosto- ja yhteistyö** -teeman alle kuuluvia sosionomiopiskelijoiden tunnistamia varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen mahdollisuuksia olivat tiimityöskentely, yhteistyö lastensuojelun kanssa, moniammatillisuuden vahvistaminen ja verkostoituminen eri ammattilaisten kanssa. Ryhmä 6 koki iloa ja onnistumisia verkosto- ja yhteistyöhön liittyen: *"On hienoa, että on päästy tekemään moniammatillista yhteistyötä ja on pystynyt laajemmin ja paremmin verkostoitumaan eri ammattilaisten kanssa lapsen edun toteuttamisen näkökulmasta"*. Ryhmä 2 näki yhteistyön ja kehittämistyön mahtavana mahdollisuutena: *"Alueelliset tapaamiset varhaiskasvatuksen ohjaajien kanssa, verkostoituminen, kehittäminen, miten voidaan yhdistää meidän töitä. Uusia palveluita perheille? Mahtava mahdollisuus."* Aineistossa näyttäytyi pääteemojen lisäksi jokaiseen teemaan liittyvät varhaiskasvatuksen kehittämistyön osaaminen ja mahdollisuudet sekä sosionomin laaja-alaisen osaamisen hyödyntäminen myös yli ryhmärajojen.

**Sosiaalinen osaaminen** käsittää lasten ja perheiden kohtaamisen, vuorovaikutusosaamisen, haastavien tilanteiden kohtaamisen, luottamussuhteen luomisen, yhteisöllisyyden lisäämisen, lasten sosiaalisten taitojen tukemisen ja kuuntelemisen taidon. Opiskelijoiden mukaan varhaiskasvatuksen sosionomi kohtaa lapsen aidosti, joka yhdessä sensitiivisen vuorovaikutuksen kanssa toimii arjen työkaluna. Ryhmä 6 sanoitti kohtaamisen lisäksi osallisuutta sekä lapsen edun edistämisen ja puolustamisen tuottaneen iloa ja onnistumisia sekä työyhteisön toiminnan lapsilähtöisyyden lisääntymistä.

*Lapsen edun edistäminen ja puolustaminen, on saatu tiimin kanssa hyvin tehtyä sitä yhdessä ja ollaan yhdessä saatu lapsen aito kohtaamisen arjen työkaluksi. Meillä on lämmintä ja sensitiivistä vuorovaikutusta. Lapsen osallisuuden vahvistaminen, joka on sosionomin yksi tärkeimpiä asioita, se on otettu hienosti käytäntöön. Ollaan tiimin ja koko talon yhteisön kanssa muokattu toimintaa lapsilähtöisemmäksi.*

Yläkäsite osallisuus sisältää osallisuuden tukemisen, lasten osallisuuden vahvistamisen, vanhempien osallisuuden lisäämisen sekä lapsilähtöisyyden. Ryhmä 4 esitti kokeneensa onnistumista lasten ja perheiden osallisuuden lisääntyessä sekä saaneensa myös positiivista palautetta vanhempien osallisuuden lisääntymisestä.

**Arvotyöskentelyyn** liittyy lapsen edun ja oikeuksien puolustaminen, oman ammatti-identiteetin kehittäminen, vasun mukainen puhe sekä sosionomiopiskelijoiden ilmaisu varhaiskasvatuksen sosionomin toimiminen arvotyöntekijänä. Ryhmä 6 kiteytti tässä kappaleessa esiin tuotua varhaiskasvatuksen sosionomin ammattitaitoa huomioiden koko työyhteisön ja nostaan esiin ennaltaehkäisevän työn tärkeyden lapsen edun ja oikeuksien toimiessa lähtökohtana:

*Työmme keskiössä on lapsi etuineen ja oikeuksineen ja toimimme lapsen ja perheen parhaaksi moniammatillisessa hyvinvoivassa tiimissämme. Meillä on laaja-alaista osaamista, kiitos siitä loistavalle koulutuksellemme. Varhaiskasvatuksessa lapsen hyvinvoinnin lisäksi painotamme kasvatusyhteistyön tärkeyttä ja ennaltaehkäisyä, pulmien tunnistamista ja niihin puuttumista. Pidämme tärkeänä, että huoltajilla olisi aina tarvittaessa mahdollisuus ja rohkeus keskustelulle matalalla kynnyksellä. Vasu-keskustelut ei välttämättä riitä. Pienetkin asiat voivat kuormittaa ja turhia keskusteluja ei ole.*

*Neuvomme, ohjaamme ja autamme muitakin työyhteisön tiimejä tarvittaessa. Ammattitaitoamme kannattaa hyödyntää ja yhdessä pohdita, etsiä keinoja, toivoisimme sitä kovasti, sillä halu auttaa on meillä suuri. Ennaltaehkäisevä työ varhaiskasvatuksessa on tärkeää. Aito kohtaaminen, kuunteleminen, luottamuksen syntyminen, vuorovaikutus, osallisuus. Olemme ymmärtäjiä ja rinnalla kulkijoita yhteisen päämäärän saavuttamiseksi ja lapsen parhaaksi.*

Sosionomiopiskelijoiden mukaan koko perheen kokonaisvaltainen huomioiminen ja ennaltaehkäisevän työn merkitys näyttäytyivät näkyvimmin varhaiskasvatuk-

sen sosionomin mahdollisuuksina. Sosionomin vahvuutena ja osaamisena nähtiin selkeästi osallisuuden tukeminen ja vahvistaminen sekä palveluohjaus ja palvelujärjestelmän tunteminen. Useampi ryhmä mainitsi sosionomin osaamiseen kuuluvan sosiaalinen osaamisen ja vuorovaikutusosaaminen.

### **6.3 Moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumiseen vaikuttavat tekijät**

Sosionomiopiskelijat pitivät tärkeänä jokaisen ammattiryhmän osaamisen kunnioittamista ja hyödyntämistä. Laadukas varhaiskasvatus rakentuu moniammatillisista toimivista tiimeistä, jotka yhdessä sitoutuvat vastaamaan lasten kasvatuksesta, oppimisesta sekä tuen ja hoidon tarpeista. Sosionomiopiskelijoiden esityksistä välittyi tahtotila tehdä yhdessä tiiminä töitä lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eteen. Tässä kappaleessa esitän asioita, joita sosionomiopiskelijat tuottivat liittyen varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen merkitykseen osana moniammatillista tiimiä. Tuon esiin tekijöitä, jotka ovat sosionomiopiskelijoiden mukaan merkityksellisiä, jotta moniammatillisen henkilöstörakenteen hyödyt saadaan käytäntöön päiväkotityössä.

Tutkimusaineisto tuotti ratkaisuna varhaiskasvatuksen sosionomin työn haasteisiin ja uhkiin moniammatillisuutta, joka näyttäytyi Rantavuoren (2019) esiin tuoman relationaalisen asiantuntijuuden kaltaisena. Ryhmien vastauksista heijastui moniammatillisuus muiden ammattiryhmien osaamisen arvostuksena, kunnioituksena sekä osaamisen tunnistamisena ja tunnustamisena. Ryhmä 6 otti moniammatillisuuden esiin käsitellessään onnistumisia ja ilon aiheita:

*Olemme lisänneet hyvinvointia tiimeissämme, sillä mikään ei toimi ja suju, jos tiimi ei voi hyvin. Tiimi on toiminnan perusta. Se heijastuu ilmapiiriin, välittyy lapsiin ja huoltajiin. Olemme hyvinvoivan tiimin puolestapuhujia. Arvostetaan ja kunnioitetaan toisiamme. Ymmärrämme toistemme vahvuuksien ja osaamisen merkityksen ja tärkeyden. Pidetään toisistamme huolta, jotta lasten edut ja oikeudet toteutuvat. Motivaatio ja innostus tarttuu. Samoin sensitiivisyys. Muistakaamme olla ylpeitä toisistamme ja moniammatillisuudesta tiimeissämme, teemme tärkeää työtä yhdessä.*

Ryhmä 5 koki saaneensa varhaiskasvatuksen sosionomeina moniammatillisuutta omassa tiimissä käytäntöön: ”*Omassa tiimissä saatu moniammatillisuutta enemmän käyttöön, tulee osaamista joka puolelta ja sitä pystytään jakamaan keskenämme.*”

Alla oleva taulukko 5 ilmentää sosionomiopiskelijoiden tuottaman aineiston pohjalta rakentuneet viisi pääteemaa siitä, miten moniammatillisen henkilöstörakenteen pääteemat saadaan käytäntöön.

Taulukko 5. Moniammatillisen henkilöstörakenteen hyödyt käytäntöön

VASTAVUOROINEN ARVOSTUS	SUUNNITTELU	AVOIN KESKUSTELU	SITOUTUMINEN	ESIMIEHEN TUKEA
Tiimin jäsenet tasa-arvoisia ja tasavertaisia	Oman osaamisalueen suunnittelun mahdollistaminen	Tiedon jakaminen	Jokaisen tiimin jäsenen sitoutuminen	
Jokaisen ammattitaidon hyödyntäminen	Yhteinen suunnittelu	Yhteiset toimintamallit	Yhteinen tavoite – lapsen etu	
Oman työn reflektointi ja työyhteisön roolien pohtiminen	Arviointi	Tiimipalaverit		
Tuki ja kannustus		Kiinnostus, ymmärrys		

Moniammatillisen henkilöstörakenteen hyödyt saadaan käytäntöön silloin, kun lähtökohtana on tarve jokaisen osaamiselle. Kaikkien ryhmien esityksessä tuli esille jokin taulukossa 5 näkyvän vastavuoroisen arvostuksen alaryhmistä. Sosionomiopiskelijat pitivät tärkeänä jokaisen ammattitaidon arvostamista ja hyödyntämistä. Esimerkiksi ryhmä 4 näki moniammatillisuuden jokaisen osaamisen korostamisena ja tuomisena tiimiin, jolloin saadaan aikaiseksi ”vahva tiimi”.

Suunnittelu -teeman alla olevat oman osaamisalueen suunnittelun mahdollistaminen, yhteisen suunnitteluajan löytyminen ja arvioinnin toteuttamisen mahdollisuudet koettiin myös tärkeäksi moniammatillisen henkilöstörakenteen muodostumisessa. Sosionomiopiskelijat toivat esille konkreettisia arjen keinoja avoimeen

keskusteluun liittyen. Tiedon jakaminen, yhteiset toimintamallit, tiimipalaverit sekä kiinnostus ja ymmärrys yhteistä työtä kohtaan nähtiin merkittävinä.

Moniammatillisen henkilöstörakenteen hyötyjen saamisessa käytäntöön nähtiin tärkeänä jokaisen tiimin jäsenen sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen. Ryhmä 6 näki sitoutumisen ja avoimen keskustelun muutoksen, pysyvyyden ja etenemisen ehtona: ”Jotta *muutosta tapahtuisi, vaatii sitoutumista jokaiselta työtiimissä. Pitää pystyä työskentelemään yhdessä ja keskustelemaan asioista avoimesti, että päästään asioissa eteenpäin ja saavutetaan haluttua muutosta ja pysyvyyttä.*” Esimiehen tuki nostettiin lisäksi useassa kohdassa esiin, mutta sitä millaista tuki on, ei aineistossa eritelty.

#### 6.4 Haasteet ja uhat uuden henkilöstörakenteen muotoutumisessa

Sosionomiopiskelijat kuvasivat varhaiskasvatuksen sosionomin työn uhkia päiväkotityössä vastatessaan kysymyksiin huolista, joita heillä oli, kun hanketta käynnistettiin. Ryhmien vastauksissa oli paljon yhteneväisiä piirteitä.

Yhteenvedona koko aineistosta suurimpina haasteina ja uhkina sosionomiopiskelijat kokivat suunnitteluajan puuttumisen, työyhteisön epätasa-arvon, epäselvän työnkuvan, sosionomin osaamisen näkymättömyyden sekä työyhteisön ymmärryksen ja odotukset. Alla oleva taulukko 6 havainnollistaa koettuja haasteita ja uhkia.

Taulukko 6. Varhaiskasvatuksen sosionomin haasteet ja uhat

SUUNNITTELUAJAN PUUTTUMINEN	TYÖYHTEISÖN EPÄTASA-ARVO	EPÄSELVÄ TYÖNKUVA	SOSIONOMIN OSAAMISEN NÄKYMÄTTÖMYYS	TYÖYHTEISÖN ODOTUKSET JA YMMÄRRYS
Suunnittelun, toteuttamisen ja arvioimisen toteutuminen	Tiimin eri ammattiryhmien välinen epätasa-arvo	Työnkuvan puuttuminen / muotoutuva työnkuva	Työpanoksen, osaamisen ja roolin arvostus	Kohtaavatko työyhteisön ja sosionomien odotukset
	Hierarkkinen järjestelmä	Mahdollisuus työnkuvan toteuttamiseen	Tunnustetaanko laaja koulutus kentällä	Annetaanko aikaa, tilaa ja ymmärrystä uuden luomiseen
			Palkkaus	



Sosionomiopiskelijat kokivat suurimpana uhkana työyhteisön tasa-arvon toteutumisen, mikä tuli selkeästi esiin kolmen ryhmän vastauksissa. Lisäksi kolmen muun ryhmän vastauksissa aihetta sivuttiin. Yllä olevasta taulukosta 6 nähdään työyhteisön epätasa-arvon sisältävän uhkan tiimin eri ammattiryhmien välisestä epätasa-arvosta ja hierarkkisesta järjestelmästä. Ryhmä 5 pohti varhaiskasvatuksen sosionomin arvostusta tiimissä: *”Arvostetaanko meidän roolia työyhteisössä varhaiskasvatuksen sosionomina, ettei tule hierarkkista järjestelmää, että ollaan yhtä arvokkaita tiimin jäseniä.”* Ryhmän vastaus toimii hyvänä esimerkkinä muidenkin ryhmien näkemyksestä.

Työyhteisön odotuksilla ja ymmärryksellä tarkoitetaan työyhteisön ja sosionomin odotusten kohtaamista sekä sitä, ymmärtääkö työyhteisö varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista ja uutta työnkuvaa. Esimerkiksi ryhmä 1 piti uhkana sitä, kuinka suunnittelu, toiminnan toteuttaminen ja arvioiminen tulee toteutumaan. Ryhmä 2 toi esille huolen oman tilan ja ajan saamisesta sekä sen, saako työyhteisöltä ymmärrystä uuden luomisessa.

Kuten ylempänä olevasta taulukosta 6 voidaan huomata, varhaiskasvatuksen sosionomin palkkaus nähtiin myös haasteena ja uhkana. Kaksi ryhmää pohti, vastaako tuleva palkkaus korkeakoulutason palkkausta sekä työn kuormittavuutta ja vaativuutta. Palkkaus olisi voinut olla omana kohtanaankin, mutta linkitin sen sosionomin osaamisen näkymättömyys -teeman alle, koska voidaan ajatella palkkauksen vaikuttavan sosionomin kokemukseen siitä, tunnustetaanko ja tunnustetaanko hänen osaamisensa. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen näkymättömyys -teema muodostui lisäksi vastauksista liittyen laajan koulutuksen tunnustamiseen kentällä sekä työpanoksen, osaamisen ja roolin arvostukseen. Kuten huomaamme, teemat linkittyvät keskenään ja varhaiskasvatuksen sosionomin arvostus liittyy myös työyhteisön epätasa-arvoon. Samoin suunnitteluajan puuttamisen olisi voinut ajatella yhdistyvän työyhteisön odotuksiin ja ymmärrykseen tai työyhteisön epätasa-arvoon. Päädyin pitämään sen kuitenkin omana ryhmänä, sillä huoli suunnittelun, toteuttamisen ja arvioimisen toteutumisesta tuli selkeästi esiin omana kohtanaan kahden ryhmän vastauksissa.

Kaikki ryhmät, yhtä lukuun ottamatta, näkivät haasteena työnkuvan puuttumisen. SWOT-analyysissä heikkouksiin lukeutui epäselvyys työnkuvassa sekä epätietoisuus ja epävarmuus. Alla olevassa taulukossa 7 näkyy esimerkki ryhmän 5 aineiston SWOT-analyysistä. Ryhmä 5 näki nykytilanteen heikkoutena tuntemattoman kestämisen. Tulevaisuuden uhkat liittyivät työnkuvan muotoutumiseen, sosionomin roolin arvostukseen, hierarkkiseen järjestelmään ja epätasa-arvoon tiimissä.

### Taulukko 7. SWOT-analyysi, ryhmä 5

SWOT-analyysi, ryhmä 5

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vuorovaikutus perheiden kanssa, perheiden kohtaaminen, luottamussuhteen luominen</li> <li>- Perheen haasteiden ja tarpeiden eteenpäin vieminen, perheiden auttaminen</li> <li>- Palvelujärjestelmän tuntemus</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntemattoman kestämisen</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työyhteisön vastavuoroinen arvostus</li> <li>- Uusi rooli otetaan hyvin vastaan</li> <li>- Työyhteisö arvostaa varhaiskasvatuksen sosionomia</li> <li>- Moniammatillisuus, verkostojen luominen</li> <li>- Tiimin moniammatillisuuden hyödyntäminen</li> <li>- Avoin keskustelu ja yhteiset toimintamallit</li> </ul>	<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ainoa varhaiskasvatuksen sosionomi työyhteisössä - &gt; kuormittavuus</li> <li>- Työnkuvan muotoutuminen</li> <li>- Sosionomin roolin arvostus</li> <li>- Hierarkkinen järjestelmä ja epätasa-arvo tiimissä</li> </ul>

Ryhmä 5 pohti ainoana ryhmänä varhaiskasvatuksen sosionomin työn kuormittavuutta, mikäli työyhteisössä toimisi vain yksi varhaiskasvatuksen sosionomi.

Alla olevasta taulukosta 8 on nähtävissä SWOT-analyysien yhteenveto. Viivat lauseen perässä osoittavat saman asian esiintymisen useamman ryhmän esityksessä. Esimerkiksi kolme ryhmää kokivat epätietoisuuden tai epävarmuuden heikkoutena / haasteena.

### Taulukko 8. SWOT-analyysi yhteenveto

## SWOT-analyysi yhteenveto

<p><b>VAHVUUDET / OSAAMINEN (vallitseva tila)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsen edun ja oikeuksien edistäminen ja puolustaminen</li> <li>- Lasten ja perheiden osallisuuden tukeminen ja vahvistaminen IIII</li> <li>- Yhteisöllisyyden tukeminen ja vahvistaminen I</li> <li>- Lapsilähtöisen toiminnan edistäminen</li> <li>- Oman ammatti-identiteetin kehittyminen ja kasvaminen</li> <li>- Tiimin hyvinvoinnin edistäminen</li> <li>- Rinnalla kulkija, kuuntelija</li> <li>- Laaja-alainen osaaminen</li> <li>- Sosiaalinen / vuorovaikutusosaaminen: Lapsen aito kohtaaminen arjen työkaluna, lämmin ja sensitiivinen vuorovaikutus III</li> <li>- Lasten sosiaalisten / yhteisöllisyyden taitojen / vuorovaikutustaitojen kehittymisen tukeminen</li> <li>- Koko perheen huomiointi, vanhempien kanssa tehtävä työ III</li> <li>- Palveluohjaus, palvelujärjestelmäosaaminen IIII</li> <li>- Arjen apu</li> <li>- Arvotyöntekijä I</li> <li>- Haastavien tilanteiden kohtaaminen</li> <li>- Lasten ja perheiden tukeen liittyvät asiat</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET / HAASTEET (vallitseva tila)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosionomin osaamisen arvostus, näkyvyys laaja koulutus kentällä III</li> <li>- Työnkuvan puuttuminen ja muotoutuminen (mahdollisuus sen toteuttamiseen) III</li> <li>- Epätietoisuus / epävarmuus II</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET (ei vielä toteutunut)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moniammatillinen yhteistyö: tiimissä sekä yhteistyö esimerkiksi lastensuojelun kanssa II</li> <li>- Verkostoituminen II</li> <li>- Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön laajentuminen II</li> <li>- Vanhempien ja lasten osallisuuden lisääntyminen IIII</li> <li>- Motivaatio ja innostus</li> <li>- Ennaltaehkäisevä työ II</li> <li>- Ammattitaidon hyödyntäminen yli oman tiimin</li> <li>- Kehittämistyö varhaiskasvatuksessa I</li> <li>- Osaamisen hyödyntäminen työelämässä I</li> <li>- Perheiden kokonaisvaltainen kohtaaminen ja tukeminen, luottamussuhteen luominen I</li> <li>- Tiimityöskentelyn kehittyminen, toimiva työyhteisö III</li> </ul>	<p><b>UHAT (ei vielä toteutunut)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työyhteisön tasa-arvo, toteutuuko ryhmässä tasavertaisesti työ ja yhteistyö eri ammattinimikkeiden välillä, hierarkkisuus III</li> <li>- Palkkaus I</li> <li>- Työn kuormittavuus ja vaativuus</li> <li>- Suunnittelun, sosionomin roolin ja arvioinnin toteutuminen I</li> <li>- Tiimin / muiden ymmärrys ja odotukset II</li> </ul>

Taulukosta 8 voidaan päätellä sosionomiopiskelijoiden kokevan varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen tarpeen ja merkityksen osana moniammatillista tiimiä myönteisessä valossa. Vahvuuksia ja mahdollisuuksia nähdään selvästi heikkouksia ja uhkia enemmän. Tunnistettaessa heikkoudet ja uhat, voidaan niihin vaikuttaa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata varhaiskasvatuksen sosionomin työnku-  
van muotoutumista. Kartoitin sosionomiopiskelijoiden kokemusten pohjalta var-  
haiskasvatuksen sosionomin mahdollisuuksia ja osaamista, joita varhaiskasva-  
tuksen sosionomi tuo päiväkotityöhön, sekä uhkia ja haasteita, joita henkilöstö-  
rakenteen muutokseen voi liittyä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja nä-  
kemystä varhaiskasvatuksen sosionomin työstä päiväkodissa tunnistaen ja sel-  
kiyttäen varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista. Tutkimustulokset ovat  
samansuuntaisia aiempien raporttien, selvitysten ja tutkimusten kanssa.

Sosionomin osaamisen hyödyntäminen työelämässä koettiin myönteisessä va-  
lossa mahdollisuutena. Opinnäytetyö pyrki tarkastelemaan varhaiskasvatuksen  
sosionomin erityisosaamista, ja olen tulkinnut sosionomiopiskelijoiden näkemyk-  
set varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamisen tuomina mahdollisuuksina.  
Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen tuomina mahdollisuuksina nähtiin  
perheen kanssa tehtävä työ, palveluohjaus, verkosto- ja yhteistyö, sosiaalinen  
osaaminen ja arvotyöskentely. Sekä Ukkonen-Mikkolan ym. (2020) että Varhais-  
kasvatuksen koulutuksen kehittämissuunnitelman 2021–2030 mukaan varhaiskasva-  
tuksen sosionomin osaamiseen sisältyy perheiden kanssa tehtävän työ sekä ver-  
kosto- ja palveluohjaustyö. Osallistava työote sekä vuorovaikutusosaaminen ovat  
niin ikään huomioitu asiakirjoissa, jotka tulivat ilmi myös tässä opinnäytetyössä.

Uhkina sosionomiopiskelijat kuvasivat työyhteisön mahdollista epätasa-arvoa ja  
hierarkkisuutta. Työyhteisön jäsenten odotuksista ja ymmärryksestä suhteessa  
varhaiskasvatuksen sosionomin odotuksiin oltiin huolissaan. Kaksi ryhmää näki  
palkan, joka ei vastaa korkeakoulutason palkkaa ja työn vaativuutta uhkana.  
Kaksi ryhmää pohti mahdollisesti toteutuvana uhkana myös sosionomin roolin,  
suunnittelun ja arvioinnin toteutumista.

Tuloksista voi päätellä, että sosionomin (AMK) kompetenssit konkretisoituivat  
varhaiskasvatuksen maailmaan. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, eet-

tinen osaaminen, asiakastyön osaaminen sekä osallistava ja kriittinen yhteiskuntaosaaminen näkyivät sosionomiopiskelijoiden esityksissä. Tuloksista on löydettävissä sosionomin korkeakoulutason syvempää ja laajempaa osaamista. Toisaalta sosionomi ei pääse hyödyntämään työyhteisö-, yrittäjäys- ja johtamisosaamista sekä tutkimuksellista innovaatio- ja kehittämisosaamista päiväkotityössä.

Sosionomiopiskelijoiden tuottamasta aineistosta näkyi jaettu vastuu lapsen edun toteutumisesta, mutta toisaalta sosionomiopiskelijat kuvasivat nimenomaan sosionomia vahvan tiimin rakentajana ja hyvinvoivan tiimin puolestapuhujana. Moniammatillisen tiimin kannalta varhaiskasvatuksen sosionomin merkitys nähtiin yhteistyön puolustajina, jolla on oma erityisosaamisensa. Sosionomiopiskelijat tunnistivat ja tunnustivat yhteistyön merkityksen nähden tiimityön mahdollisuudet. Aineistosta voi päätellä sosionomiopiskelijoiden toivovan ymmärrystä ja tunnustusta ammatilliseen osaamiseensa. Rantavuori (2019) tuokin väitöskirjassaan esiin asiantuntijuuden rakentuvan yhteistyössä, jossa luotto toisen asiantuntijuuteen on tärkeää.

Varhaiskasvatuksen sosionomina päiväkotiryhmässä toimiminen mahdollisti uuden tehtäväkuvan tunnistamista. Sosionomiopiskelijoiden tuottamasta aineistosta välittyi luottamus omaan asiantuntijuuteen, mutta he tunnistivat myös tarvitsevansa tukea ja ymmärsivät, että työnkuvaa ei voida rakentaa yksin. Sosionomiopiskelijoiden esityksistä välittyi koko tiimin ja esimiehen tuen merkitys uuden tehtäväkuvan toteuttamisessa. Päiväkodin uuden henkilöstörakenteen muodostuessa on tärkeää muistaa koko työyhteisön merkitys. Työnkuvaa voidaan muokata kuntatasolla, mutta lopulta yhteisö toimii työnkuvan rakentajana. Moniammatillinen työ ja henkilöstörakenteen osaamisen selkiyttäminen koskee kaikkia ammattiryhmiä varhaiskasvatuksessa ja oleellista on yhteisymmärryksen löytäminen siitä, miten varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksiin yhdessä vastataan (Karila ym. 2017, 87).

Ukkonen-Mikkola ym. (2020) tunnistivat tutkimuksessaan varhaiskasvatustyön asiantuntijuuden muutoksessa voimattomuuden, kehittämisen ja lapsen edun diskurssit. Lasten edun diskurssissa oli tulkittavissa kasvatustyön taustalla olevat

yhteiset tavoitteet, käsitykset ja arvot sekä ammatillinen varmuus (Ukkonen-Mikkola ym. 2020). Tässä opinnäytetyössä sosionomiopiskelijoiden ajatuksista välittyi pyrkimys lapsen edun diskurssin kaltaiseen, relationaaliseen asiantuntijuuteen. Sosionomiopiskelijat tunnistivat omaa ja toisten osaamista nähden yhteiset tavoitteet ja lapsen edun tärkeänä. Opinnäytetyöstä erottui selkeästi myös sosionomiopiskelijoiden tuen tarve, jolloin ammatillinen varmuus ei vielä täysin toteutunut.

Sosionomiopiskelijat näkevät varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen hyvin samankaltaisena kuin Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämissuunnitelmassa 2021–2030 sekä Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa vuosille 2017–2030. Sekä tämän tutkimuksen tuloksissa että edellä mainituissa raporteissa nähdään varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamiseen kuuluvan lapsiperheiden tuen tarpeeseen liittyvät asiat, palvelujärjestelmä- ja verkosto-osaaminen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen. Ukkonen-Mikkola ym. (2020) esittävät niin ikään varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen kuuluvan palvelujärjestelmäosaamisen ja perheiden elämäntilanteeseen liittyvät asiat.

Toisin kuin sosionomiopiskelijoiden tuottamassa aineistossa, aiemmissa varhaiskasvatuksen työnkuvaa selvittävässä lähteissä ei ole suoraan mainittu varhaiskasvatuksen sosionomin arvotyöskentelyä. Toisaalta arvotyöskentelyyn voidaan ajatella kuuluvaksi Ukkonen-Mikkola ym. (2020) tutkimuksessa tunnistettuun sosionomien asiantuntijuuteen, joka kohdistui lapsen eduista huolehtimiseen. Opinnäytetyössäni sosionomiopiskelijat näkivät varhaiskasvatuksen sosionomin lapsen edun ja oikeuksien puolustajana. Yliniemi (2020) esitti sosionomin (AMK) kompetenssit ja ammatillisen ydinosaamisen, joihin kuuluu eettinen osaaminen. Lisäksi Yliniemi (2020) kuvaa varhaiskasvatuksen sosionomin sosiaalipedagogista osaamista, johon liittyvät keskeiset periaatteet osallisuus, yhteisöllisyys ja luottamussuhde (pedagoginen suhde) tulivat opinnäytetyössäni esille. Myös Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämissuunnitelma (2021–2030) tuo esille varhaiskasvatuksen sosionomin hallitsevan yhteisöllistävät ja osallistavat pedagogiset menetelmät.

Perheiden monimuotoisuuden lisääntyessä, yhteiskunnan ja työelämän muutosten näkyessä varhaiskasvatuksessa ja monikulttuurisuuden lisääntyessä, varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista tarvitaan ja arvostetaan päiväkodissa. Opinnäytetyön perusteella voidaan päätellä varhaiskasvatuksen sosionomin tuovan päiväkotiin tarvittavaa osaamista täydentämään varhaiskasvatuksen opettajan pedagogista osaamista. Lapsen edun toteutuminen nähtiin koko tiimin yhteisenä asiana.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyötä tehdessä kokonais käsitys varhaiskasvatuksesta Suomessa on rakentunut pala palalta yhteen. Varhaiskasvatuksen historian kautta tulee ymmärrys vallitsevan yhteiskunnan merkityksestä varhaiskasvatuksen koulutukseen, sisältöön ja tavoitteisiin. Varhaiskasvatus- ja sosiaaliala muuttuu ympäröivän maailman mukana.

Sosionomin (AMK) osaaminen on laaja-alaista ja monet osaamisalueet kuuluvat koko varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamiseen, mikä voi tuoda epäselvyyttä työnkuvan hahmottamisessa. Sosionomilla on korkeakoulutason 210 opintopistettä sisältävä koulutus, joka on jo määrällisesti tiimin laajin verraten kasvatustieteen kandidaatin tai varhaiskasvatuksen lastenhoitajan koulutukseen. Myös esimerkiksi opettajan pedagoginen osaaminen kuuluu koko varhaiskasvatushenkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen. Uusimmissa julkaisuissa on pohdittu sosionomin pedagogista osaamista. Aineiston pohjalta sosionomin osaamiseen kuuluu arjen pedagogiikka, kuten pienryhmätoiminta ja varhaiskasvatussuunnitelmien mukainen lapsilähtöinen työskentely. Sosionomin pedagogisessa osaamisessa korostui osallisuuden vahvistaminen. Aineistosta voi kuitenkin tulkita, että pedagogisen osaamisen nähdään opettajan vastuualueena.

Opinnäytetyössäni sosionomiopiskelijat pitivät työyhteisön ja esimiehen tukea ja ymmärrystä tärkeänä. Oman asennoitumisen ulottuvuus jäi muilta odotettavan tuen ja ymmärryksen varjoon. Varhaiskasvatuksen sosionomi on itse merkittävässä roolissa tuomassa tietoa sekä avointa ja asiallista keskustelua työpaikoille ja toimimassa esimerkillisesti ja ammattimaisesti.

On mielenkiintoista pohtia varhaiskasvatustyön hierarkkisuutta päiväkodeissa. Varhaiskasvatuksen opettajan nimittäminen pedagogiseksi johtajaksi tuntuu riskitietoiselta käsittelemäni varhaiskasvatustyössä tähdättävän moniammatillisuuden rinnalla. On totta, että varhaiskasvatus rakentuu oppimisen ja pedagogiikan ympärille, mutta aivan yhtä tärkeinä kulkevat rinnalla arvot, luottamussuhde, pe-



rusturvallisuus, vuorovaikutus ja yhteistyö perheen kanssa. Nimityksenä pedagoginen johtaja pitää sisällään jo valta-asetelman opettajan ylemmydestä, jolloin vastavuoroiseen yhteistyöhön tulee väistämättä haasteita. Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa tarvitsee pedagogisen johtajan rinnalle hyvinvoinnin johtajan ja arvojohtajan.

Sosionomin työnkuvan muodostuminen ja osaamisen hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa tarvitsee yhteistyötä koulutuksen, työelämän ja kunnan välillä. Lisätutkimukset ja kokeilut tuovat näkyväksi varhaiskasvatuksessa tarvittavaa osaamista ja sen saamista käytäntöön. Lapsen edun toteutuminen on koko tiimin yhteinen asia. Parhaaseen lopputulokseen tiimissä päästään, kun yhdessä tiedostetaan perustehtävä ja päämäärä, sekä saadaan moniammatillisen henkilöstörakenteen hyödyt ja jokaisen osaaminen käyttöön. Varhaiskasvatus kohtaa uusia haasteita, jotka jo näkyvät työkentällä. Toisen asiantuntijuuden tunnistava ja tunnustava, sekä sitä kunnioittava ja arvostava yhteistyö, sekä laajeneva moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa tarjoaa mahdollisuuden vastata haasteisiin.

## LÄHTEET

Eerola-Pennanen, P., Vuorisalo, M. & Raittila, R. 2017. Johdatus varhaiskasvatukseen. Teoksessa M. Koivula, A. Siippanen & P. Eerola-Pennanen (toim.). Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino.

Ennakointidialogit 2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Lapset, nuoret ja perheet. Luettu 17.7.2021. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat/ennakointidialogit>

Eriksson, E., Arnkil, T.E. & Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä. Verkostokonsultin käsikirja – ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Stakesin työpapereita 29 / 2006. Helsinki. Luettu 17.7.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77346/T29-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.

Fonsen, E. 2019. Johda pedagogiikka! Diaesitys 5.9.2019. OAJ. Helsingin yliopisto. Viitattu 12.8.2021. <https://www.slideshare.net/oajr/johda-pedagogiikka-592019-oaj>

Helminen, J. 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomi – osallistavan työn ja verkostotyön asiantuntija. Julkaisussa V. Lund & P. Väliaho (toim.). Uudet tuulet – varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen. Laurea-julkaisut. Laurea ammattikorkeakoulu. Luettu 16.5.2021. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea\\_julkaisut\\_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y).

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Luettu 21.5.2021. <https://minedu.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-487-0>.

Kinos, J. 1997. Päiväkotien ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Turku: Turun yliopisto.

Kontio, M. 2013. Jaetun ymmärryksen rakentuminen moniammatillisten oppilas-huoltoryhmien kokouksissa. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Juvenes Print. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526202747.pdf>

Kukkonen, H. 2020. Opinnollistamisen kehyksiä. Julkaisussa Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa. Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista

mentorin tuella. Toim. S. Himanen & H. Kukkonen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere. Luettu 24.7.2021. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355533/web%20final\\_TAMK\\_Huikeamahdollisuusvarhaiskasvatuksessa\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355533/web%20final_TAMK_Huikeamahdollisuusvarhaiskasvatuksessa_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kupila, P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: PS-kustannus.

Lehtinen, U. 1999. Yhteistyö. Teoksessa O. Ikonen (toim.) Kehitysvammaisten opetus. Mitä ja miten? Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Lindroos, J-E. & Lohivesi K. 2010. Onnistu strategiassa. 3. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nummenmaa, A. 2004. Tulevaisuuden muistelu muutostyön tukena. Valoa-hankkeen päätösseminaarissa toteutetun tulevaisuuden muistelun -metodin esittelyä. Teoksessa Ruokolainen, R. & Alila, K. (toim.) Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. (s. 89–92). Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Turun yliopisto. Akateeminen väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5086-7>

Rantavuori, L. 2019. Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116282/978-952-03-1170-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 3.6.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>.

Sosiaalialan AMK-verkosto 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Luettu 27.5.2021. [https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENSSIT\\_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a](https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENSSIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Ammattieettinen lautakunta 2013–2016. Luettu 29.5.2021. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>.

SuPer ry. n.d. Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. Luettu 21.5.2021. [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja\\_lastenhoitajana\\_varhaiskasvatuksessa\\_web.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Luettu 1.6.2021. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin O. 2020. Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? Työelämän tutkimus –lehti 18 (4), 324–326. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Opetus- ja kulttuuriministeriö: Helsinki.

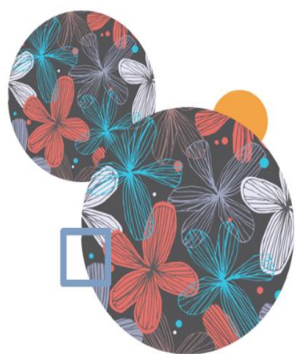
Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus.

Veikkolainen, V. 2021. Kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajien sekä erityisopettajien välisestä yhteistyöstä. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/74400/URN%3aNB%3afi%3ajyu-202102251779.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yliniemi, R. 2020. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ja työ päiväkodissa. Julkaisussa Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa. Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella. Toim. S. Himanen & H. Kukkonen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere. Luettu 24.7.2021. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355533/web%20final\\_TAMK\\_Huikeamahdollisuusvarhaiskasvatuksessa\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355533/web%20final_TAMK_Huikeamahdollisuusvarhaiskasvatuksessa_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

## LIITTEET

Liite 1. Tulevaisuuden muistelu 2.12.2020. Varhaiskasvatuksen sosionomi työs-  
sään 2023-diat

*Varhaiskasvatuksen  
sosionomi  
työssään 2023*

Tulevaisuuden muistelu  
3.12.2020



On toukokuu 2023, vuosi  
siitä, kun valmistuit  
sosionomiksi. Olet toiminut  
varhaiskasvatuksen  
sosionomina vuoden ajan.



**Vuosi on kulunut ja asiat ovat nyt  
aika hyvin. Miten ne sinun  
kannaltasi ovat?**

Mikä sinua erityisesti ilahduttaa  
nykyisessä työssäsi?  
varhaiskasvatuksen sosionomina?

Mistä ja keneltä erityisesti saat  
positiivista palautetta työstäsi?

Missä koet itse onnistuneesi?



Mitä teit itse myöntelisen kehityksen  
aikaansaamiseksi ja mistä tai  
keneltä sait tukea? Millaista tukea  
sait?



**Mistä olit huolissasi silloin, kun  
valmistuit ja aloitit työsi  
varhaiskasvatuksen sosionomina?**

Mikä sai huolesi vähenemään ?

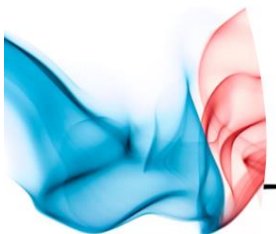
Saitko jostakin tukea?

Mitä itse teit huolesi  
vähentämiseksi?

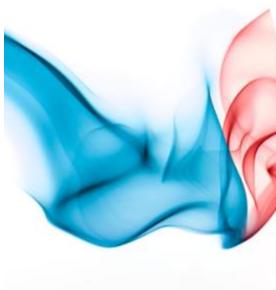
Liite 2. Tulevaisuuden muistelu 2.12.2020. Varhaiskasvatuksen sosionomina  
syksy 2020–kevät 2021-diat



***Varhaiskasvatuksen  
sosionomina  
syksy 2020-kevät 2021***



**On toukokuu 2021 ja vuosi  
varhaiskasvatuksen sosionomina  
lapsiryhmässä on päättymässä. Koet  
saaneesi vuoden aikana kokemusta ja  
osaamista varhaiskasvatuksen  
sosionomin työhön.**



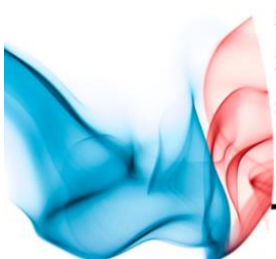
**Vuosi on kulunut ja kokeilu päättymässä, asiat  
ovat nyt aika hyvin. Miten ne sinun kannaltasi  
ovat?**

Mikä siinä Sinua erityisesti ilahdutti?

Mistä kokeilua erityisesti kiitetään ja ketkä kiittävät?

Mitä itse teit kokeilun onnistumisen hyväksi? Onko  
jokin asia, teko, josta olet erityisen ylpeä.

Mistä tai keneltä sait tukea ? Millaista tukea sait?



**Mistä olit huolissasi vuosi sitten, kun kokeilu alkoi ?**

Mikä sai huolesi vähenemään ?

Mitä itse teit huolesi vähentämiseksi?

Saitko jostakin tukea- millaista?