

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

NELLI KOIVUNEN

**Moniammatillisen ja monialaisen
yhteistyön kehittäminen varhais-
kasvatuksen henkilöstön näkökul-
masta**

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2025

TIIVISTELMÄ

Koivunen, Nelli: Moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittäminen varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta

Opinnäytetyö, AMK

Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysala

Marraskuu 2025

Sivumäärä: 43

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten moniammatillista ja monialaista yhteistyötä voi kehittää varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli koota konkreettisia keinoja, joiden avulla moniammatillista sekä monialaista yhteistyötä voi kehittää laadukkaammaksi ja miten nämä konkreettiset keinot voidaan vakiinnuttaa varhaiskasvatuksen arkeen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruu suoritettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Aineistonkeruun menetelmäksi valittiin haastattelu, sillä tavoitteena oli saada monipuolisia vastauksia ja mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, jotta vastauksista saatiin mahdollisimman antoisia. Teemahaastattelu toteutettiin kahdeksalle Satakunnan alueella työskentelevälle varhaiskasvatuksen ammattilaiselle. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina etäyhteydellä. Haastatteluaineisto litteroitiin sanatarkasti ja analysoitiin temaattisen analyysin avulla.

Tutkimustulokset osoittavat, että moniammatillinen ja monialainen yhteistyö varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä tarvitsee kehittämistä. Konkreettisia keinoja yhteistöiden kehittämiseen ja vakiinnuttamiseen ilmenee myös kattavasti. Keskeiset tutkimustulokset osoittavat muun muassa vuorovaikutuksen, perehdytyksen ja pedagogisen johtajuuden merkityksen.

Tutkimuksessa saaduista tuloksista voidaan päätellä, että moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen vaativat selkeitä rakkenteita, arvostavaa vuorovaikutuskulttuuria, sitoutuneisuutta johtajuutta ja laadukasta perehdytystä. Lisäksi hyvinvointialueuudistuksen seurauksena monialainen yhteistyö koetaan haasteellisempänä, kuin ennen. Tutkimus lisää tietoa moniammatillisuuden ja monialaisuuden laadusta varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa saadut tulokset antavat keinoja yhteistöiden laadun parantamiseksi. Tutkimustuloksissa esille nousevien kehittämiskeinojen toteuttaminen takaa laadukkaampaa yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön, kuin eri alojen asiantuntijoiden välille.

Avainsanat: varhaiskasvatus, moniammatillinen yhteistyö, monialainen yhteistyö

ABSTRACT

Koivunen, Nelli: Developing Multi-professional and Multi-sectoral Collaboration from the Perspective of Early Childhood Education Staff

Bachelor's thesis

Degree programme in Social Services

November 2025

Number of pages: 43

The thesis examined how multi-professional and multi-sectoral can be developed from the perspective of early childhood education staff. The aim of the study was to gather concrete methods for improving the quality of such collaboration and to explore how these methods could be integrated into the everyday practices of early childhood education.

The study was conducted as a qualitative research project. The data were collected through semi-structured theme interviews. The interview method was chosen in order to obtain diverse responses and to provide to opportunity to ask clarifying questions, thereby making the answers as insightful as possible. The theme interviews were conducted with eight early childhood education professionals working in the Satakunta region. The interviews were carried out individually via remote connection. The interview data were transcribed verbatim and analysed using thematic analysis.

The results indicate that multi-professional and multi-sectoral collaboration within the early childhood education environment requires further development. A wide range of concrete measures for improving and consolidating collaboration also emerged. The key findings highlight, among other things, the importance of interaction, orientation, and pedagogical leadership.

Based on the results, it can be concluded that developing and consolidating multi-professional and multi-sectoral collaboration require clear structures, a culture of respectful communication, committed leadership, and high-quality orientation practices. Furthermore, as a result of the wellbeing services county reform, multi-sectoral collaboration is perceived as more challenging than before. The study contributes to the understanding of the quality of multi-professional and multi-sectoral work in early childhood education. The findings provide practical means to improve the quality of collaboration. Implementing the development measures identified in the study will ensure higher-quality cooperation both among early childhood education staff and between professionals from different fields.

Keywords: Early Childhood Education, Multi-professional Collaboration, Multi-sectoral Collaboration

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VARHAISKASVATUS TYÖKENTTÄNÄ.....	6
2.1 Mitä varhaiskasvatus on?	6
2.2 Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa	7
2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstö	10
2.3.1 Varhaiskasvatuksen opettaja	10
2.3.2 Varhaiskasvatuksen sosionomi.....	11
2.3.3 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.....	11
2.3.4 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja.....	12
2.3.5 Päiväkodin johtaja ja pedagoginen johtajuus	13
3 MONIAMMATILLINEN JA MONIALAINEN YHTEISTYÖ	14
3.1 Moniammatillisen yhteistyön määritelmä	14
3.2 Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa	14
3.3 Monialaisen yhteistyön määritelmä	16
3.4 Monialainen yhteistyö varhaiskasvatuksessa	16
3.5 Yhteistyön edellytykset ja haasteet	18
4 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	20
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	21
5.1 Aineiston kerääminen	21
5.2 Aineiston analyysi.....	22
5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	24
6 TULOKSET	25
6.1 Konkreettiset keinot <i>moniammatillisen yhteistyön</i> kehittämiseksi	25
6.2 Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen	27
6.3 Konkreettiset keinot <i>monialaisen yhteistyön</i> kehittämiseksi	29
6.4 Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen	31
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
8 POHDINTA	36
8.1 Opinnäytetyön toteutuksen arviointi	36
8.2 Oman osaamisen kehittyminen	37
LÄHTEET	38
LIITE 1: HAASTATTELUN RUNKO	41
LIITE 2: YHTEENVETO TUTKIMUKSESSA SAADUISTA TULOKSISTA ...	42

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksessa lapsiryhmien moninaisuus sekä lisääntyneet tuen tarpeet edellyttävät tiivistä yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön ja eri alojen asiantuntijoiden välillä. Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö ovat merkittävä osa varhaiskasvatuksen arkea, sillä yhteistyö tukee lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, kasvua ja oppimista. Yhteistöiden laadun varmistaminen edellyttää jatkuvaa arviointia ja kehittämistä, jotta se toteutuu tarkoituksen mukaisella tavalla. Laadukas yhteistyö palvelee niin varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia, yhteistyön laatua ja ennen kaikkea lapsen etua.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten moniammatillista ja monialaista yhteistyötä voi kehittää varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen tavoitteena on koota konkreettisia keinoja, joiden avulla moniammatillista sekä monialaista yhteistyötä voi kehittää laadukkaammaksi ja miten nämä konkreettiset keinot voidaan vakiinnuttaa varhaiskasvatuksen arkeen. Tutkimuksen lähtökohtana on työn tilaajan tarve kehittää yhteistyön rakenteita ja käytänteitä siten, että ne säilyvät toimivina myös henkilöstön vaihtuvuuden ja arjen muutosten keskellä.

Tutkimus on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto on kerätty puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelut toteutettiin kahdeksalle varhaiskasvatuksen parissa työskentelevälle ammattilaiselle. Aineisto analysoitiin temaattisen analyysin avulla. Tutkimuksen tulokset pohjautuvat analyysissä nousseisiin teemoihin, jotka kuvaavat keinoja, miten yhteistyötä voidaan kehittää laadukkaammaksi ja arkeen pysyvämmäksi.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu varhaiskasvatuksesta, lapsen tuesta varhaiskasvatuksessa sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja työtehtävistä. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään lisäksi moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön määritelmiä, niiden merkitystä varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä ja yhteistyössä

ilmeneviä edellytyksiä ja haasteita. Tekoälyä on hyödynnetty opinnäytetyön suunnittelussa ja lauseiden muodostamisen apuna.

2 VARHAISKASVATUS TYÖKENTTÄNÄ

2.1 Mitä varhaiskasvatus on?

Varhaiskasvatus kuuluu suomalaiseen koulutusjärjestelmään, joka on suunnattu 0–6-vuotiaille lapsille. Varhaiskasvatus perustuu kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon, jotka perustuvat suunnitelmallisuuteen ja selkeisiin tavoitteisiin, jossa painotetaan pedagogiikka. (Opetushallitus, n.d.-a.) Pedagogiikka tarkoittaa järjestelmällistä ja tavoitteisiin suuntautuvaa toimintaa, jonka perustana ovat tutkimustieto sekä ammattilaisten laadukkaat toimintatavat lasten hoidossa, kasvatuksessa sekä opetuksessa (Sandberg, 2023, s.18–19).

Varhaiskasvatus pyrkii edistämään lasten tasa-arvoisia lähtökohtia, ehkäisemään syrjäytymistä ja tukemaan lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista (Opetushallitus, n.d.-a). Varhaiskasvatus on merkittävä vaihe lapsen elämässä, se luo perustaa elinikäiselle oppimiselle ja vaikuttaa myönteisesti lapsen osallisuuteen ja aktiiviseen toimijuuteen yhteiskunnassa (Opetushallitus, 2022).

Varhaiskasvatusta toteutetaan erilaisissa toimintaympäristöissä, jotka ovat päiväkotia, perhepäivähoitoa sekä avoimaa varhaiskasvatustoimintaa. Kunnan velvoitteena on järjestää varhaiskasvatusta niin laajasti ja sellaisin toimintamuodoilla, kun tarve edellyttää (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 1 § & 5 § 4 mom.). Varhaiskasvatusta ohjaa monet lait. Tällaisia lakeja ovat Suomen perustuslaki, varhaiskasvatustalaki, varhaiskasvatuksesta annettu valtioneuvoston asetus, yhdenvertaisuuslaki sekä tasa-arvolaki. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat myös varhaiskasvatuksen toteuttamista, järjestämistä sekä kehittämistä. (Opetushallitus, 2022.)

Varhaiskasvatuksessa tehdään myös tiivistä yhteistyötä lasten huoltajien kanssa. Lasta koskevat päätökset ja tavoitteet sovitaan yhdessä huoltajien kanssa. Lapsen yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen varhaiskasvatuksen henkilöstön ja huoltajien kanssa on keino, jossa voidaan sopia yhdessä lasta koskevista asioista. Vastavuoroinen ja toimiva yhteistyö edellyttää avoimuutta, luottamusta ja kunnioittavaa ilmapiiriä. (Kangas, Lastikka & Karlsson, 2021, s.133.)

2.2 Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa

Lapset tarvitsevat erilaista tukea oppimisessa, kehityksessä tai hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Varhaiskasvatuksessa huomioidaan lapsen yksilölliset tuen tarpeet, ja järjestetään tarkoituksenmukaisia tukimuotoja osana päivittäistä toimintaa. Lapselle annettavan tuen arviointi, suunnittelu ja toteuttaminen edellyttää monipuolista osaamista. Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen lisäksi lapsen tuessa voidaan hyödyntää eri alojen asiantuntijoita, kuten psykologia ja puheterapeuttia. Tällaista yhteistyömuotoa käsitellään tarkemmin teoriaosuuden edetessä. Lapsen tuki varhaiskasvatuksessa liittyy keskeisesti tutkimukseni aiheeseen ja on näin ollen oleellista käsitellä tutkimukseni kannalta.

Jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja tarvitsee yksilöllistä tukea kehityksensä tueksi. Varhaiskasvatuksessa annettava tuki kannattelee lasta ja luo lapsen huoltajille luottamusta lapsen varhaiskasvatuksen sujumiseen. Kun huoli lapsen kehityksessä tai oppimisessa herää varhaiskasvatuksen henkilökunnan tai huoltajien osalta tukitoimet arvioidaan ja järjestetään välittömästi, jotta lapsen kehitykseen pystytään vaikuttamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s. 8 &19.) Oikea-aikaisella ja lapsen yksilöllisiin tarpeisiin vastaavalla tuella voidaan vahvistaa lapsen kehitystä, oppimista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Järjestettävä tuki lisäksi ehkäisee lapsen ongelmien monimuotoistumista ja syrjäytymisen riskiä. (Opetushallitus, 2022.) Tuen järjestämisessä huomioidaan lapsen omat vahvuudet sekä hänen

oppimiseensa ja hyvinvointiinsa liittyvät erityiset tarpeet. Lapsen tarvitsema tuki pyritään toteuttamaan ensisijaisesti osana lapsen omaa ryhmää. Tuen määrästä riippumatta varhaiskasvatuksessa pidetään huolta siitä, että jokainen lapsi kokee tulevansa hyväksytyksi ja olevansa tasavertainen ryhmän jäsen. (Opetushallitus, 2022.)

Jokaiselle varhaiskasvatuksessa olevalle lapselle laaditaan oma henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Suunnitelma perustuu lapsen tarpeisiin ja hänen etunsa huomioimiseen. Sen laatimisessa hyödynnetään huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön havaintoja sekä näkemyksiä lapsen kehityksestä ja oppimisesta. Tarvittaessa myös eri asiantuntijat ja viranomaiset voivat osallistua suunnitelman tekemiseen. Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi, esimerkiksi millaista tukea lapselle annetaan ja tarvittavat toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista on arvioitava ja tarkistettava vähintään kerran vuodessa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 5 luku, 23§.) Varhaiskasvatussuunnitelman avulla varhaiskasvatuksen henkilöstö ja mahdolliset yhteistyötahot oppivat tuntemaan lapsen tuen tarpeet ja työskentelemään lapsen edun mukaisesti.

Tuen muodot jaetaan pedagogisiin, rakenteellisiin ja hoidollisiin tuen muotoihin, joita toteutetaan lapsen tuen tarpeen mukaisesti (Opetushallitus, 2022). Pedagogisella tuella tarkoitetaan ratkaisuja, joilla ryhmän arkea ja toimintatapoja muokataan, esimerkiksi luomalla selkeästi jäsenelty ja ennakoitava päivän kulku. Rakenteellinen tuki liittyy ryhmän käytettävissä oleviin resursseihin, kuten lapsimäärän pienentämiseen tai henkilöstön lisäämiseen tarpeen mukaan. Myös esteettömyyden huomioiminen ja apuvälineiden käyttö liittyvät rakenteelliseen tukeen. Hoidollinen tuen muoto puolestaan tarkoittaa lapsen tarvitsemaan hoitoon, hoivaan ja avustamiseen liittyviä toimintatapoja ja menetelmiä, kuten esimerkiksi liikkumiseen tarvittava avustaminen sekä apuvälineet. (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen, 2022, s.153.)

Lapselle annettavia tukitoimia ovat yleinen-, tehostettu- ja erityinen tuki. Yleinen tuki on tarkoitettu jokaiselle varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella.

Yleinen tuki muodostuu yksittäisistä tukimuodoista ja erilaisista pedagogisista ratkaisuista, kuten esimerkiksi lapsen auttamisesta siirtymätilanteissa. Yleisen tuen kesto on yksilöllistä, mutta pääsääntöisesti tuki on lyhytkestoista ja huomattavasti vähemmän intensiivisempää, kuin tehostetussa ja erityisessä tuessa. Tilanteissa, joissa lapsi tarvitsee esimerkiksi viittomakielisen avustajan kaltaisia tukipalveluita, yleisestä tuesta tulee tehdä virallinen hallintopäätös. (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s. 19–20.)

Jos lapsen saama yleinen tuki ei ole riittävää, voidaan hänelle järjestää tehostettua tukea. Tehostettu tuki eroaa yleisestä tuesta siten, että se on yksilöllisempää ja vaatii usein intensiivisempiä ja pitkäkestoisempia tukitoimia. Tukea voidaan tarjota lyhytaikaisesti tai jatkuvana, riippuen lapsen tarpeiden muuttumisesta, ja tuki käynnistetään viipymättä sen jälkeen, kun tuen tarve on havaittu. Tehostettua tukea vahvistetaan kehittämällä suunnitelmallisesti käytössä olevia toimintatapoja sekä lisäämällä tai tehostamalla niitä tarpeen mukaan. Tehostettu tuki koostuu useista samanaikaisesti toteutuvista ja säännöllisistä tukitoimista. Tehostetun tuen antaminen edellyttää hallintopäätöstä. (Opetushallitus, 2022.) Lapselle laaditaan tehostetun tuen oppimissuunnitelma, johon kirjataan käytettävät pedagogiset menetelmät ja keinot lapsen kasvun, oppimisen ja kehityksen edistämiseksi. Suunnitelmaan sisällytetään myös oppimisympäristöön liittyvät järjestelyt sekä yhteistyön toteuttaminen huoltajien ja tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Oppimissuunnitelma toimii tärkeänä työkaluna arjen toiminnan suunnittelussa. (Sandberg, 2023 s. 35.)

Erityinen tuki on vahvin tuen taso. Lapselle on annettava erityistä tukea, jos yleinen- tai tehostettu tuki eivät riitä. Tuen tarpeen vaatiessa tuki voidaan aloittaa suoraan erityisen tuen tasolla. Erityistä tukea annetaan vammasta, sairaudesta, kehityksen viivästyisestä tai muusta merkittävästä toimintakykyä alantevasta oppimisen ja kehityksen tuen tarpeesta johtuen. Erityinen tuki pitää sisällään useita tuen muotoja ja tukipalveluita, jotka ovat jatkuvia ja kokoaikaaisia. Erityinen tuki vaatii myös hallintopäätöksen. (Opetushallitus, 2022.) Eri alojen asiantuntijoiden välistä yhteistyötä tarvitaan erityisesti siis tapauksissa, joissa lapsi saa tehostettua tai erityistä tukea.

2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Tässä luvussa kerron varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilöstön ammattinimikkeistä, koulutustaustasta, kelpoisuusvaatimuksista sekä työnkuvista. Henkilöstörakenteen ymmärtäminen auttaa hahmottamaan varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koostuu eri ammattiryhmien edustajista. Varhaiskasvatuksen henkilöstö takaa laadukkaan varhaiskasvatuksen, sillä monipuolinen ammattiryhmä osaa vastata lasten tarpeisiin mahdollisimman kokonaisvaltaisella tavalla. Päiväkotien henkilöstö rakenne muuttuu varhaiskasvatustlain (540/2018) mukaan vuodesta 2030, kun päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitetusta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla edellytetään varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuutta, josta vähintään puolella on varhaiskasvatuksen opettaja kelpoisuus. Muilla työntekijöillä tulee puolestaan olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

2.3.1 Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatustlain 540/2018, 6 luvun 26 § mukaan varhaiskasvatuksen opettajana toiminen edellyttää vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkintoa, johon sisältyy varhaiskasvatuksen ammatillisia valmiuksia antavia opintoja. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia täydentääkin kelpoisuusvaatimuksia ajankohtaisemmalla tiedolla. Varhaiskasvatuksen opettajana voi toimia siis ammattikorkeakoulu tasoiset sosionomit, joilla on jo lastentarhaopettajan kelpoisuus lain voimaantulo hetkellä (2018). Opettajan kelpoisuuden saavat myös varhaiskasvatuksen sosionomit, jotka olivat opiskelijoina ammattikorkeakoulussa 1.9.2018. Lisäksi ne opiskelijat, jotka hyväksyttiin opiskelemaan kyseistä ammattia 1.9.2018-31.7.2019 välillä saavat varhaiskasvatuksen opettaja kelpoisuuden, mikäli valmistui heinäkuuhun 2023 mennessä. (Talentia, n.d.-a.)

Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävät muodostuvat lasten opetukseen ja kasvatukseen liittyvistä tehtävistä, kuten lapsiryhmänsä suunnittelusta, arvioinnista, kehittämisestä ja dokumentoinnista. Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa myös siitä, että varhaiskasvatussuunnitelman mukainen pedagogiikka toteutuu ryhmässä tarkoituksen mukaisella tavalla. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 2022, s. 11.)

2.3.2 Varhaiskasvatuksen sosionomi

Varhaiskasvatuksen sosionomi on uudehko työnimike. Varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyden saa suorittamalla sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon, johon sisältyy vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatus- ja sosiaalipedagogiikan opinnot. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018, 6 luku, 27§.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan kuuluu samoja työtehtäviä, kuten varhaiskasvatuksen opettajankin, mutta sosionomin erityisosaaminen painottuu perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Varhaiskasvatuksen sosionomi arvioi lapsen ja perheen sosiaalisen tuen tarvetta, tukee perheitä vanhemmuudessa ja tarvittaessa ohjaa perhettä sosiaalipalveluiden piiriin. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 2022, s. 11.) Lisäksi sosionomeilla on erityisosaamista sosiaalipedagogiikasta. Varhaiskasvatuksen sosionomi vastaakin lapsiryhmässä sosiaalipedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta, dokumentoinnista ja arvioinnista. Sosiaalipedagogiikka näyttäytyykin sosionomin työnkuvassa lasten vuorovaikutuksen ja osallisuuden tukemisessa ja vahvistamisessa sekä kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisyssä. (Talentia, n.d.-b.)

2.3.3 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana toimiminen edellyttää kasvatus – ja ohjausalan perustutkintoa, lastenohjaajan (180 op), lähihoitajan (180 op) tai sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa, jossa lasten ja nuorten kasvatus ja hoito on osana koulutusta.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja osallistuu lasten kasvatukseen ja oppimisen edistämiseen omalla ammattitaidollansa, kuten kaikki muutkin varhaiskasvatuksessa työskentelevät. Lastenhoitajan koulutus pitää sisällään myös lääkehoitoon liittyviä opintoja, joten lastenhoitaja voi toimia lääkehoidon toteuttajana päiväkotiryhmässä.

2.3.4 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuuden voi saavuttaa kahdella tavalla. Kelpoisuuden saavuttamiseksi tulee olla joko varhaiskasvatuksen opettajan koulutus, jonka lisäksi on suorittanut erityisopetuksen ammatillisia opintoja tai kasvatustieteen maisterin tutkinto, jonka pääaineena on erityispedagogiikka. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6 luku, 30§.)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan eli VEO:n työkuva painottuu lasten erityisen tuen kartoittamiseen, suunnitteluun sekä erityisopetukseen. VEO:n työhön liittyy myös tiivis yhteistyö eri tahojen kanssa. Erilaisia yhteistyötahoja ovat ryhmän kasvatushenkilöstö, perhe sekä muut lasten hoitoon, kasvatukseen, kuntoutukseen ja opetukseen liittyvät ammattilaiset. Tällaisia tahoja ovat esimerkiksi psykologi, perheohjaaja ja neuvolan terveydenhoitaja. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 2022, s. 12.)

Omasta työkokemuksestani varhaiskasvatuksessa olen havainnut, että vaikka jokaisella varhaiskasvatuksessa työskentelevän työkuvaan kuuluu tiettyjä vastualueita ja erityisosaamista, jokainen työntekijä osallistuu kaikkiin kasvatuksellisiin, hoidollisiin ja opetuksellisiin työtehtäviin tasa-arvoisesti. Tietty koulutus tai osaaminen ei tuo siis kentällä tapahtuvaan työhön vapauksia oman alan osaamisen ulkopuolelle. Tämä on täysin ymmärrettävää, sillä jos varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa jokainen työntekijä keskittyisi vain omiin tehtävänsä, ei arki pyörisi. Kaikki tekevät kaikkea, sen lisäksi, että jokaisella on oma vastualueensa. Varhaiskasvatuksessa työskentely vaatii siis joustavuutta työtehtävien näkökulmasta.

2.3.5 Päiväkodin johtaja ja pedagoginen johtajuus

Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävä ja vähintään kasvatustieteen maisteri tutkinto ja riittävä johtamistaito (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6 luku, 31§). Tämä kelpoisuusvaatimus tulee voimaan 1.1.2030.

Päiväkodin johtajan työtehtäviin kuuluu vastata yksikkönsä palvelun laadusta, taloudesta ja toimia henkilöstön esihenkilönä. Hänen tehtäviinsä kuuluvat myös lasten sijoittelu sekä henkilöstömitoitus. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 2022, s. 12.)

Johtajuutta käsitellessä nousee esille käsite pedagoginen johtajuus. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa tavoitteellista ja suunnitelmallista henkilöstön oppimisen ja kehittämisen johtamista. Pedagoginen johtajuus edellyttää oppimista tukevaa vuorovaikutusta, toimivia rakenteita, työvälineitä ja konkreettisia keinoja tavoitteen kirkastamiseksi ja saavuttamiseksi. Pedagogisen johtamisen päätavoitteena on lapsen hyvä kasvu, oppiminen ja hyvinvointi. Pedagoginen johtajuus edellyttää johtajalta ajan hermolla pysymistä. Johtajan tulee olla tietoinen, mitä hänen yksikkönsä arjessa todellisuudessa tapahtuu, miten pedagogiikkaa toteutetaan ja mitkä ovat keskeisimpiä kehittämiskohtia. Pedagoginen johtajuus vaatii pedagogisen keskustelun ylläpitoa, varmistaa, että henkilöstöllä on varhaiskasvatuksen ydintarkoitus kirkkaana mielessä ja johtaa varhaiskasvatussuunnitelma prosesseja. (Parrila, Fonsèn, 2016, s. 32–35.)

3 MONIAMMATILLINEN JA MONIALAINEN YHTEISTYÖ

3.1 Moniammatillisen yhteistyön määritelmä

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työskentely edellyttää toimimaan yhteistyössä eri asiantuntijoiden välillä eli moniammatillisessa yhteistyössä. Yhteistyö voi olla verkostojen yhteistoimintaa, viranomaisten keskinäistä yhteistyötä tai organisaatioiden sisäistä sekä ulkoista yhteistyötä. Yhteistyön kesto määräytyy yksilöllisesti asiakkaan tarpeen mukaan. (Mönkkönen ym., 2019 s. 15–17.) Toimiva moniammatillinen yhteistyö edellyttää vuorovaikutusosaamista. Eri ammattiryhmät käyvät antoisaa dialogia ja sitoutuvat toimimaan yhteisen päämäärän hyväksi. Moniammatillisessa yhteistyössä oleellista on, että eri alojen asiantuntijat tuovat omaa erityisosaamistaan yhteistyöhön, konsultoivat toisiaan, arvioivat ja selvittävät asiaa kukin oman ammattinsa näkökulmasta yhteistyössä. (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s.179.)

Moniammatillista yhteistyötä on myös käsitelty kirjallisuudessa jo pidempään. 17 vuotta sitten Isoherranen, Rekola ja Nurminen (2008) määrittelevät moniammatillista yhteistyötä teoksessaan sateenvarjokäsitteeksi, joka koostuu monenlaisista yhteistyömuodoista. Moniammatillinen yhteistyö tiivistetään teoksessa asiantuntijoiden yhteiseksi työksi, jossa ongelma ratkaistaan ja haluttu tavoite saavutetaan yhdistelemällä moniammatillisen tiimin tietoja ja osaamista. Moniammatillisuudessa keskeisintä koota erilaista osaamista ja tietoa, joka on merkityksellistä luodessa mahdollisimman kokonaisvaltaista kuvaa asiakkaan tilanteesta. (s.33) Vaikka teos on jo vanha, sen sisältämä tieto moniammatillisuuden määritelmästä on yhä paikkansa pitävä.

3.2 Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa

Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa muodostuu henkilöstöstä. Henkilöstö on moniammatillinen, sillä henkilöstö koostuu eri ammattiryhmien edustajista, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajasta, lastenhoitajasta ja varhaiskasvatuksen erityisopettajasta. Työntekijöillä on siis keskenään

erilainen koulutus ja osaaminen taustalla. Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa tarkoittaa siis lapsiryhmän henkilöstön välistä toiminnan suunnittelua, toteuttamista ja arvioimista yhteistyössä. Moniammatillinen henkilöstö luo laadukasta varhaiskasvatusta, kun jokaisen osaamista ja koulutusta hyödynnetään sekä ammattiroolit, vastuut ja tehtävät toteutuvat tarkoituksen mukaisella tavalla (Opetushallitus, 2022).

Varhaiskasvatuksen laadukas hoito, kasvatusta ja pedagogiikka muodostuu ammattilaisten yhteistyönä. Jokainen työyhteisön jäsen osallistuu kasvatukseen, hoitoon ja opetukseen oman tehtäväkuvansa ja vastualueensa mukaisesti. Henkilöstön koulutukset eroavat laajuudeltaan, mutta yhdessä työskennellessä kaikki täydentävät toisiaan, oppivat uutta ja rakentaa uusia näkökulmia. (Sandberg, 2023, s. 23–24.) Vaikka varhaiskasvatuksessa työskenteleminen tapahtuu moniammatillisesti yhteistyönä, jokaisen työntekijän on merkityksellistä tiedostaa oman asiantuntijuuden vahvuudet ja rajat. Tätä kutsutaan yhteistyömenetelmien hallinnaksi. Oman ammatillisuuden ja vastuun rajat hahmottuvat, kun oma rooli kasvatustyössä selkiytyy. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen, 2009, s. 95.) Tietoa voidaan pitää relevanttina myös nykypäivän varhaiskasvatuksessa, vaikka teos on julkaistu jo vuonna 2009.

Moniammatillisen yhteistyön ylläpitäminen laadukkaana vaatii henkilöstöltä itsearviointia, tiedon ja osaamisen jakamista sekä ammatillista kehittymistä. Oma työtä on hyvä arvioida säännöllisesti sekä kuulla myös huoltajien ja muiden yhteistyökumppaneiden palautetta. Tämä edistää työyhteisön oppimista. (Opetushallitus, 2022.) Keskeisintä olisi, että työyhteisön asenne moninaisuuden nähtäisiin positiivisena asiana, jopa rikkautena. Jokainen työyhteisön jäsen tulisi nähdä erityisenä ja ainutlaatuisena työntekijänä, riippumatta koulutuksesta, persoonallisuudesta, taidoista tai kokemuksista. (Kangas, Lastikka & Karlsson, 2021, s. 115.) Myönteisellä ja yhteishenkeä sisältävällä varhaiskasvatusta henkilöstöllä on havaittu olevan myös positiivisia vaikutuksia lasten oppimiseen. Ahonen (2017, s. 252) toteaa, että lapsiryhmän aikuisten johdonmukaisella toiminnalla on merkittävä vaikutus lasten sosiaalisemotionaalisten taitojen kehittymiseen. Johdonmukaisen ja yhtenäisen arvopohjan rakentamista ei estä aikuisten erilaiset luonteenpiirteet. Erilaisuus aikuisten välillä nähdään

arvokkaana, jonka seurauksena myös lapset omaksuvat, että kaikki luoteenpiirteet ovat yhtä merkityksellisiä.

3.3 Monialaisen yhteistyön määritelmä

Monialainen yhteistyö on eri alojen asiantuntijoiden välistä yhteistyötä, jotka työskentelevät eri hallinnonaloilla. Yhteistyön tavoitteena on, että eri organisaatioiden edustajat toimivat yhteistyössä ja ylittävät hallintorajoja. (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s. 181–182.) Asiakkaan yksilöllisiä tarpeita arvioidessa on tärkeää kiinnittää huomiota riittävään asiantuntemukseen ja osaamiseen. Jos asiakkaan yksilölliset tarpeet vaativat monipuolista osaamista, monialainen yhteistyö on aloitettava eri sektoreilla työskentelevien toimijoiden kanssa. Yhteistyö aloitetaan palvelutarpeen arvioinnilla ja asiakassuunnitelman laatimisella, jonka jälkeen asiakassuunnitelma toteutetaan samanaikaisesti eri alojen yhteistyössä asiakkaalle. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, luku 4, 41§.) Monialainen yhteistyö voi muodostua esimerkiksi psykologin, puheterapeutin ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välille, jotka työskentelevät samanaikaisesti lapsen kehityksen tukemiseksi.

3.4 Monialainen yhteistyö varhaiskasvatuksessa

Jokainen lapsi on yksilöllinen ja jokaisella on yksilölliset tarpeet. Toiset lapsista tarvitsevat vahvempaa tukea, kuin toiset. Lapselle annettava tuki määräytyy lapsen tarpeen mukaan aiemmin teoriassa käsiteltyjen yleisen-, tehostetun- tai erityisen tuen mukaan. Lapset, jotka tarvitsevat enemmän tukea, tarvitsevat luonnollisesti monipuolisesti eri alojen asiantuntijoilta apua. Erityistä tukea tarvitaan esimerkiksi vamman, sairauden tai kehityksen viivästymisen seurauksena. Tällaisessa tilanteessa eri alojen ammattilaiset alkavat työskennellä monialaisessa yhteistyössä lapsen tarpeiden edellyttävällä tavalla.

Myös varhaiskasvatuslaki (540/2018, luku 2, 4 & 7§) velvoittaa varhaiskasvatusta toimimaan yhteistyössä opetuksen, liikunnan, kulttuurin, lastensuojelun,

muun sosiaalihuollon sekä neuvolan ja muun terveydenhuollon tahojen kanssa. Monialaisen yhteistyö voidaan aloittaa varhaiskasvatuksen henkilöstön, huoltajien tai sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijan aloitteesta, kun huoli lapsen kehityksestä herää. Tuen saanti ei edellytä lääketieteellistä diagnoosia tai muuta terveydenhuollon tai sosiaalihuollon lausuntoa. (Opetushallitus, n.d.-b.) Varhaiskasvatus voi toimia monialaisessa yhteistyössä esimerkiksi psykologin, puheterapeutin, fysioterapeutin ja toimintaterapeutin kanssa.

Monialainen yhteistyö edellyttää huoltajan suostumusta. Yhteistyökäytännöt ja periaatteet sovitaan yhdessä lastenneuvolan, lastensuojelun, kasvatus- ja perheneuvolan ja muiden sosiaalitoimen palveluiden kanssa tilanteita varten, joissa sovitaan lapsen asioista tai edellytetään viranomaisten puuttumista. Monialaisessa yhteistyössä käsiteltävät tiedot ovat salassa pidettäviä ja tietojen vaihdossa noudatetaan tiettyjä säännöksiä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 40–42§.)

Monialaista yhteistyötä tarvitaan, jotta lapselle annettava tuki olisi toimivaa ja lapsen tarpeisiin nähden antoisaa. Vaativan tuen tarpeessa tarvitaan monia eri alojen asiantuntijoita arvioimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan lapsen edun mukaisia tukitoimia, jotta tuki olisi riittävää. Toimiva tuki on lapsen oikeus. Lapsen oikeus tukeen on enemmän kuin hallinnollinen tai pedagoginen rakenne. Tuki edistää lapsen kasvua ja kehitystä sekä luo luottavaista tunnetta lapsen vanhemmille varhaiskasvatuksen sujumisesta. (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s.8 &174.)

Vuoden 2023 alussa perustetut hyvinvointialueet koskettavat varhaiskasvatuksen monialaista yhteistyötä. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille. Hyvinvointialueiden tarkoituksena on yhdenvertaistaa palveluita, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja ja hillitä kustannusten kasvua. Hyvinvointialueen vastuulla on muun muassa sosiaalihuolto, lasten, nuorten ja perheiden palvelut sekä perusterveydenhuolto. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Neuvolapalveluiden järjestäminen on esimerkiksi nykyään hyvinvointialueiden vastuulla. Kunnat ja hyvinvointialueet sopivat yhteistyörakenteista sekä käytännöistä, jotka kirjataan paikalliseen

varhaiskasvatussuunnitelmaan ja hyvinvointialueen neuvolasuunnitelmaan. Jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevä ja neuvolan työntekijät tulee tiedostaa kunnan ja hyvinvointialueen keskinäiset yhteistyömallit. (Opetushallitus n.d.-c.)

Käsitteet moniammatillinen ja monialainen yhteistyö voivat mennä helposti keskenään sekaisin. Tiivistetysti vielä käsitteiden ero. Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön välillä tapahtuvaa yhteistyötä. Yhteistyön jäsenet koostuvat siis lapsiryhmän aikuisten osaamisesta. Työnimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen opettaja, lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen sosionomi tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Puolestaan monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri aloilla työskentelevien henkilöiden välistä yhteistyötä. Monialaisen yhteistyön jäsenet voivat koostua esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, fysioterapeutista ja puheterapeutista. Monialaista yhteistyötä tarvitaan, kun lapsen tukeminen edellyttää monipuolista osaamista varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäksi.

3.5 Yhteistyön edellytykset ja haasteet

Yhteistyön toimivuus pohjautuu vuorovaikutustaitoihin. Vuorovaikutuksen onnistuminen vaatii kunnioittavaa ja avointa asennetta itseä ja toisia kohtaan. Kun laadukasta vuorovaikutusta rakennetaan, aito halu ja pyrkimys arvostaa toista on kaiken lähtökohtana. (Talvio & Klemola, 2017, s. 153–154.) Isoherrasen (2004, s. 23 & 25) mukaan moniammatillisessa yhteistyössä toimivien henkilöiden tulisi ilmaista omat mielipiteensä ja näkökulmansa selkeästi ja perustellen ja kiinnittää huomiota toisten kuuntelemiseen. Isoherranen painottaa myös, että toisten kuuntelemisessa tulee olla kunnioittava, vaikka näkökanta ei olisi mieluisin. Yhteistyön edellytyksenä on muodostaa yhteinen näkemys ja tavoite asiakkaan tilanteesta. Vaikka Isoherrasen teos on jo vanha, sen sisältöä voidaan pitää edelleen ajankohtaisena tietona.

Sandström, Keiski-Turunen, Hassila, Aunola & Alahuhta (2018) puolestaan totesivat artikkelissaan, että moniammatillinen yhteistyö edellyttää muun

muassa luottamuksellista ja kunnioittavaa ilmapiiriä, oman asiantuntijuuden tunnistamista sekä yhteisen keskustelun ja reflektoinnin mahdollisuutta. Lisäksi yhteistyö- ja kommunikaatiotaidot, yhteisten tavoitteiden muodostaminen ja niiden jatkuva arviointi ovat ehdottoman tärkeitä moniammatillisuuden toteutumiseksi.

Hyvän työryhmän ominaisuuksia on myös listattu (Isoherranen, Rekola & Nurminen, 2008, s. 110–112) teoksessa, jotka ovat hyvin relevantteja myös nykyään. Teoksen mukaan hyvässä työryhmässä on riittävää asiantuntijaosaamista, informaatio kulkee sujuvasti yli sektorirajojen, avoimuus uusia näkökulmia kohtaan, hyvä ammatillinen itsetunto, tasavertainen keskustelu, vastuun tunteminen sekä kärsivällisyyttä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.

Moniammatillisen yhteistyön haasteita on myös tutkittu päiväkotiympäristössä. (Aromaa, Haverinen & Kangasmäki, 2019) selvittivät opinnäytetyössään Taipalsaaren kunnan Saimaanharjun Satulaivan päiväkodin moniammatillisen yhteistyön nykytilaa ja kehittämistä. Opinnäytetyössä selvitettiin muun muassa moniammatillisen yhteistyön haasteita. Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki aikataulutongelmat ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan puuttumisen haasteeksi. (Rantanen, 2018 s. 69) totesi puolestaan tutkimuksessaan haasteeksi kaikki tekevät kaikkea-työkulttuurin, arvostuksen ja ymmärryksen puutteen, näkymättömän osaamisen sekä päiväkodin ulkopuolelta tulevat muutokset.

Sandström ym. (2018) ovat nostaneet artikkelissaan myös haasteita moniammatilliselle yhteistyölle. Yhteistyötä haastaa epäselvät vastuurajat, asiantuntijoiden epäselvyys, erilaiset viestintätavat, puutteelliset tiimityö- ja vuorovaikutustaidot sekä epäluottamus toisia kohtaan.

4 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten moniammatillista ja monialaista yhteistyötä voi kehittää varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen tavoitteena on koota konkreettisia keinoja, joiden avulla moniammatillista sekä monialaista yhteistyötä voi kehittää laadukkaammaksi ja miten nämä konkreettiset keinot voidaan vakiinnuttaa varhaiskasvatuksen arkeen.

Tutkimuksen tavoitteena on myös jakaa konkreettisia keinoja varhaiskasvatusyksiköiden toimintaan ja mahdollisesti tavoittaa varhaiskasvatusyksiköitä kokeilemaan tutkimuksen tuloksissa esiintyviä keinoja käytännössä, jotta varhaiskasvatuskentälle voidaan taata laadukkaampi yhteistyö niin varhaiskasvatuksen henkilöstön kuin eri alojen asiantuntijoiden välille.

Tutkimuskysymykset ovat muodostuneet omasta mielenkiinnostani yhteistyön kehittämiseen, sekä tutkimuskysymyksissä on huomioitu tutkimuksen tilaajan tarve.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Millaisin konkreettisin keinoin *moniammatillista yhteistyötä* varhaiskasvatuksessa voi kehittää laadukkaammaksi?
2. Miten nämä konkreettiset keinot voisi vakiinnuttaa arkeen, jotta ne säilyvät esim. henkilöstön vaihtuessa?
3. Millaisin konkreettisin keinoin *monialaista yhteistyötä* varhaiskasvatuksessa voi kehittää laadukkaammaksi?
4. Miten nämä konkreettiset keinot voisi vakiinnuttaa arkeen, jotta ne säilyvät esim. henkilöstön vaihtuessa?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Aineiston kerääminen

Toteutin tutkimukseni laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun. Teemahaastattelussa keskeisintä on se, että se etenee tiettyjen teemojen mukaan ja haastateltavan antamat merkitykset ovat keskeisessä roolissa. (Hirsjärvi & Hurme, 2022) Omassa tutkimuksessani olin kiinnostunut keräämään tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksistä moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittämiseen. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä tavoitteenani oli saada monipuolisia vastauksia ja mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä, saaden vastauksista mahdollisimman antoisia. Haastattelu tuntui luontevalta tavata suorittaa aineiston kerääminen. Haastattelukysymykset muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalta. Muotoilin haastattelukysymykset mahdollisimman tarkasti, jotta kysymyksistä erottuisi selkeästi käsitteiden moniammatillinen ja monialainen yhteistyö ero. (liite 1). Tarkasti muotoillut haastattelukysymykset auttoivat myös haastateltavia hahmottamaan käsitteiden välisen eron ja vastaamaan kysymyksiin tutkimuksen kannalta oleellisella tavalla. Toteutin haastattelut mahdollisimman ytimekkäinä ja rajattuina, jotta haastatteluiden pohjalta muodostuva aineisto vastaisi suoraan tutkimuskysymyksiini ja tukisi tutkimuksen tavoitteiden saavuttamista. Haastattelukysymykset liittyivät moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittämiskeinoihin ja niiden vakiinnuttamiseen varhaiskasvatuksessa. Haastattelukysymykset annoin haastateltaville etukäteen, jotta haastateltavat ehtivät valmistautua haastatteluun ja tuottaa mahdollisimman monipuolisia vastauksia.

Haastatteluihin osallistujia lähdin keräämään aluksi varhaiskasvatuspäälliköiltä ympäri Satakuntaa, kysyen onko haastattelun suorittaminen mahdollista heidän yksiköiden henkilöstölle ja ketä voisi mahdollisesti tiedustella haastateltavaksi. Haastateltavien kerääminen eteni myös eri päiväkotien johtajien kautta henkilöstön yhteydenottoihin sähköpostin välityksellä. Kaikkien haastateltavien kerääminen kesti pari viikkoa. Tutkimuksessani haastattelin

kahdeksaa varhaiskasvatuksen parissa työskentelevää ammattilaista Satakunnan alueelta. Haastattelut suoritin etäyhteydellä Teams-sovelluksen kautta yksilöhaastatteluina, jotka kestivät noin 30 minuuttia.

Ennen haastatteluiden alkua kysyin jokaiselta haastateltavalta lupaa haastattelun tallennukseen. Kaikille haasteltaville tämä sopi. Jokaisesta haastattelusta tein tallenteen Teams-sovelluksen ominaisuudella. Päädyin haastatteluiden tallentamiseen, jotta pystyn keskittymään keskusteluun paremmin, kirjoittamisen sijaan. Koin tämän hyväksi ratkaisuksi, sillä keskustelussa pystyin pitämään katsekontaktia haastateltavaan ja joka varmasti vaikutti positiivisesti myös haastateltavan kokemukseen omasta läsnäolostani. Haastattelut sain suoritettua kolmen viikon aikana syyskuussa 2025.

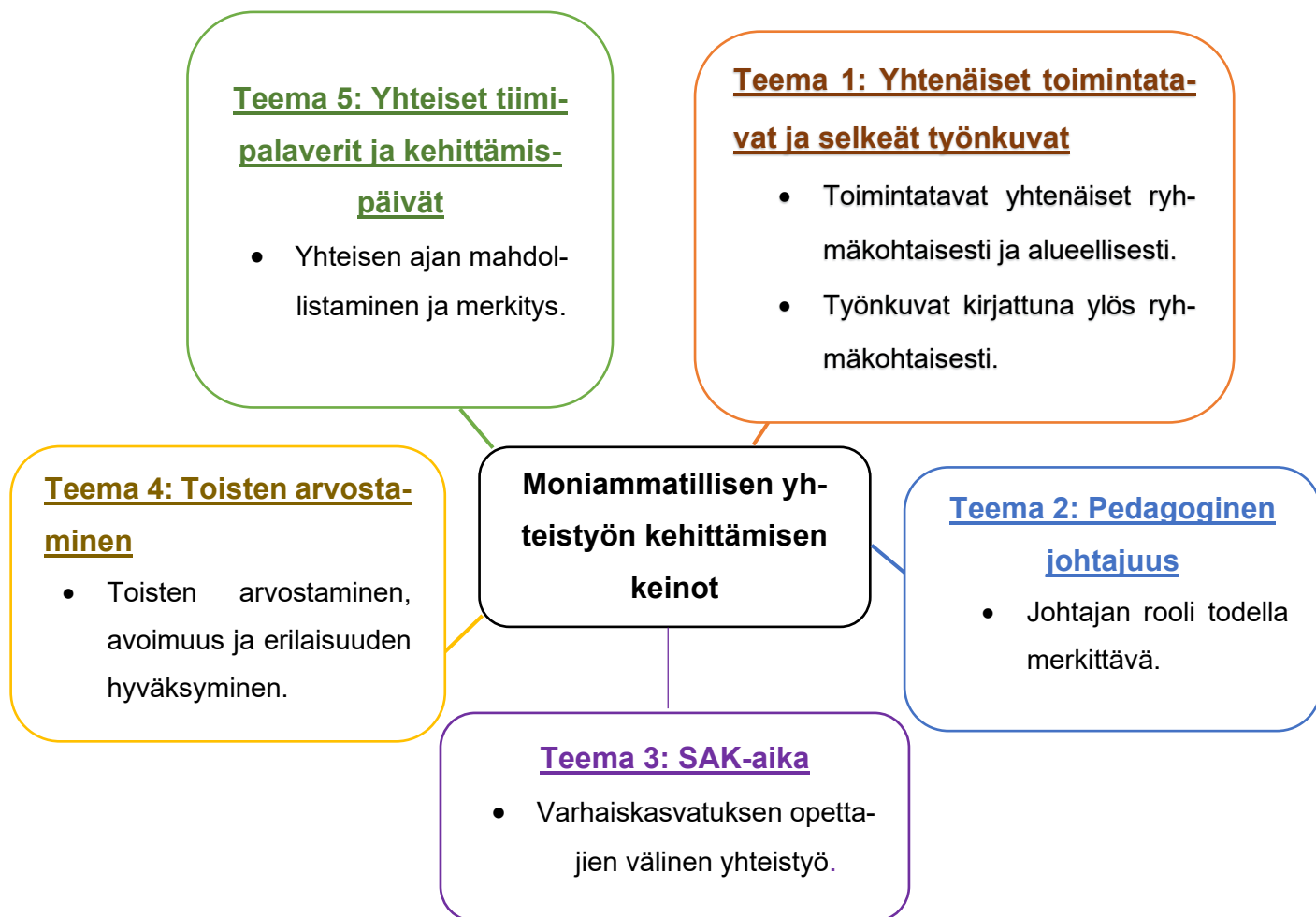
Suoritin litteroinnin heti jokaisen haastattelun jälkeen eli kirjoitin tallenteet tekstimuotoon. Päädyin litteroimaan sanatarkasti, jotta asiasisältö pysyisi muuttumattomana ja jokaisen henkilökohtainen tyyli ilmaista asiat tulisi aidosti ilmi haastatteluiden tuloksissa hyödynnetyissä lainauksissa. Litteroitua aineistoa minulle kertyi yhteensä 26 sivua.

5.2 Aineiston analyysi

Litteroinnin jälkeen analysoin aineistoni. Aineistonanalyysi menetelmäksi valitsin temaattisen analyysin. Temaattinen analyysi voidaan toteuttaa joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä aineisto toimii keikkona, kun puolestaan teorialähtöisessä tavassa lähtökohtana on teoria, malli tai ennestään tunnettu teoreettinen rakennelma. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.140–143). Tutkimukseni kannalta valitsin aineistolähtöisen menetelmän.

Tutustuin aineistoon lukemalla sen useampaan kertaan ja nostin sieltä esille nousseita teemoja värikoodauksen avulla. Teemat nousivat aineistosta mielenkiinnon ja teemojen toistuvuuden seurauksena. Teemojen keräämisen jälkeen loin miellekartan, jossa eri asiat tiivistyivät ja pelkistyivät eri teemoiksi.

(kuvio 1). Potentiaalisten teemojen seurauksena ryhdyin pohtimaan eri teemojen välisiä suhteita. Teemoja läpi käydessä kiinnitin erityistä huomiota asioihin, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiini. Keskeiset teemat erottuivat aineistosta melko selkeästi. Keskeisimmiksi teemoiksi muodostui muun muassa selkeät rakenteet, arvostava vuorovaikutuskulttuuri, esihenkilön rooli ja laadukas perehdyttäminen. Teemojen välisten suhteiden pohtiminen oli puolestaan työlämpi osuus. Erityisen haastavaa aineiston analyysistä teki se, että vastukset olivat toisissa haastatteluissa sekoittunut eri kysymysten alle, koska keskustelu oli luonteeltaan hyvin vapaata. Aineistoa analysoidessa oli todella tarkkaa pohtia mihin kysymykseen tämä oikeasti on relevantti vastaus.



Kuvio 1. Miellekartta moniammatillisen yhteistyön kehittämisen keinoista.

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Ennen haastatteluiden järjestämistä järjestin tutkimusluvut kaikkien haastatteluun osallistuneiden kanssa sekä tutkimukseni tilaajatahon kanssa. Tutkimuslupien saaminen antoi minulle luvan jatkaa opinnäytetyön tekoa. Tutkimuksen teoriaosuudessa olen merkinnyt Samkin lähdeviittausohjeen mukaisesti kaikki lähteet, joita olen käyttänyt ja erottanut ne omista ajatuksistani tarkoituksen mukaisella tavalla. Olen käyttänyt teoriaosuuden rakentamisessa vain luotettavia lähteitä ja pyrkinyt pitämään tiedon ajankohtaisena.

Ennen tutkimuksen toteuttamista kävin jokaisen haastateltavan kanssa läpi henkilötietoihin, haastatteluiden säilyttämiseen ja hävittämiseen liittyvät asiat yhdessä läpi. Muistutin myös jokaista haastateltavaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta kieltäytyä siitä missä vaiheessa tahansa.

Jokainen tutkimukseen osallistunut henkilö pysyy täysin anonyminä tutkimuksessani, ja henkilötietoja en kenestäkään kirjannut itselleni ylös. Haastatteluiden tallenteet tallensin tietokoneelleni salasanan taakse. Litteroinnin jälkeen poistin haastattelutallenteet. Litteroidun aineiston hävitän tarkoituksen mukaisella tavalla vuoden 2025 loppuun mennessä, kun työni on valmis ja aineistolle ei ole käyttötarkoitusta.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkimuksen aineistonkeruun ja analysoinnin vaiheiden mahdollisimman tarkka kuvaus. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen etenemisen mahdollisimman tarkasti, jotta tutkimusta voitaisiin pitää mahdollisimman luotettavana. Tutkimustulokset perustuvat varhaiskasvatuksessa työskentelevien eri ammattiryhmien antamiin vastauksiin, joka lisää tutkimustulosten uskottavuutta ja monipuolisuutta. Haastattelutilanteissa tutkijana pyrin luomaan turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jotta haastateltavat vastaisivat mahdollisimman rehellisesti haastattelukysymyksiini.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää haastateltavien anonymiteetti. Haastatteluiden tallenteet olivat ainoastaan minun käytössäni tutkimuksen toteuttamisen

ajan salasanan taakse tallennettuna. Opinnäytetyössä ei ole myöskään esillä henkilötietoja tai muita tietoja, joista henkilöt voisi tunnistaa. Anonyymisyys lisäsi haastattelutilanteissa luottamuksellisuutta ja avoimuutta, joka näyttäytyy tutkimustulosten luotettavuudessa.

6 TULOKSET

6.1 Konkreettiset keinot *moniammatillisen yhteistyön* kehittämiseksi

Haastateltavat määrittelivät konkreettisiksi keinoiksi **selkeät työnkuvat ja yhteiset toimintatavat**. Vastaajat kokivat sen helpottavan arjessa toimimista, kun jokainen työntekijä tietää oman vastuualueensa. Haastateltavat painottivat myös, että vastuualueet tulisi olla kirjattuna ryhmäkohtaisesti, jotta jokaisen työntekijän rooli ja vastuut toteutuvat lapsiryhmän arjessa.

Yhteiset sovitut toimintatavat koettiin haasteltavien vastauksissa tärkeäksi ryhmäkohtaisesti, kuin alueellisestikin. Alueelliset yhteneväiset toimintatavat koettiin hyödyllisiksi tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy yksiköstä toiseen, tällöin käytännöt ovat jo entuudestaan tuttuja. Haastateltavat painottivat myös toimintatapojen noudattamisesta ja sitoutumisen tärkeydestä.

Haastateltavat kertoivat toimintavoista ja työnkuvista seuraavasti:

”Työnkuvissa meillä näkyy selvästi noi vastuualueet ja ne on kirjattuna. Jos ne ei oo jonkun vastuulla ja kirjattuna, ni eihän sitä sillon ketään hoida.”

”Ajattelen niinku näin, että pitää olla selkeät yhteistyörakenteet ja selkeät käytänteet. Kaikki siinä ryhmässä ja välillä jopa koko talossa, varsinkin vuoropäiväkodissa tietää kuka tekee, mitä tekee ja miten toimitaan.”

”Tärkeintä on, että on ne yhteiset käytänteet ja sovitut säännöt. Elikä tiimisäännöt pätee, toimii ja koskettaa kaikkia.”

Haastateltavat määrittelivät konkreettiseksi keinoksi myös **pedagogisen johtajuuden**. Pedagoginen johtajuus ja johtajan rooli ylipäättään moniammatillisessa yhteistyössä koettiin todella tärkeäksi. Pedagoginen johtaja toimii haastatteluun vastanneiden mukaan mallina omalla toiminnallaan, vastaa moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta ja osoittaa, että moniammatillinen yhteistyö on merkityksellistä. Haastatteluissa painotettiin myös, että pedagoginen johtaja vastaa myös koko henkilöstön hyvinvoinnista ja ammatillisesta kasvusta.

Haastateltavat kertoivat pedagogisesta johtajuudesta seuraavasti:

”Johtajan pitäis niinku itse olla mallina, koska siinähan se kaatuu jo se yhteistyö, jos johtaja on liian autoritäärinen, liian hallinnollinen tai välinpitämätön tai muuta.”

”Moniammatilliselle yhteistyölle on annettu niinku semmonen esimiehen lupa. Se koetaan niinku tärkeäksi myös siellä johdon asteella se yhteistyö.”

Haastatteluista kävi ilmi, että moniammatillista yhteistyötä kehittää myös **toisten arvostaminen**. Haastateltavat painottivat, että jokainen työntekijä tulisi nähdä arvokkaana ja jokaisen osaamista tulisi arvostaa. Jokaisella on oma tyyhinsä tehdä työtä, mutta yhdessä moniammatillisesti tulisi löytää kultainen keskitie, tiivistää yksi haastateltavista. Työyhteisössä vallitseva avoimuus, toisten kunnioittaminen, erilaisuuden hyväksyminen ja myös sen hyödyntäminen ovat keinoja, joiden avulla moniammatillinen yhteistyö voi kehittyä laadukkaammaksi. Moniammatillisen työyhteisön asenne tulisi olla myönteinen ja keskittyä siihen, että jokaisella on jotain vahvuutta ja osaamista. Tiimipalaverit, avoin keskustelu ja varhaiskasvatussuunnitelman suunnittelu ja laatimisvaiheessa kaikki työntekijät ovat mukana nousivat haastateltavien kautta keinoiksi, miten tätä voisi lähteä kehittämään työyhteisössä.

Haastateltava kuvasi ajatuksiaan seuraavasti:

” Ei lähdeittäis puhumaan niinkun selän takana vaan avoimesti ja rakentavasti käytäisiin niitä keskusteluja eli ollaan niitä aikuisia.”

Haastatteluiden mukaan konkreettisiksi keinoiksi nousivat myös **yhteiset tiimipalaverit, kehittämispäivät sekä SAK-työaika eli suunnittelu-aika**. Suunnittelu-aikaa olisi hyödyllistä käyttää yhteisen suunnittelun lisäksi myös opettajien väliseen suunnitteluun erityisesti silloin, jos ryhmässä on kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa. Myös yhteinen aika koettiin vastuksissa tärkeäksi. Yhteisen ajan järjestäminen keskusteluille. Haastateltavat kokivat, että esihenkilö voisi antaa tiimeille keskusteluaiheita, joita olisi hyvä käydä läpi. Keskustelu tarvitsee myös vetäjän ja jonkun, joka kokoaa keskustelussa nousseita ajatuksia ylös, jotta niihin myös tartuttaisiin jatkossa. Kehittämispäivät ovat myös loistava keino saada koko varhaiskasvatuksen henkilöstö kasaan ja keskittyä henkilöstön kouluttautumiseen esimerkiksi tallenteiden avulla tai hyödyntää päivä yhteisellä ajalla moniammatillisuutta kehittäen.

6.2 Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen

Haastateltavat kokivat tärkeimmäksi keinojen vakiinnuttamisessa **esihenkilön roolin ja perehdyttämisen**. Esihenkilön rooli keinojen vakiinnuttamisessa haastatteluiden mukaan korostuu toimintakauden alussa, jolloin henkilöstölle tulisi järjestää tilaisuus, jossa palautellaan asioita mieleen, kuten käytänteitä ja pelisääntöjä. Toimintakauden alussa järjestettävä tilaisuus olisi hyvä olla kirjattuna myös ylös toimintasuunnitelmiin, jotta esimerkiksi esihenkilön vaihtuessa toiminta jatkuisi toimintakulttuurissa. Tämä koettiin todella tärkeäksi niin henkilöstön vaihtumisen takia kuin vakituisten työntekijöiden kohdallakin. Perehdyttäminen koettiin myös yhdeksi merkittävimmistä keinoista. Laadukkaan perehdyttämisen ansiosta uusi työntekijä hahmottaa omia työtehtäviään, velvoitteita ja yksikön toimintatapoja. Haastateltavat jakoivat kuitenkin eriäviä mielipiteitä siitä, millainen perehdytys on laadukasta. Toiset haastateltavista kokivat, että perehdyttämisen on parasta olla johtajan vastuulla, toiset

puolestaan nostivat tiimeissä tapahtuvan perehdyttämisen ja perehdytyskansioiden roolin merkittäväksi.

Haastateltavien ajatuksia esihenkilön roolista ja perehdyttämisestä:

”Perehdytys on esihenkilön vastuulla, mutta kyllä mä delekoin sitä myös paljon noihin tiimeihin, koska he tietävät paremmin niistä tiimin asioista.”

”Perehdytyskansiota velvoitan kyllä lukemaan säännöllisesti, myös semmosten työntekijöiden, jotka on ollu 25 vuotta tässä hommassa.”

”Usein perehdyttäminen jää siihen ryhmän henkilöstölle, se ei oo kyllä kauheen toimiva. Johtaja pystyy tuomaan esille talon arvot, mitä pedagogiikka ja mitä erilaisia toimintatapoja missäkin ryhmässä on.”

Haastatteluaineistosta ilmeni, että **yhteiset toimintatavat kirjattuna ylös** tukee keinojen pysyvyyttä arjessa. Ryhmässä tulee olla selkeät yhteiset periaatteet, tavoitteet ja säännöt, joista pidetään kiinni ja henkilöstön vaihtuessa kirjattut toimintatavat edesauttavat niiden pysymistä arjessa muutoksista huolimatta. Keinoja yhteisten toimintatapojen ylläpitämiseksi henkilöstön vaihtuessa, haastateltavat mainitsivat muun muassa henkilöstön **kouluttautumista ihmeelliset vuodet- periaatteen mukaisesti, opetusvideot tai ryhmäavustajille suunnatun avustamisen suunnitelman.**

Ihmeelliset vuodet -koulutus on suunnattu varhaiskasvatuksen vakituiselle henkilöstölle, jossa käsitellään muun muassa lasten positiivista kohtaamista ja haastavan lapsen kohtaamiseen liittyviä keinoja. Koulutukseen jälkeen koulutuksessa opittua harjoitellaan käytännön työssä. Koulutus takaa henkilöstölle yhteiset toimintatavat ja osaamisen, sillä koulutus on kaikille samanlainen.

Opetusvideot ovat myös hyödyllisiä. Erityisopettajien tekemä lyhyt video kuvien käytöstä on oivallinen keino jakaa tieto myös uusille työntekijöille, sillä videot säilyvät henkilöstön tietokoneilla, joihin uusi työntekijä voi perehtyä. Myös ryhmäavustajille suunnattu avustamisen suunnitelma tukee uuden

ryhmäavustajan työtä, sillä suunnitelmaan on kirjattu mitä ryhmäavustajalta odotetaan missäkin tilanteessa.

Haastateltavat kuvaavat konkreettisia keinoja seuraavasti:

” Kun henkilöstö esimerkiksi vaihtuu, niin muistaa vaan huomauttaa videon katsomisesta ja se säilyy siellä. Siihen voi palalta aina uudelleen.”

” Se on mun mielestä semmonen iso asia, mikä auttaa siihen laadukkaaseen yhteistyöhön niin on se koulutus ja samanlainen koulutus kaikille.”

Haastateltavat mainitsivat vakiinnuttamisen keinoksi **mentoroinnin**. Ajatus mentoroinnista kuitenkin oli eroava haastateltavien välillä. Toinen haastateltavista ajatteli, että ulkopuolinen henkilö, joka tehtävänä olisi vuorovaikutuksen ja moniammatillisen yhteistyön tukeminen olisi hyvä konkreettinen keino vakiinnuttamiseen arjessa. Jos moniammatillinen yhteistyö ei toimi niin puolueeton mentori voisi osallistua ohjaamaan yhteistyötä. Toinen haastateltavista puolestaan ajatteli, että päiväkodissa olisi uusille työntekijöille mentori, joka on työskennellyt yksikössä jo pidempään, joka voisi antaa uudelle työntekijälle käytännön ohjeistusta uuden työn opettelemiseksi.

” Jos yhteistyö ei ole sujuvaa, niin olis mahdollisuus saada siihen semmonen puolueeton ihminen mukaan ohjaamaan sitä yhteistyötä.”

”Jos tulee vaikka vastavalmistunut päiväkotiin töihin, niin johtaja voisi sopia kuka on hänen ns. sisäinen mentori siellä.”

6.3 Konkreettiset keinot *monialaisen yhteistyön* kehittämiseksi

Haastateltavat nostivat vastauksissaan esille hyvinvointialueiden vaikutuksen monialaiseen yhteistyöhön. Monialainen yhteistyö koettiin muuttuneen haasteellisemmaksi hyvinvointialueisiin siirtymisen seurauksena. Monialaisen

yhteistyön kehittämiskeinot keskittyivät erityisesti siis hyvinvointialueiden ja varhaiskasvatuksen välillä tapahtuvan yhteistyön kehittämiseen.

Haastateltavat kuvasivat hyvinvointialueiden vaikutusta yhteistyöhön seuraavasti:

“Se olisi semmosta luontevampaa ja helpompaa, varsinkin nyt kun tuli hyvinvointialueet, niin siinä on tietyt pulma kohdat.”

“Tällä hetkellä on haastava tilanne, kun tuli hyvinvointialueet. Hyvinvointialueiden myötä henkilöstö on siellä valtavasti vaihtunut sekä toimintatavat ja käytänteet muuttuneet.”

Haastateltavien mukaan erityisen tärkeä konkreettinen keino on **yhteiset tapaamiset**. Haastatteluun vastanneiden mukaan erityisesti kasvokkain tapaamiset ovat erittäin antoisia ja merkityksellisiä hetkiä yhteistyön laadun parantamiseksi. Haastateltavat myös lisäsivät, että yhteisissä tapaamisissa voisi esitellä jokaisen rooleja ja vastuualueita. Yhteisissä kasvokkain tapaamisissa monialaisen yhteistyön jäsenet tulisivat tosille tutuiksi, joka loisi matalaa kynnystä yhteydenottoihin.

Haastateltavien ajatuksia yhteisistä tapaamisista:

“Mun mielestä kaikkein paras on kun päästään kaikki saman pöydän ääreen. Se on kaikista hedelmällisin hetki, koska siinä voidaan puhua avoimesti kaikki asiat.”

“Kasvokkain tapaamiset ovat tosi tärkeitä. Silloin on helpompi ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä ja konsultoida.”

Kehittämistyö nousi myös yhdeksi konkreettiseksi keinoksi haastatteluiden perusteella. Kehittämistyötä voi toteuttaa monialaisella yhteistyöryhmällä, jossa monialainen yhteistyö tiimi kokoontuu kaksi kertaa vuodessa ja jakaa ajatuksia, toiveita ja yhteistyön. Toiseksi keinoksi yhteistyön kehittämiseksi

koettiin **työntekijä, jonka työnkuvaan kuuluu monialaisen yhteistyön kehittäminen.**

Haastatteluaineistoiden kautta konkreettiseksi keinoksi nousi myös **vuorovaikutukseen panostaminen.** Vuorovaikutuksen tulisi olla asiallista, avointa ja arvostavaa. Väärinymmärryksiä haastateltavien mukaan tapahtuu erityisesti sähköpostien välityksellä kommunikoidessa. Vuorovaikutuksen tulisi olla myös tasa-arvosta, joten varhaiskasvatuksen henkilöstön ajatuksia kehittämisestä olisi myös tärkeä kuulla, haastateltavat painottavat. Myös toimintaympäristöihin tutustuminen koettiin konkreettiseksi keinoksi, jonka avulla voidaan lisätä ymmärrystä toisen työhön ja näin ollen parantaa vuorovaikutuksen laatua.

Haastateltavan kommentti vuorovaikutuksesta:

“Ollaan eri alojen ihmisiä, niin meillä on vähän erilainen tapa katsoa tätä maailmaa. On hyvä ymmärtää, että toinen ei tarkotuksella selittänyt huonosti, vaan omista lähtökohdista käsin.”

6.4 Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen

Haastatteluaineistosta nousi esille viisi pääteemaa, jotka olivat perehdytys, palaverit, palvelupolkujen visualisointi, opas monialaisista yhteistyö tahoista sekä vastuuhenkilöt.

Perehdytys koettiin todella tärkeäksi tekijäksi tilanteissa, jos henkilöstö vaihtuu. Kattava ja laadukas perehdytys helpottaa uuden työntekijän mukaan pääsyä niin työhön kuin monialaisen yhteistyön jäseneksi. Uuden työntekijän esittely monialaisessa tiimissä on myös erittäin tärkeää, jotta yhteistyö sujuisi mutkattomasti. Varhaiskasvatuksen henkilöstö toivoo myös, että samanlainen käytäntö toteutuu myös hyvinvointialueella.

Haastateltava tiivistää ajatuksensa perehdytyksestä seuraavasti:

“Perehdytys on kyllä kaikkein tärkein. Kun tulee uusi työntekijä niin se perehdytys ja sen merkitys korostuu kyllä aika paljon.”

Palaverit olivat toinen konkreettinen keino, miten keinoja voidaan vakiinnuttaa arkeen. Säännölliset palaverit, joissa varhaiskasvatuksen henkilöstöä informoidaan mahdollista muutoksista monialaisen yhteistyön näkökulmasta, kuten henkilöstön vaihtumisesta. Selkeys, ketkä kaikki kauden aikana toimivat osana monialaista yhteistyötä helpottaa työn tekoa ja palavereiden kirjaaminen esimerkiksi vuosikelloon koettiin merkittävänä, jotta samat palaverit toistuisivat vuodesta toiseen henkilöstön vaihtumisesta huolimatta.

Haastateltava toteaa seuraavasti:

“Kun henkilöstö vaihtuu, siitä tulee ilmoittaa meillekin. On vaikea tehdä yhteistyötä, jos ei tiedetä sitä vaihtuvuutta.”

Haastateltavien mukaan **palvelupolkujen visualisointi ja oppaan luominen mahdollisista yhteistyötahoista** toisi pysyvyyttä arkeen henkilöstön vaihtumisesta huolimatta. Palvelupolkujen visualisoinnilla tarkoitetaan palvelupolun muodostamista selkeäksi kuvioksi tai kaavioksi. Visualisoidulla palvelupoluilla voidaan selkiyttää palvelupolkujen rakennetta ja työssä toimimista. Selkeät kaaviot pysyisivät tallella myös henkilöstön vaihtumisesta huolimatta. Haastateltavat kokivat, että koottu opas kaikista mahdollisista yhteistyötahoista olisi hyödyllinen. Tämä olisi myös erittäin hyödyllinen tilanteissa, kun uusi työntekijä aloittaa työn, silloin hänkin saisi yhteyden monialaisiin yhteistyökumppaneihin sujuvammin.

Haastateltavat toteavat palvelupolkujen visualisoinnista ja oppaasta seuraavasti:

“Jos pitää kertoa, miten ohjaututaan esimerkiksi puheterapeutille, niin jokainen kertoo sen eri tavalla. Mutta jos meillä olis selkeä palvelupolku, kuvio tai kaavio niin se selkiyttäis sitä rakennetta.”

“Kasvatus ja perhe neuvolaan me ollaan pääasiassa yhteydessä, mut onhan niitä paljo muitakin, mitkä vois toimii ja olla hyödyksi.”

Haastateltavat kokivat, että monialaisen yhteistyön kehittäminen vaatii **vas-
tuuhenkilön**. Monialaisen yhteistyön kehittäminen tulisi olla kirjattuna tehtäväkuvaan, näin voidaan myös varmistaa kehittämistyön jatkuminen, vaikka henkilöstö vaihtuisikin.

“Jos sitä ei ole kirjattuna kenellekkään, niin se jää hoitamatta.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisilla konkreettisilla keinoilla moniammatillista ja monialaista yhteistyötä voidaan kehittää laadukkaammaksi ja miten nämä keinot voidaan vakiinnuttaa osaksi arkea. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että moniammatillinen ja monialainen yhteistyö tarvitsevat kehittämistä. Tutkimustuloksista voidaan vetää selkeitä johtopäätöksiä, miten yhteistyön laatua voidaan kehittää.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi keskeisiä keinoja ovat selkeät työnkuvat ja yhteiset toimintatavat, esihenkilön rooli, toisten arvostaminen sekä yhteinen aika. Moniammatillisessa yhteistyössä selkeät työnkuvat ja yhteiset toimintatavat ovat merkittävää tekijä, sillä kun jokainen tietää oman vastuunsa, työ sujuu tasapainoisesti ja jokainen on osa moniammatillista yhteistyötä omalla osaamisellaan ja vastuullaan. Tulokset vahvistavat myös teoreettista näkemystä, jonka mukaan moniammatillinen varhaiskasvatuksen henkilöstö kykenee vastaamaan lasten tarpeisiin kokonaisvaltaisella tavalla. Yhteiset toimintatavat kirjattuna ylös luovat turvallisuuden tunnetta ja sitoutuneisuutta henkilöstön kesken.

Esihenkilön rooli moniammatillisessa yhteistyössä koettiin keskeiseksi, sillä esihenkilön oma toiminta vaikuttaa vahvasti varhaiskasvatuksen henkilöstön motivaatioon moniammatillista yhteistyötä kohtaan. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että miten merkittävänä esihenkilö kokee moniammatillisen yhteistyön, se heijastuu myös alaisten kokemukseen. Esihenkilön piittaamaton rooli vähentää myös varhaiskasvatuksen henkilöstön sitoutuneisuutta.

Tutkimustuloksista voidaan todeta myös, että moniammatillinen yhteistyö edellyttää työyhteisöltä toisten arvostamista. Jokaisen työntekijän tulee tuntee olonsa kuulluksi ja nähdyksi. Jokainen työntekijä tekee työtään omalla persoonallaan. Ennakkoluuloton ja kunnioittava asenne työkavereita kohtaan on moniammatillisen yhteistyön edellytys. Tulokset ovat yhteneviä teoreettisen viitekehyksen kanssa, jonka mukaan moniammatillinen työskentely edellyttää työyhteisön jäsenten näkemistä arvokkaana koulutuksesta, persoonallisuudesta, taidoista tai kokemuksista riippumatta.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että yhteiset tiimipalaverit, kehittämispäivät ja SAK-työaika ovat konkreettisia keinoja yhteistyön laadun parantamiseksi. Yhteisen ajan järjestäminen ja kehittämispäivissä henkilöstön kouluttaminen ovat toimivia käytäntöjä yhteistyön kehittämiseksi. SAK-työaikaa tutkimustulosten perusteella olisi merkittävää hyödyntää myös opettajien väliin suunnitteluun.

Tutkimustulokset osoittavat, että moniammatillisen kehittämiskeinojen vakiinnuttaminen vaatii esihenkilön roolia erityisen vahvasti. Esihenkilön rooli korostuu erityisesti perehdyttämisessä ja toimintakauden alussa yhteisten käytäntöiden kertaamisessa. Toimintatapojen kirjaaminen ylös, mentoroinnin käyttöönotto sekä henkilöstölle suunnatut ihmeelliset vuodet -koulutus, opetusvideot ja avustamisen suunnitelma koettiin tutkimuksen perusteella keskeisiksi keinoiksi vakiinnuttamiseen.

Puolestaan monialaisen yhteistyön kehittämisessä keskeisiksi keinoiksi tutkimuksen perusteella nousivat kasvokkain tapahtuvat tapaamiset. Yhteiset

tapaamiset madaltavat kynnyksiä ja selkiyttää rooli- ja vastuujakoa. Yhteistyö todettiin muuttuvan selkeämmäksi ja avoimemmaksi.

Tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että kehittämistyön on tärkeää olla jonkun vastuulla. Kehittämistä voidaan tehdä monessa muodossa, kuten ryhmissä tai liittää monialainen yhteistyön kehittäminen työnkuvaan. Näin voidaan taata, että kehittämistä myös tapahtuu.

Vuorovaikutuksen merkitys koettiin tutkimuksen mukaan myös merkittäväksi tekijäksi monialaisessa yhteistyössä. Erityisesti korostettiin tarvetta tutustua eri ammattiryhmien työnkuvaan, toimintaympäristöihin tutustumalla. Vuorovaikutuksen laatu edistää yhteistyön sujuvuutta ja vähentää väärinymmärryksiä. Tulokset vahvistavat teoreettista viitekehystä, jonka mukaan yhteistyön toimivuus perustuu vuorovaikutustaitoihin. Yhteistyö edellyttää kunnioittavaa kuuntelua ja toimivia yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja.

Tutkimuksen perusteella monialaisen yhteistyön kehittämiskeinojen vakiinnuttaminen arkeen edellyttää laadukasta perehdytystä, jossa huomioidaan myös tutustuminen monialaisiin yhteistyötahoihin. Laadukkaasta perehdytyksestä voidaan päätellä, että uuden työntekijän on helpompi hahmottaa työn rakennetta ja siihen liittyviä yhteistyökumppaneita.

Tutkimuksessa todettiin, että vakiinnuttaminen edellyttää ajan tasalla pysymistä. Säännöllisissä palavereissa voidaan käydä muutoksia läpi. Palaverit ovat tärkeää merkitä myös kirjallisesti ylös, jotta ne säilyvät arjessa henkilöstömuutoksista huolimatta.

Tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että henkilöstön ymmärrystä yhteistyön rakenteista lisää palvelupolkujen visualisointi ja uuden työntekijän integroituminen monialaiseen yhteistyöhön tukee oppaan laatiminen monialaisista yhteistyökumppaneista.

Tutkimustulokset painottivat myös, että yhteistyön kehittäminen tulee olla työnkuvaan kirjattuna. Tämä edesauttaa sitä, että kehittämistyötä tapahtuu, myös henkilöstön vaihtumisesta huolimatta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen vaativat selkeitä rakenteita, arvostavaa vuorovaikutuskulttuuria, sitoutuneisuutta johtajuutta ja laadukasta perehdytystä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että hyvinvointialueuudistuksen myötä monialainen yhteistyö varhaiskasvatuksessa on muuttunut haasteellisemmaksi. Hyvinvointialueet ovat kuitenkin melko tuore uudistus, jonka kehittämiseen varmasti kiinnitetään huomiota tulevaisuudessa. Muutokset ovat mahdollisia, kun molemmilla osapuolilla yhteinen ymmärrys tavoitteista ja selkeä tahto rakentaa toimivia käytäntöjä.

Tutkimustulokset on koottu yhteenvedoksi opinnäytetyön loppuun, jotta tutkimustulokset ovat helposti hahmotettavana kokonaisuutena ja hyödynnettävissä käytännön toimintaan. (liite 2).

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön toteutuksen arviointi

Opinnäytetyön toteutus eteni kokonaisuudessaan aikataulun mukaisesti. Haastateltavien hankkiminen vei hieman ennakoitua enemmän aikaa, mutta lopulta sain kerättyä haastateltavia kiitettävän määrän. Tästä olen erittäin tyytyväinen, sillä runsaslukuinen vastaajajoukko lisäsi tutkimuksen luotettavuutta ja monipuolisuutta. Valitsemani aineistonkeruumenetelmä osoittautui toimivaksi menetelmäksi tutkimuksen tarkoituksen näkökulmasta. Teemahaastattelu mahdollisti haastateltavia kertomaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään syvällisesti. Koen myös, että haastateltavien pysyminen anonyyminä lisäsi haastateltavien rohkeutta puhua aiheista avoimesti. Haastatteluiden kautta

muodostunut aineisto vastasi hyvin tutkimuskysymyksiini ja saavuttamaan opinnäytetyön tavoitteet. Olen myös todella tyytyväinen, että tutkimus osoitautui merkittäväksi ja vastaa todelliseen tarpeeseen, tarve kehittämiselle on todellinen.

Opinnäytetyön tulokset tuottavat merkittävää tietoa varhaiskasvatuksen kentälle. Tutkimuksessa esille nousseet kehittämiskeinot ja niiden vakiinnuttamiseen liittyvät tekijät tukevat varhaiskasvatuksen henkilöstöä moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön vahvistamisessa sekä vakiinnuttamisessa osaksi arjen toimintaa. Tulokset voivat toimia myös tukena varhaiskasvatustyöyksiköiden johtamisen tukena. Opinnäytetyöstä on hyötyä myös laajemmin, kuin yksittäisiin varhaiskasvatustyöyksikköihin. Tutkimusta voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen kehittämisessä ja samalla lisätä ajankohtaista tietoa ja käytännön näkökulmia moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön laadusta ja kehittämisenäkökulmista.

8.2 Oman osaamisen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi on ollut merkittävä oppimiskokemus. Opinnäytetyön aihe oli itselleni mielenkiintoinen, vaikkakin se nousi tilaajan tarpeesta. Koin tutkimuksen aiheen ajankohtaiseksi ja erittäin tärkeäksi. Itselläni ei ollut entuudestaan paljon tietoa moniammatillisesta tai monialaisesta yhteistyöstä. Tutkimuksen myötä opin myös paljon itse lisää, jonka koin myös lisäävän mielenkiintoani työtäni kohtaan.

Opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut omaa ammatillista identiteettiäni ja lisännyt valmiuksiani toimia tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen sosionomina. Opinnäytetyön seurauksena olen ymmärtänyt yhteistyön merkityksen ja osaan edistää sitä omassa työssäni tulevaisuudessa työskennellessä varhaiskasvatuksen parissa.

LÄHTEET

Ahonen, L. (2017). Haastavat kasvatustilanteet: Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. PS-kustannus.

Aromaa, T., Haverinen, R. & Kangasmäki, L. (2019). Moniammatillinen yhteistyö Satulaivan päiväkodissa [opinnäytetyö, Saimaan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019060314386>

Heiskanen, N.& Syrjämäki, M.(toim.). (2022). Pienet tuetut askeleet: Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt (2.painos). PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022) Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö (2. Painos, (E-kirja)). Gaudeamus.

Isoherranen, K. (2005). Moniammatillinen yhteistyö. WSOY.

Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, M. (2008). Enemmän yhdessä: Moniammatillinen yhteistyö. WSOY.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. (2022). Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. Opas JHL:n C-sarjassa. Painopaikka Grano. Haettu 17.8.2025, osoitteesta <https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/03/Varhaiskasvatus-2022.pdf>

Järvinen, M., Laine, A., & Hellman-Suominen, K. (2009). Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. (1.painos). Kirjapaino Oy.

Kangas, J., Lastikka, A., & Karlsson, L. (2021). Voimauttava varhaiskasvatus. (1.painos) Kustannusosakeyhtiö Otava.

Koivula, M., Siippainen, A., & Eerola-Pennanen, P. (toim.). (2022) Valloittava varhaiskasvatus: Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia (3. korjattu ja laajennettu painos). Vastapaino.

Mönkkönen, K., Kekoni, T., & Pehkonen, A. (2019). Moniammatillinen yhteistyö: vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.

OpenAI. (2025). ChatGPT. Hyödyntänyt työn suunnittelussa ja lauseiden muodostamisessa. <https://chatgpt.com/>

Opetushallitus. (2025). Mitä lapsen tuki varhaiskasvatuksessa on? Opetushallitus. Haettu osoitteesta 20.8.2025 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-lapsen-tuki-varhaiskasvatuksessa>

Opetushallitus. (n.d.-a). Varhaiskasvatus. Haettu 20.10.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus. (n.d.-b). Tietoa varhaiskasvatuksesta monialaisen yhteistyön tueksi. Opetushallitus. Haettu 15.10.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tietoa-varhaiskasvatuksesta-monialaisen-yhteistyon-tueksi>

Opetushallitus. (n.d.-c). Varhaiskasvatuksen ja neuvolan yhteistyö. Opetushallitus. Haettu 12.10.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatuksen-ja-neuvolan-yhteistyo>

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>

Parrila, S., & Fonsén, E. (toim.). (2016). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: Käytännön käsikirja työhön. PS-kustannus.

Rantanen, S. (2018). Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa [pro gradu- tutkielma, Helsingin yliopisto]. Helda. <http://hdl.handle.net/10138/235770>

Sandberg, E. (2023). Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa (3., päivitetty painos). PS-kustannus.

Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila, L., Aunola, E. & Alahuhta, M. (2018). *Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana*. ePooki, 44. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018081514507>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. (2014). Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Hyvinvointialueet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 12.10.2025 osoitteesta <https://stm.fi/hyvinvointialueet>

Talentia. (n.d.-a). Henkilöstö ja kelpoisuudet varhaiskasvatuksessa. Haettu 17.8.2025 osoitteesta <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatustalain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>

Talentia. (n.d.-b). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Talentia. Haettu 17.8.2025 osoitteesta <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Talvio, M., & Klemola, U. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (2., Uud.laitos). Tammi.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. (2018). Saatavissa: <http://data.finlex.fi/eli/sd/2018/540/ajantasa/2025-06-27/fin>

LIITE 1: HAASTATTELUN RUNKO

1. Tarvitseeko moniammatillinen tai monialainen yhteistyö sinun mielestäsi kehittämistä?
2. Millaisin konkreettisin keinoin varhaiskasvatuksen henkilöstön välistä moniammatillista yhteistyötä voi kehittää laadukkaammaksi?
3. Miten nämä konkreettiset keinot voisi vakiinnuttaa arkeen, jotta ne säilyisivät esimerkiksi henkilöstön vaihtuessa?
4. Millaisin konkreettisin keinoin varhaiskasvatuksen ja monialaisen yhteistyötahojen välistä yhteistyötä voi kehittää laadukkaammaksi?
5. Miten nämä konkreettiset keinot voisi vakiinnuttaa arkeen, jotta ne säilyvät esimerkiksi henkilöstön vaihtuessa?
6. Tuleeko mieleesi vielä lisättävää haastattelukysymyksiin liittyen?

LIITE 2: YHTEENVETO TUTKIMUKSESSA SAADUISTA TULOKSISTA

Konkreetitset keinot moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi:

- Selkeät työnkuvat ja yhteiset toimintatavat kirjattuna ylös.
- Pedagoginen johtajuus. Pedagoginen johtaja tukena ja esimerkkinä omalla toiminnallaan.
- Toisten arvostaminen ja erilaisuuden hyväksyminen. Työyhteisössä jokainen kokee tullessa kuulluksi ja nähdyksi omalla persoonallaan ja osaamisellaan.
- Yhteiset tiimipalaverit, kehittämispäivät ja SAK-työaika, jossa hyödynnetään myös opettajien välistä suunnittelua.
- Yhteisen ajan järjestäminen. Mahdollistetaan tila, aika ja paikka yhteiselle keskustelulle.

Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen:

- Esimiehen rooli, erityisesti toimintakauden alussa päivitystilaisuuden järjestämisessä.
- Perehdyttäminen. Perehdyttämistä monella tavalla. Esihenkilön perehdyttäminen, ryhmäkohtainen perehdytys ja perehdytyskansiöt. Perehdyttämisen tulee olla mahdollisimman kattava. Perehdytyskansiota velvoitetaan lukemaan myös vakituisten työntekijöiden.
- Toimintatapojen kirjaaminen ylös. Auttaa uuden työntekijän perehtymisessä työhön ja henkilöstön vaihtumistilanteissa.

- Ihmeelliset vuodet -koulutus henkilöstölle.
- Ryhmäavustajille suunnattu avustamisen suunnitelma.
- Opetusvideot henkilöstölle ja niiden säilyttäminen tuleville työntekijöille. Yhteinen opastus kaikille esim. kuvien käytöstä.
- Työntekijä, jonka työtehtäviin on kirjattu vuorovaikutuksen ja moniammatillisen yhteistyön tukeminen.
- Mentori. Vakituinen työntekijä toimii mentorina uudelle työntekijälle.

Konkreettiset keinot monialaisen yhteistyön kehittämiseksi:

- Yhteiset kasvokkain tapaamiset. Tapaamisissa esitellään rooleja ja vastuuja ja tullaan toisille tutuiksi.
- Kehittämistyö. Monialaisen yhteistyön kehittäminen tapahtuu ryhmäkohtaisesti tai se on kirjattuna työnkuvaan.
- Vuorovaikutukseen panostaminen. Vältä väärinymmärryksiä ja käytetään arvostavaa ja asiallista puhetyyliä.

Konkreettisten keinojen vakiinnuttaminen arkeen:

- Perehdytys.
- Palaverit säännöllisesti, joissa käydään läpi muutoksia ja ovat kirjattuna ylös, jotta palaverien järjestäminen toteutuu myös jatkossa.
- palvelupolkujen visualisointi.
- Opas monialaisista yhteistyötahoista.