

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this please use the original publication:

Rusi, M., Felixson, K. 2021. Varhaiskasvatuksen työvoimapulaan on ratkaisuja. Turun Sanomat, Puheenvuoro 15.12.2021.

URL: <https://www.ts.fi/puheenvuorot/5511529>

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Varhaiskasvatuksen työvoimapulaan on ratkaisuja

MEERI RUSI, KATARIINA FELIXSON

Turun Sanomat

15.12.2021 3:00

PUHEENVUORO

Työvoimapula on ajanut varhaiskasvatuksen kriisin partaalle (TS 29.11.2021). Sama ongelma on nostettu esille myös valtakunnallisesti. Työvoimapulaa aiheuttavat alan veto- ja pitovoiman ongelmat. Pätevän henkilökunnan puute ja jatkuvat henkilöstövaihdokset muodostavat riskin lasten ja henkilöstön hyvinvoinnille varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstökriisin pelätään kärjistyvän entisestään, kun varhaiskasvatustilain henkilömitoitus muuttuu vuonna 2030. Silloin vähintään kahdella kolmasosalla henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys, ja heistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Kaikilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan pätevyys.

Lakimuutos on johtamassa tilanteeseen, jossa kentälle tarvitaan entistä enemmän korkeakoulutettuja varhaiskasvatuksen osaajia. Alan epäselvien tehtävänkuvien ja palkkatason takia aiempaa harvempi sosionomin (AMK) tutkintoa suorittava opiskelija suuntautuu opinnoissaan varhaiskasvatukseen.

Ammattikorkeakoulusta valmistuneet sosionomit ja sosionomiopiskelijat työllistyvät hyvin varhaiskasvatukseen. Sosionomien osaamista kaivataan alalle, vaikka virallista tunnustusta osaamiselle ei aina anneta. Ristiriitainen tilanne ratkeaisi, jos varhaiskasvatustilain avattaisiin uudelleen ja varhaiskasvatuksen sosionomeille palautettaisiin mahdollisuus varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuteen.

Toinen vaihtoehto on kuvata varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva hyvässä hengessä niin, että henkilökunta muodostaa yhdessä toimivan ja yhteen hiileen puhaltavan moniammatillisen kasvatusyhteisön. Samalla tulee turvata korkeakoulututkintoa vastaava palkkataso.

Varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto on 210 opintopisteen korkeakoulututkinto, joka perustuu käytännön pedagogiseen kasvatustyöhön ja varhaiskasvatukseen (3§). Koulutuksessa painottuvat muun muassa lapsen yksilöllisen tukemisen, yhteisön jäsenenä kasvamisen ja pedagogiikan periaatteet.

Varhaiskasvatuksen sosionomi osaa nähdä ja kohdata jokaisen lapsen ainutlaatuisena yksilönä ja edistää lapsen kokemusta ryhmään ja yhteisöön kuulumisesta. Lastensuojelun tuntemus ja perhetyön osaaminen antavat sosionomeille valmiudet työskennellä varhaiskasvatuksessa lasten ja perheiden hyvinvointia ja turvallisuutta tukien.

Varhaiskasvatuksen työvoimapula on synnyttänyt tilanteen, jossa kollegat ympärillä vaihtuvat alati. Tilanne aiheuttaa kuormitusta kokeneellekin varhaiskasvatuksen työntekijälle, mutta erityinen haaste se on uransa alkutaipaleella olevalle ammattilaiselle. Jos arki on pelkkää selviytymistä, ei omaa ammattiosaamistaan pääse hyödyntämään täysimääräisesti.

Korkeakoulussa hankitulle pedagogiselle osaamiselle täytyy olla tilaa päiväkodin työssä. Vaikeaan tilanteeseen väsyvät ammattilaiset vaihtavat helposti työpaikkaa.

Varhaiskasvatuksen asiakkaille eli lapsille ja perheille tällainen päiväkodin arki ei näyttäydy laadukkaana varhaiskasvatuksena, johon olemme tottuneet. Laadukkaana varhaiskasvatuksen ja varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin turvaamiseksi tilanteeseen on löydettävä nopeasti ratkaisu. Päiväkodit tarvitsevat koulutettua henkilöstöä niin yliopistoista, ammattikorkeakouluista kuin toiselta asteelta. Eri oppilaitoksissa koulutettujen ammattilaisten osaamisen hyödyntämisen ja arvostamisen pitää olla itsestäänselvyys.

Varhaiskasvatuksen vetovoima työnantajana lisääntyy, kun myös ammattikorkeakoulujen sosionomiopiskelijat voivat luottaa siihen, että heidän osaamistaan arvostetaan ja tämä näkyy myös tehtäväkuvassa ja palkassa.

Työn vetovoiman lisääntyminen helpottaa henkilöstövajetta, jolloin myös pitovoima paranee, kun nykyisten työntekijöiden ei tarvitse sinnitellä jatkuvalla alimiehityksellä vaihtuvien sijaisten rinnalla. Ratkaisun avaimet varhaiskasvatuksen työntekijäpulaan ovat siis olemassa. Nyt on enää kyse siitä, halutaanko nuo avaimet ottaa käyttöön.

Meeri Rusi toimii yliopettajana ja Katariina Felixson koulutus- ja tutkimuspäällikkönä Turun ammattikorkeakoulussa.