

TALIS Starting Strong 2024: Maaraaportin tiivistelmä

Suomi



Suomi

OECD:n johdolla toteutettava varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskeva kansainvälinen tutkimus Starting Strong Teaching and Learning International Survey (TALIS Starting Strong) on laaja kyselytutkimus, jonka kohderyhmänä ovat varhaiskasvatuksen henkilöstö ja johtajat. Tässä tiivistelmässä esitellään varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevasta TALIS 2024 -tutkimuksesta tehdyn ensimmäisen raportin tärkeimmät tulokset kolmella keskeisellä alueella: 1) vahva varhaiskasvatus ja esiopetus lapsia ja perheitä varten, 2) vahva varhaiskasvatus ja esiopetus laadukkaan työvoiman pitämiseksi ja 3) vahva perusta varhaiskasvatukselle ja esiopetukselle. Kunkin alueen osalta esitetään ensin yleiskatsaus tuloksiin ja tarkastellaan sen jälkeen Suomen tilannetta ja verrataan sitä muihin varhaiskasvatuksen toimintaympäristöihin (ISCED 02)¹ muissa tutkimukseen osallistuvissa maissa ja maiden alueilla (esim. osavaltio). TALIS 2024 -tutkimus sisälsi Suomessa seuraavat varhaiskasvatuksen toimintaympäristöt: 0–6-vuotiaille lapsille tarkoitetut varhaiskasvatusyksiköt (päiväkotit) ja 6–7-vuotiaiden lasten esiopetus päiväkodeissa ja kouluissa. Tutkimuksen tulosten tulkinnan tueksi on raportin liitteessä A esitetty katsaus Suomen varhaiskasvatusjärjestelmään.

Poimintoja tutkimuksesta

Suomessa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimipaikat viestivät ja järjestävät tapahtumia perheille useammin kuin useimmissa osallistuvissa maissa ja valtiotasoa alemman tason yksiköissä. Useimmissa (84 %) toimipaikoissa järjestetään vähintään useita kertoja vuodessa tapahtumia, joissa perheet, vanhemmat tai huoltajat voivat vierailla toimipaikassa. Toimipaikkojen johtajien mukaan yhteydenpitoa vanhempiin tai huoltajiin tapahtuu vähintään kuukausittain noin 90 prosentissa toimipaikoista.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön ilmoittama stressitaso on alempi kuin muissa osallistuvissa maissa. Suomessa 40 % henkilöstöstä kertoo kokevansa työssään stressiä ”melko paljon” tai ”paljon”, ja näin on myös silloin, kun tarkastellaan erillisiä stressiä aiheuttavia syitä. Suomessa keskeisimpiä henkilöstön stressin aiheuttajia ovat erityistä tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin vastaaminen (51 %), henkilöstön poissaoloista johtuvat ylimääräiset tehtävät (50 %) ja lasten käytöksen hallinta lapsiryhmässä (41 %). Suomessa henkilöstö kuitenkin ilmoitti näistä stressin aiheuttajista vähemmässä määrin kuin muissa osallistuvissa maissa.

Toimipaikkojen johtajilla tärkein stressin aiheuttaja on henkilöresurssien puute. Suomessa 65 % johtajista ilmoitti henkilöresurssien puutteen aiheuttavan stressiä. Tämä on linjassa sen kanssa, että noin kolmannes henkilöstöstä (34 %) ilmoittaa muussa kuin varhaiskasvatusalan tehtävässä toimimisen tärkeimmäksi syyksi, jonka vuoksi he voisivat harkita luopuvansa nykyisestä työstään. Johtajat kertovat, että keskimäärin hieman yli 14 % henkilöstöstä lopetti pysyvästi työnsä toimipaikassa tutkimusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

¹ Koulutusluokat perustuvat kansainväliseen ISCED 2011 -koulutusluokitukseen.

Vahva varhaiskasvatus ja esiopetus lapsia ja perheitä varten

Varhaiskasvatuksen keskeisenä tavoitteena on tukea lasten oppimista ja kehitystä sekä kaventaa perheiden eri sosioekonomista taustoista johtuvia eroja. Varhaiskasvatuksen hyödyt riippuvat sen laadusta, ja laadun keskiössä ovat henkilöstön toiminta lasten kanssa, erityisesti vuorovaikutus lasten ja perheiden kanssa sekä lasten tukeminen siinä, miten he ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevan TALIS 2024 -tutkimuksen tulokset nostavat esiin tavat, joilla henkilöstö toimii lasten ja perheiden kanssa, sekä sen, miten henkilöstö on koulutettu tuottamaan laadukasta varhaiskasvatusta:

- Henkilöstö on suurimman osan ajastaan suoraan tekemisissä lasten kanssa ja usein huolehtii samanaikaisesti muistakin tehtävistä, kuten toimintojen suunnittelusta ja valmistelusta. Suomessa henkilöstö ilmoittaa viettävänsä 88 % työajastaan toimipaikassa lasten kanssa, kun taas 6 % heidän työajastaan kuluu toimintojen itsenäiseen suunnitteluun ja valmisteluun.
- Henkilöstön toisen asteen jälkeinen koulutus henkilöstöllä varmistaa sen, että lasten kanssa tehtävä varhaiskasvatustyö on laadukasta, mutta useimmissa järjestelmissä tällaista koulutuksen tasoa ei taata. Monissa maissa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimipaikoissa työskentelee sekä opettajia että avustajia, kun taas toisissa henkilöstö koostuu ensisijaisesti opettajista. Tyypillisesti nämä kaksi tehtävää edellyttävät erilaista koulutusta. Suomessa 38 % henkilöstöstä pitää itseään opettajina ja 56 % avustajina (tarkoittaa Suomessa mm. lastenhoitajia). Se osuus henkilöstöstä (39 %), joka ilmoittaa korkeimmaksi koulutustasokseen toisen asteen koulutuksen (ISCED 3 tai alhaisempi), on Suomessa yksi korkeimmista osallistuvien maiden ja valtiotasoa alemman tason yksiköiden keskuudessa.
- Monissa maissa henkilökunta katsoo tarvitsevänsä lisää tukea lasten parissa tehtävään lasten ja perheiden monimuotoisuuteen liittyvässä työssä. Suomessa 12 % henkilöstöstä katsoo, että heillä on merkittäviä ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita siinä, mitä tulee työskentelyyn sellaisten lasten kanssa, joiden kotikieli on eri kuin toimipaikassa pääasiassa käytettävä kieli, ja 19 % kertoo vastaavanlaisista tarpeista liittyen työskentelyyn erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa. Nämä teemat sijoittuvat yleensä korkealla niiden asioiden joukossa, joissa henkilöstö useimmissa maissa ilmoittaa tarvitsevänsä koulutusta mutta jotka ovat jääneet vähemmälle huomiolle henkilöstön peruskoulutuksessa ja viimeaikaisissa ammatillisen osaamisen kehittämistoimissa. Näin on Suomessakin, jossa pieni osa (27 %) henkilöstöstä on saanut koulutusta siitä, miten tukea lapsia, joiden kotikieli on eri kuin toimipaikan kieli. Tilanne on kuitenkin Suomessa erilainen erityistä tukea tarvitsevien lasten tukemiseen liittyvän koulutuksen suhteen: tähän teemaan liittyvää koulutusta on saanut hieman yli puolet (52 %) henkilöstöstä.
- Vuorovaikutus perheiden kanssa voi olla tärkeä keino yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä on yleinen käytäntö Suomessa, jossa 79 % henkilöstöstä kertoo kannustavansa perheitä leikki- ja oppimistoimintoihin kotona. Sen sijaan vain 7 % johtajista kertoo, että vanhemmille tarjotaan lasten kasvatukseen tai kehitykseen liittyviä työpajoja vähintään useita kertoja vuodessa.
- Varhaiskasvatusyksiköiden yhteistyö sosiaali- ja terveyspalvelujen ja koulujen kanssa on toinen keino tukea erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia lapsia, mutta se on vähäistä useimmissa varhaiskasvatusjärjestelmissä. Näin on myös Suomessa, jossa 49 % toimipaikkojen johtajista ilmoittaa konsultoivansa eri asiantuntijoiden kanssa (esim. puheterapeutit, psykologit) vähintään kuukausittain ja 39 % sanoo olevansa yhteydessä peruskoulun rehtoreihin ja opettajiin yhtä usein.

Vahva varhaiskasvatus ja esiopetus koulutetun henkilöstön veto- ja pitovoimatekijä

Vahvat varhaiskasvatusjärjestelmät ovat veto- ja pitovoimatekijä hyvin koulutetulle ja motivoituneelle varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työvoimalle. Lasten ja perheiden yhteydet henkilöstöön ja johtajiin ovat riippuvaisia siitä, että toimipaikoissa on riittävästi osaavaa, motivoitunutta ja pysyvää henkilöstöä.

Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevan TALIS 2024 -tutkimuksen tuloksissa nousee esiin asioita, joita henkilöstö arvostaa varhaiskasvatusalan työssä, henkilöstön uralla etenemisen mahdollisuuksissa ja osaamisen kehittämisessä sekä mitkä tekijät aiheuttavat työperäistä stressiä:

- Pula henkilöstöstä ja henkilöstön poissaolot ovat keskeisiä varhaiskasvatusympäristön laatua haittaavia asioita. Muihin maihin verrattuna Suomessa on enemmän toimipaikkoja (38 %), joiden johtajat katsovat henkilöstön poissaolojen vaikeuttavan merkittävästi heidän kykyään tarjota lapsille laadukasta varhaiskasvatusta, ja vähemmän toimipaikkoja (3 %), joiden johtajat sanovat henkilöstön liian vähäisen määrän suhteessa lasten määrään myös heikentävän laadun toteutumista.
- Vaikka tyytyväisyys on korkealla tasolla, henkilöstö ei koe saavansa arvostusta yhteiskunnassa, mikä voi osaltaan aiheuttaa henkilöstöpulaa. Vaikka Suomessa suurin osa henkilöstön jäsenistä on tyytyväisiä työhönsä (80 %), Suomi yhtä kaikki lukeutuu henkilöstön tyytyväisyyden suhteen alhaisimmalla tasolla olevien osallistuvien maiden joukkoon. Sama pätee siihen, miten henkilöstö kokee olevansa arvostettu yhteiskunnassa (36 %) ja on tyytyväinen palkkaansa (17 %). Perhevastuista huolehtiminen ja työskentely muussa kuin varhaiskasvatusalan tehtävässä ovat useimmissa maissa todennäköisimpiä syitä sille, että henkilöstö luopuu työstään varhaiskasvatuksessa. Suomessa keskeisimmät syyt, joiden takia toimipaikkojen henkilöstö voisi jättää nykyisen työnsä seuraavien viiden vuoden aikana, ovat opiskelijaksi palaaminen ja työllistyminen muulla kuin varhaiskasvatuksen tai esiopetuksen alalla.
- Koulutus ja ammatillisen osaamisen kehittäminen voivat tukea urakehitystä ja toimia pitovoimatekijänä sen lisäksi, että niillä on lasten kannalta positiivinen yhteys varhaiskasvatuksen käytäntöihin, mutta ne ovat harvinaisempia kuin perinteiset oppimismuodot (kuten kurssit ja seminaarit). Suomessa 59 % toimipaikkojen henkilöstöstä ilmoittaa osallistuneensa täydennyskoulutukseen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen tutkimusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Tähän kuuluu (muiden ohella) osallistuminen koulutukseen (9 %), perehdytykseen (20 %) tai suunniteltuihin vierailuihin muihin toimipaikkoihin omien toimintatapojen kehittämistä varten (13 %). Työssä tapahtuva koulutus ja osaamisen kehittäminen vaativat niille varattua aikaa ja resursseja. Suomessa 52 % henkilöstöstä katsoo, että ammatillisen osaamisen kehittäminen on ristiriidassa työaikataulun kanssa, 61 % sanoo, että henkilöstöä ei ole tarpeeksi korvaamaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen osallistumisesta aiheutuvia poissaoloja, ja 44 % on sitä mieltä, että ammatillisen osaamisen kehittäminen on liian kallista.
- Eniten stressiä kokeva henkilöstö harkitsee todennäköisemmin nykyisen työnsä jättämistä psyykkiseen tai fyysiseen terveyteen liittyvien syiden vuoksi mutta myös hakeutuakseen työhön muulla kuin varhaiskasvatuksen tai esiopetuksen alalla. Suomessa neljä kymmenestä henkilöstön jäsenestä kertoo kokevansa työssään stressiä. Tärkeimpiä stressin aiheuttajia ovat erityistä tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin vastaaminen, henkilöstön poissaoloista johtuvat ylimääräiset tehtävät ja lasten käytöksen hallinta lapsiryhmässä.

Vahva perusta varhaiskasvatukselle ja esiopetukselle

Varhaiskasvatusta tapahtuu hyvin monenlaisissa ympäristöissä, joista osa on julkisia ja osa yksityisiä, joilla on erilaisia rahoituslähteitä, joiden tilat voivat sijaita päiväkodeissa tai kouluissa ja joiden valvontaan osallistuu hallinnon eri tasoja. Tällainen kompleksisuus edellyttää räätälöityjä lähestymistapoja laadun seuraamiseksi ja jatkuvan laatutyön ja tulevaisuuteen varautumisen tukemiseksi. Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevan TALIS 2024 -tutkimuksen tulokset nostavat esiin varhaiskasvatusalan hallinnon, valvonnan ja rakenteen, jotka mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kaikille lapsille ja tukevat sopeutumiskykyä globaalien haasteiden edessä:

- Julkisten ja yksityisten tahojen hallinnoimat toimipaikat eroavat sen suhteen, keitä lapsia niissä on ja missä ne sijaitsevat, ja jossain määrin myös laatutekijöiden osalta. Johtajien vastausten mukaan useimmat varhaiskasvatusjärjestelmät käsittävät sekä julkisten että yksityisten tahojen hallinnoimia

toimintaympäristöjä. Suomessa 22 % toimipaikoista on yksityisiä. Joissakin järjestelmissä suurempi osa julkisista toimipaikoista palvelee erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Näin on myös Suomessa, missä on enemmän julkisia kuin yksityisiä toimipaikkoja, joissa yli 10 % lapsista tarvitsee erityistä tukea.

- Johtajat tukevat henkilöstön laadukasta työtä lasten parissa ja pyrkivät lievittämään heidän kokemaansa stressiä mutta tarvitsivat itse enemmän tukea, muun muassa sujuvampien hallinnollisten prosessien muodossa. Suomessa 44 % toimipaikkojen johtajista antaa säännöllisesti palautetta henkilöstölle vähintään viikoittain ja 21 % tukee henkilöstön yhteistyötä uusien pedagogisten lähestymistapojen kehittämiseksi. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja palautteen antaminen ovat tärkeimmät asiat, joissa johtajat katsovat tarvitsevänsä ammatillisen osaamisen kehittämistä. Suomessa 49 % johtajista katsoo tarvitsevänsä ammatillisen osaamisen kehittämistä palautteen antamisessa henkilöstölle ja 57 % ilmoittaa henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyvistä kehittymistarpeista. Useimmissa maissa ja valtiotasoa alemman tason yksiköissä hallinnolliset tehtävät ja tarve mukautua muuttuviin sääntelyvaatimuksiin ovat johtajilla ensisijaisia stressin aiheuttajia. Suomessa toimipaikkojen johtajat ilmoittavat keskeisiksi stressin aiheuttajiksi henkilöstöresurssien puutteen, liian suuren hallinnollisten tehtävien määrän ja toimipaikan henkilöstön johtamisen.
- Työvoiman sukupuolittunut rakenne vaikuttaa siihen, että henkilöstöllä voi olla enemmän poissaoloja kuin muilla sektoreilla. Toisaalta osa-aikatyö mahdollistaa osalle henkilöstöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Suomessa 95 % toimipaikkojen henkilöstöstä ja 94 % johtajista on naisia. Toimipaikkojen johtajien mukaan henkilöstön poissaoloaste Suomessa on 8 % lyhyiden ja 7 % pitkien poissaolojen osalta. Osa-aikatyö on yleistä ja suosittua useissa varhaiskasvatusjärjestelmissä, koska se saattaa auttaa työn ja perheeseen liittyvien (ja muiden) velvollisuuksien tasapainottamisessa. Suomessa vain 11 % toimipaikkojen henkilöstöstä työskentelee osa-aikaisesti ja suurin osa (77 %) osa-aikatyötä tekevästä kertoo hakeutuneensa nimenomaan osa-aikatyöhön (esim. terveyssyiden, perhesitoumusten tai lisäkouluttautumisen vuoksi).

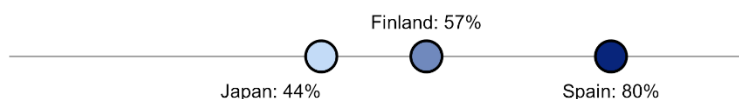
Kuvio1. Miten Suomi sijoittuu varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa TALIS 2024 -tutkimuksessa?

Indicators:

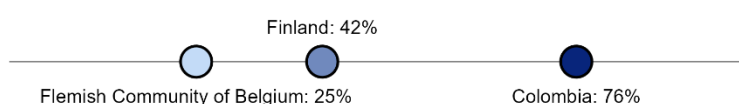
Min. Max. Pre-primary settings

Strong early childhood education and care for children and families

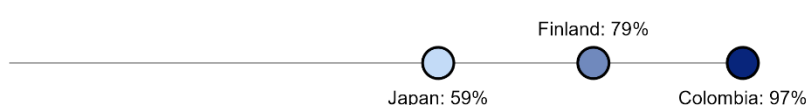
1.1. Staff who reported adapting activities in response to children's natural rhythms on a daily basis



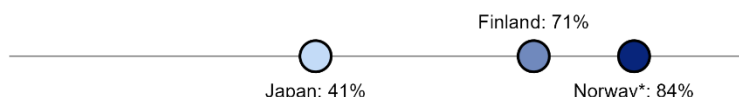
1.2. Staff whose professional development activities included working with parents or guardians/families



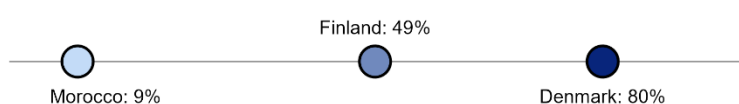
1.3. Staff who "agreed" or "strongly agreed" that parents or guardians are encouraged to do play and learning activities at home



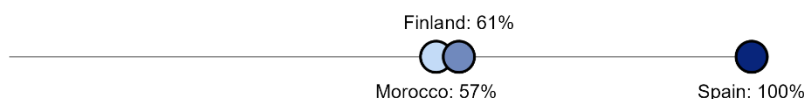
1.4. Settings that employ staff that represent the diverse backgrounds of the families served



1.5. Settings where consultation with child development specialists occurs at least monthly

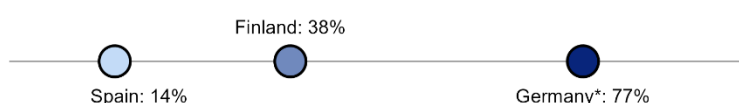


1.6. Staff whose highest level of education is above secondary level (ISCED level 4 or higher)



Strong early childhood education and care to retain a high-quality workforce

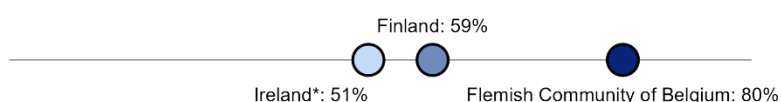
2.1. Leaders that reported staff absences hinder provision of a quality environment for children "quite a bit" or "a lot"



2.2. Staff who "agreed" or "strongly agreed" with: "All in all, I am satisfied with my job"



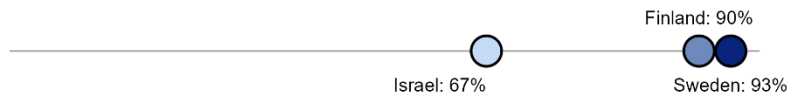
2.3. Staff who participated in job-embedded training and collaborative learning activities in the 12 months prior to the survey



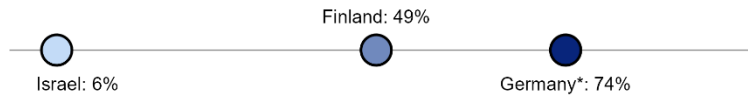
Indicators:

Min. Max. Pre-primary settings

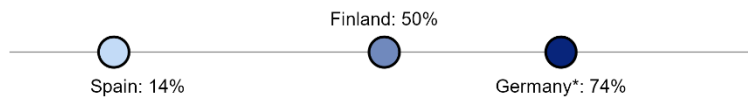
2.4. Staff who co-design content for children's development, well-being and learning with colleagues at least monthly



2.5. Staff who receive release from work with children during working hours to participate in professional development



2.6. Staff who reported that "having extra duties due to absent staff" is a source of stress



Strong foundations for early childhood education and care

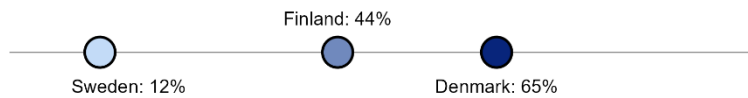
3.1. Percentage point gap between private and public settings serving more than 10% socio-economically disadvantaged children



3.2. Leaders who reported receiving external monitoring of staff practices by trained observers less than once every 2 years



3.3. Percentage of leaders who provide feedback to staff based on their observations at least once a week



3.4. Leaders who "agreed" or "strongly agreed" that they need more support from government authorities



3.5. Leaders who received coaching in the 12 months prior to the survey



3.6. Staff who reported they are "likely" or "very likely" to leave their role to attend to family responsibilities



* Arvioita on tulkittava varoen, koska tuloksiin vaikuttaa vastaamatta jättämisestä aiheutuvan vinouman normaalia suurempi riski. Huomautukset: Pienimmät arvot ovat vaaleimmalla ja suurimmat tummimmalla värisävyllä, ja keskimäinen sävy osoittaa Suomen sijoittumisen. Indikaattorista riippuen sekä maksimi että minimi voivat tarkoittaa hyvää suoritusta.

p.p.: prosenttiyksikkö

Lähde: OECD (2025), *TALIS Starting Strong 2024 Database*.

Mikä varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskeva TALIS 2024 -tutkimus on ja mitä se kertoo Suomesta?

Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa TALIS 2024 -tutkimuksessa käytetään henkilöstölle ja johtajille suunnattuja kyselyitä, joilla kerätään tietoja heidän taustoihinsa, koulutukseensa ja päivittäiseen työhönsä liittyvistä asioista. Tutkimuksessa kerätään esimerkiksi henkilöstöä ja johtajia koskevia demografisia tietoja (kuten ikä ja sukupuoli) sekä tietoja varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimipaikkojen ominaisuuksista (kuten koko ja sijainti). Henkilöstö antaa tietoja myös työajoistaan, ammatillisen osaamisen kehittämisestä, työsuhteestaan, lasten ja perheiden kanssa noudatettavista käytännöistä sekä hyvinvoinnistaan, työtyytyväisyydestään ja urasuunnitelmistaan. Tutkimuksen tietoaineisto perustuu yksinomaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön ja johtajien antamiin vastauksiin ja edustaa siten heidän mielipiteitään, havaintojaan, käsityksiään ja kertomuksiaan omasta toiminnastaan. Kuten kaikki itse ilmoitetut tiedot, nämä tiedot ovat subjektiivisia itsearviointeja ja voivat siten poiketa muilla tavoilla kerätyistä tiedoista (esim. hallinnolliset tiedot tai havainnot). Sama koskee johtajien antamia tietoja toimipaikkojen ominaisuuksista ja käytännöistä: ne voivat poiketa kansallisen, valtiotasoa alemman, alueellisen tai paikallisen tason hallinnollisissa aineistoissa annetuista kuvauksista. Lisätietoa kerätyistä tiedoista on varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa TALIS 2024 -raportissa.

Tiedonkeruu toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2018, ja vuonna 2024 tutkimus toistettiin ja sitä laajennettiin koskemaan useampia maita ja valtiotasoa alemman tason yksiköitä. Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa TALIS Starting Strong 2024 -tutkimuksessa ovat mukana seuraavat 15 maata ja valtiotasoa alemman tason yksikköä esiopetustasolla (ISCED-taso 02): Chile, Kolumbia, Tanska, Suomi, flaaminkieliset (Belgia), Saksa, Irlanti, Israel, Japani, Marokko, Uusi-Seelanti, Norja, Espanja, Ruotsi ja Turkin tasavalta. Suomi osallistui kyselyyn ensimmäistä kertaa. Lisäksi seuraavat kahdeksan maata ja maan aluetta ovat mukana alle 3-vuotiaille lapsille tarkoitettujen toimintaympäristöjen osalta: flaaminkieliset (Belgia), Saksa, Irlanti, Israel, New Brunswick (Kanada), Uusi-Seelanti, Norja ja Quebec (Kanada).

Tutkimuksen tavoitteena on saada kussakin osallistuvassa maassa ja maan alueissa edustava otos henkilöstöstä ja johtajista kullakin varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tasolla, jota koskevaan tutkimukseen maa tai maan alue osallistui.

Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa TALIS 2024 -tutkimuksessa henkilöstöllä viitataan opettajiin, avustajiin, yksittäisten lasten kanssa työskentelevään henkilökuntaan, henkilöstöön erityisiä tehtäviä varten, harjoittelijoihin ja kaikkiin muihin varhaiskasvatuksen työntekijöihin, jotka tekevät säännöllisesti opetus-, kasvatus- ja hoitotyötä. Johtajalla viitataan henkilöön, jolla on vastuu toimipaikan hallinnosta, johtamisesta ja/tai pedagogiikan johtamisesta.