

---

**Heli Makkonen, Karoliina Nikula, Saila Nevanen  
& Johanna Holmikari**

## **Asettuminen avoimeen dialogiin – tilan antaminen uudelle ammattiryhmälle ja moniammatillisuuden rakentumiselle**

---

### **Tiivistelmä**

Pohdimme puheenvuorossamme, miten varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen uudistus ja varhaiskasvatuksen sosionomien ammattiryhmän tuleminen osaksi varhaiskasvatuksen työtiimiä muuttaa varhaiskasvatuksen jo vakiintuneita ammatillisia rakenteita ja millaista dialogia tämä edellyttää eri ammattiryhmien välillä. Yhtenä tämän päivän työelämän haasteena on nähty eri ammattialojen edustajien keskinäisen vuoropuhelun vähäisyys ja yksipuolisuus. Toisaalta työelämä monipuolistuu jatkuvasti, jolloin tarvetta keskinäiselle vuoropuhelulle on entistä enemmän. Esitämme, että 1) ammatillisuuden rakentuminen edellyttää kriittistä, erilaisia näkökulmia kunnioittavaa vuoropuhelua, 2) erillisistä ammattirooleista tulisi edetä kohti monialaista oppivaa yhteisöä niin varhaiskasvatuksen kentällä kuin koulutuksissakin ja 3) kriittinen vuoropuhelu sekä tukee että haastaa eettistä toimijuutta. Ehdotamme, että varhaiskasvatuksen sosionomin uuden ammattinimikkeen ja ammatillisuuden rakentumisen äärellä tulisi systemaattisesti pyrkiä kohti perustelevaa eli argumentatiivista dialogia. Työelämän tutkimuksen kannalta tämä voisi tarkoittaa tarvetta moninäkökulmaiselle tutkimukselle, jossa monitieteinen lähestymistapa nostaisi varhaiskasvatuksen opettajan näkökulman rinnalle varhaiskasvatuksen sosionomin ja lastenhoitajan näkökulmat. Tällöin tutkimus rakentaisi yhteistyötä ja loisi perustaa aidosti moniammatilliselle yhteistyölle.

## Johdanto

Moniammatillisuus nähdään varhaiskasvatuksen voimavarana (Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021; 2024), mutta sen käytännön toteutumisessa on vielä haasteita. Varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien yhteisestä ja eriytyvästä osaamisesta on pyritty laatimaan kuvauksia, mutta vaikeutena on ollut löytää eri tahojen kesken yhteinen näkemys varhaiskasvatuksen sosionomin eriytyvästä osaamisesta, asiantuntijuudesta ja vastuualueista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021; Ukkonen-Mikkola ym. 2021). Varhaiskasvatuksen sosionomin ammattinimike on mainittu varhaiskasvatuslaissa ensimmäistä kertaa vuonna 2018. Varhaiskasvatuslaissa 540/2018 on määritelty kelpoisuusehdot eli vaadittavat opinnot varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin, mutta lakiteksti ei määrittele tarkemmin sosionomin paikkaa osana varhaiskasvatuksen moniammatillista työyhteisöä. Uuden ammattinimikkeen tehtävänkuvaa ja roolia rakennetaan parhaillaan arjen työn ohessa aktiivisesti ympäri Suomea, useilla tahoilla.

Työtehtävä on uusi, ja sen rakentuminen tapahtuu tiiviissä yhteistyössä työelämän ja koulutuksen järjestäjien kesken. Tehtävänkuvan ja ammatillisuuden rakentuminen on pitkä ja jatkuva prosessi. Tehtävänkuva ja ammatillisuus rakentuvat varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen, koulutusten, tutkijoiden ja työelämän monien eri toimijoiden erilaisissa diskursseissa ja käytännöissä. Tässä puheenvuorossa tarkastelemme, miten ammatillisuus rakentuu monitahoisena ja -ulotteisena prosessina osaksi varhaiskasvatuksen moniammatillista tiimiä. Emme niinkään tarkastele sitä, mistä varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisuus itsessään muodostuu. Uuden ammattiryhmän tuleminen jo olemassa olevaan vakiintuneeseen tiimirakenteeseen aiheuttaa muutoksen, joka heijastuu kaikkiin tiimin jäseniin. Pohdimme tässä puheenvuorossa keinoja mahdollistaa aidosti moniammatillisen yhteistyön rakentuminen, jotta uusi varhaiskasvatuksen sosionomien ammattiryhmä löytäisi paikkansa osana tärkeää varhaiskasvatustyötä.

## Uusi ammattiryhmä haastaa tuttua rakennetta

Yhtenä tämän päivän työelämän tavoitteena on nähty eri ammattialojen edustajien keskinäisen vuoropuhelun edistäminen. Monella alalla ammattikuntarakenne on

monipuolistunut, mikä haastaa perinteisten ammattikuntien välille rakentuneita hierarkioita ja valtarakenteita sekä työntekijöiden moniammatillisen yhteistoiminnan rakentumista. On todettu, että siirtyminen työskentelystä vain oman ammattiryhmän edustajien kesken (*uniprofessionality*) työskentelyyn eri ammattiryhmien kanssa yhdessä (*interprofessionality*) esimerkiksi terveydenhuollossa edellyttää yhteisöllistä sosiaalistumista paitsi yksilötasolla niin myös ammatillisella ja systeemitasolla. (Ks. Aiguier ym. 2015; Khalili ym. 2014; 2022.) Monialaisen ja moniammatillisen vuoropuhelun toteutuminen on nähtävissä myös varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen uudistamisen tavoitteena. Varhaiskasvatuksen opettajalla ja lastenhoitajalla on hyvin vakiintuneet työroolit varhaiskasvatuksessa. Nyt uuden ammattiryhmän mukaan tuleminen tiimiin haastaa tätä tuttua tiimirakennetta niin yksilötasolla kuin ammatillisella ja systeemitasollakin.

Khalili ja muut (2014) näkevät yhtenä syynä eri ammattilaisten välisen vuoropuhelun vaikeuksiin sen, että opiskelijat oppivat tiettyyn ammattiin erillään toisistaan. Tällöin he omaksuvat siiloutuneen identiteetin (*silo identity*) eli yhden ammatin identiteetin (*uniprofessional identity*). Tähän eriytyneeseen identiteettiin (*isolationist identity*) voi liittyä lisäksi stereotyyppisiä käsityksiä toisten ammattien edustajista tai jopa kilpailullisia asetelmia eri ammattiryhmien välillä. (Khalili ym. 2014.) Khalili ja muut (2022) toteavat, että esimerkiksi monia sosiaali- ja terveystalouden ammatteja asetetaan myös vastakkain. Vastaavanlaista vastakkainasettelua voidaan tunnistaa varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin välillä.

Ranta ja Uusiautti (2022) toteavat, että varhaiskasvatuksen moniammatillisuus on rikkaus, vaikka se voi myös koetella tiimityötä. Kekoni ja muut (2019) toteavat, että yhtenä moniammatillisen työskentelyn vaikeutena on nähty se, että tiimin osallistujat eivät tunne toistensa osaamisia. Ennakkoluulot ja eri ammattiryhmiin liittyvät stereotypiat voivat vaikeuttaa luottamuksen rakentumista (Kekoni ym. 2019). Yhtenä yhteistoiminnan edellytyksenä on kuitenkin toisen toimijuuden tunnistaminen (Hallamaa 2017, 181).

## **Ammatillisuudesta ja sen rakentumisesta tarvitaan lisää kriittistä vuoropuhelua**

Ammatillisuutta (*professionalism*) on tarkasteltu useista tutkimuksellisista näkökulmista. Esimerkiksi lääketieteen alalla Links ja muut (2019) toteavat, että ammatillisuus voidaan nähdä sarjana diskursseja, jotka sisältävät erilaisia olettamuksia. Ammatillisuuden arviointia vaikeuttaa heidän mukaansa se, että siitä ei ole olemassa selkeää määritelmää. Ammatillisuutta on tarkasteltu ensinnäkin yksilön näkökulmasta henkilökohtaisena kognitiivisena prosessina tai urana. Toiseksi sitä on tarkasteltu yksilöiden välisenä prosessina tai vaikutuksena. Kolmanneksi ammatillisuus on nähty yhteiskunnallisena tai institutionaalisenä ilmiönä, jolloin se ymmärretään sellaisena sosiaalisesti rakentuneena tapana olla, johon liittyy tietty (sosiaalinen) valta. (Links ym. 2019.)

Useimmista tutkintokoulutuksista, kuten sosionomikoulutuksesta, löytyy esimerkkejä edellä kuvatuista ammatillisuuden diskursseista. Yksilön näkökulmasta ammatillisuutta tarkastellaan tyypillisesti sekä yksilön osaamisen että ammatillisen identiteetin kehittymisen näkökulmasta. Ammatillisuutta yksilöiden välisenä prosessina voidaan tarkastella esimerkiksi koulutukseen liittyvissä harjoitteluissa: millaiset ovat opiskelijan ammatilliset valmiudet tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista tai mikä on ammatillisuuden merkitys osana moniammatillista tiimiä. Yhteiskunnallisena tai institutionaalisenä ilmiönä ammatillisuus näyttäytyy erilaisissa rakenteissa, kuten opetussuunnitelmissa ja varhaiskasvatusta ohjaavissa asiakirjoissa, sekä ammattilaisuutta määrittelevissä asiantuntijoiden puheissa. Varhaiskasvattajien ammatillisuuden ja osaamisen on nähty olevan jatkuvassa suhteessa yhteiskunnalliseen kehitykseen (Raittila ym. 2017). Käsitteet ammatillisuudesta ja varhaiskasvatuksesta muuttuvat ajan myötä.

Links ja muut (2019) kysyvät, millaisia tietoon, etiikkaan ja olemiseen liittyviä olettamuksia edellä kuvattuihin ammatillisuuden diskursseihin liittyy ja millaisia vaihtoehtoisia tapoja on ymmärtää kyseisten diskurssien rakentumista. He lähestyvät keskustelua ammatillisuudesta neljän kehyksen kautta: teknisen, kommunikatiivisen, kehittävän ja kriittisen. Kriittinen reflektio eli piilevien olettamusten tutkiminen ja rationaalinen keskustelu (valtaan tai auktoriteettiin perustuvan luottamuksen sijaan) ovat avainelementtejä niin kommunikatiivisessa toiminnassa kuin transformatiivisessa oppimisessa. Näitä samoja elementtejä tulisi hyödyntää, kun

tarkastellaan ammatillisuuden oppimista ja ammatillisuudesta käytävää keskustelua. Yhtäältä on pyrittävä tunnistamaan keskusteluun liittyviä olettamuksia ja vallan käyttöä. Toisaalta on pyrittävä edistämään useiden eri tahojen keskinäistä avointa ja kriittistä keskustelua. (Links ym. 2019.) Ammatillisuutta ei siis voida edellä mainittujen tutkijoiden mukaan tulkita vain teknisenä ilmiönä, joka voidaan todentaa pelkästään tunnuslukuja, kuten opintopisteitä, mittaamalla. Keskeistä on tarkastella, miten monipuolista, moniäänistä ja kriittistä keskustelua esimerkiksi varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisuudesta käydään.

## Moniammatillisen vuoropuhelun vahvistaminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten välillä voidaan käydä kriittistä ja rakentavaa vuoropuhelua esimerkiksi opintojen aikana ja koulutusten kesken. Khalili ja muut (2014; 2022) peräänkuuluttavat sitä, että eri alojen opiskelijoilla olisi jo opiskeluaikana enemmän keskinäistä yhteistyötä. Khalilin ja muiden mukaan tavoitteena olisi muuttaa niin opiskelu- kuin työelämän kilpailullisia asetelmia kohti aitoa yhteistoimintaa ja kumppanuutta. Vastaavanlainen tavoite löytyy myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteista (Opetushallitus 2023), jossa tavoitteena on oppiva yhteisö. Kekonin ja muiden (2019) mielestä moniammatillisen tiimin onnistuminen edellyttää myönteistä ja luottavaista suhtautumista muiden alojen ammattilaisiin ja avointa mieltä. Moniammatillinen tiimi voi kärsiä esimerkiksi siitä, jos jollakin ammattiryhmällä ei ole yhtä vahva ammatillinen itsetunto kuin toisilla tiimiin kuuluvilla ammattiryhmillä. On tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet uskaltavat tuoda oman äänensä esille. (Kekoni ym. 2019.)

Khalili ja muut (2022) vievät ajatusta eri alojen ammattilaisten välisen vuorovaikutuksen kehittämisestä vielä pidemmälle. He asettavat tavoitteeksi kaksoisidentiteetin (*dual identity*) kehittämisen kaksintaistelun ja eriytyneiden identiteettien sijaan. Kaksoisidentiteetin omaavat opiskelijat voisivat kokea kuuluvansa vahvasti paitsi omaan ammattiryhmäänsä myös moniammatilliseen (*interprofessional*) tiimiin tai yhteisöön. Khalilin ja muiden mukaan identiteettiä voidaan tarkastella yksilötasolla, ammattitasolla ja systeemitasolla. Tavoitteena on rakentaa identiteettiä, joka perustuu paitsi omaan vahvaan ammatilliseen osaamiseen myös eri ammatti-

ryhmien keskinäiseen arvostamiseen ja aitoon yhteistoiminnallisuuteen. (Khalili ym. 2022.) Khalili ja muut tarkastelevat aihetta terveydenhuollon kontekstissa, mutta ajatuksia voi hyvin soveltaa ja peilata myös varhaiskasvatukseen. Voidaan esimerkiksi pohtia, miten varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, opettajien ja sosionomien koulutuksissa tuetaan opiskelijan oman ammatillisen identiteetin vahvistumista ja minkä verran opitaan tekemään rakentavaa yhteistyötä toisten varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa. Miten varhaiskasvatuksen eri alojen opiskelijat näkevät oman roolinsa ja asemansa suhteessa toisiin varhaiskasvatuksen ammattilaisiin? Entä ammattitasolla: nähdäänkö eri ammattiryhmien välisen yhteistyön kehittäminen ja erilaisten osaamisten tunnistaminen yhtenä keskeisenä tavoitteena (ja voimavarana) niin koulutuksissa kuin työelämässä? Systemitason ilmiönä voidaan tarkastella esimerkiksi varhaiskasvatuksen kentällä toimivia oppivia yhteisöjä. Miten niissä tunnistetaan eri ammattiryhmien osaamiset ja miten niissä pyritään kehittämään eri ammattiryhmien välistä aitoa yhteistoiminnallisuutta? Khalili ja muut (2022) korostavat, että yhteistyöllä on erityisen tärkeä merkitys kriisiaikoina tai haasteellisissa tilanteissa, jolloin hyvin toimivassa yhteistyössä saadaan aikaan enemmän ja merkityksellisempiä tuloksia kuin toimimalla toisistaan erillään.

Kekoni ja muut (2019) korostavat, että tiimityössä ei riitä asioiden katsominen vain omien työtehtävien perspektiivistä. Oma työrooli pitää hahmottaa koko työyhteisön kannalta. Moniammatillisessa ja monitoimijaisessa yhteistyössä korostuu Kekonin ja muiden mukaan jaettu vastuu tai jaettu asiantuntijuus. Ukkonen-Mikkola ja muut (2020) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin ja lastenhoitajan moniammatillista tiimityötä. He toteavat tutkimuksensa päätelmänä, että varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kyllä valmiuksia ja motivaatiota uudenlaiseen moniammatilliseen työskentelyyn, mutta he tarvitsevat siihen tukea. Haasteita moniammatilliseen yhteistyöhön toi esimerkiksi sosionomin työnkuvan ja erityisosaamisen tunnistaminen. Tutkijat haastavatkin esimerkiksi varhaiskasvatuksen koulutusta järjestäviä tahoja tarkastelemaan syvemmin varhaiskasvatuksen opettajan ja sosionomin eriytyvää asiantuntijuutta. Lisäksi heidän mukaansa jatkossa on tarpeellista tarkastella asiantuntijuuden kehittymistä edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä sekä moniammatillisen yhteisön johtajuuteen ja henkilöstön positioihin liittyviä valtarakenteita.

Onnismaa ja muut (2017) ovat todenneet, että varhaiskasvatuksen ja luokanopettajien yhteiset opinnot mahdollistavat jatkumon rakentamista varhaiskasvatuksesta

perusopetukseen jo koulutusaikana. Voisiko koulutusaikana rakentaa vahvempaa yhteistyötä myös varhaiskasvatuksen tulevien ammattilaisten eli lastenhoitajien, sosionomien ja opettajien välille? Ehkä varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaakin voidaan kehittää tukemalla kaikkien toimijoiden oman ammatillisen identiteetin vahvistumista ja keskinäistä yhteistyötä, jossa hyödynnetään ja kunnioitetaan eri ammattiryhmien yhteistä ja eriytyntä osaamista.

## **Kriittinen vuoropuhelu sekä tukee että haastaa eettistä toimijuutta**

Ammatillisuuteen liittyvään diskurssiin sisältyy vahvasti eettinen näkökulma. Esimerkiksi Roos ja Salonen (2021) ovat todenneet, että eri ammattiryhmien edustajat ajavat välillä enemmän omaa kuin yhteistä etua. Ohjausasiakirjoissa määritellään varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvastuu lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, suunnitelmien toteuttamisesta ja arvioinnista. Muiden ammattiryhmien vastuualueita ei ohjausasiakirjoissa määritellä. (esim. Karila ym. 2017; Opetushallitus 2023.) Onkin erityisen tärkeää tehdä näkyväksi, tunnistaa ja tunnustaa kaikkien varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien niin yhteinen kuin eriytyvä osaaminen, jotta kaikkea osaamista voidaan ja osataan hyödyntää varhaiskasvatuksen moniammatillisissa työyhteisöissä ja tiimeissä. Vastavuoroinen asiantuntijuuden kunnioittaminen on varhaiskasvatuksen yhteistyön perusta (Nivala & Rönkkö 2021).

Restin ja muiden (1999) mukaan eettisen toiminnan osatekijöihin kuuluvat eettinen herkkyys, moraalinen ongelmanratkaisu, eettinen motivaatio ja eettinen toimeenpanotaito (Juujärvi ym. 2007; Rest ym. 1999). Restin ja muiden mallia voidaan soveltaa myös eettisesti kestävään diskurssiin, sillä vuorovaikutus on toimintaa. Ensinnäkin voidaan pohtia, mitä ovat ne eettisesti kiinnostavat ja tärkeiksi koetut (moni)amatillisuuden asiat, joita tuodaan yhteiseen keskusteluun (*eettinen herkkyys*). Toiseksi, miten keskusteluissa punnitaan eri vaihtoehtoja ja näkemyksiä kestävästi moniammatillisuutta argumentoiden (*moraalinen ongelmanratkaisutaito*). Kolmanneksi, miten keskusteluissa näkyy halu toimia päättelyketjun mukaisesti (*eettinen motivaatio*). Neljäs ja ehkä tärkein pohdinnan aihe on, miten keskusteluissa näkyy itse kunkin kyky toimia niin kuin näkee perustellusti oikeaksi (*eettinen toimeenpanotaito*). Tämä eettinen toiminta voi näkyä siinä, millaisia asioita

esimerkiksi varhaiskasvatuksen moniammatillisuuden kentällä halutaan tutkia tai nostaa julkiseen työelämäkeskusteluun ja miten varhaiskasvatuksen eri toimijat punnitsevat ja argumentoivat ammatillisuuden rakentumista ja moniammatillisuutta.

Monenkeskisen vastavuoroisuuden toteuttamiseen sisältyy Hallamaan (2017) mukaan usein haasteita. Hallamaan mukaan ihminen pyrkii luontaisesti etsimään vahvistusta omille näkemyksilleen, mikä voi vaikeuttaa toisen toimijuuden ottamista vakavasti. Toisen toimijuuden tunnistaminen edellyttää tilan antamista toiselle ja samalla luopumista pyrkimyksestä kontrolloida, määräillä tai ohjailta toista. Vastavuoroisen toimijuuden tunnistaminen voisi Hallamaan mukaan kuitenkin johtaa aivan uudenslaisiin tavoitteisiin ja saavutuksiin. (Hallamaa 2017, 282.) Diskurssi-etiikan pohjana on ymmärrys ihmiskielestä toimintana (Hallamaa 2017, 277). Kielellisiin ilmaisuihin liittyy tavoite tulla ymmärretyksi. Ilmaisuihin liittyy usein myös tavoite, että muut hyväksyisivät ne. Tämä edellyttää ilmaisun esittäjältä sitä, että hän kertoo riittävän painavat perusteet näkemykselleen, ja toisaalta kuulijalta sitä, että tämä on valmis haastamaan hataria perusteluja. (Hallamaa 2017, 277.) Mönkösen ja muiden (2019, 54) mukaan moniammatillisessa kohtaamisessa tarvitaan dialogisuutta. Tällöin osallistujat pyrkivät rakentamaan yhteistä ymmärrystä siten, että eri puheenvuorot liittyvät toisiinsa ja osallistujat ovat kiinnostuneita toistensa kokemuksista ja mielipiteistä ja haluavat oppia niistä.

Ammatillisuutta on tarkasteltu myös jatkumona, jonka toisessa päässä ovat ideaalittyyppiset professiot ja toisessa päässä täysin organisoitumattomat ammatit (ks. Keppo 1988). Varhaiskasvatuksen sosionomit sijoittuisivat tällä ulottuvuudella lähemmäksi vielä organisoitumattomia ammatteja, kun taas varhaiskasvatuksen opettajan voidaan ajatella sijoittuvan lähemmäksi jo vakiintunutta professiota. On kuitenkin syytä pohtia, muokkaako uuden ammattiryhmän tulo aikaisempia, ehkä jo hyvinkin vakiintuneita ammatteja. Kyse ei ole vain uuden ammattiryhmän mukaan-tulosta, vaan samalla voivat muuttua ne rakenteet ja jopa arvot, joihin on aiemmin totuttu. Kun aikaisempi varhaiskasvatuksen tehtävärakenne on jaettu kahden ammattiryhmän – varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan – kesken, on luonnollista, että kolmannen ammattiryhmän mukaantulo muokkaa koko kokonaisuutta. Esimerkiksi Ukkonen-Mikkola ja muut (2021) nostavat esille varhaiskasvatuksen koulutusten tarpeen reagoida varhaiskasvatuksen alati muuttuvaan ja uusiutuvaan luonteeseen. Yksi osa tätä muutosta on uusi ammattirakenne.

Ammatillisuus rakentuu myös varhaiskasvatuksen arjessa, varhaiskasvatuksen toimijoiden, huoltajien ja lasten välisessä vuorovaikutuksessa ja varhaiskasvatuksen reflektiivisissä käytännöissä (ks. Kupila & Millei 2017). Varhaiskasvatuksen muuttuva asiantuntijuus on näin ollen monen toimijan näkökulmasta määrittyvä asia, ja aiheeseen liittyvässä tutkimuksessa on tärkeä huomioida myös tämä laajempi viitekehys ja toisiinsa vaikuttavat toimijoiden suhteet.

## Lopuksi: diskurssietiikasta apua?

Olemme edellä pohtineet ammatillisuuden rakentumista sekä sen haasteita ja mahdollisuuksia. Varhaiskasvatuksen ammatillisuudesta kirjoitetaan paljon tutkimuskirjallisuudessa, jota julkaisevat enimmäkseen akateemisten yliopistojen edustajat. Keskustelun monipuolistamiseksi olisi tärkeää, että myös käytännöllisemmältä puolelta osallistutaan tutkimukselliseen diskurssiin. Puheetkin muokkaavat varhaiskasvatuksen ammatillisuutta ja käytäntöjä, mutta niihin on vaikeampi palata, viitata tai vedota.

On tarpeen kysyä, kenellä on omistajuus varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisuuden muodostumiseen: onko se (varhais)kasvatuksen tutkijoilla tiedeartikkeleissa, koulutuksen edustajilla korkeakoulussa, työnantajilla, ammattiliitoilla, kokemusasiantuntijoilla eli varhaiskasvatuksen sosionomeilla itsellään, alan opiskelijoilla, tulevaisuudentutkijoilla, poliittisilla päättäjillä vai joillakin muilla? Käytännössä esimerkiksi kunnat määrittelevät varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviä, joten työnkuvat, joissa ammatillisuus muovaantuu, ovat erilaisia. Yhteistoimijuus ja yhteinen ajattelu ammatillisuuden muodostumisessa ja muodostamisessa voivat tarjota kaikille osapuolille uusia näkökulmia, vaikka yhteistoimijuus olisikin vaikeaa. Alan veto- ja pitovoima sekä lasten oppimisen, kasvun ja kehityksen paras mahdollinen tukeminen on kaikkien yhteinen asia ja yhteisesti jaettu intressi.

Diskurssietiikka on eettinen teoria, jonka mukaan moraaliset normit ja säännöt ovat oikeutettuja, jos ne voidaan hyväksyä rationaalisen keskustelun tai diskurssin kautta (Finlayson & Rees 2023). Diskurssietiikkaa voi hyödyntää eettisten kysymysten ratkomiseen erityisesti tilanteissa, joissa erilaisten osapuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat ristiriidassa. Habermasin diskurssietiikan diskurssiperiaatteen mukaan toimintavaihtoehdot voidaan hyväksyä ainoastaan, jos kaikki, joihin toiminta vai-

kuttaa tai joita periaate koskee, voivat hyväksyä periaatteen järkevän ja perustellun eli argumentatiivisen keskustelun jälkeen (Finlayson & Rees 2023; Hallamaa 2017, 278).

Tärkeää ja kiinnostavaa olisi, jos diskurssietiikan mukaisesti (Finlayson & Rees 2023; Hallamaa 2017) varhaiskasvatuskeskustelussa päästäisiin toista kunnioittavaan ja aitoon dialogiin sen sijaan, että keskitytään puolustamaan omia olemassa olevia näkemyksiä koulutuksellisista, ammatillisista tai työhistoriallisista taustoista ja lähtökohdista käsin. Kyse on siitä, millaiselle moniammatillisuuden diskurssille on tilaa ja ketkä diskurssiin osallistuvat. Dialogisuuteen kuuluu myös se, että kukaan ei ajattele omistavansa totuutta asiasta, vaan dialogiin asettaudutaan avoimin mielin, vailla käsitystä dialogin lopputuloksesta.

Lopuksi esitämme kolme ehdotusta. Ensinnäkin ehdotamme, että ammatillisuuden rakentumisessa hyödynnettäisiin paremmin perustelevaa eli argumentatiivista dialogia (Hallamaa 2017, 277). Systemaattinen pyrkimys argumentatiiviseen, toista kunnioittavaan dialogiin voisi olla yksi vastausyritys uuden ammattiryhmän ammatillisuuden rakentumisen ja eettisesti kestävästä moniammatillisuudesta äärellä. Sellaiseen dialogiin osallistuminen edellyttää, että kukin osallistuja on valmis paneutumaan käsiteltävän asiaan, ottaa vastuun ratkaisun löytymisestä ja suostuu vaatimukseen perusteltavuudesta (Hallamaa 2017, 278). Diskurssietiikan periaatteiden mukaisessa dialogissa jokaisen toimijan on mahdollista tuoda esiin tavoitteensa ja toiveensa (Hallamaa 2017, 278).

Toinen ehdotuksemme koskee moniammatillista työelämän tutkimusta. Varhaiskasvatuksen tutkimusta on runsaasti, mutta varhaiskasvatuksen sosionomeihin ja lastenhoitajiin liittyvää tutkimusta on toistaiseksi niukasti. Varhaiskasvatuksen työelämään liittyvää tutkimusta olisi tarpeen tehdä moniammatillisesti, ja myös tutkimusartikkeleissa kanssakirjoittajuuden (eri koulutukselliset taustat tutkimusryhmässä) ja sen kautta yhteisen ajattelun tulisi tapahtua aidon moniammatillisesti, kanssakirjoittajien kokemusasiantuntijuus huomioiden (*co-research*, ks. esim. Kulmala ym. 2024).

Kolmantena ehdotuksena nostamme esiin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumien raportin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024) linjausten mukaisen toiveen varhaiskasvatuksen koulutusten välisen yhteistyön lisäämisestä. Puheenvuoromme tarjoaa tälle ehdotukselle paljon perusteluja.

*Puheenvuoro on kirjoitettu hankkeessa Pätevöittävät opinnot varhaiskasvatuksen tehtäviin, jonka rahoittajana oli Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa).*

## Kirjoittajat

### Heli Makkonen

KT, yliopettaja, Karelia-ammattikorkeakoulu  
sähköposti: heli.makkonen@karelia.fi

### Karoliina Nikula

TT, yliopettaja, Laurea-ammattikorkeakoulu ja postdoc-tutkija, Turun yliopisto  
sähköposti: karoliina.nikula@laurea.fi

### Saila Nevanen

KT, FM, yliopettaja, Metropolia Ammattikorkeakoulu  
sähköposti: saila.nevanen@metropolia.fi

### Johanna Holmikari

KM, sosionomi AMK, lehtori, Laurea ammattikorkeakoulu ja väitöskirjatutkija, Helsingin yliopisto  
sähköposti: johanna.holmikari@laurea.fi

## Kirjallisuus

Aiguiet, G., Oboeuf, A., Cobbaut, J.-P. & Vanpee, D. (2015) Activity confrontation methods: A reflexive and metacognitive approach for interprofessional collaboration training. *Journal of Interprofessional Care* 29 (5), 457–463.

<https://doi:10.3109/13561820.2015.1004162>

Finlayson, J. G. & Rees, D. H. (2023) Jürgen Habermas. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/habermas/#DiscEthi> (luettu 8.11.2024)

Hallamaa, J. (2017) *Yhdessä toimimisen etiikka*. Helsinki: Gaudeamus.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2007) *Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa*. Helsinki: Tammi.

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017) *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030: Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>

- Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. (2019)** Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. *Gaudeamus*, 15–46.
- Keppo, R. (1988)** Professionalismista ja sen kritiikistä. *Kirjastotiede ja informatiikka* 6 (2), 61–66.
- Khalili, H., Hall, J. & DeLuca, S. (2014)** Historical analysis of professionalism in western societies: Implications for interprofessional education and collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care* 28 (2), 92–97. <https://doi:10.3109/13561820.2013.869197>
- Khalili, H. & Price, S. L. (2022)** From uniprofessionality to interprofessionality: Dual vs dueling identities in healthcare. *Journal of Interprofessional Care* 36 (3), 473–478. <https://doi:10.1080/13561820.2021.1928029>
- Kulmala, M., Venäläinen, S., Hietala, O., Nikula, K. & Koskivirta, I. (2024)** Lived experience as the basis of collaborative knowing: Inclusivity and resistance to stigma in co-research. *International Journal of Qualitative Methods*. <https://doi.org/10.1177/16094069241236271>
- Kupila, P. & Millei, Z. (2017)** Professionalism as relational practice: Guest editorial. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 163–165.
- Links, M. J., Wilkinson, T. & Campbell, C. (2019)** Discourses of professionalism: Metaphors, theory and practice. *Medical Teacher* 41 (1), 91–98. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1442565>
- Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A.-E. & Salokangas, K. (2019)** Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. *Gaudeamus*, 47–88.
- Nivala, E. & Rönkkö, S. (2021)** Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Suomen Varhaiskasvatus ry., 127–146.
- Onnismaa, E., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017)** Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 188–206.

- Opetushallitus** (2023) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_2.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf) (luettu 8.11.2024)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2021) Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2024) Koulutusten kehittämistä tutkimuksella, yhteistyöllä ja verkostoitumalla: Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimintakauden loppuraportti. 2024. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-727-7>
- Raittila, R., Liinamaa, T. & Tuominiemi, L.** (2017) Tulevaisuuteen suuntaava varhaiskasvatustiede. *Kasvatus ja aika* 11 (3), 60–69. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68724>
- Ranta, S. & Uusiautti, S.** (2022) Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. *Kasvatus* 1/2022, 79–85.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J. & Thoma, S. J.** (1999) *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Roos, P. & Salonen, T.** (2021) Lastenhoitajan rooli varhaiskasvatuksen ammattilaisten tiimissä. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen–Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen Varhaiskasvatus ry., 107–126.
- Ukkonen–Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O.** (2020) Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän Tutkimus* 18 (4), 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>
- Ukkonen–Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O. & Kinnunen, P.** (2021) Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen–Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen Varhaiskasvatus ry., 71–84.
- Varhaiskasvatuslaki** (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>