

Minttu Smolander

MONIAMMATILLISUUDEN RAKENTUMINEN VARHAISKASVATUKSEN TIIMEISSÄ

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatin tutkielma
Tammikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Minttu Smolander: Moniammatillisuuden rakentuminen varhaiskasvatuksen tiimeissä
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteen kandidaatin tutkinto-ohjelma, varhaiskasvatuksen opettaja
Helmikuu 2022

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja näkemystä moniammatillisen tiimityön rakentumisesta varhaiskasvatuksessa sekä löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat onnistuneen moniammatillisen tiimin rakentumiseen päiväkotityössä. Tarkoituksena oli selvittää moniammatillisen tiimityön rakentumista varhaiskasvatuksessa sekä tiimityön hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavia tekijöitä laadullisena kirjallisuuskatsauksena.

Aineistona käytettiin varhaiskasvatuksen moniammatillisuuteen liittyvää neljää eritasoista tutkimusta. Aineisto analysoitiin temaattisen sisällönanalyysin avulla.

Tuloksista kävi ilmi relationaalisen asiantuntijuuden olevan toimiva tapa ajatella moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatuksessa. Lisäksi lapsen edun ensisijaisuus näkyi tuloksissa. Moniammatillisen tiimin toimivuuteen vaikuttavina tekijöinä näyttäytyi henkilöstön osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, rakenteet ja arjen johtamistaidot sekä vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen osaamiseen liittyvät tekijät.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä moniammatillisen tiimityön rakentumisen olevan asia, jota ei voida vain ohittaa, vaan aihe kaipaa tarkempaa tarkastelua niin yhteiskunnallisella kuin yksikkötasollakin.

Avainsanat: Moniammatillisuus, Tiimityö, Asiantuntijuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA, TUTKIMUSKYSYMYS JA TAVOITE	5
3	VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖ	6
3.1	Päiväkodin henkilöstörakenne	6
3.2	Varhaiskasvatushenkilöstön osaaminen.....	7
4	MONIAMMATILLINEN TIIMITYÖ VARHAISKASVATUKSESSA	11
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5.1	Tutkimusote ja -menetelmä.....	14
5.2	Aineisto	15
5.3	Aineiston analyysi	21
5.4	Luotettavuus ja eettisyys.....	22
6	TULOKSET	24
6.1	Moniammatillisen tiimityön rakentuminen varhaiskasvatuksessa.....	24
6.2	Moniammatillisen tiimin hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavat tekijät	27
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
8	POHDINTA	32
	LÄHTEET	34

TAULUKOT

TAULUKKO 1.	HAKUKRITEERIT	15
TAULUKKO 2.	TUTKIMUSAINEISTOKSI VALITUT TUTKIMUKSET	16
TAULUKKO 3.	AINEISTON MERKITTÄVÄT TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
TAULUKKO 4.	MONIAMMATILLISUUDEN RAKENTUMINEN	24
TAULUKKO 5.	TOISEN TUTKIMUSKYSYMYKSEN TULOSTEN PÄÄTEEMAT	27

1 JOHDANTO

Selvitän laadullisen kirjallisuuskatsauksen avulla moniammatillisen tiimityön rakentumista varhaiskasvatuksessa. Päiväkodeissa työskentelee eri ammattiryhmiä ja tarkoituksenmukaista on hyödyntää eri ammattiryhmien osaamista yhteisen tavoitteen ja lapsen edun hyväksi. Kandidaatintutkielman aihe on ajankohtainen varhaiskasvatustalouden muutoksen myötä.

Selvitettäessä moniammatillisen tiimityön rakentumista varhaiskasvatuksessa, on oleellista selvittää varhaiskasvatustyössä tarvittavaa osaamista teoriaosuudessa. Varhaiskasvatustyössä tarvittavan osaamisen selvittämisessä hyödynnän varhaiskasvatustalouden, Opetus- ja kulttuuriministeriön Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelmaa 2021–2030, Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekarttaa vuosille 2017–2030 (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017) sekä valtakunnallista varhaiskasvatustalouden suunnitelman perusteita (2018). Näiden keskeisten asiakirjojen pohjalta tarkastelen lisäksi varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta ja henkilöstön pätevyysvaatimuksia. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat moniammatillisuus, tiimityö ja asiantuntijuus.

Moniammatillista tiimityötä pidetään voimavarana ja tavoiteltavana asiana varhaiskasvatuksessa, mutta sen toteutumisessa on koettu myös haasteita. Varhaiskasvatuksen moniammatillinen työyhteisö näyttää aiheuttavan epäselvyyttä muun muassa työnkuvissa ja työnjaossa. Esimerkiksi Onnismaa ja Kalliala (2010) tuovat esiin *kaikki tekevät kaikkea* -työkulttuurin, joka heikentää varhaiskasvatuksen laatua. Kinos (2008) on selvittänyt varhaiskasvatustalouden arjessa vallitsevaa hierarkkisuutta ja valtataisteluita. Keskustelu varhaiskasvatustalouden moniammatillisesta henkilöstörakenteesta, eri ammattiryhmien osaamisesta ja rooleista sekä työnjaosta on tällä hetkellä vilkasta. Varhaiskasvatustalouden muutoksen myötä on sopiva aika tarkastella moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatustalouden tiimeissä.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TAVOITE

Tutkielman aihe on ajankohtainen varhaiskasvatustilanteiden muutoksen myötä. Henkilöstörakenteen muutos ei ole asia, joka voidaan vain ohittaa, vaan varhaiskasvatuksen kentälle tarvitaan keskustelua siitä, saadaanko moniammatillisesta henkilöstörakenteesta kaikki mahdollinen hyöty irti. Teoriaosuudessa selvitan henkilöstörakenteen muutosta sekä varhaiskasvatustyössä tarvittavaa osaamista ja kunkin ammattiryhmän erityisosaamista muun muassa Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartan vuosille 2017–2030 (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017), Opetus- ja kulttuuriministeriön Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelman 2021–2030, varhaiskasvatustilanteiden ja valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) pohjalta.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää moniammatillisen tiimityön rakentumista varhaiskasvatuksessa sekä tiimityön hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena tutkimuksessa on koota tietoa ja näkemystä moniammatillisen tiimityön rakentumisesta varhaiskasvatuksessa sekä löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat onnistuneeseen moniammatillisen tiimin rakentumiseen päiväkotityössä olemassa olevan tutkimuksen valossa.

Tutkimuskysymykset:

- Miten varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön nähdään rakentuvan olemassa olevan tutkimuksen valossa?

- Mitä asioita tämänhetkisen tutkimuksen mukaan tulee huomioida, jotta varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön hyödyt konkretisoituvat varhaiskasvatuksen arjessa?

3 VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖ

3.1 Päiväkodin henkilöstörakenne

Päiväkotien henkilöstörakenne muuttuu 1.9.2018 voimaan astuneen varhaiskasvatuslain myötä. Vuodesta 2030 alkaen varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitetusta henkilöstöstä on vähintään kahdella kolmasosalla oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus ja muilla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Päiväkotien selkeää varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista muodostunutta henkilöstörakennetta tulee muuttamaan uutena tehtävänimikkeenä varhaiskasvatuksen sosionomi. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 37 §.)

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuutta viimeistään 31.7.2019 opiskelemaan hyväksytyt sosionomiopiskelijat, jotka valmistuvat viimeistään 31.7.2023, saavat vielä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden. Jatkossa sosionomin (AMK) -tutkinnon, johon sisältyy varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot, suorittaneet saavat varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään kelpoisuusvaatimuksena on jatkossa vähintään kasvatustieteen kandidaatintutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan päiväkodissa on oltava toiminnasta vastaava johtaja ja lisäksi päiväkodeissa työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettajia. Päiväkodeissa työskentelee myös muuta henkilöstöä, joista ei säädetä laissa, kuten siivoojia, avustajia, päiväkotiapulaisia ja keittiöhenkilöstöä. Henkilöstörakenteen muutoksen tarkoituksena on koulutus- ja osaamistason nostaminen sekä varhaiskasvatuksen ammattikuivien

selkiyttäminen. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 79).

Varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien osaamista ei ole onnistuttu täysin hyödyntämään ja varhaiskasvatustyö on ajoittain näyttäytynyt jännitteiseltä. Ammattiryhmien väliseen yhteistyöhön on tuonut haasteita erilaiset tulkinnat työn tarkoituksesta ja tavoitteista, työtehtävien jakamisen ongelmat sekä työyhteisön hierarkkisuus. ”Kaikki tekevät kaikkea -toimintakulttuuri” vaikeuttaa eri ammattiryhmien osaamisen hyödyntämistä. Lastentarhanopettajan pätevyyden saaminen erilaista osaamista tuottavilla koulutuksilla on nähty ongelmallisena. Sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen 60 op laajuiset opinnot sisältävä sosionomi (AMK) tutkinto ja lastentarhanopettajan pätevyyden sisältävä kasvatustieteen kandidaatin tutkinto tuottivat molemmat lastentarhanopettajan pätevyyden. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 selvitystyössä ehdotettiin uusia ammattinimikkeitä eri ammattiryhmien työn ja vastuiden selventämiseksi. Selvitystyö on rakentanut pohjaa 1.9.2018 voimaan astuneelle varhaiskasvatuslailla (540/2018). (Yliniemi 2020.)

3.2 Varhaiskasvatushenkilöstön osaaminen

Päiväkodissa on tarvetta monenlaiselle osaamiselle. Käsittelen kandidaatintutkielmassa varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritetyn kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivan henkilöstön osaamista. Henkilöstöltä vaadittavaa osaamista kuvatessa, on oleellista tunnistaa eri ammattiryhmien ammatillisen osaamisprofiilin määrittävät eriytyvät osaamisen alueet sekä yhteinen osaaminen (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 75).

Omaan erityisosaamiseen liittyviä vastuita edellytetään varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen sosionomin, päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävissä, joihin vaaditaan korkeakoulutason tutkinto. Ohjausasiakirjoissa on määritelty selkeästi erityisosaamiseen liittyvät vastuut liittyen vain varhaiskasvatuksen opettajan ja päiväkodin johtajan työhön. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 79.)

Henkilöstön yhteiseen osaamiseen varhaiskasvatuksessa sisältyy eettisten periaatteiden hallinta, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvää osaamista, perustehtävien ja toimintaympäristön tulkintaan liittyvää osaamista sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Ammattiryhmältä edellytetään eritasoista ja eri tavoin painottunutta varhaiskasvatustyön hallintaa. (Karila ym. 2017, 70–71.) Korkeakoulututkinnon omaavan henkilöstön osaamisen odotetaan olevan toisen asteen koulutuksen saaneiden osaamista syvällisempää (Yliniemi 2020, 33).

Perustehtävien ja toimintaympäristön tulkintaan liittyvään osaamiseen sisältyy varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmän tunteminen, kasvatuksen kulttuuristen ja yhteiskunnallisten lähtökohtien tiedostaminen sekä lapsiperheiden arjen tunteminen. Lapsuuden kulttuurisen ja yhteiskunnallisen luonteen tunnistaminen on myös yksi osaamisen osa-alue. Yhteisenä osaamishaasteena varhaiskasvatuksessa on tiedostaa muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksia. Varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen on varhaiskasvatustyön ydinosaa, mitä vaaditaan ohjausjärjestelmän tavoitteita toteutettaessa. (Karila ym. 2017, 70–71.)

Kasvatusosaamiseen kuuluu tulevaisuuden ennakointi ja tulevaisuuteen suuntautuminen sekä tietoisuus kasvatuksen päämääristä ja arvoista. Perustan lapsen kehitykselle ja oppimiselle luo kokonaisvaltainen hyvinvointi. Koko henkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen sisältyy lapsen tarpeet huomioiva ja lasten oppimisen, kehityksen ja ihmisenä kasvamisen mahdollistava pedagoginen osaaminen. Henkilöstöltä odotetaan taitoa kehittää omaa asiantuntemustaan. Omia kasvatukseen liittyviä asenteita, kokemuksia ja käsityksiä on tärkeää tiedostaa ja reflektoida. (Karila ym. 2017, 72–74).

Muuttuva työelämä vaatii työntekijöiltä taitoa ja valmiuksia osaamisen jatkuvaan päivittämiseen. Osaamista kehitetään työyhteisössä yhdessä tukien kehittymistä ja rakentaen tietoa. Varhaiskasvatuksessa työntekijöiden osaaminen perustuu jaettuun asiantuntijuuteen. (Kupila 2020, 300.) Kaikilta ammattiryhmiltä odotetaan vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvää osaamista. Kasvatuksessa on parhaimmillaan läsnä muita kunnioittava dialoginen vuorovaikutus. (Karila ym. 2017, 72–73.)

Opetus- ja opetussuunnitelmaosaaminen sekä pedagogiseen johtamiseen liittyvä osaaminen ovat varhaiskasvatuksen opettajan erityisosaamista.

Varhaiskasvatuksen opettajan osaamiseen kuuluu yhteistyö kasvatuksellisten ja koulutuksellisten jatkumoiden rakentamisessa. Kasvatustieteen kandidaatin koulutus varhaiskasvatuksen opettajan pätevyydellä tuottaa varhaispedagogiikan osaamista sekä erityisosaamista, joka liittyy lasten kehitykseen ja oppimisen tukeen. (Karila ym. 2017, 88.) Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsiryhmässä ensisijaisesti pedagogisesta kehittämisestä, suunnittelusta, opetuksesta ja arvioinnista. Työyhteisön toimintakulttuurin kehittäminen ja arviointi kuuluu opettajan osaamisalueeseen. Moniammatillinen yhteistyö lasten kehitykseen ja oppimiseen liittyvissä asioissa perheen sekä erityispalveluiden, terveydenhuollon ja koulun kanssa on ensisijaisesti varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla. Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaan sisältyy viestintä pedagogisista toiminnoista ja huoltajien osallisuuden kehittäminen. (Karila ym. 2017, 75, 88, 100–101.) Varhaiskasvatuksen opettajalla on kokonaisvastuu ryhmän tavoitteellisesta kehittämisestä, suunnittelusta ja arvioinnista. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman prosessi on varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Lasten terveyteen ja hoitoon liittyvä osaaminen kuuluu varhaiskasvatuksen lastenhoitajien erityisosaamiseen. Lastenhoitaja toimii osana kasvattajatiimiä osallistuen toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Lastenhoitajat huolehtivat lasten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja terveydestä toimien sensitiivisessä vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Lastenhoitajan osaamisalueeseen kuuluu myös perheiden kanssa tehtävä yhteistyö. (Karila ym. 2017, 88, 107.) Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan erityisosaamiseen sisältyy ikä ja kehitystason mukainen hoito ja varhaiskasvatus, ennaltaehkäisevät työmenetelmät, kasvatusyhteistyö sekä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen. Sairauksien ja vammojen tuntemus sekä lääkehoito kuuluvat varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työnkuvaan. (SuPer ry. n.d.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin uusi tehtävänimike syntyi 2018 voimaan tulleessa varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) ei määrittele työnkuvaa varhaiskasvatuksen sosionomille ja aukotonta yhteisymmärrystä varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta ei vielä ole saavutettu. Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvasta on laadittu osaamisen perusteella jonkin verran näkemyksiä. Sosionomin osaamista voidaan lähestyä osaamisen

työelämävastaavuutta kuvaavien sosionomin (AMK) kompetenssien kautta. Sosionomin (AMK) ammatilliseen ydinosamiseen ja kompetensseihin kuuluvat asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen ja eettinen osaaminen, osallistava ja kriittinen yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen innovaatio- ja kehittämisosaaminen sekä työyhteisö-, yrittäjyys- ja johtamisosaaminen (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016).

Karila ym. (2017) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtäviin kuuluu lapsiryhmän hoito, kasvatus, opetus ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen sekä arviointiin varhaiskasvatuksen opettajan rinnalla. Lapsiperheiden tuen tarpeen asiat, palvelujärjestelmä- ja verkosto-osaaminen sekä vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen ovat varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista. (Karila ym. 2017, 75–88.) Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelman (2021–2030) kompromissiehdotuksen kuvauksessa varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamisen alueet ovat palvelujärjestelmäosaamisessa, ennaltaehkäisevässä lastensuojelu- ja perhetyössä sekä verkosto-osaamisessa. Lisäksi sosionomin kuvataan vastaavan kulttuurisen moninaisuuden huomioon ottamisesta sekä hallitsevan osallistavia ja yhteisöllisiä pedagogisia menetelmiä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväalueeseen liittyvä viestintä ja varhaiskasvatushenkilöstön ohjaus ja tukeminen sosiaalipalvelujen verkostojen kanssa tehtävässä yhteistyössä nähdään sosionomin eriytyneenä osaamisena. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 83–84.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan rakentaminen edellyttää yhteistyötä eri ammattilaisten välillä. Varhaiskasvatuksessa vaikuttaa olevan kasvava tarve varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiselle. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020, 335.) Henkilöstön työn painotuksiin ja eri ammattiryhmien asemiin liittyy varhaiskasvatuksessa jännitteitä. Tämän hetken varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön osaamisprofiilien kuvauksia tulee tarkentaa uuden henkilöstörakenteen alkaessa muodostua. (Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021–2030, 78–79.)

4 MONIAMMATILLINEN TIIMITYÖ VARHAISKASVATUKSESSA

Seuraavaksi avaan tutkielman keskeisiä käsitteitä. Moniammatillisuus, tiimityö ja asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa limittyvät käsitteinä keskenään ja liittyvät läheisesti toisiinsa.

Moniammatillisuutta varhaiskasvatuksessa voidaan tarkastella ulkoisen tai sisäisen moniammatillisuuden kautta. Ulkoinen moniammatillisuus varhaiskasvatustyössä käsittää yhteistyön perheiden kanssa työskentelevien eri tahojen kanssa hallinnollisia rajoja ylittäen (Karila ym. 2017, 82). Varhaiskasvatustilain (540/2018) velvoittaa varhaiskasvatusta yhteistyöhön eri tahojen, kuten neuvolan, koulujen ja lastensuojelun kanssa.

Keskityn kandidaatintutkielmassani moniammatilliseen tiimityöhön, joka käsitteenä sisältyy varhaiskasvatustilain mukaiseen moniammatilliseen työyhteisöön sekä sisäisen moniammatillisuuden käsitteeseen. Varhaiskasvatuksen moniammatillisessa työyhteisössä tehdään tiimityötä, jonka rakentumista tutkielmassa tutkitaan. Varhaiskasvatuksen tiimi muodostuu asiantuntijoista, joilla on eri tavoin suuntautunutta asiantuntijuutta. Suunnittelua, toiminnan toteuttamista ja arviointia tehdään varhaiskasvatuksessa yhteistyössä lapsiryhmän ammattilaisten kesken, johon voi kuulua yliopistopohjaisia varhaiskasvatuksen opettajia, sosionomipohjaisia varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia, ryhmäavustajia sekä erityisopettajia (Kupila 2020, 314). Päiväkodissa tehtävä varhaiskasvatustyö on tiimityötä ja tiimien toimivuus on ensiarvoista tavoiteltaessa laadukasta ja lapsen edun huomioivaa varhaiskasvatusta. Moniammatillisen yhteistyön tarve näyttäytyy erityisesti silloin, kun lapsen tai perheen tilanteesta välittyy huoli (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 29–35).

Toisaalta moniammatillisuuden määritelmällä ei vaikuta olevan huomattavaa eroa, puhutaan sitten sisäisestä tai ulkoisesta

moniammatillisuudesta. Isoherrasen (2005, 152) määrittelemä moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa on asiantuntijoiden välistä vuorovaikutteista työskentelyä, jossa eri ammattilaiset tuovat erityisosaamisensa työyhteisöön lapsen edun toimiessa lähtökohtana. Ihanteena varhaiskasvatuksessa koetaan moniammatillinen työyhteisö, mutta moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa on osoittautunut myös ristiriitoja ammattiryhmien välille aiheuttavana seikkana (Karila ym. 2017, 82).

Asianmukaisen moniammatillisuuden toteutumisen esteenä nähdään kaksi asiaa, joista ensimmäinen on tulkinta moniammatillisuudesta, jossa koulutustaustasta riippumatta kaikki tekevät kaikkea. Toisena haasteena on koettu työyhteisössä tapahtuva ammattikuntien ottelu paremmasta valta- asemasta. Ammattiryhmien väliset kamppailut ovat vaikuttaneet varhaiskasvatushenkilöstön välisiin suhteisiin alati sen lähihistorian aikana. (Kinos 1997.) Varhaiskasvatustyö ei ole merkitykseltään erilaatuista, vaikka osaaminen eriytetään ja työtehtävät ovat erilaisia. Varhaiskasvatus kaipaa systemaattista relationaalisen asiantuntijuuden kehittämistä. (Karila ym. 2017, 76.)

Varhaiskasvatuksessa on aina työskennellyt eri ammattiryhmiä, mutta erityisesti nyt päiväkodin henkilöstörakenteen muutoksen ollessa ajankohtainen, on sopiva hetki kiinnittää huomiota yhteistyön muotoutumiseen päiväkodeissa. Kontion (2013) mukaan moniammatillisuudessa rakennetaan kokonaisuus yhdistämällä saatavilla oleva osaaminen ja tieto yhteisenä vastavuoroisena työskentelynä jakaen vastuut. Jokainen ammattilainen toimii oman alansa asiantuntijana, tiedon jakajana, vastaanottajana ja oppijana. (Kontio 2013, 18–20.)

Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri ammattien tai organisaatioiden välistä tavoitteellista yhteistyötä, jossa yhteen sovitetaan taidot ja tiedot. Yhteistyön tavoitteena tulee olla lapsen etu ja perheen hyvinvointi. Moniammatillisen yhteistyön taustalla vaikuttavat luottamus ja yhteinen tavoite. Näkökulmien yhdistäminen ja tuen eri muotojen hyödyntäminen mahdollistuu ammattilaisten välisellä tasavertaisen kumppanuuden kautta. (Pärnä 2012, 51.)

Isoherranen (2005) kuvaa moniammatillisuudessa tavoiteltavana asiana jokaisen asiantuntijan keskusteluun ja päätöksentekoon osallistumista. Tiedon yhteen kytkeminen vaatii eri ammattilaisten osaamisen tunnistamisen lisäksi

keskinäistä keskustelukykyä ja vuorovaikutustaitoja. Isoherranen (2005) huomioi myös organisaatioiden rakenteet, joiden on mahdollistettava vastavuoroinen dialogi. Yhteistyöhön sitoutuminen ja asian ytimen yhdessä löytäminen on moniammatillisen yhteistyön vaatimus. Onnistuneen yhteistyön seurauksena voidaan saavuttaa yhteisesti jaettu merkitys. (Isoherranen 2005, 34.)

Pelkästään eri asiantuntijoiden muodostama tiimi ei riitä moniammatillisuuteen. Ammattitaitoa tulee hyödyntää jakamalla työt osaamisen mukaan. Asiantuntijoilta vaaditaan taitoa jakaa taitoa ja tietoja muille tiimin jäsenille. (Lehtinen 1999, 475.)

Edwards (2010) on tuonut esiin eri asiantuntijoiden väliset rajatilat, joissa asiantuntijuutta yhdistetään ymmärtämällä toisen asiantuntijan merkitys lapselle ja yhteistyölle sekä jaetaan ymmärrystä. Edwards (2010) näkee moniammatillisen yhteistyön asiantuntijuutta vahvistavana oppimisprosessina.

Päiväkodeissa on tarve toisiaan täydentävälle monenlaiselle osaamiselle. Varhaiskasvatus rakentuu jokaisen henkilöstöryhmän erityisosaamisesta ja niistä muodostuvasta moniammatillisesta osaamisesta. Ammattilaisten tulee tunnistaa ja tunnustaa oma sekä toisten yhteistä työtä tekevien ammattilaisten osaaminen, jolloin jokaisen erityisosaaminen saadaan hyödynnettyä ja oma osaaminen pystytään suhteuttamaan osaksi moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen muodostumista. Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien vastuiden ja tehtävien ollessa selkeitä, pääsee relationaalinen asiantuntijuus kehittymään ja moniammatillisuuden hyödyt voivat toteutua. (Karila ym. 2017, 76, 86–87.)

Hujalan ja Turjan (2012, 308) mukaan toimiva tiimityö varhaiskasvatuksessa koostuu reflektiivisestä keskustelusta ja vuorovaikutuksesta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) nostaa esiin luottamusta rakentavan, yhteisöä osallistavan ja toisia arvostavan dialogin ylläpitämisen kehitettäessä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria. Tiimityötä tehdessä henkilöstön eri roolit ovat tärkeä tunnistaa (Hujala & Turja 2012, 306).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusote ja -menetelmä

Tutkielma on laadullinen kirjallisuuskatsaus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisiä ja ihmisten elämää. Elämismaailman merkitykset ovat laadullisessa tutkimuksessa keskiössä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Laadullisen tutkimuksen tarkastelukohteina toimivat usein yhteiskunnallisesti ajankohtaiset kysymykset ja aineistona käytetään tekstejä, haastatteluja tai muita empiirisiä aineistoja. (Juhila 2021). Tutkimukseen valikoitui neljä varhaiskasvatuksen moniammatillisuuteen liittyvää suomalaista tutkimusta.

Kirjallisuuskatsaus on tarkka ja systemaattinen tapa tutkia olemassa olevaa tietoa tavoitellen yhdistävää yleiskuvaa ilmiöstä, jota tarkastellaan. Kirjallisuuskatsaus pohjautuu laadukkaisiin aiemmin julkaistuihin tutkimustuloksiin, joista koostetaan tutkimuskysymyksen vastaava tarkoituksenmukainen aineisto. Aineisto uudelleen arvioidaan ja tulkitaan. (Kallio 2006, 19–21.)

Kirjallisuuskatsauksia voi olla kolmen tyyppisiä. Kirjallisuuskatsauksen eri tyypit ovat meta-analyysi, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja kuvaileva kirjallisuuskatsaus (Salminen 2011, 6.) Käytän tässä tutkielmassa kuvailevaa kirjallisuuskatsausta.

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta luonnehditaan yleiskatsaukseksi, jossa katse ei ole tarkoissa säännöissä. Tutkimuskysymys voi olla kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa väljempi kuin meta-analyysissä tai systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö on mahdollista kuvata laaja-alaisesti ja luokitellen tarpeen mukaan ilmiön ominaisuuksia. (Salminen 2011, 6–7.)

Tutkimusprosessissa kartoitin aluksi varhaiskasvatuksen moniammatillisuutta käsitteleviä tutkimuksia. Valitsin hakutermit keskeisten käsitteiden pohjalta. Tiimityötä käsittelevää tutkimusta erityisesti

varhaiskasvatuksen kontekstissa löytyi suhteellisen vähän ja tästä syystä tutkimuskysymykset tarkentuivat vielä aineiston pohjalta.

5.2 Aineisto

Tässä kappaleessa avataan tutkielman aineistoon liittyviä asioita. Kappaleessa esitellään lyhyesti aineistossa mukana olevat tutkimukset sekä käydään läpi aineiston hankinnan prosessia, kuten käytettyjä tietokantoja ja hakusanoja.

Aineiston haussa on käytetty Google Scholar -tietokantaa ja Tampereen yliopiston ANDOR-tietokantaa. Tietokantahauissa tulokset on järjestetty relevanttiuden mukaan. Google Scholar -haussa on käytetty hakusanoja moniammatillisuus (multi-professional), tiimityö (teamwork) ja asiantuntijuus (expertise) yhdistettynä varhaiskasvatukseen (early childhood education) tai päiväkotiin (kindergarten). ANDOR-tietokannan haussa tieteenalaksi on valittu kasvatustiede ja hakutulokset on rajattu viimeisen kymmenen vuoden ajalle. ANDOR-tietokantahaussa hakusanoina on käytetty moniammatilli* OR tiimityö* OR asiantuntij* AND varhaiskasvatu* OR päiväko*. Alla olevassa taulukossa 1 esitellään käytettyjä hakukriteereitä.

TAULUKKO 1. Hakukriteerit

Hakukriteerit	Hakukone	
	Google Scholar	Andor
Hakusanat	Moniammatillisuus OR tiimityö OR asiantuntijuus varhaiskasvatus OR päiväkotii	- Moniammatilli* AND varhaiskasvatu* OR päiväko* - Asiantuntij* AND varhaiskasvatu* OR päiväko* - Tiimityö AND varhaiskasvatu* OR päiväko* - Moniammatillis* OR tiimityö* OR asiantuntij*
Aika	Vuodesta 2018 alkaen	Viimeiset kymmenen vuotta

Aineisto	Akateeminen väitöskirja Pro gradu -tutkielma Artikkeli	Akateeminen väitöskirja Pro gradu -tutkielma Artikkeli
Kieli	Suomi	Suomi

Tutkimusaineisto koostuu neljästä tutkimuksesta, jotka tässä kappaleessa esittelen. Ensimmäisenä mukana olevana tutkimuksena esittelen Ukkonen-Mikkolan, Yliniemen ja Wallinin (2020) tutkimuksen *Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus?* Toisena tutkimuksena kandidaatintyöni aineistona toimii Riika Mari Hopparin (2014) Pro gradu -tutkielma *Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana*. Kolmantena aineistona käsittelen Laura Rantavuoren (2019) akateemista väitöskirjaa *Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa*, josta analysoin vain toisen artikkelin nimeltään *Siirtymäkäytännöt relationaalisen asiantuntijuuden kehittymisen areenana*. Lopuksi esittelen kandidaatintutkielman aineistona toimivan neljännen tutkimuksen, joka on Susanne Rantasen (2018) Pro Gradu tutkielma *Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa ”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa.”* Alla olevasta taulukosta 2 nähdään tutkimusaineistoksi valittujen tutkimusten bibliografiset tiedot.

TAULUKKO 2. Tutkimusaineistoksi valitut tutkimukset

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin O. (2020). <i>Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus?</i> Työelämän tutkimus –lehti 18 (4), 324–326. https://doi.org/10.37455/tt.89217
Hoppari, R.M. (2014). <i>Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana</i> . Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. http://www.socca.fi/files/3810/Moniammatillinen_yhteistyö_varhaiskasvatuksen_kokemana.pdf
Rantavuori, L. (2019). <i>Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa</i> . Toinen artikkeli: <i>Siirtymäkäytännöt relationaalisen asiantuntijuuden kehittymisen areenana</i> . 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

Rantanen, S. (2018). *Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa "Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse jatkuvasti heidän työnkuvaansa."* Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/235770/Moniammatillisen%20tiimity%c3%b6skentelyn%20haasteet%20p%c3%a4iv%c3%a4kodissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2020) tarkastelevat tutkimuksessaan asiantuntijuutta sekä asiantuntijuuden muutosta varhaiskasvatuksessa ja moniammatillisuuden laajenemista mahdollisuutena vastatessa työn haasteisiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää varhaiskasvatushenkilöstön eriytyvää ja yhteistä asiantuntijuutta sekä moniammatillisen asiantuntijuuden muutokselle aikaansaamia merkityksiä. Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2020) tunnistivat tutkimuksessa asiantuntijuuden muutokseen liittyviksi diskursseiksi kehittämisen, voimattomuuden sekä lapsen edun diskurssit. Lapsen oppimisen edistäminen ja vastuu tiimin pedagogisesta toiminnasta profiloitui varhaiskasvatuksen opettajien asiantuntijuuteen ja varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus näyttäytyi lapsen edun ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huolehtimisen lisäksi jaettuna vastuuna tiimin toiminnasta. Lasten hoito ja huolenpito kuului tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajien asiantuntijuuteen. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020.)

Hopperi (2014) tutki asiantuntijoiden kokemusta varhaiskasvatuksen moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta tavoitteena selvittää eri asiantuntijoiden välistä moniammatillisen yhteistyön kokemusta sekä moniammatillisen yhteistyön edistäviä ja hankaloittavia tekijöitä. Hopperin tutkimuksen mukaan moniammatillinen yhteistyö koetaan tärkeänä ja vastuu moniammatillisesta yhteistyöstä koetaan olevan varhaiskasvatuksella. Yhteistyötä kuvaillaan kunnioittavana ja luottamuksellisena kumppanuutena, jota edistää luottamus, rakenteissa olevat yhteistyön toimintamallit, säännölliset tapaamiset ja työnjaon määrittely. Yhteinen tahotila, joka syntyy lapsen tarpeista, koetaan merkittävänä moniammatillista yhteistyötä edistävänä tekijänä. Yhteistyötä hankaloittavina tekijöinä koettiin epäselvät käytännöt lasta koskevan

tiedon jakamisessa, organisaatiomuutokset sekä henkilövaihdokset. (Hoppari 2014.)

Hopparin (2014) tutkimuksen seitsemän asiantuntijahaastattelun otanta on suhteellisen pieni ja tutkimus käsittelee varhaiskasvatuksen moniammatillisuutta käsittäen yhteistyön yli tiimirajojen toisin kuin oma tutkielmani rajautuu varhaiskasvatuksen sisäiseen moniammatillisuuteen ja tiimityöhön. Hopparin (2014) tutkimus käsittelee kuitenkin moniammatillisuutta varhaiskasvatuksen kontekstissa, ja tulokset ovat sovellettavissa myös päiväkodin sisäiseen moniammatillisuuteen.

Rantavuoren (2019) akateeminen väitöskirja Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa liikuu pois varhaiskasvatuksen kontekstista, mutta tuo esiin relationaalisen asiantuntijuuden kiinnostavan käsitteen. Rantavuoren tutkimuksen tavoitteena oli relationaalisen asiantuntijuuden rakentumiseen liittyvien mahdollisuuksien ja esteiden ymmärtäminen joustavassa esi- ja alkuopetuksessa. Tarkastelukohteena väitöstutkimuksessa oli moniammatilliset keskustelut, joissa kiinnitettiin huomiota niissä ilmeneviin kulttuurisiin ajattelutapoihin sekä uusien käytäntöjen luomiseen. Tulosten mukaan kulttuuriset ajattelutavat ja institutionaaliset käytännöt ovat erilaisia ja institutionaalisella rajavyöhykkeellä tehtävä yhteistyö nähtiin ammattilaisille haastavana. Yhteistyössä esiopettajien asiantuntijuus jäi osittain hyödyntämättä. Relationaalisen asiantuntijuuden rakentumiselle haasteita toi koulun vahvan kulttuurisen käsikirjoituksen tuottamat olosuhteet. Haasteet tulivat esiin etenkin yhteisen tiedon muodostumisessa, päätöksentekotilanteissa ja koulun pedagogisten käytänteiden suurempana arvostuksena verraten esiopetuksen käytäntöihin. Keskusteluissa havaittiin valta-asetelmia ja kaikkien asiantuntijoiden tietoa ei joko kuultu tai se hiljennettiin. (Rantavuori 2019.)

Rantavuoren (2019) mukaan kulttuurisia ajattelutapoja on tärkeää tunnistaa löytäen eri kulttuuristen käsikirjoitusten välinen vuorovaikutus. Mahdollisuus rankentaa yhdessä tietoa ja oppia uutta mahdollistuu jaetussa vuorovaikutuksen tilassa. Väitöstutkimuksessa ammattilaiset rakensivat keskusteluissaan uusia käytäntöjä, kuten yhteisopettajuus, suunnittelutapaamiset ja oppilaille rakennettuja oppimistilanteita vaihtelevissa oppimisympäristöissä joustavassa ryhmittelyssä. Uuden tiedon luomiseksi on keskeistä ylittää vallitsevia ammatillisia, kulttuurisia ja institutionaalisia rajoja. Tavoitteiden selkiyttäminen

yhdistäen opetussuunnitelmia oli onnistuneen yhteistyön tärkeä lähtökohta. Yhteistyökäytänteitä vahvistamalla voidaan antaa paremmat olosuhteet ammattilaisten relationaalisen asiantuntijuuden rakentamiselle. (Rantavuori 2019.)

Susanne Rantasen (2018) pro gradu tutkielmassa selvennetään moniammatillisen tiimityöskentelyn nykytilaa selvittämällä eri ammattiryhmien työtehtävien eroja, moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteita sekä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä moniammatillisen tiimityön toimivuuteen varhaiskasvatushenkilöstön näkökulmasta. Pääosin opettajien ja lastenhoitajien kuvaukset omista työtehtävistä tiimissä erosivat toisistaan. Tutkimuksessa erottui myös monien työntekijöiden kohdalla työtehtävien jakaminen tasan tiimin jäsenten kesken. Tiimityöskentelyn haasteiksi nivoutui arvostuksen ja ymmärryksen puute, näkymätön osaaminen, ulkopuoliset muutokset sekä työkulttuuri, jossa kaikki tekevät kaikkea. Tiimin toimivuuteen varhaiskasvatushenkilöstö yhdisti johtajan toiminnan, henkilöstön persoonalliset piirteet, työtehtävien jakamisen ja toisten arvostamisen. Etenkin työtehtävien jakaminen aiheutti tutkimuksen mukaan erimielisyyksiä ammattiryhmien välille. Varhaiskasvatuksen kentällä voidaan tutkimuksen perusteella nähdä olevan käynnissä jonkinlainen työtehtäviin ja valta-asemiin liittyvä ammattiryhmien asemataistelu. (Rantanen 2018.)

Taulukossa 3 havainnollistuu aineiston tutkimuskysymykset, joiden tulokset ovat merkittäviä tämän tutkimuksen kannalta.

TAULUKKO 3. Aineiston merkittävät tutkimuskysymykset

Tutkimus	Merkittävät tutkimuskysymykset tämän tutkimuksen kannalta
Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin (2020)	-Millaisia merkityksiä varhaiskasvatuksen opettajien, sosionomien ja lastenhoitajien puheessa tuotetaan moniammatillisen asiantuntijuuden muutokselle kehittämishankkeen aikana? -Millaisia positioita suhteessa tiimiin, lapsiin, vanhempiin ja asiantuntijoihin varhaiskasvatuksen opettajien, sosionomien ja lastenhoitajien puheessa tuotetaan?
Hoppari (2014)	-Millainen on varhaiskasvatuksen kokemus moniammatillisesta yhteistyöstä? -Mikä moniammatillista yhteistyötä edistää varhaiskasvatuksen kokemana?

	-Mikä moniammatillista yhteistyötä hankaloittaa varhaiskasvatuksen kokemana?
Rantavuori (2019) Toinen artikkeli: Siirtymäkäytännöt relaationaalisen asiantuntijuuden kehittymisen areenana	-Millaisia resursseja ja esteitä moniammatilliset tapaamiset tuottavat relationaalille asiantuntijuudelle?
Rantanen (2018)	-Mitä haasteita moniammatilliseen tiimityöskentelyyn päiväkodissa liittyy? -Mitkä tekijät ovat yhteydessä varhaiskasvatushenkilöstön käsityksiin moniammatillisen tiimityöskentelyn toimivuudesta?

Huomionarvoista on, että aineistona toimivista tutkimuksista, vain Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2020) käsittelevät uuden varhaiskasvatuslain (2018) mukaista henkilöstörakennetta varhaiskasvatuksessa. Kaarina Isoherranen on tutkinut paljon moniammatillisuutta ja muun muassa hänen väitöstutkimuksensa *Uhka vai mahdollisuus - moniammatillista yhteistyötä kehittämässä oli yhtenä aineistovaihtoehtona*. Väitöstutkimus on vuodelta 2012, jolloin tuorein tieto jää uupumaan. Lisäksi Isoherrasen (2012) tutkimus keskittyi varhaiskasvatusympäristön sijaan sairaalakontekstiin. Suljin pois aineistosta myös Pärnän (2012) akateemisen väitöskirjan *"Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet"* ajankohtaisen tiedon puuttumisen sekä kontekstin perusteella. Kontio käsitteli jo vuonna 2013 jaetun ymmärryksen rakentumista väitöstutkimuksessa *"Jaetun ymmärryksen rakentuminen moniammatillisten oppilashuoltoryhmien kokouksissa"*, jonka myös karsin aineistosta pois samoin perustein kuin edellisekin. Veikkolainen (2021) tuo ajankohtaista näkemystä yhteistyöstä varhaiskasvatuksessa erityispedagogiikan pro gradu -tutkielmassaan *"Kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajien sekä erityisopettajien välisestä yhteistyöstä"*. Veikkolaisen (2021) tutkimus painottuu kuitenkin vahvasti opettajien ja erityisopettajien väliseen yhteistyöhön, jolloin en koe sitä tarkoituksenmukaisena aineistona tutkielmaani, joka keskittyy varhaiskasvatuksen tiimityössä näyttäytyvään moniammatillisuuteen.

Rajasin aineiston suomenkieliseen tutkimukseen, koska tutkielman lähtökohtana on suomalainen varhaiskasvatus ja suomenkielistä materiaalia käytettäessä vältytään suuremmalla todennäköisyydellä tulkintavirheiltä.

Aineistona toimii monitasoinen ja – laajuinen tutkimus. Rantavuoren (2019) väitöskirjasta analysoin ainoastaan toista artikkelia, jonka tutkimuskysymyksenä toimii ”Millaisia resursseja ja esteitä moniammatilliset tapaamiset tuottavat relationaaliselle asiantuntijuudelle?” sekä siihen liittyvät tulokset. Kaikista tutkimuksista analysoin tuloksista moniammatillisen tiimityön toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä ja koko tutkimuksesta sitä, miten moniammatillisen tiimityön nähdään tutkimuksessa rakentuvan.

5.3 Aineiston analyysi

Toteutin kandidaatintutkielman aineiston analyysin temaattisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin avulla muodostetaan tiivistetty kuvaus tutkittavasta asiasta ja yhdistetään tuloksia aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin sekä laajempaan kontekstiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Yksinkertaisimmillaan temaattinen analyysi kuvaa, ryhmittelee ja järjestää aineistoa. Temaattinen analyysi sisältää aina tutkijan omaa tulkintaa ja on menetelmänä joustava. (Elomaa-Krapu n.d.)

Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi on neliportainen prosessi, jonka ensimmäisessä vaiheessa päätetään, mikä aineistossa on kiinnostavaa. Toisessa vaiheessa merkitään esimerkiksi värikoodaamalla tutkimuskysymyksiin liittyvät kohdat. Kolmannessa vaiheessa aineisto luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Sisällönanalyysin viimeinen vaihe on yhteenvedon laatiminen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 104.)

Sisällönanalyysin tekotapa jaotellaan karkeasti aineisto- tai teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä rakennetaan teoriaa aineiston pohjalta ja teorialähtöinen analyysi lähtee teoriasta palaten siihen empirian jälkeen. Teorialähtöisessä analyysissä teoria ohjaa analyysia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Teoriaohjaavassa analyysissä analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan, mutta siinä on yhteyksiä teoriaan (Eskola 2001, 137).

Toteutan tutkimuksessa teoriaohjaavaa analyysia, jossa toteutan analyysin aineistolähtöisesti sitoen lopuksi aineiston pohjalta tehdyt havainnot teoriaan. Etsin aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aluksi erittelin aineistosta kaikki kohdat, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin. Koodasin aineistosta eri värein

kahteen eri tutkimuskysymykseen vastaavat kohdat, jonka jälkeen teemoittelin tutkimuskysymys kerrallaan aineistosta poimimani asiat. Tässä kohtaa aineistosta oli löytynyt 21 moniammatillisuuden rakentumiseen liittyvää kohtaa, jotka monet liittyivät läheisesti toisiinsa tai tarkoittivat samaa. Näistä kohdista saatiin tiivistettyä ja summattua tämänhetkisen tutkimuksen mukaan toimivalta vaikuttava tapa tarkastella moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatuksessa. Moniammatillisuuden hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavia seikkoja löytyi yhteensä 34, joissa oli mukana myös samat ja toistensa kanssa samankaltaiset vastaukset. Näistä muodostui lopulta kolme isompaa kokonaisteemaa alateemoineen. Pyrin analyysissä vuoropuhelemaan aineiston ja teemojen välillä läpi analyysivaiheen.

5.4 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta määrittelee hyvän tieteellisen käytännön tarkoittavan tarkkuutta, yleistä rehellisyyttä ja huolellisuutta tutkimustyössä sekä tulosten esittämisessä, tallentamisessa ja arvioinnissa. Tutkimusprosessi on hyvän tieteellisen käytännön mukaan avointa ja vastuullista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kandidaatintutkielman tarkoituksena on kvalitatiivisen tutkimuksen mukaisesti lisätä ymmärrystä tutkittavasta asiasta, jolloin tulokset eivät myöskään ole yleistettävissä. Hyvässä tieteellisessä käytännössä edellytetään muiden tutkijoiden töiden kunnioittamista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Lähdemateriaalin käytössä olen pyrkinyt huomioimaan asianmukaiset viittaukset sekä käyttämään luotettavaa ja tuoretta lähdemateriaalia monipuolisesti. Teoriaviitekehyksen lähdeaineiston hankintaan liittyen on otettava huomioon, että varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike, jolloin teoritietoa uudesta moniammatillisesta henkilöstörakenteesta varhaiskasvatuksessa ei vielä varsinaisesti ole. Varhaiskasvatustalouden muutos henkilöstörakenteen osalta astuu voimaan vasta vuonna 2030, jonka vuoksi tulevasta henkilöstörakenteen mukaisesta tiimityöstä ei vielä ole tutkimusta. Varhaiskasvatuksessa on kuitenkin työskennelty moniammatillisissa tiimeissä aina. Varhaiskasvatuksen moniammatillisuutta koskevan aiemman tutkimuksen

vähäisyys on vaikuttanut lähdemateriaalien painottumiseen asiakirjalähteisiin sekä valittavaan aineistoon.

Huomioin kandidaatintutkielmassa, että tutkimuksen uskottavuuteen vaikuttaa valittujen menetelmien perustelu ja tutkimusprosessin tarkka kuvailu. Uskottavuuden kannalta on lisäksi tärkeää arvioida jokaista tutkimuksen vaihetta kriittisesti. Reflektoin toimintaani kriittisesti läpi koko tutkimusprosessin.

Kirjallisuuskatsauksen luotettavat tulokset edellyttävät huolellista perehtymistä menetelmään. Riskinä kirjallisuuskatsauksessa on aineistosta tehtävät erilaiset tulkinnat. Luotettavuutta lisää huolellisuus, suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. (Ahonen ym. 2013, 298.) Tutkimuksessani olen tuonut esille haussa käyttämäni hakukriteerit ja avainsanat, mikä lisää tutkimuksen toistettavuutta.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 154) kirjoittavat tutkimusaiheen tarkoituksenmukaisuuden merkityksestä tutkimuksen luotettavuuden, laadun ja eettisen kestävyuden kietoutuessa yhteen. Kandidaatintutkielman aihe on perusteltu ajankohtaisen lain ja ohjaavien asiakirjojen sekä varhaiskasvatustyössä vallinneiden haasteiden pohjalta.

Erityisesti aineistolähtöisen analyysin vaarana on tutkijan ennakkoluulojen vaikutus tuloksiin, jolloin analyysi ei tapahdu aineiston ehdoilla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Olen pyrkinyt aineiston tulkinnassa ja analyysissä ennakkoluulottomuuteen ja puolueettomuuteen. Tästä huolimatta on olemassa riski, että oma kiinnostukseni, työkokemukseni varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksen sosionomin ja lastenhoitajan koulutus sekä kasvatustieteen kandidaatin opinnot sekä näistä muodostuneet käsitykseni vaikuttavat analyysin tuloksiin.

6 TULOKSET

6.1 Moniammatillisen tiimityön rakentuminen varhaiskasvatuksessa

Tässä kappaleessa kerron tutkielman keskeisimmistä tuloksista keskittyen ensimmäiseen tutkimuskysymyksen. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitän, miten varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön nähdään rakentuvan olemassa olevan tutkimuksen valossa.

Alla oleva taulukko 4 tiivistää ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulokset, joita avaam tarkemmin taulukon alapuolella. Moniammatillisuuden nähdään rakentuvan kaikissa tutkimuksissa samankaltaisesti ja yhteiseksi pääteemaksi erottui selkeästi relationaalinen asiantuntijuus. Selvitän alempana, mitä relationaalinen asiantuntijuus pitää tutkimusten mukaan sisällään. Käytän aineistona toimivista tutkimuksista nimityksiä ensimmäinen (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin), toinen (Hoppari), kolmas (Rantavuori) ja neljäs (Rantanen) tutkimus selkeyttääkseni tekstiä.

TAULUKKO 4. Moniammatillisuuden rakentuminen

Moniammatillisuuden rakentuminen	
1. Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin (2020)	RELATIONAALINEN ASIANTUNTIJUUS
2. Hoppari (2014)	LAPSEN ETU KESKIÖSSÄ RELATIONAALINEN ASIANTUNTIJUUS
3. Rantavuori (2019)	RELATIONAALINEN ASIANTUNTIJUUS
4. Rantanen (2018)	TULKITTAVISSA TAVOITELTAVANA TILANA RELATIONAALISEN ASIANTUNTIJUUDEN KALTAINEN MONIAMMATILLISUUDEN RAKENTUMINEN

Yllä olevan taulukko 4 vastaa tutkielman ensimmäiseen tutkimuskysymykseen varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön rakentumisesta. Sekä Ukkonen-Mikkola ym. (2020), Rantavuori (2019) että Hoppari (2014) lähestyvät moniammatillisuutta Anne Edwardsin (2010) teorian mukaisesti professionaalisen asiantuntijuuden synnyn relationaalisen luonteen kautta. Teorian mukaan asiantuntijuus syntyy niin ammattilaisten keskinäisissä kuin asiakkaiden ja ammattilaisten välisissäkin suhteissa, joissa professiot pääsevät kehittymään, luomaan käytäntönsä ja muuttumaan suhteessa toisiinsa. Rajojen ylittäminen ja rajatyö ovat moniammatillisen yhteistyön keskiössä. (Edwards 2010.)

Aineiston kolmannen tutkimuksen (Rantavuori 2019, 61) mukaan relationaalinen toimintatapa vuorovaikutustilanteissa on merkittävimpiä ulottuvuuksia kaikkien ammattilaisten resurssien käyttöön saamiseksi. Rantavuori (2019) kuvaa relationaalisella asiantuntijuudella tarkoitettavan ammattilaisten keskinäisissä suhteissa rakentuvaa asiantuntijuutta sekä yhteisen ymmärryksen lisääntymistä ratkaistessa yhdessä ongelmia. Rantavuori selvittää niin ikään toisen tuomien toimintamahdollisuuksien tunnistamista ja tunnustamista, jolloin resursseja pidetään yhteisinä ja saadaan tieto ja asiantuntijuus yhteiseen käyttöön. Yhteisen asiantuntijuuden rakentumisen esteenä nähdään toisen tiedon hiljentäminen vedoten ammattilaisen positioon tai instituution kulttuurisiin tapoihin toimia. Rantavuoren (2019) mukaan yhteistyössä on tärkeää jaetun vuorovaikutuksen tila, jossa eri asiantuntijat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Jaetun vuorovaikutuksen tilassa ammattilaisten erilaiset kulttuuriset käsikirjoitukset eivät ole esteenä toisten tiedon ja asiantuntijuuden esiin tulemiselle. Jaetun vuorovaikutuksen tilan kautta yhteinen tiedon rakentuminen ja uuden oppiminen ovat mahdollisia. Luottamus toisten asiantuntijuuteen ja yhteinen aika suunnittelulle ovat tärkeitä asioita yhteistyön toimivuuden kannalta. (Rantavuori 2019, 26–28.)

Esimerkiksi Veikkolainen (2021) tuo myös esille relationaalisen asiantuntijuuden. Relationaalinen asiantuntijuus on yhteistä työskentelyä, jossa toisten ammattilaisten tuoma panostus tunnistetaan yhdenmukaistaen samalla oma panostus sen mukaisesti. Relationaalinen asiantuntijuus painottuu varhaiskasvatuksen moniammatillisessa yhteistyössä kehittämien kunkin omaa asiantuntijuutta ja näyttämien tien oman erityisosaamisen jakamiseen.

(Veikkolainen 2021, 12.) Myös Fonsen (2019) käsittelee relationaalista asiantuntijuutta eri asiantuntijoiden ammatillisen osaamisen, taitojen, tietojen ja asiantuntijuuden mahdollisuutena lisätä kaikkien ymmärrystä yhteisestä ongelmasta. Tärkeää yhteistyössä on jokaisen asiantuntijan osaaminen ja kokemuksen saaminen yhteiseen käyttöön. Muiden ammattilaisten osaamisen ja asiantuntijuuden tunnistaminen edellyttää sensitiivisyyttä ja samalla on kyettävä tiedostamaan ja sanoittamaan omaa osaamista ja asiantuntijuutta. (Fonsen 2019.) Aineiston pohjalta voidaan päätellä relationaalisen asiantuntijuuden olevan toimiva tapa ajatella moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatuksessa.

Aineiston ensimmäinen tutkimus (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin 2020) näkee varhaiskasvatuksen moniammatillisuuden tulkinnan pyrkimyksenä pois ”kaikki tekevät kaikkea” toimintakulttuurista kohti relationaalisen asiantuntijuuden rakentumista. Aineiston neljäs tutkimus (Rantanen 2018) tuo esiin myös ”kaikki tekevät kaikkea” toimintakulttuurin haasteena toimivan moniammatillisuuden toteutumiselle. Lisäksi yhteneväisiä piirteitä muiden aineiston tutkimusten kanssa ovat Rantasen (2018) kuvaamat haasteet ammattikuntien valta-aseman kamppailusta, eri asiantuntijoiden osaamisen näkymättömyydestä sekä arvostuksen ja ymmärryksen puutteesta.

Aineiston toisessa tutkimuksessa Hoppari (2018) tarkastelee varhaiskasvatuksen ulkoista moniammatillisuutta Bronfenbrennerin (1979) ekologisen teorian toimiessa teoreettisena viitekehyksenä ja keskittyen varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksiin haasteisiin. Hopparin (2018) tutkimuksessa moniammatillisuuden ytimenä nähdään lapsen etu. Tässä kandidaatintutkielmassa käsittelem sisäistä moniammatillisuutta, mutta kiinnostavaa on, että Hopparin (2018) tutkimuksessa esiintyy silti samoja merkittäviä seikkoja liittyen moniammatillisuuden rakentumiseen kuin muissa aineistona toimivissa sisäisistä moniammatillisuutta käsittelevissä tutkimuksissa. Hopparin (2014) tutkimuksissa erottui selkeänä lapsen edun olevan moniammatillisen tiimityön keskiössä toimien yhteisenä päämääränä. Hopparin (2014) tutkimuksesta selviää moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä olevan varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden näkökulmasta yhteinen tahtotila lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamiseksi.

Aineiston ensimmäisessä tutkimuksessa Ukkonen-Mikkola ym. (2020) tuottavat myös yhtenä puhetapana asiantuntijuuden muutoksessa lapsen edun diskurssia, jossa lapsen etu ja hyvinvointi sekä pedagogiikka ja yhteiset arvot näyttelivät keskeistä osaa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) arvopohjan, toimintakulttuurin kehittämisen sekä monialaisen yhteistyön lähtökohtana ovat niin ikään lapsen edun ensisijaisuus.

6.2 Moniammatillisen tiimin hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavat tekijät

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitin moniammatillisen tiimityön hyötyjen konkretisoitumiseen vaikuttavia tekijöitä aiemmin esiteltyjen neljän tutkimuksen pohjalta. Tässä kappaleessa esittelen tuloksia, jotka liittyvät toiseen tutkimuskysymykseen.

Alla oleva taulukko 4 kuvaa analysoinnin ja teemoittelun tuloksena syntyneet kolme keskeisintä teemaa tutkimusten pohjalta sekä sen, mitä teemat pitävät sisällään. Ensimmäisenä teemakokonaisuutena aineistosta erottui osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Toiseksi kokonaisuudeksi hahmottui rakenteet ja arjen johtamistaidot. Kolmantena kokonaisuutena moniammatillisuuden hyötyjen toteutumisen kannalta erottui vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen osaamiseen liittyvät asiat.

TAULUKKO 4. Toisen tutkimuskysymyksen tulosten pääteemat

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN
Yhteisen ja erityisen asiantuntijuuden tunnustaminen ja tunnistaminen
Pois ”kaikki tekevät kaikkea” -toimintakulttuurista
Vastuukysymyksen selkeä määrittely
Jokaisen asiantuntijuuden huomioiminen
Työtehtävien jakaminen
Tiimin jäsenten persoonalliset piirteet
Oman toiminnan kulttuurisista ajattelutavoista nousevien asioiden tunnistaminen
RAKENTEET JA ARJEN JOHTAMISTAIDOT
Työn organisointi
Kehittämisprosessin tukeminen
Toimintakulttuurien tuntemus

Yhteiset toimintakäytännöt ja rakenteet
Johtajan toiminta
VUOROVAIKUTUS / SOSIAALINEN OSAAMINEN
Kaikkien tiedon kuuleminen ja osallistuminen päätöksentekoon: ei hiljennetä tietoa
Vastavuoroisuus
Aikaa keskustelulle
Tiimityön mahdollistaminen
Uuden tiedon rakentaminen: ylitetään ammatillisia, kulttuurisia ja institutionaalisia rajoja
Tila vuorovaikutukselle
Kunnioittava kumppanuus
Toisen ammatin arvostaminen
Arvostuksen saaminen
Luottamuksellisuus

Ensimmäinen teema osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen pitää sisällään siihen liittyviä alakäsitteitä. Jokaisen asiantuntijuuden huomioiminen ja sen pohjalta työtehtävien tai vastuiden jakaminen tuli ilmi jokaisessa tutkimuksessa. Aineiston ensimmäinen tutkimus (Ukkonen-Mikkola ym. 2020) korostaa yhteisen ja erityisen asiantuntijuuden tunnustamista ja tunnistamista sekä neljännen tutkimuksen (Rantanen 2018) tavoin esittää pois pyrkimistä ”kaikki tekevät kaikkea” -toimintakulttuurista.

Aineiston toisesta tutkimuksesta (Hoppari 2014) selviää vastuukysymyksen selkeän määrittelyn merkitys moniammatillisen yhteistyön onnistumisen kannalta. Hoppari (2014) kirjoittaa myös luottamuksen ja toimintakulttuurin tuntemisen merkityksestä: ”Yhteisvastuu edellyttäisi toteutuakseen luottamusta yhteistyökumppaneihin. Luottamus puolestaan edellyttää toimintakulttuurien tuntemista ja tuttuutta sekä tämän mahdollistavia tapaamisia.” (Hoppari 2014, 67.)

Kolmannessa tutkimuksessa Rantavuoren (2019) mukaan asiantuntijan oman toiminnan kulttuurisista ajattelutavoista nousevien asioiden tunnistaminen on oleellista toimivan moniammatillisen tiimin kannalta.

Rakenteet ja arjen johtamistaidot sisältävät työntekijän johtamistaidot ja johtajan toiminnan, työn organisointiin liittyviä asioita, toimintakulttuurin tuntemista sekä rakenteisiin liittyvät tekijät ja yhteiset toimintakäytännöt. Neljännen tutkimuksen (Rantasen 2018) tuloksista selvisi johtajan toiminnan

olevan yhteydessä henkilöstön käsityksiin tiimin toimivuudesta. ”*Johtajan vaikutus on kaksisuuntainen; se joko mahdollistaa hyvän moniammatillisen tiimityön tai estää sen kokonaan*” (Rantanen 2018). Tutkimusten pohjalta voidaan päätellä, että rakenteiden ja työn johtamisen on oltava varhaiskasvatusyksikössä kunnossa, jotta muut moniammatillisen tiimin toimintaan vaikuttavat asiat mahdollistuvat.

Eniten yhtäläisyyksiä aiempaan tutkimustietoon ja teoriaan on tulosten teemassa, joka liittyy vuorovaikutuksen ja sosiaalisen osaamisen tekijöihin. Reflektiivinen keskustelu ja vuorovaikutus on esimerkiksi Hujalan ja Turjan (2012, 308) mukaan toimivan tiimityön edellytys. Pärnä (2012), Kontio (2013), Isoherranen (2005) ja Karila liitävät kaikki moniammatillisuuteen vastavuoroisen ja vuorovaikutteisen työskentelyn yhteisen tavoitteen eteen, jossa lapsen etu on keskiössä. Tiedon jakaminen nähdään aiemmissa tutkimuksissa oleellisena asiana toimivassa moniammatillisuudessa.

Tutkielman aineiston pohjalta nähdään, että vuorovaikutuksen toteutumiselle päiväkotityössä tarvitaan tilaa vuorovaikutukselle, aikaa keskusteluille sekä rakenteiden ja johtajan tiimityön mahdollistamista. Aineiston pohjalta moniammatillisuuden hyötyjen toteutumisessa merkittävää on lisäksi toisen ammatin arvostaminen sekä keskinäinen luottamus.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Esittelen tässä luvussa tutkimuksen keskeiset tulokset tehden johtopäätöksiä sekä pohtien tulosten merkitystä teoriataustaa vasten. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ja näkemystä moniammatillisen tiimityön rakentumisesta varhaiskasvatuksessa sekä löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat onnistuneen moniammatillisen tiimin rakentumiseen päiväkotityössä.

Kandidaatintutkielman tulosten pohjalta erottui kaksi selkeää teemaa käsiteltäessä moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatuksen tiimityössä. Ensimmäisenä tulosten pohjalta voidaan päätellä relationaalisen asiantuntijuuden olevan toimiva tapa ajatella moniammatillisuuden rakentumista varhaiskasvatuksessa. Relationaalisessa asiantuntijuudessa yhdistyvät yhteisen tiedon rakentaminen sekä jokaisen erityisosaamisen ja yhteisen osaamisen tunnistaminen. Rantavuoren (2019) sekä Ukkonen-Mikkola ym. (2020) tutkimuksista selviää yhteistyön merkitys jokaisen oman sekä yhteisen asiantuntijuuden muodostumisessa. Luottamus toisen asiantuntijuuteen on merkittävää.

Kuten tutkielman teoriaosuudesta käy ilmi, Karila ym. (2017) tuovat esille tutkimustulosten mukaisesti ammattilaisten oman ja yhteisen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeyttä, joka on lähtökohtana jokaisen erityisosaamisen hyödyntämiselle. Tunnistamalla ja tunnustamalla oma ja yhteinen osaaminen, voidaan oma osaaminen suhteuttaa osaksi moniammatillisen tiimin yhteisen osaamisen rakentumista. Relationaalinen asiantuntijuus pääsee kehittymään ja moniammatillisuuden hyödyt toteutumaan, kun ammattiryhmien vastuut ja tehtävät ovat kaikille selkeitä. (Karila ym. 2017, 76, 86–87.)

Kinos (1997, 2008) on kirjoittanut varhaiskasvatuksen arjen valtakamppailuista. Eri ammattiryhmät voivat nähdä oman asiantuntijuuden tiedon muiden tietoa tärkeämpänä ja käsitykset työssä tarvittavasta osaamisesta vaihtelevat. Karilan (2013) mukaan vain oman tiedon näkeminen ainoana

totuutena, voi hiljentää toisten asiantuntijuutta. Voidaan päätellä, että relationaalisen asiantuntijuuden saamiseksi osaksi arjen työtä, tarvitaan myös oikeanlaista asennetta, jossa on läsnä kiinnostus eri asiantuntijoiden toimintatapojen taustalla vaikuttaviin asioihin ja arvopohjaan.

Toisena asiana tuloksista erottui lapsen etu yhteisenä päämääränä moniammatillisessa tiimityössä. Tulos on linjassa Varhaiskasvatuslain (540/2018) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) kanssa, joissa lapsen edun ensisijaisuus toimii peruspilarina.

Moniammatillisen tiimin toimivuuteen vaikuttavana asiana näyttäytyi henkilöstön osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen lisäksi rakenteet ja arjen johtamistaidot sekä vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen osaamiseen liittyvät asiat. Vuorovaikutus ja tiimityö pitää myös mahdollistaa varhaiskasvatusyksikössä. Karila ym. (2017, 87) muistuttavat, että moniammatillinen työ ja varhaiskasvatushenkilöstön osaamisen selventäminen koskee jokaista varhaiskasvatuksen ammattiryhmää. Karilan ym. (2017) mukaan oleellista on löytää yhteisymmärrys siitä, miten varhaiskasvatuksen osaamisvaatimuksiin vastataan yhdessä.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä moniammatillisen tiimityön rakentumisen olevan asia, jota ei voida vain ohittaa. Aihe kaipaa tarkempaa tarkastelua sekä yhteiskunnallisella että yksikötasolla.

8 POHDINTA

Muuttuvan maailman myötä on myös varhaiskasvatuksen muututtava. Varhaiskasvatuksessa on syytä tarkastella, onko kasvatushenkilöstön osaamisessa ja työnkuvien hahmottamisessa epäselvyyksiä. Tavoiteltaessa parasta lopputulosta moniammatillisessa tiimissä, tulee tiedostaa yhdessä työn päämäärä ja perustehtävä sekä saada moniammatillisen tiimityön hyödyt käyttöön.

Opinnäytetyön aihe valikoitui ajankohtaisuuden lisäksi oman kiinnostuksen pohjalta. Oma asiantuntijuuteni varhaiskasvatuksen lastenhoitajana, sosionomina ja opettajana vaikuttaa siihen, että pidän moniammatillisen tiimityön onnistumista varhaiskasvatuksessa tärkeänä erityisesti sen taustalla tunnistettujen haasteiden vuoksi. Kaikki tekevät kaikkea -kulttuuri tai hierarkkinen asetelma ei palvele yhteistä tavoitetta, jossa lapsen etu on keskiössä.

Kirjallisuuskatsaus menetelmän oli minulle uusi ja sen tekeminen on opettanut minulle paljon uutta tutkimuksen tekemisestä. Tutkielman tekeminen on myös lisännyt tietouttani moniammatillisuuden rakentumisesta varhaiskasvatuksessa ja uskon siitä olevan paljon hyötyä työelämässä.

On mielenkiintoista pohtia varhaiskasvatuksen pedagogista ja sosiaalista painotusta, mikä aiheuttaa myös jännitteitä varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatus siirtyi vuonna 2013 sosiaalitoimen alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Laadukkaaseen varhaiskasvatukseen panostetaan esimerkiksi uuden henkilöstörakenteen keinoilla, jossa korkeasti koulutettujen määrää tiimissä lisätään. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että ammattikorkeakoulutuksen saaneet sosionomit sekä yliopistokoulutuksen saaneet varhaiskasvatuksen opettajat näkevät molemmat itselleen oikeutettuna yhtä korkean aseman työyhteisössä, mutta varhaiskasvatuksen ollessa osa opetuksen alaa, jossa pedagoginen toiminta painottuu, yliopistopohjaisten varhaiskasvatuksen opettajien vahva pedagoginen johtajuus korostuu. Työelämän murroksessa ja perheiden haasteiden kasvaessa on kuitenkin

tärkeää muistaa myös sosiaalipuolen merkitys lapsen ja perheen päivittäisessä arjessa myös ennaltaehkäisevässä merkityksessä. Uuden henkilöstörakenteen myötä varhaiskasvatuksen sosionomiin rooli ja työnkuva varhaiskasvatuksessa kaipaavat lisätutkimusta ja keskustelua.

LÄHTEET

- Ahonen, S-M., Jääskeläinen, P., Kangasniemi, M., Liikanen, E., Pietilä, A-M. & Utriainen, K. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: *eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon*. *Hoitotiede*, 25 (4), 291–301. <http://elektra.helsinki.fi.anna.diak.fi:2048/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>
- Edwards, A. (2010). *Being an Expert Professional Practitioner*. The Relational Turn in Expertise. London: Springer.
- Eskola, J. (2001). ”*Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta*”. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, 133–157. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fonsen, E. (2019). *Johda pedagogiikkaa!* Diaesitys 5.9.2019. OAJ. Helsingin yliopisto. <https://www.slideshare.net/oajry/johda-pedagogiikkaa-592019-oaj>
- Hoppari, R.M. (2014). *Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Pro gradu - tutkielma. http://www.socca.fi/files/3810/Moniammatillinen_yhteistyö_varhaiskasvatuksen_kokemana.pdf
- Hujala, E. & Turja, L. (toim.) (2012). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Isoherranen, K. (2005). *Moniammatillinen yhteistyö*. Vantaa: Dark Oy. Juhila, K. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.1.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>
- 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.

<https://minedu.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-487-0>.

Kinos, J. (1997). *Päiväkoti ammattikuntien kamppailujen kenttänä.* Turku: Turun yliopisto.

Kinos, J. (2008). Professionalism - A Breeding ground for struggle. Finnish day care centre as an example. *European Early Childhood Education Research Journal*. 16 (2), 224–241.

Kontio, M. (2013). *Jaetun ymmärryksen rakentuminen moniammatillisten oppilashuoltoryhmien kokouksissa.* Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Juvenes Print.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526202747.pdf>

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.

Pärnä, K. (2012). *Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina.*

Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet.

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Turun yliopisto. Akateeminen

wäitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5086-7>

Rantanen, S. (2018). *Moniammatillisen tiimityöskentelyn haasteet päiväkodissa*

”Lahjoitan siis omaa työnkuvaani heille samalla kun paikkaan itse

jatkuvasti heidän työnkuvaansa.” Kasvatustieteellinen tiedekunta.

Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/235770/Moniammatillisen%20tiimity%c3%b6skentelyn%20haasteet%20p%c3%a4iv%c3%a4kodissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

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>

- Sosiaalialan AMK-verkosto (2016). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit*. https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENSSIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a
- SuPer ry. n.d. *Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa*. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. EU: Tammi
- 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. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355533/web%20final_TAMK_Huikeamahdollisuusvarhaiskasvatuksessa_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y