

# Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen

**Valtakunnallinen selvitys 2017**

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39

Mervi Eskelinen & Hanna Hjelt



Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:39

# Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen

Valtakunnallinen selvitys 2017

Mervi Eskelinen & Hanna Hjelt

*Suomi  
Finland*  
**100**

Opetus- ja kulttuuriministeriö

ISBN Nid.: 978-952-263-506-8

ISBN PDF: 978-952-263-505-1

Julkaisu päivitetty 9.10.2017

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto, Teija Metsänperä

Helsinki 2017



## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Opetus- ja kulttuuriministeriö	syyskuu 2017	
<b>Tekijät</b>	Mervi Eskelinen ja Hanna Hjelt		
<b>Julkaisun nimi</b>	Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017.		
<b>Julkaisusarja ja nro</b>	Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39		
<b>Diaarinumero</b>	6/240/2017	<b>Teema</b>	koulutus
<b>ISBN painettu</b>	978-952-263-506-8	<b>ISSN painettu</b>	1799-0343
<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-505-1	<b>ISSN PDF</b>	1799-0351
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1</a>		
<b>Sivumäärä</b>	106	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	varhaiskasvatus, (varhaiskasvatuksen) henkilöstö, lapsen kehityksen ja oppimisen tuki		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2017 valtakunnallisen selvitystyön varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ja lapsen kehityksen ja oppimisen tuen toteuttamisesta. Selvitysten tarkoituksena oli vahvistaa kansallista tietopohjaa näistä teemoista.</p> <p>Henkilöstökyselyyn vastasi kaikkiaan 13 290 (24 % koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä) varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöä ja vastauksia saatiin 282 kunnasta (96 % Manner-Suomen kunnista). Keskeisimmät havainnot selvityksessä liittyivät johtamiseen, kelpoisen henkilön saatavuuteen, alanvaihtosuunnitelmiin sekä täydennyskoulutukseen. Varhaiskasvatuspalvelujen johtamiskokonaisuudet ovat monimuotoisia: yli puolella vastanneista johtajista on johdettavanaan useita palvelukokonaisuuksia. Kolmannes vastaajista ilmoitti, ettei kelpoisia henkilöitä ole saatavilla riittävästi vakituisiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin. Tämä koskee erityisesti yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia. Alan vaihtamista seuraavan 10 vuoden kuluessa suunnittelee 31 % vastaajista. Syytä alan vaihtamiseen ovat mm. alan matala palkkataso, arvostuksen vähäisyys, työn kuormittavuus ja vastuullisuus, vähäiset etenemismahdollisuudet, epäselvät työnkuvat sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet oman työn rakenteisiin. Täydennyskoulutuksen osalta havaittiin, että yli puolet välittömässä kasvatustyössä toimivasta varhaiskasvatuksen henkilöstöstä saa vähemmän kuin kolme täydennyskoulutuspäivää vuodessa. Kokonaan vaille täydennyskoulutusta jäi kuntien palveluksessa olevista vastaajista 16 % ja yksityisellä palveluntarjoajalla työskentelevistä 38 %. Täydennyskoulutusta toivotaan erityisesti uusien opetussuunnitelma-asiakirjojen painopisteistä, kuten lapsen osallisuudesta, pedagogisesta dokumentoinnista sekä laaja-alaisesta osaamisesta. Johtajat puolestaan nostivat tärkeimmiksi täydennyskoulutustarpeikseen pedagogiikan johtamisen ja henkilöstöjohtamisen.</p> <p>Kyselyssä lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa saatiin vastaus 169 kunnasta (57 % Manner-Suomen kunnista). Kuntien käytännöt lapsen kehityksen ja oppimisen tuen toteuttamisen osalta ovat kirjavia. Selvityksen mukaan vastaajista noin puolet edusti kuntia, joissa on siirrytty varhaiskasvatuksessa perusopetuslain (628/1998) mukaiseen tuen rakenteeseen. Sen on katsottu selkeyttävän tuen jatkumoa ja rakennetta kuitenkin lisäämättä kustannuksia. Kunnista, joissa ei ole käytössä ko. tuen rakenne, syyksi mainittiin muuan muassa se, että niissä odotetaan valtakunnan tason linjausta. Verrattaessa lasten saamaa tukea varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa havaittiin, että lapset saavat tarvitsemansa tuen selvästi useammin esiopetuksessa. Vastaajien mukaan lakiin säädettäväksi toivotaan erityisesti henkilöstön mitoitusta, tuen kolmiportaisuutta, määritelmää erityistä tukea tarvitsevasta lapsesta, lapsen oikeudesta saada tarvitsemaansa tukea heti tuen tarpeen ilmettyä ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrästä. Myös kirjausta hallinnollisesta päätöksestä toivotaan. Kolme tärkeintä syytä siihen, miksi lapsen tukitoimia ei ole voitu järjestää kaikille tarvitseville olivat resurssipula, henkilöstön vaihtuvuus ja puutteet varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimintakäytännöissä.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
<b>Painopaikka ja vuosi</b>	Lönnerberg Print & Promo, 2017		
<b>Julkaisun jakaja/myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Undervisnings- och kulturministeriet	september 2017	
<b>Författare</b>	Mervi Eskelinen och Hanna Hjelt		
<b>Publikationens titel</b>	Personalen inom småbarnspedagogik och genomförandet av stöd för barnets utveckling och lärande. Nationell utredning 2017		
<b>Publikationsserie</b>	Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2017:39		
<b>Diarienummer</b>	6/240/2017	<b>Tema</b>	Utbildning
<b>ISBN tryckt</b>	978-952-263-506-8	<b>ISSN tryckt</b>	1799-0343
<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-505-1	<b>ISSN PDF</b>	1799-0351
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1</a>		
<b>Sidantal</b>	106	<b>Språk</b>	finska
<b>Nyckelord</b>	småbarnspedagogik, personal (inom småbarnspedagogik), stöd för barnets utveckling och lärande		
<b>Referat</b>	<p>Undervisnings- och kulturministeriet inledde våren 2017 en utredning på nationell nivå av personalen inom småbarnspedagogik och om hur barnets stöd för utveckling och lärande genomförs. Syftet med utredningen är att stärka den nationella kunskapsbasen i detta avseende.</p> <p>Enkäten till personalen fick sammanlagt 13 290 svar av anställda inom småbarnspedagogik (24 % av hela personalstyrkan inom småbarnspedagogiken) från 282 kommuner (96 % av kommunerna i Fastlands-finland). De centrala iakttagelserna i utredningen gällde ledningen av verksamheten, tillgången till behörig personal, planer på att byta bransch samt kompletterande utbildning. Servicehelheterna inom småbarnspedagogiken är komplexa; över hälften av cheferna som svarat på enkäten ansvarar för flera helheter. En tredjedel av cheferna uppgav att de inte har tillgång till tillräckligt med behörig personal för alla fortlöpande och visstidsanställningar; särskilt gällde detta barnträdgårdslärare med universitetsutbildning. Av alla anställda som besvarat enkäten säger sig 31 % ha planer på att byta bransch inom de kommande tio åren. Orsakerna är bl.a. den låga lönen, bristen på uppskattning, det betungande och ansvarsfulla arbetet, avsaknaden av karriärmöjligheter, oklara befattningsbeskrivningar och få möjligheter att påverka hur arbetet struktureras. Angående kompletterande utbildning observerades att över hälften av de som är anställda i direkt fostrande arbete får mindre än tre fortbildningsdagar per år. Av dem som besvarade enkäten blev 16 % av dem som är kommunalt anställda helt utan fortbildning, och av dem som arbetar för privata serviceproducenter 38 %. I svaren uttrycktes framför allt önskemål om fortbildning om tyngdpunkterna i olika dokument i de nya läroplanerna, såsom barnets delaktighet, pedagogisk dokumentation samt mångsidig kompetens. Cheferna lyfte för sin del fram det pedagogiska ledarskapet och personalledning som de områden som är viktigast med tanke på deras egen fortbildning.</p> <p>I enkäten om stöd för barnets utveckling och lärande inom småbarnspedagogik och förskoleundervisning inkom svar från 169 kommuner (57 % av kommunerna i Fastlandsfinland). Kommunernas praxis angående genomförande av stöd för barnets utveckling och lärande varierade. Av dem som besvarat enkäten hade ca hälften kommunerna övergått till att strukturera stödet inom småbarnspedagogiken enligt lagen om grundläggande utbildning (628/1998). Det ansågs tydliggöra stödets kontinuitet och struktur utan att för den skull öka kostnaderna. I kommuner som inte tagit i frågavarande stödstruktur i bruk motiveras det bl.a. med att man inväntar riksomfattande riktlinjer i frågan. Vid en jämförelse av det stöd som ges inom småbarnspedagogik och i förskoleundervisning visade det sig att barn i förskoleundervisning klart oftare får det stöd de behöver. De som besvarat enkäten önskade särskilt att man i lagen skulle ta in särskilda bestämmelser om dimensioneringen av personalen, stödet i tre nivåer, en definition av barn i behov av särskilt stöd, barnets rätt till det stöd de behöver så snart behovet uppstått och om antalet speciallärare inom småbarnspedagogiken. Dessutom efterlyste man en skrivning om förvaltningsbeslut angående stöd. De tre viktigaste orsakerna till att man inte kunnat ordna stöd för alla som är i behov av det handlade om resursbrist, omsättningen i personalen och brister i rådande praxis inom småbarnspedagogik och förskoleundervisning.</p>		
<b>Förläggare</b>	Undervisnings- och kulturministeriet		
<b>Tryckort och år</b>	Lönnberg Print & Promo, 2017		
<b>Distribution/ beställningar</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Education and Culture		September 2017
<b>Authors</b>	Mervi Eskelinen and Hanna Hjelt		
<b>Title of publication</b>	Mervi Eskelinen and Hanna Hjelt Early childhood education and care staff and the implementation of support activities for children. National survey 2017		
<b>Series and number</b>	Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2017:39		
<b>Register number</b>	6/240/2017	<b>Subject</b>	Education
<b>ISBN (printed)</b>	978-952-263-506-8	<b>ISSN (printed)</b>	1799-0343
<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-505-1	<b>ISSN (PDF)</b>	1799-0351
<b>Website address</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1</a>		
<b>Pages</b>	106	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	early childhood education, (early childhood education) staff, support for children's development and learning		
<p><b>Abstract</b></p> <p>In spring 2017, the Ministry of Education and Culture started a national research project regarding the staff of early childhood education and care and the ways in which the support activities for children's learning and development are implemented. The purpose of the survey was to reinforce the national knowledge-base on these themes.</p> <p>A total of 13.290 persons (24 % of the total personnel within early childhood education and care) replied to the staff survey, and the respondents represented a total of 282 municipalities (96 % of the municipalities within Mainland Finland). The key findings from the survey are related to management and leadership, the availability of competent staff, retraining plans and in-service training. The management entities within early childhood education and care services are versatile: more than half of the managers had several service entities to manage. A third of the respondents reported an insufficient availability of competent employees for permanent and fixed-term employment. In particular, this applied to university-educated kindergarten teachers. 31 % of the respondents are considering retraining for a different profession within the next 10 years. Reasons for retraining include the low wage level in the field, low appreciation, work strain and responsibility, limited prospects of career advancement, unclear job descriptions and limited opportunities to affect the structure of one's work. As regards continuing education, the survey finds that more than half of the personnel operating within immediate education work in early childhood education and care are granted less than three in-service training days per year. Of employees in the municipal sector, 16 % of respondents were not granted any in-service training days; in the private sector, this number was 38 %. The staff wished for in-service training in relation to the focus areas of the new national core curriculum documents, such as child participation, pedagogical documentation and transversal competence. The managers, on the other hand, saw pedagogical leadership and human resource management as the areas most in need of further training.</p> <p>In the survey regarding support for children's development and learning in early childhood education and care, as well as in pre-primary education, 169 municipalities (57 % of the municipalities in Mainland Finland) provided replies. The practices in use in the municipalities for implementing support for children's development and learning varied to some extent. According to the survey, approximately half of the respondents represented municipalities in which the support structure in accordance with the Basic Education Act (628/1998) had been adopted in early childhood education. This structure was seen as clarifying the continuum of support without adding costs. The municipalities which had not yet adopted this support structure explained their decision by, for instance, saying that they were still waiting for the national policy on the matter. When comparing support received by children in early childhood education and care and in pre-primary education, the survey found that children are clearly more likely to receive the support they need in pre-primary education.. According to the respondents, the legislation should regulate, in particular, the number of staff, the three-step support model, the definition of a child requiring special needs support, children's right to receive the support they need immediately upon discovering the need for such support, and the number of special education kindergarten teachers. In addition to this, the respondents wished for a record to be made regarding administrative decisions. Three of the most important reasons for not being able to arrange the support activities for all of the children who required them were a lack of resources, staff turnover and deficiencies in the operational practices in early childhood education and pre-primary education.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Education and Culture, Finland		
<b>Printed by</b>	Lönnerberg Print & Promo, 2017		
<b>Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		





# Sisältö

<b>JOHDANTO</b> .....	9
Raportin rakenne.....	10
<b>Osa I. Selvitys varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöstä</b> .....	11
<b>1 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöselvityksen toteuttaminen</b> ..	12
1.1 Henkilöstökyselyn rakenne.....	12
1.2 Henkilöstöselvityksen aineiston kerääminen.....	13
1.3 Henkilöstöselvityksen luotettavuus.....	14
<b>2 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöselvityksen tulokset</b> .....	16
2.1 Taustatiedot.....	16
2.1.1 Vastaajien ikä ja sukupuoli.....	16
2.1.2 Työsuhteeseen liittyvät taustatiedot.....	18
2.1.3 Henkilöstön koulutustaustat ja kelpoisuudet.....	20
2.1.4 Henkilöstön työskentelypaikat.....	22
2.1.5 Henkilöstön työtehtävät.....	23
2.2 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävät .....	24
2.3 Kelpoisen henkilöstön saatavuus.....	26
2.4 Täydennyskoulutus.....	30
2.4.1 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutuminen .....	31
2.4.2 Täydennyskoulutuksen sisältöihin liittyvät tarpeet .....	35
2.5 Alan vaihtaminen.....	38
2.5.1 Alanvaihtosuunnitelmat.....	38
2.5.2 Syyt alanvaihtosuunnitelmiin.....	43
<b>3 Henkilöstöselvityksen yhteenveto ja pohdintaa</b> .....	46
<b>Osa II. Selvitys lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa</b> .....	50
<b>4 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa –selvityksen toteuttaminen</b> .....	51
4.1 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyn rakenne.....	51
4.2 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen aineiston kerääminen.....	52
4.3 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen luotettavuus.....	53

<b>5</b>	<b>Lapsen kehityksen ja oppimisen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa –selvityksen tulokset</b> .....	56
5.1	Lapsen kehityksen ja oppimiseen tukeen liittyvien palvelujen rakenne, riittävyys ja tukitoimien toteutuminen.....	56
5.1.1	Lainsäädäntö tuen järjestämisestä esiopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.....	56
5.1.2	Tuen palvelujen rakenne .....	57
5.1.3	Tukeen liittyvien palvelujen riittävyys .....	59
5.1.4	Lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan tai esiopetussuunnitelman kirjattujen tukitoimien toteutuminen.....	60
5.2	Tukitoimista päättäminen ja kuntien toiveet varhaiskasvatuslaissa säädettävistä asioista .....	63
5.2.1	Päättäminen tukitoimien järjestämisestä.....	63
5.2.2	Toiveet varhaiskasvatuslaissa säädettävistä lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista..	66
5.3	Perusopetuslain mukainen kolmiportainen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.....	67
5.3.1	Kolmiportaiseen tukeen siirtyneet kunnat ja siirtymisen perusteet .....	68
5.3.2	Kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset.....	69
5.3.3	Vastaajien ilmoittamat syyt olla siirtymättä kolmiportaisen tuen malliin.....	73
5.4	Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen keskeisimmät kehittämistarpeet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa .....	75
<b>6</b>	<b>Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen yhteenveto ja pohdintaa</b> .....	77
	<b>Lähteet</b> .....	80
	<b>Liitteet</b>	
	Liite 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä käsittelevä kyselylomake.....	81
	Liite 2. Lapsen kehityksen ja oppimisen tukea varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa käsittelevä kyselylomake.....	89
	Liite 3. Henkilöstökyselyn vastausmäärät kunnittain ja aluehallintovirastoittain .....	98
	Liite 4. Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyyn vastanneet kunnat aluehallintovirastoalueittain .....	103

## JOHDANTO

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2017 valtakunnallisen selvitystyön kahdesta eri aihealueesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa Manner-Suomessa. Toinen selvityksistä koski varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja toinen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen toteuttamista. Selvitysten tarkoituksena on vahvistaa kansallista tietopohjaa näistä valituista teemoista.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön osalta selvitettäviä asioita olivat muun muassa henkilöstön työtehtävät, taustakoulutus, työskentelykieli, työvuosien määrä, työsuhteen luonne, sukupuolijakauma, eläköityminen, alanvaihtosuunnitelmat ja täydennyskoulutus. Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimiville oli lisäksi kohdennettuja kysymyksiä koskien muun muassa johtamistehtäviä, henkilöstön saatavuutta sekä täydennyskoulutuksen ja varhaiskasvatustyön kehittämisen suunnittelua. Henkilöstökyselyn vastaajiksi tavoiteltiin kaikkia kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluissa toimivia henkilöitä.

Selvityksessä lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa kartoitettiin kunnallisten varhaiskasvatuksen järjestäjien (ei yksityisten) lapsen kehityksen ja oppimisen tuen järjestämistä, tuen toimenpiteitä, erityisopettajien palvelujen saatavuutta, erityiskasvatuksen moniammatillisen työryhmän toimintaa, kehityksen ja oppimisen tuen kehittämistarpeita sekä perusopetuslain mukaisen tuen kolmiportaisuuden soveltamista. Vastaajiksi tavoiteltiin kunnan varhaiskasvatuksesta vastaavaa henkilöä erityisopettajien kanssa yhdessä tai erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöstä koostuvaa ryhmää.

Selvityksen aineistonkeruun, aineiston analysoinnin ja tulosten raportoinnin toteutti opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta Asiantuntijaosuuskunta Edu-O-Maticin asiantuntijat Mervi Eskelinen ja Hanna Hjelt. Kyselyjen suunnittelusta vastasivat opetus- ja kulttuuriministeriön opetusneuvos Kirsi Alila ja neuvotteleva virkamies Tarja Kahiluoto.

## Raportin rakenne

Raportti on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa käsitellään varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstölle osoitetun kyselyn tulokset. Tieto henkilöstökyselystä lähetettiin opetus- ja kulttuuriministeriöstä kaikkiin kuntiin välitettäväksi sekä kunnan omalle henkilöstölle että alueen yksityisille palveluntuottajille. Lisäksi tietoa kyselystä levitettiin opetus- ja kulttuuriministeriön yhteistyökumppaneiden avustuksella ja sosiaalisen median kautta.

Henkilöstökyselyyn saatiin vastaus 282 kunnasta (96 % Manner-Suomen kunnista). Siihen vastasi kaikkiaan 13 290 henkilöä eli sen avulla tavoitettiin noin neljännes (24 %) varhaiskasvatuksen koko henkilöstöstä (55 480<sup>1</sup>). Keskeisten tulosten lisäksi ensimmäisessä osassa kuvataan henkilöstökyselyn toteuttaminen ja analyysi sekä luotettavuuspohdinta. Tulosten jälkeen on yhteenveto ja pohdinta.

Raportin toisessa osassa kuvataan lapsen kehityksen ja oppimisen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa -kyselyn tulokset. Vastaajina varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tukeen liittyvässä kyselyssä olivat joko kunnan varhaiskasvatusjohtaja tai -päällikkö tai muu varhaiskasvatuksesta vastaava viranhaltija yhdessä varhaiskasvatuksen erityisopettajan/-opettajien kanssa tai erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöstä koostuva työryhmä. Tieto kyselystä välitettiin kuntien kirjaamoihin opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Kyselyyn saatiin vastaus 169 kunnasta (57 % Manner-Suomen kunnista). Keskeisten tulosten lisäksi kuvataan lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyn toteuttaminen ja analyysi sekä luotettavuuspohdinta. Tulosten jälkeen on yhteenveto ja pohdinta.

---

1 ks. OKM 2014, 107

## Osa I. Selvitys varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöstä

Valtakunnallinen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstökysely osoitettiin kaikille kunnissa ja yksityisissä varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluissa kasvatus-, asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimiville henkilöille. Selvityksen kohteena oli koko varhaiskasvatuksen henkilöstö Suomessa. Tavoitteena oli saada vastauksia mahdollisimman kattavasti, sillä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ei ole systemaattisesti kerätty tietoa aikaisemmin siten, että tietoa olisi kysytty suoraan kaikilta varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvilta itseltään. Kyselyyn toivottiin henkilökohtaista vastausta kaikilta varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvilta. Selvityksen tavoitteena oli selvittää mm. henkilöstön työtehtäviä, koulutusta, alanvaihtosuunnitelmia ja täydennyskoulutustarpeita. Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivilta vastaajilta kysyttiin lisäksi varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuteen ja varhaiskasvatustyön kehittämiseen ja suunnitteluun liittyviä kysymyksiä.

# 1 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöselvityksen toteuttaminen

## 1.1 Henkilöstökyselyn rakenne

Henkilöstökyselyn lomakkeessa oli yhteensä 29 kysymystä. Kysymykset jakautuivat kahdeksaan teemaan käsittäen erilaiset varhaiskasvatuksen muodot:

- taustatiedot (työnantaja, kunta, aluehallintovirastoalue, syntymävuosi, sukupuoli)
- vastaajan sijoittuminen varhaiskasvatuksen kentällä (päiväkoti, koulu, perhepäivähoito, avoin varhaiskasvatus, varhaiserityiskasvatus, varhaiskasvatuksen kehittämis- ja asiantuntijatehtävät, varhaiskasvatuksen johtotehtävät)
- päiväkodissa työskentely / koulussa työskentely
- varhaiskasvatuksen johtotehtävät
- varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuus ja täydennyskoulutuksen suunnittelu
- työtehtävät, koulutus ja työskentelykieli
- täydennyskoulutus
- alalla pysyminen.

Kysely oli mukautuva eli eri vastaajaryhmille oli osin eri kysymykset. Erityisesti varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimiville oli selvästi laajemmat kyselyt kuin muille vastaajille. Kaikille pakollisia kysymysosioita olivat taustatiedot, työtehtävät, koulutus ja työskentelykieli, täydennyskoulutus sekä alalla pysyminen. Kysymykset olivat pääsääntöisesti strukturoituja eli vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Osassa kysymyksiä pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon, osassa useita. Monivalintakysymyksissä oli myös mahdollisuus valita Muu, mikä? -vaihtoehto ja avoin kenttä itse lisättävälle vaihtoehdolle. Avoimet kentät käsiteltiin analyysin yhteydessä ja koodattiin mahdollisuuksien mukaan valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Sisältökysymysten lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus jättää avoin-

ta palautetta kyselyn tekijöille. Kaikkiaan 793 vastaajaa jätti palautteen, jotka luokiteltiin seitsemään luokkaan: kiitokset kyselystä, palkka, työn arvostuksen puute, ryhmäkoko ja resurssit, täydennyskoulutus, riittämättömyyden tunne ja liian suuri vastuu, johtaminen, liikaa muutoksia ja/tai kyselyjä sekä kyselyn tekniseen toimintaan liittyvät palautteet. Esi-merkkejä kyselyyn kohdistuvista kiitoksista:

*Kiitos kun kerrankin meidän alalle on valtakunnallisia kyselyjä. Olisi voinut olla laajempikin! Varhaiskasvatuksen työntekijöiden ääni tulisi saada kuuluviin.*

*Tosi tarpeellinen tutkimus!!! Myös omasta ammatillisuudesta ja johtajuudesta pitäisi tehdä tutkimus.*

*Kiitos kyselystä. Hienoa, että tällaiseen kiinnitetään huomiota ja tätäkin halutaan kehittää. Toivottavasti muutosta saadaan aikaan. Tähänkin kyselyyn vastaaminen kesti, sillä mieluummin vietän työaikani lasten parissa. Onneksi kysely oli selkeä ja siihen oli helppoa ja nopeaa vastata.*

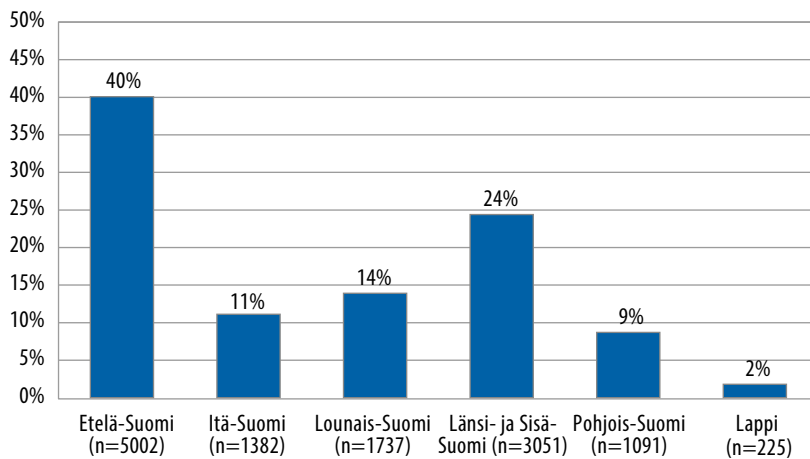
Palkkaan, työn arvostuksen puutteeseen, riittämättömyyden tunteeseen, ryhmäkokoon ja resurssihin liittyviä aineistoesimerkkejä löytyy alanvaihtosuunnitelmien syistä luvusta Alan vaihtaminen. Johtajuuteen ja täydennyskoulutukseen liittyviä aineistoesimerkkejä löytyy luvusta Täydennyskoulutus.

## 1.2 Henkilöstöselvityksen aineiston kerääminen

Henkilöstöselvityksen aineisto kerättiin SurveyMonkey-kyselyllä, johon pystyi vastaamaan suomeksi ja ruotsiksi. Kysely oli auki 29.3.–2.6.2017, yhteensä 9 viikkoa. Linkit suomen- ja ruotsinkielisiin kyselylomakkeisiin lähetettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin, joita oli vuoden 2017 alussa 295. Ensimmäinen muistutusviesti kyselyyn vastaamiseksi lähetettiin kuntien kirjaamoihin 11.4.2017 ja toinen muistutus, jolloin myös vastausaikaa jatkettiin, 21.4.2017. Henkilöstökyselyyn lähetettiin yleisten muistutusviestien lisäksi vielä erillinen muistutusviesti suoraan 18 kunnan varhaiskasvatuksen johtajille ja päälliköille ajalla 2.–4.5.2017. Koska vastauksia ei kertynyt riittävästi kyselyn alkuperäisen aikataulun puitteissa, kyselylinkkien aukioloa jatkettiin 2.6.2017 asti. Henkilöstökyselyn linkki levisi jonkin verran myös sosiaalisessa mediassa (muun muassa Facebookissa Suomen varhaiskasvatusyhdistyksen ja Lastentarhanopettajat -ryhmän sivuilla) ja esimerkiksi edunvalvontajärjestöjen kautta.

Henkilöstökyselyyn saatiin vastaus 282 kunnasta (ks. tarkemmin liite 3) ja siihen vastasi kaikkiaan 13 290 varhaiskasvatuksen alalla työskentelevää henkilöä eli noin 24 prosenttia

(55 480<sup>2</sup>) koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Vastauksia saatiin 283 Manner-Suomen kunnasta (kuntakattavuus 96 %). Vastauksista 12 599 (95 %) saatiin suomenkielisellä kyselylomakkeella ja 691 (5 %) ruotsinkielisellä kyselylomakkeella. Alueellinen kattavuus oli hyvä, sillä vastauksia saatiin kaikkien aluehallintovirastojen (AVI) alueilta (kuvio 1). Vastauksista 40 prosenttia kertyi Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueelta, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston alueelta saatiin 24 prosenttia, Lounais-Suomen aluehallintoviraston alueelta 14 prosenttia, Itä-Suomen aluehallintoviraston alueelta 11 prosenttia, Pohjois-Suomen aluehallintoviraston alueelta 9 prosenttia ja Lapin aluehallintoviraston alueelta 2 prosenttia vastauksista.



**Kuvio 1.** Vastajat aluehallintovirastoalueittain (N=12 488)

### 1.3 Henkilöstöselvityksen luotettavuus

Henkilöstöön liittyvän selvityksen kohteena oli koko varhaiskasvatuksen henkilöstö Suomessa. Tavoitteena oli saada vastauksia mahdollisimman paljon, sillä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ei ole kattavasti ja systemaattisesti kerätty aikaisemmin tietoa.

Vastauksia saatiin alueellisesti kattavasti 94 prosentista Manner-Suomen kuntia ja vastaajien kokonaismäärä on noin 24 % alalla työskentelevistä<sup>3</sup>. Vaikka tavoite koko perusjoukon tavoittamisesta ei toteutunut ja saatua aineistoa on pidettävä näytteenä, aineisto on kuitenkin monin tavoin edustava. Kaikki ammattiryhmät ovat edustettuna aineistossa, samoin

<sup>2</sup> ks. OKM 2014, 107

<sup>3</sup> ks. OKM 2014, 107



kaikki ikäryhmät. Myös aineiston sukupuolijakauma vastaa alan sukupuolijakaumaa. Vuokratyötä tekeviä kysely ei sen sijaan tavoittanut. Tämä saattaa selittyä sillä, että kunnat eivät todennäköisesti lähettäneet kyselylinkkejä käyttämiinsä vuokratyötä tarjoaviin yrityksiin tai liikelaitoksiin. Kuntien kirjaamoista kyselylinkki on ilmeisesti levinnyt, koska kuntakattavuus on hyvä. Vastauskadon syitä voivat olla esimerkiksi se, ettei kunnilla ole ollut keinoa toimittaa kyselylinkkiä kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille tai se, ettei työntekijöillä ollut pääsyä tietokoneelle työaikansa puitteissa. Henkilöstöä ei ehkä ole muistutettu tai rohkaistu vastaamaan kyselyyn. Kyselylinkki on myös saattanut hukkaa sähköpostien joukkoon tai siihen on unohtunut vastata. Henkilöstökyselyn avoimissa palautteissa oli jonkin verran vastauksia, joiden perusteella voi päätellä, että erilaisia kyselyjä on jatkuvasti liikkeellä.

*Eikös näitä kyselyjen koordinoitua varten perustettu se Karvi? Tämä on yhdeksäs kysely tälle viikolle – ja vasta ollaan torstaissa!*

Henkilöstöstä osa on todennäköisesti jättänyt vastaamatta kyselyyn juuri siksi, että kyselyjä tulee suhteellisen runsaasti. Ne kuormittavat oletettavasti enemmän hallintoa kuin kasvatusyössä olevia. Saadun palautteen perusteella sähköinen kyselylomake on ollut nopea ja helppo täyttää. Henkilöstökyselyn lomakkeesta ei tullut juurikaan tekniseen toimintaan liittyvää palautetta kyselyn ollessa avoinna. Koska selvitykseen ei tavoitettu kaikkia varhaiskasvatuksessa työskenteleviä henkilöitä, on mahdollista, että vastaajiksi on valikoitunut tietyn tyyppiset henkilöt, mikä saattaa aiheuttaa vinoutumaa tuloksiin. Esimerkiksi käytetty aineistonkeruumenetelmä, sähköinen lomake, on saattanut suosia tietynlaisia vastaajia.

Useat henkilöstökyselyn kysymyksistä olivat sellaisia, mistä ei ole tarkoituskaan tehdä yleisiä päätelmiä vaan kerätä määrällistä tietoa (esimerkiksi vastaajien koulutustaustat). Jonkin verran tätä määrällistä tietoa on käytetty ristiintaulukoinneissa, joissa on tarkasteltu vastaajien taustamuuttujia suhteessa muihin asioihin, esimerkiksi vastaajan koulutusta suhteessa alanvaihtosuunnitelmiin. Saatuja tuloksia ei pyritä yleistämään koskemaan koko perusjoukkoa vaan vastaajat edustavat vain itseään. Kyselyn vastaajajoukko on kuitenkin niin suuri, että siitä on turvallista tehdä päätelmiä trendeistä. Aineistoa ei ole analysoitu tilastollisesti, sillä tarkoituksena ei ollut tehdä koko perusjoukkoa koskevia päätelmiä. Vastaukset on raportoitu frekvensseinä ja niiden perusteella on laskettu prosenttiosuudet vastaajajoukosta. Jokaisen kysymyksen kohdalla on kerrottu kokonaisvastaajamäärä sekä jokaisen vastausvaihtoehdon valinneiden määrä sekä vastausvaihtoehtojen prosentuaalinen osuus.

Vastaisuudessa pitää pohtia, onko kuntien kirjaamoihin lähetettävät, vastaajien vapaaehtoisuuteen perustuvat pyynnöt tehokkaita tiedonkeruuprosesseissa, joiden pitäisi tavoittaa tietyn toimialan kaikki toimijat.

## 2 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöselvityksen tulokset

### 2.1 Taustatiedot

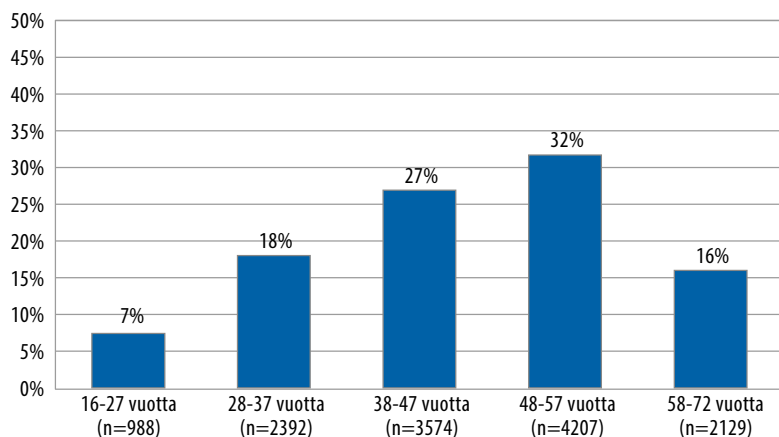
Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöltä selvitettiin heidän tämänhetkiseen työsuhteeseensa liittyviä taustatietoja, kuten työsuhteen luonnetta, säännöllisen työajan rakennetta sekä työskentelykieltä. Vastajaan liittyviä taustatietoja ovat muun muassa vastaajan ikä, sukupuoli ja työkokemuksen määrä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tehtävissä.

#### 2.1.1 Vastaajien ikä ja sukupuoli

Vastaajien ikäjakauma edustaa melko hyvin eri ikäryhmiä. Yli puolet kyselyyn vastanneista eli 59 prosenttia kuuluu ikäryhmään 38–57-vuotiaat. Nuorimpia vastaajia eli 16–27-vuotiaita on vain seitsemän prosenttia vastaajista. Vuonna 2012 kerätyn tiedon mukaan varhaiskasvatushenkilöstön keski-ikä on 47,5 vuotta<sup>4</sup>.

---

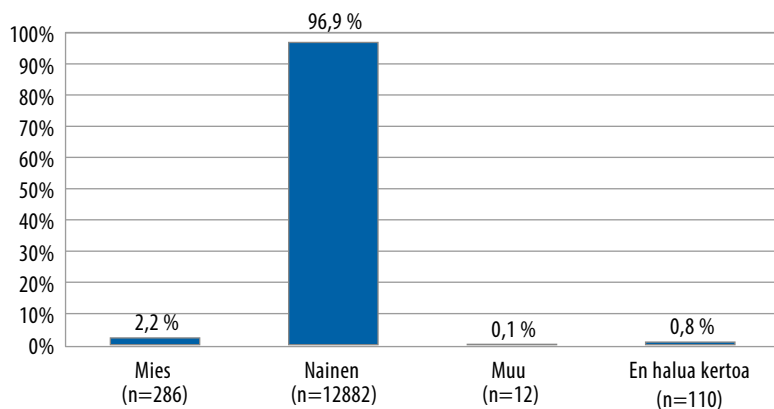
4 OKM 2014.



**Kuvio 2.** Vastaajien ikäjakauma (N=13 290)

Aineiston sukupuolijakauma on jyrkkä (kuvio 3). Vastaajista 97 prosenttia on naisia ja 2 prosenttia miehiä. Tämä vastaa vuonna 2014 tehtyä kartoitusta, jonka mukaan 98 prosenttia varhaiskasvatuksen henkilöstöstä on naisia<sup>5</sup>. Vastaajista yksi prosentti ei halunnut kertoa sukupuoltaan ja muunsukupuoliseksi itsensä määrittelee 0,1 prosenttia. Vastaajat antoivat positiivista palautetta kyseiseen kysymykseen sisällytetyistä vaihtoehdoista:

*Suuri plussa sukupuolikysymyksen vaihtoehdoista muu ja en halua kertoa!*



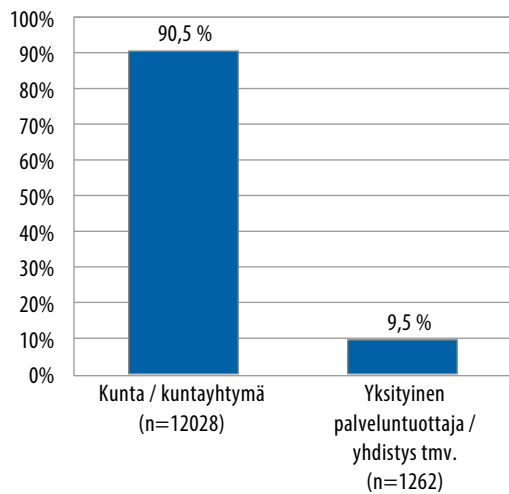
**Kuvio 3.** Vastaajien sukupuolijakauma (N=13 290)

<sup>5</sup> OKM 2014, 115.

## 2.1.2 Työsuhteeseen liittyvät taustatiedot

### Työnantaja

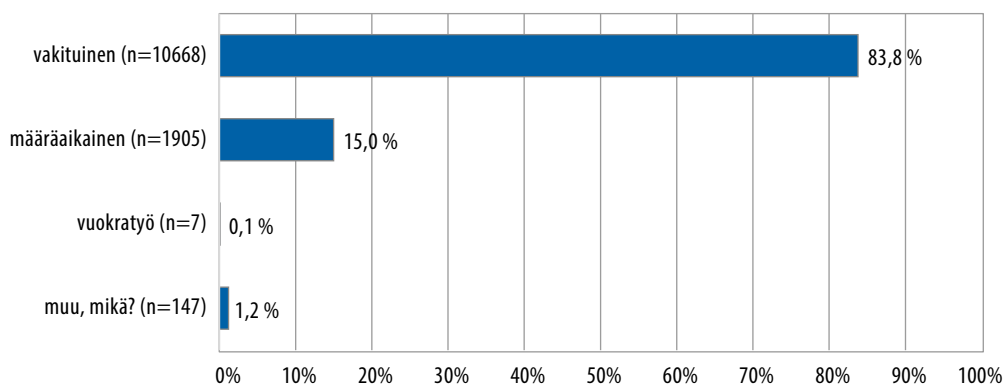
Suurin osa vastaajista (91 %) työskentelee kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa (kuvio 4). Vastaajista noin 10 prosenttia on työsuhteessa yksityiseen palveluntuottajaan tai varhaiskasvatuspalveluja järjestävään yhdistykseen.



**Kuvio 4.** Vastaajien sijoittuminen kunnallisten ja yksityisten työnantajien palvelukseen (N=13 290)

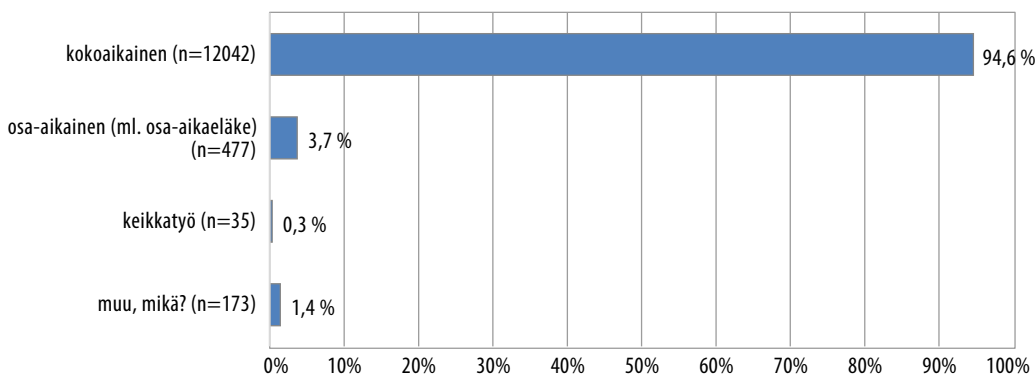
### Työsuhde ja työaika

Valtaosa (84 %) kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä toimii vakituudessa työsuhteessa (kuvio 5). Työsuhde on määräaikainen 15 prosentilla vastaajista. Muu, mikä? -kentässä oli eniten vastauksia yrittäjänä toimivilta henkilöiltä (86 henkilöä).



**Kuvio 5.** Vastaajien työsuhteen luonne (N=12 727)

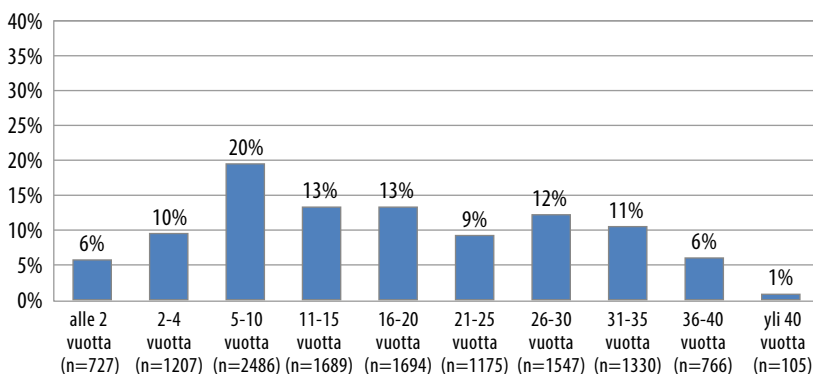
Suurin osa (94,6 %) kyselyn vastaajista tekee säännöllistä kokoaikatyötä varhaiskasvatuksen tai esiopetuksen työtehtävissä (kuvio 6). Osa-aikatyössä, esimerkiksi osa-aika eläkkeellä tai osittaisella hoitovapaalla, on noin neljä prosenttia vastaajista.



**Kuvio 6.** Vastaajien säännöllinen työaika (N=12 727)

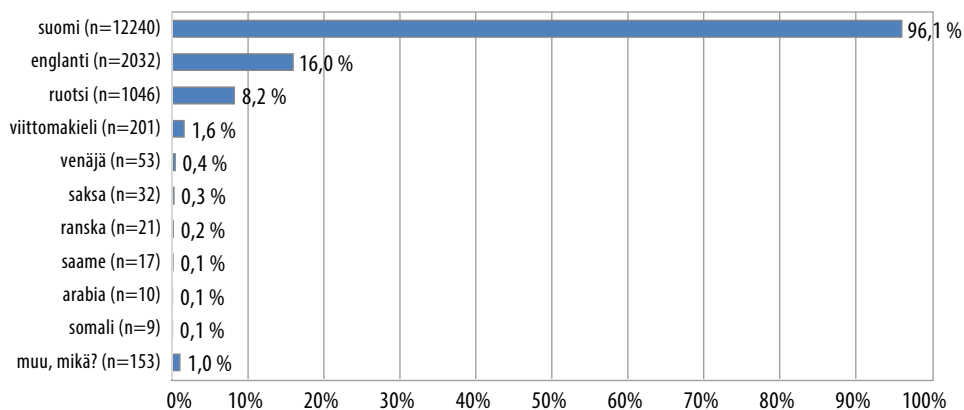
### Työkokemus ja työskentelykieli

Kuviossa 7 on esitelty vastaajien työkokemusta varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tehtävissä. Työkokemuksen määrä jakautuu melko tasaisesti vastaajajoukossa, joten aineiston voi katsoa edustavan hyvin varhaiskasvatushenkilöstöä. Viidenneksellä (20 %) vastaajista on alan työkokemusta 5–10 vuotta. Muut ryhmät ovat kooltaan melko tasaisia: 13 prosentilla on varhaiskasvatusalan työkokemusta 11–15 vuotta, 13 prosentilla 16–20 vuotta, 12 prosentilla 16–30 vuotta ja 11 prosentilla vastaajista on 31–35 vuotta. Vähän yli kolmasosalla vastaajista on työkokemusta enintään kymmenen vuotta. Yli 20 vuoden työkokemus on 36 prosentilla vastaajista.



**Kuvio 7.** Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksessa (N=12 726)

Pääsääntöisenä työskentelykielenä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöllä on suomi (96 %). Englantia käyttää työssään 16 prosenttia vastaajista ja ruotsin kieltä 8 prosenttia. Viittomakieltä käyttää noin 2 prosenttia vastaajista. Muita kieliä työssään käyttävien osuudet ovat pienet jääden alle yhden prosenttiyksikön. Muuta, mitä? –kentässä yleisin vastausluokka oli tukiviittomat, selkokieli ja kuvakommunikointi.



**Kuvio 8.** Vastaajien työskentelykielet (N=12 739)

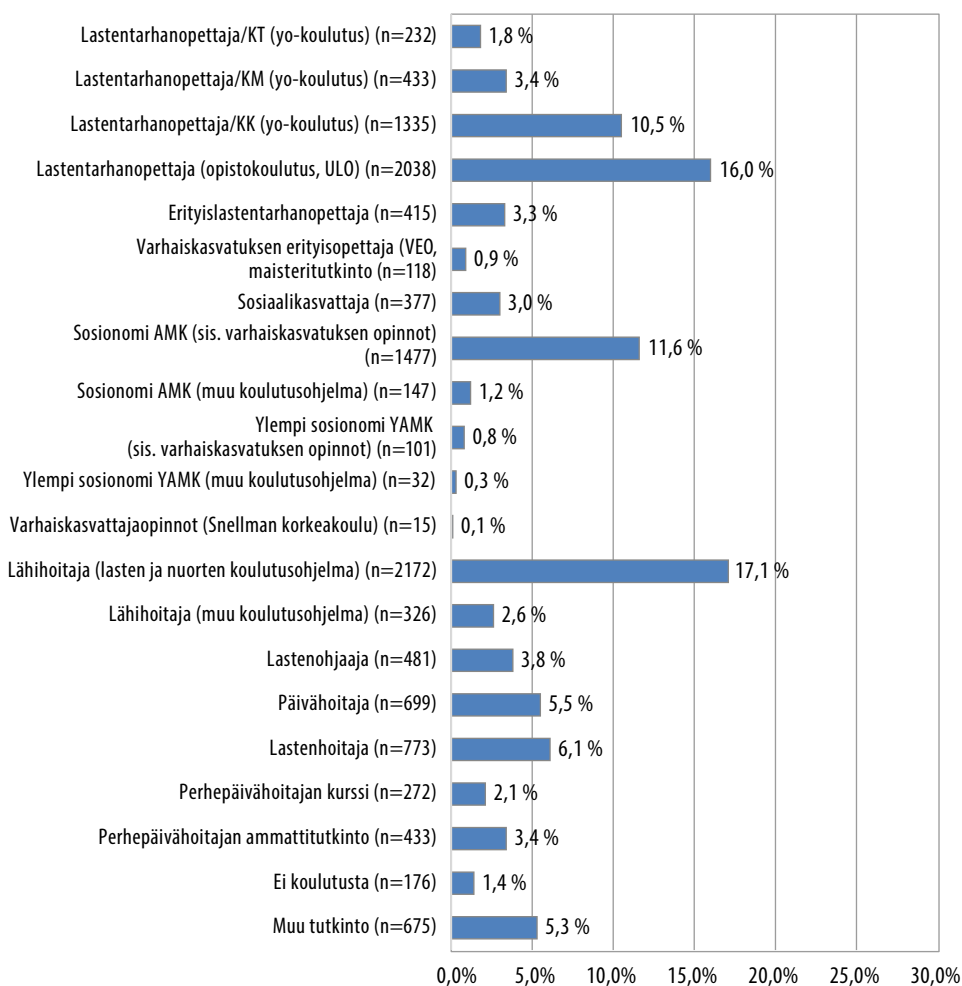
### 2.1.3 Henkilöstön koulutustaustat ja kelpoisuudet

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuudesta säädetään laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005). Kelpoisuuden varhaiskasvatuksen eri tehtäviin voi saavuttaa useilla eri tutkintokoulutuksilla. Kuviossa 9 on esitetty vastaajien alalle pätevöittävät tutkintokoulutukset. Vastaajista kolmanneksella (32 %) on yliopistossa tai opistossa<sup>6</sup> suoritettu lastentarhanopettajakoulutus. Sosionomi (AMK) tai sosiaaliskasvatustutkinnon on suorittanut 17 % vastaajista. Erityislastentarhanopettajan tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan tutkinto on 4 % vastaajista. Lastenhoitajan kelpoisuuden tuottava sosiaali- ja terveysalan lähihoitajan tai lastenhoitajan<sup>7</sup> tutkinto on 26 prosentilla vastaajista. Lastenhoitajan (humanistinen ja kasvatusala) tai päivähoitajan tutkinnon suorittaneita on vastaajissa 9 prosenttia. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto on 3 prosentilla vastaajista ja perhepäivähoitajan kurssin on suorittanut 2 prosenttia vastaajista. Perhepäivähoitajana toimivista 2 092 henkilöstä 224 (11 %) on suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon. *Muu kelpoisuuden tuottava tutkinto* -kenttää hyödynnettiin erilaisten lisäkoulutusten ilmoittamisessa. Yleisimmät vastausluokat olivat koulunkäynninohjaajan tutkinto

<sup>6</sup> Lastentarhanopettajakoulutus on siirtynyt yliopistoihin vuonna 1995, jonka jälkeen opistokoulutusta ei enää ole tarjottu.

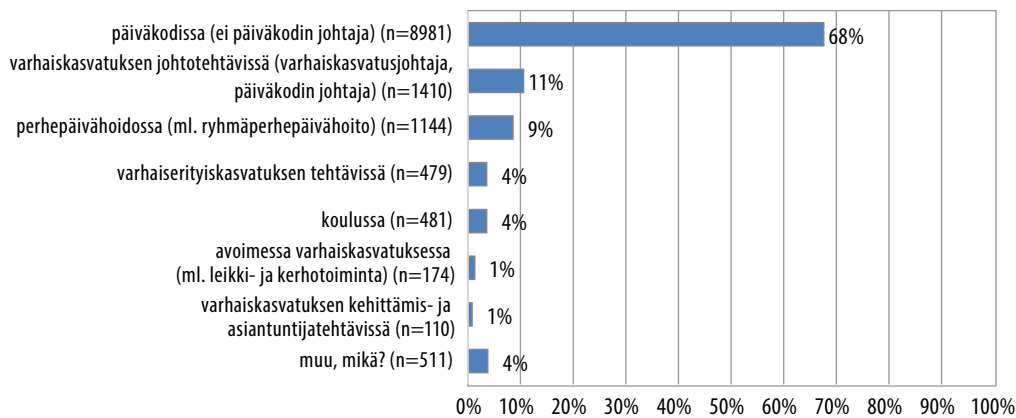
<sup>7</sup> Lastenhoitajien ja päivähoitajien koulutukset ovat lakanneet.

sekä esiopetukseen pätevöittävän lisäkoulutuksen ja johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) suorittaminen.



**Kuvio 9. Vastaajien tutkintokoulutukset (N=12 727)**

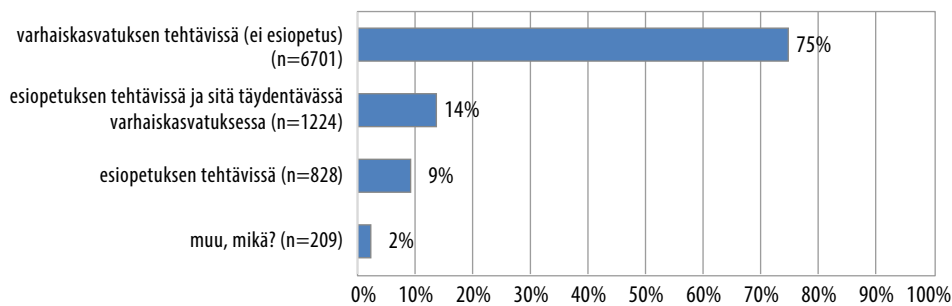
Kuviossa 10 on jaoteltu kyselyyn vastanneiden työskentelypaikka tai työtehtävä. Päiväkodissa muissa kuin johtotehtävissä työskentelee 68 prosenttia vastaajista ja joka kymmenes eritasoisissa varhaiskasvatuksen johtotehtävissä (muun muassa päiväkodin johtajana tai varhaiskasvatuksen hallinnossa johtajana). Perhepäivähoidossa toimii noin kymmenen prosenttia vastaajista. Loput kyselyn vastaajista työskentelevät koululla, varhaiseryityiskasvatuksen tehtävissä, asiantuntija- ja kehittämistehtävissä tai avoimessa varhaiskasvatuksessa.



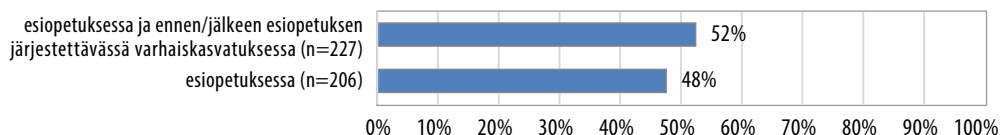
**Kuvio 10.** Vastaajien työskentelypaikka/työtehtävä (N=13 290)

## 2.1.4 Henkilöstön työskentelypaikat

Päiväkodissa työskentelevistä vastaajista (kuvio 11) kolme neljäsosaa (75 %) on varhaiskasvatuksen tehtävissä. Esiopetus ja sen jälkeinen varhaiskasvatus työllistävät noin neljänneksen (23 %) päiväkodissa toimivista vastaajista. Koululla työskentelevistä (kuvio 12) vastaajista kaikki toimivat joko esiopetuksessa (48 %) tai esiopetuksessa ja sitä täydentävässä varhaiskasvatuksessa (52 %).



**Kuvio 11.** Päiväkodissa työskentelevien vastaajien sijoittuminen eri tehtäviin (N=8 962)



**Kuvio 12.** Koulussa työskentelevien vastaajien sijoittuminen eri tehtäviin (N=433)



Sukupuolen mukaan tarkasteltuna miehistä vähän suurempi osa (9 %) työskentelee koululla verrattuna naisiin (4 %). Naisista 68 prosenttia ja miehistä 59 prosenttia työskentelee päiväkodissa.

### 2.1.5 Henkilöstön työtehtävät

Kuviossa 13 on esitetty vastaajien sijoittuminen varhaiskasvatuksen työtehtäviin. Vastaajista kolmannes (33 %) työskentelee varhaiskasvatuksen tai esiopetuksen lastenhoitajan tehtävissä. Lastentarhanopettajina varhaiskasvatuksessa toimii neljännes (25 %) vastaajista ja lastentarhanopettajana esiopetuksessa joko päiväkodissa tai koulussa 15 prosenttia vastaajista. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen esimiestehtävissä toimii 9 prosenttia vastaajista ja varhaiskasvatuksen erityisopetuksessa neljä prosenttia vastaajista. Perhepäivähoidon tehtävissä toimii kahdeksan prosenttia ja avustavissa tehtävissä kaksi prosenttia kyseeseen vastanneista. *Muu, mikä* -kentässä oli pääasiassa tarkennettu omaa tehtävänkuva:

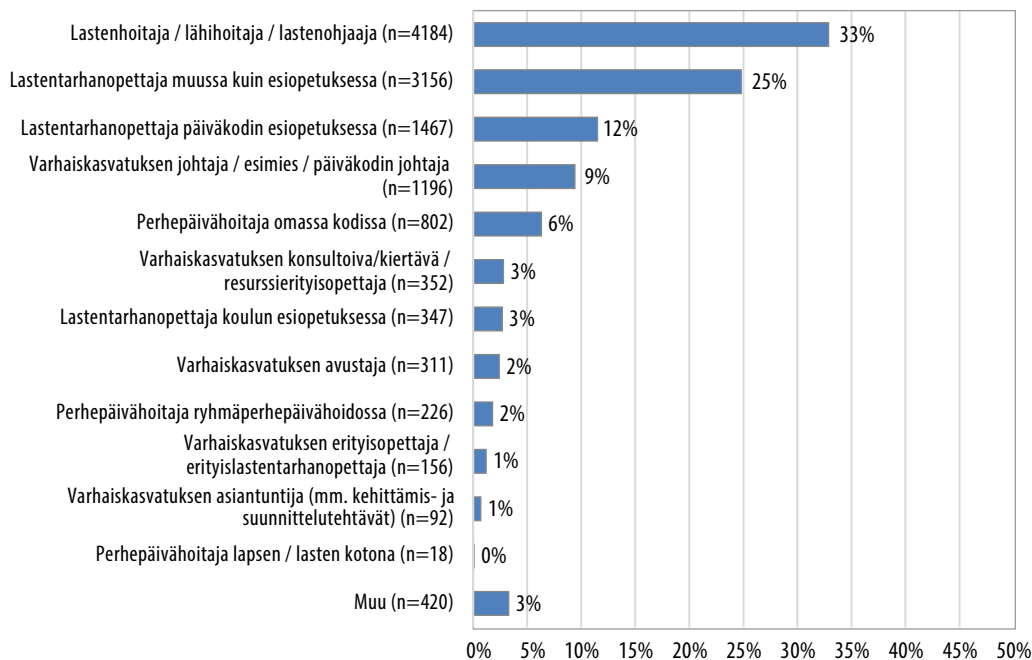
*Toimin lastentarhanopettajana 3–4-vuotiaiden ryhmässä.*

*Työskentelen monikulttuurisuuteen resursoituna lastentarhanopettajana.*

*Lastentarhanopettaja vuoroviikoin esiopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa 3–4-v:lla.  
Ryhmäni koostuu 3–6v lapsista.*

*Talon kiertävä lastenhoitaja.*

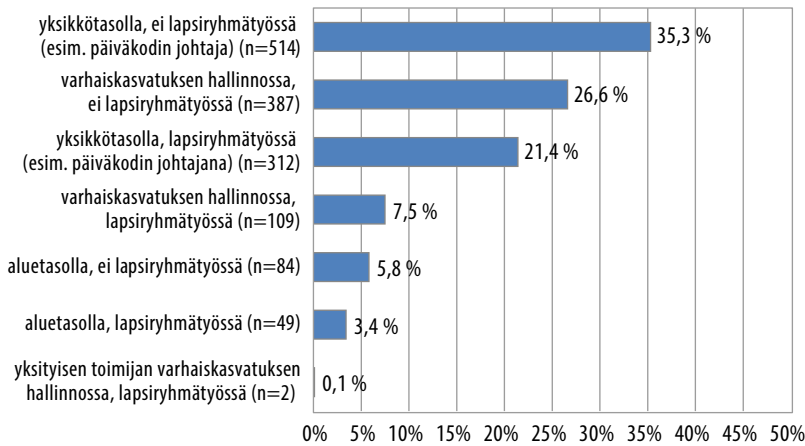
*Lastenhoitajana pienten lasten 1–3-vuotiaiden ryhmässä.*



**Kuvio 13.** Vastaajien työtehtävät (N=12 727)

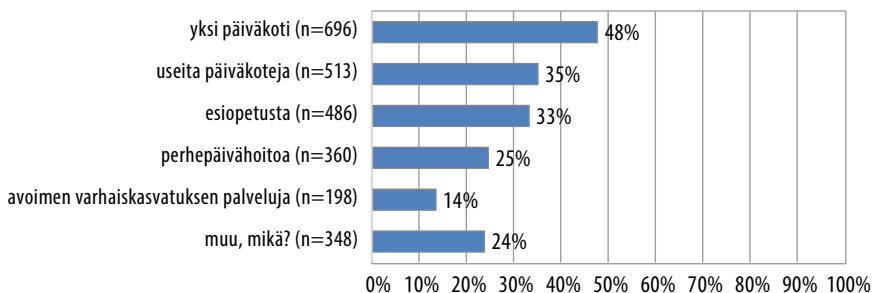
## 2.2 Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävät

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä toimivilta vastaajilta selvitettiin erilisillä heille suunnatuilla kysymyksillä johtotehtävissä toimimista ja heidän johtamiaan kokonaisuuksia. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä toimivien henkilöiden vastaukset kuvaavat alan johtamistyön monimuotoisia rakenteita (kuvio 14). Kolmannes vastaajista (35 %) ilmoittaa johtavansa päivähoitoyksikköä ilman lapsiryhmävastuuta. Viidennes (21 %) puolestaan johtaa päivähoitoyksikköä ja samalla toimii lapsiryhmässä. Johtotehtävissä toimivista vastaajista varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen hallinnon tehtävissä työskentelee noin 27 prosenttia ja kahdeksan prosenttia kertoo toimivansa sekä hallinnossa että lapsiryhmässä. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen aluetason hallinnollista johtamistyötä kertoo tekevänsä kuusi prosenttia vastaajista ja kolme prosenttia vastaajista johtaa palvelua aluetasolla ja työskentelee samalla myös lapsiryhmässä.



**Kuvio 14.** Varhaiskasvatuksen johtamistehtävissä toimivien vastaajien sijoittuminen varhaiskasvatuksen organisaatioissa (N=1457)

Lähes puolet (48 %) johtotehtävissä toimivista vastaajista johtaa yhtä päiväkotia ja noin kolmannes (35 %) johtaa useita päiväkoteja (kuvio 15). Kyselyyn vastanneista johtajista 33 prosenttia ilmoitti, että johtamiskokonaisuuteen kuuluu esiopetusta ja 25 prosenttia kertoo johtavansa perhepäivähoitoa. Avoimen varhaiskasvatuksen palvelut ja iltapäivätoiminta kuuluvat vastaajista 14 prosentin johtamiskokonaisuuteen. Vastaajista yhteensä 46 prosenttia ilmoitti johtavansa vain yhtä varhaiskasvatusmuotoa seuraavista: yhtä päiväkotia (24 %), useita päiväkoteja (13 %), esiopetusta (3 %), perhepäivähoitoa (0,5 %), avoimen varhaiskasvatuksen palveluja (0,5 %) tai jotain muuta (6 %). Yli puolet johtaa monimuotoisia palvelukokonaisuuksia.

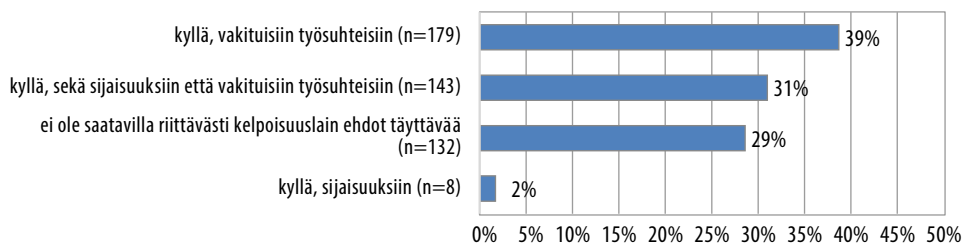


**Kuvio 15.** Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivien johtamiskokonaisuudet (N=1459)

Tarkasteltaessa johtamistehtävissä toimivia vastaajia suhteessa sukupuoleen, havaittiin, että miesvastaajista suurempi osuus (19 %) toimii naisvastaajia (10 %) useammin johtamistehtävissä.

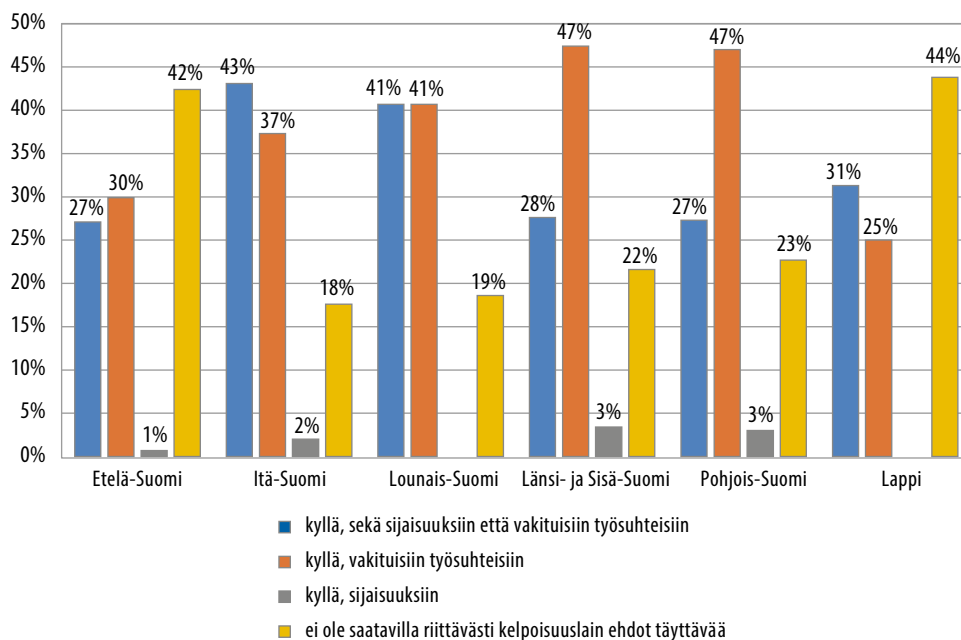
## 2.3 Kelpoisen henkilöstön saatavuus

Kysymyksiin kelpoisuuslain ehdot täyttävän henkilöstön saatavuudesta vastasivat vain varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä toimivat henkilöt. Kysymyksessä sai valita vain yhden vaihtoehdon, joka parhaiten kuvaa organisaation tilannetta (kuvio 16). Vastaajista 39 prosenttia ilmoitti, että varhaiskasvatuksen vakituisiin työsuhteisiin on saatavilla riittävästi kelpoista henkilöstöä. Kolmannes vastaajista (31 %) ovat vastanneet, että sekä vakituisiin että sijaisuuksiin on saatavilla kelpoisia henkilöitä riittävästi. Vastaajista 29 prosenttia on kuitenkin vastannut, että kelpoista henkilöstöä ei ole ylipäänsä riittävästi. Vain kaksi prosenttia vastaajista on valinnut vaihtoehdon, että vain sijaisuuksiin löytyisi riittävästi kelpoista henkilöstöä.



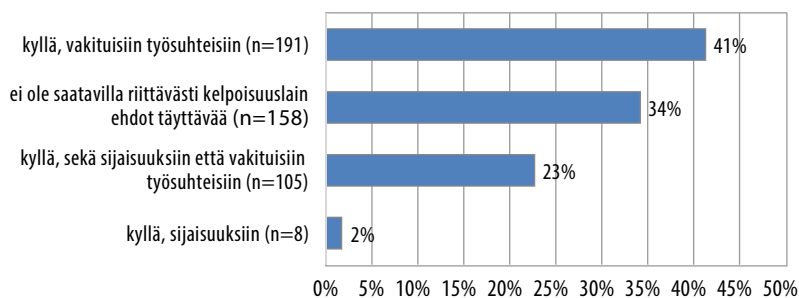
**Kuvio 16.** Kelpoisen henkilöstön saatavuus varhaiskasvatuksen työtehtäviin (N=462)

Tarkasteltaessa henkilöstön saatavuutta varhaiskasvatuksen erityyppisiin työsuhteisiin AVI-alueittain (kuvio 17) voidaan havaita, että kelpoisia henkilöitä on saatavilla riittävästi ainakin vakituisiin työsuhteisiin (kuviossa kaksi ensimmäistä pylvästä kunkin AVI-alueen kohdalla). Etelä-Suomen ja Lapin AVI-alueilla vastaajista yli 40 prosenttia on kuitenkin vastannut, että kelpoista henkilökuntaa ei ole ylipäänsä riittävästi saatavilla.



**Kuvio 17.** Kelpoisten henkilöiden saatavuus varhaiskasvatuksen erityyppisiin työsuhteisiin AVI-alueittain (N=452)

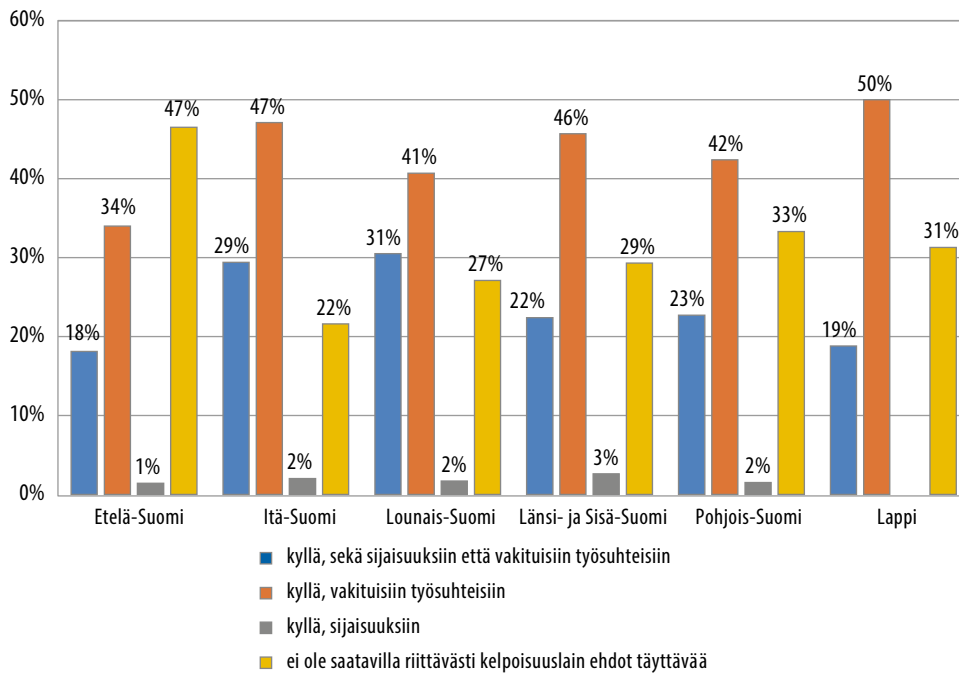
Vastaukset noudattelevat jokseenkin samaa linjaa tiedusteltaessa kelpoisen henkilöstön saatavuutta esiopetuksen tehtäviin (kuvio 18). Vastaajista 41 prosenttia ilmoittaa, että vakituisiin työsuhteisiin on tarjolla kelpoista henkilöstöä ja viidennes (23 %), että kelpoisia henkilöitä on saatavilla riittävästi sekä vakituisiin työsuhteisiin että sijaisuuksiin. Kolmannes vastaajista kokee, ettei kelpoista esiopetushenkilöstöä ole saatavilla ylipäänsä.



**Kuvio 18.** Kelpoisten henkilöiden saatavuus esiopetuksen työtehtäviin (N=462)

Tarkasteltaessa henkilöstön saatavuutta varhaiskasvatuksen erityyppisiin työsuhteisiin AVI-alueittain (kuvio 19) voidaan havaita, että kelpoisia henkilöitä on saatavilla ainakin vakituisiin työsuhteisiin riittävästi (kuviossa kaksi ensimmäistä pylvästä kunkin AVI-alueen kohdalla). Etelä-Suomen AVI-alueella vastaajista lähes puolet (47 %) on kuitenkin vastaan-

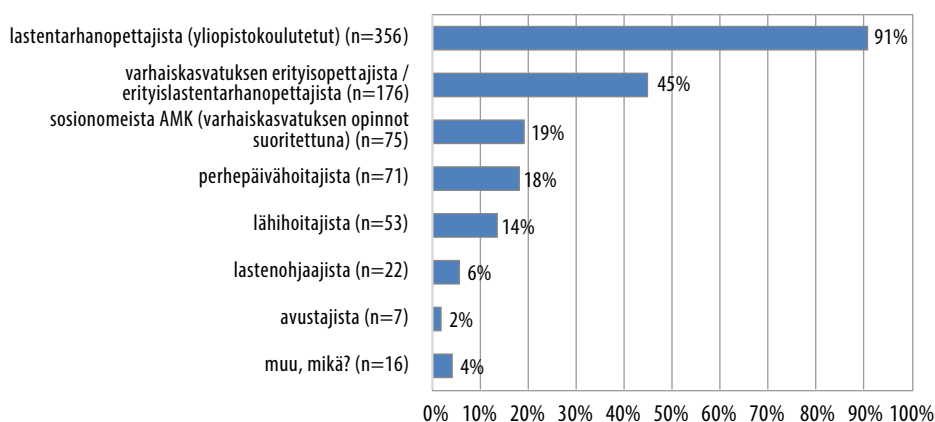
nut, että kelpoista henkilökuntaa ei ole ylipäänsä riittävästi saatavilla esiopetuksen tehtäviin.



**Kuvio 19.** Kelpoisten henkilöiden saatavuus esiopetuksen erityyppisiin työsuhteisiin AVI-alueittain (N=452)

Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivilta kysyttiin myös sitä, mihin ammattiryhmiin kelpoisen työvoiman puute kohdistuu (kuviot 20). Ylivoimaisesti eniten kentällä on vastaajien (91 %) mukaan pulaa yliopistokoulutetuista lastentarhanopettajista. Vähän alle puolet kyselyn vastaajista (45 %) ilmoittaa pulaa olevan varhaiserityiskasvatuksen erityisopettajista ja erityislasterhanopettajista<sup>8</sup>. Selvästi vähemmän koettiin pulaa olevan lähihoitajista ja lastenohjaajista (20 %), varhaiskasvatuksen opinnot suorittaneista sosionomi AMK lastentarhanopettajista (19 %) sekä perhepäivähoitajista (18 %).

<sup>8</sup> Varhaiserityisopettajan kelpoisuuden saa tehtävän edellyttämällä peruskoulutuksella ja sen lisäksi suoritetulla soveltuvalla erikoistumiskoulutuksella tai jatkokoulutuksella. Varhaiserityisopettajien nimikkeet vaihtelevat kunnissa.



**Kuvio 20.** Pula kelpoisista henkilöistä ammattiryhmittäin (N=392)

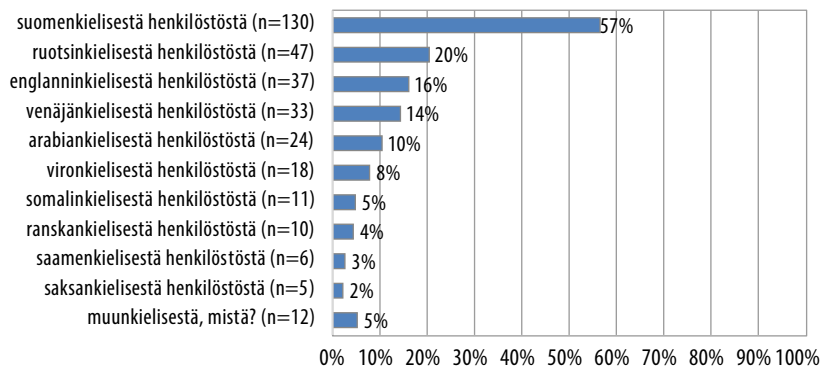
Kelpoisen henkilöstön puutetta tarkasteltiin myös aluehallintovirastoalueittain (taulukko 1). Selvästi eniten pulaa kelpoisesta henkilökunnasta on vastaajien mukaan Etelä-Suomen ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoalueilla. Yliopistokoulutetuista lastentarhanopettajista oli pulaa kaikilla aluehallintovirastoalueilla enemmän kuin muiden ammattiryhmiin kuuluvasta henkilöstöstä ja eniten heistä on pulaa Etelä-Suomen (29 %) ja Länsi- ja Sisä-Suomen (24 %) aluehallintovirastoalueilla. Varhaiserityisopettajista ja erityislastentarhanopettajista oli eniten pulaa Etelä-Suomen (12 %), Länsi- ja Sisä-Suomen (11 %) sekä Pohjois-Suomen (10 %) aluehallintovirastoalueilla. Vähiten pulaa kelpoisesta henkilöstöstä on vastaajien mukaan Itä-Suomen ja Lapin aluehallintovirastojen alueella.

**Taulukko 1.** Pula kelpoisesta työvoimasta aluehallintovirastoalueittain

	Lastentarhanopettaja (yo ja opisto)	Sosionomi AMK (vaka-opinnot)	VEO, elto	Lähihoitaja	Lastenohjaaja	Pph	Avustaja
Etelä-Suomen AVI	29 %	7 %	12 %	4 %	2 %	2 %	0 %
Itä-Suomen AVI	8 %	1 %	5 %	1 %	1 %	3 %	0 %
Lounais-Suomen AVI	12 %	3 %	6 %	1 %	1 %	2 %	0 %
Länsi- ja Sisä-Suomen AVI	24 %	5 %	11 %	4 %	1 %	6 %	0 %
Pohjois-Suomen AVI	14 %	3 %	10 %	2 %	1 %	5 %	0 %
Lapin AVI	4 %	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>91 %</b>	<b>19 %</b>	<b>45 %</b>	<b>14 %</b>	<b>6 %</b>	<b>18 %</b>	<b>2 %</b>

Kotimaisten kielten osalta vastaajien mukaan pulaa on erityisesti suomenkielisestä (57 %) henkilöstöstä. Viidennes (20 %) vastaajista arvioi pulaa olevan ruotsinkielisestä henkilöstöstä (kuvio 21). Saamen kielen osaajista ei tämän selvityksen perusteella vaikuttaisi olevan pulaa. Huomioitavaa on, että tähän kysymykseen ovat vastanneet kaikki varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivat henkilöt ja on mahdollista, että pulaa saamenkielen osaajista on sen

verran alueellinen, että se ei noussut vastauksissa. Kotimaisten kielten jälkeen eniten pulaa on englannin (16 %), venäjän (14 %) ja arabian (10 %) kieltä osaavista työntekijöistä.



**Kuvio 21.** Pulaa eri kielten osaajista (N=230)

Avoimessa palautteessa nousi esiin huomioitava näkökohta:

*Tarvittaisiin kipeästi englanninkielistä täydennyskoulutusta, jolla ulkomailla opintoja suorittaneet henkilöt voisivat täydentää tutkintonsa vastaamaan suomalaisia vaatimuksia. Vanhemmat haluavat lapsilleen englanninkielistä kasvatusta natiivien opettajien ja hoitajien johdolla. Suomessa on myös paljon opiskeluun motivoituneita englanninkielisiä henkilöitä, jotka eivät pysty opiskelemaan suomeksi.*

## 2.4 Täydennyskoulutus

Varhaiskasvatuslaissa (36/1973, 27 §<sup>9</sup>) asetetaan kunnille velvollisuus huolehtia lasten päivähoidon henkilöstön riittävästä täydennyskoulutukseen osallistumisesta. Täydennyskoulutuksen määrän riittävyys on yksilöllistä. Sosiaali- ja terveysministeriö<sup>10</sup> on antanut suosituksen valtioneuvoston periaatepäätökseen viitaten, jonka mukaan täydennyskoulutusta tulisi tarjota ainakin kolme päivää vuodessa. Tässä kyselyssä on selvitetty täydennyskoulutuksen toteutumista sekä kunnallisten että yksityisten palveluntarjoajien osalta. Täydennyskoulutuksen sisältöihin kohdistuvat tarpeet on jaoteltu kolmeen osa-alueeseen:

9 Varhaiskasvatuslaki 27 § (909/2012): ”Kunnan on huolehdittava siitä, että lasten päivähoidon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Tarkempia säännöksiä täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista voidaan antaa opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella.”

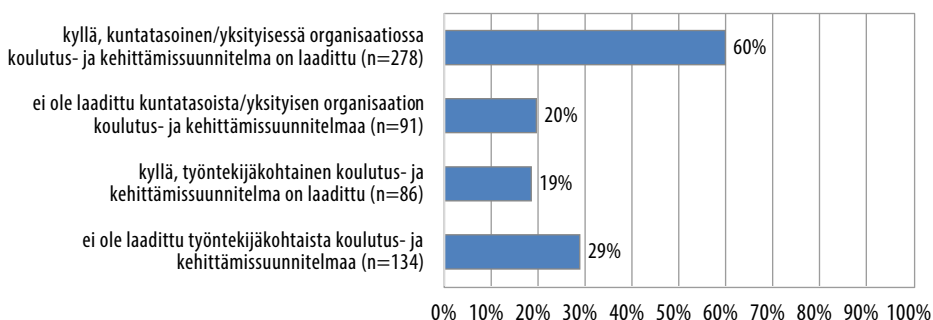
10 STM 2006, 14.



varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen sisällöt, lapsen kehityksen ja oppimisen tuki sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen rakenteet.

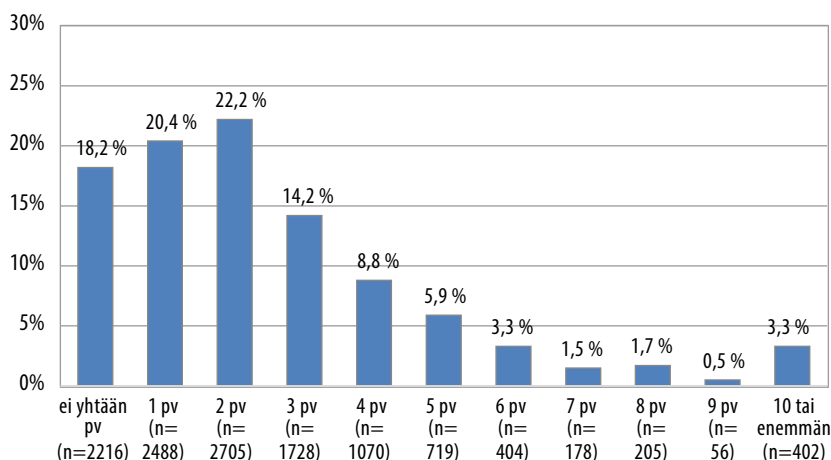
### 2.4.1 Täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteutuminen

Kyselyssä tiedusteltiin varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä organisaatio- että työntekijätasolla (kuviot 21 ja 22). Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä toimivista 60 prosenttia ilmoittaa, että kunnassa tai yksityisessä organisaatiossa on laadittu henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma. Viidennes (20 %) johtotehtävissä toimivista kertoo, ettei kyseistä suunnitelmaa ole laadittu. Työntekijäkohtainen kehittämissuunnitelma on laadittu viidenneksen (19 %) mukaan ja noin kolmannes (29 %) ilmoittaa, että työntekijäkohtaista kehittämissuunnitelmaa ei ole laadittu.



**Kuvio 22.** Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön kehittämissuunnitelman laatiminen (N=464)

Kuviosta 23 selviää, että lähes viidennes (18 %) vastaajista ei ole saanut yhtään päivää työnantajan tarjoamaa täydennyskoulutusta vuonna 2016. Vastaajista toinen viidennes on saanut täydennyskoulutusta yhden (22 %) tai kaksi päivää (20 %) vuoden aikana. Kolme täydennyskoulutuspäivää vuodessa tai enemmän on saanut 39 prosenttia vastaajista.



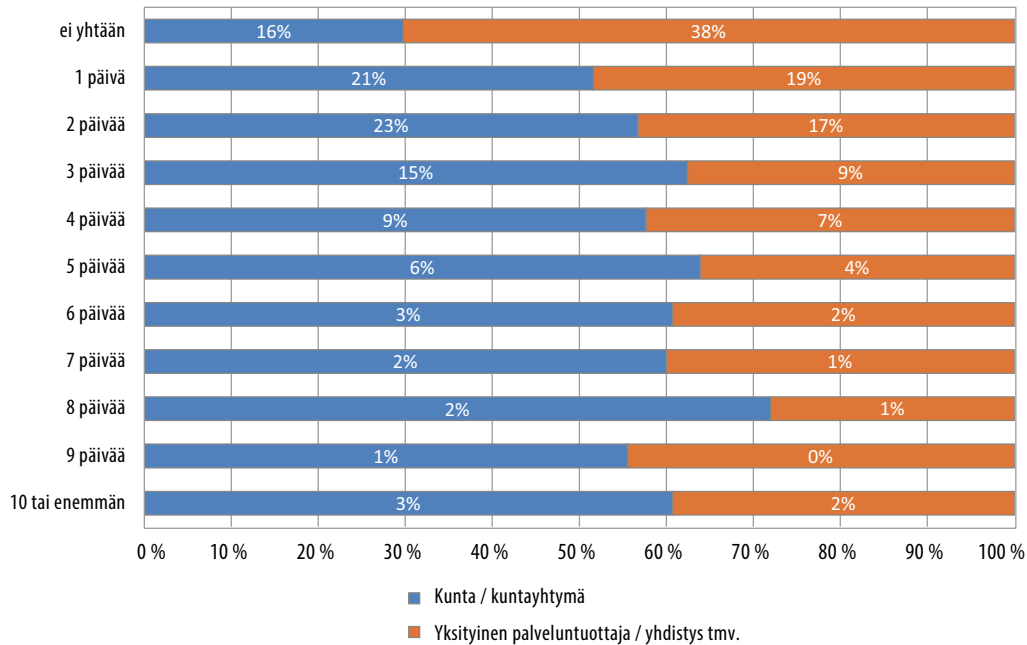
**Kuvio 23.** Työnantajan tarjoaman täydennyskoulutuksen määrä vuonna 2016 (N=12 171)

Avoimessa palautteessa täydennyskoulutus nousi myös esiin:

*Kun vaaditaan monipuolisuutta ja uusia painotuksia (opetustyö), pitää työnantajan mahdollistaa koulutukseen osallistuminen riittävillä sijaisjärjestelmillä. Toisten työntekijöiden kuormittaminen tässä tapauksessa estää koulutukseen lähtemisen. Tänä päivänä opetustyö on erittäin raskasta ja vaativaa (lasten levottomuus luokassa ja ryhmäkoot), jokainen opettaja tarvitsee tukea ja jatkuvaa koulutusta muuttuviin tilanteisiin/olosuhteisiin. Täydennyskoulutus on todella tärkeää työn jaksamisen kannalta. Koulutuksen myötä oma ajattelu kehittyy, suunnittelu yhdessä tuo tuloksia ja palkitsee niin lapsia kuin aikuisiakin. Koulutuksessa saa vertaistukea, innostuu kokeilemaan uutta/ omia rajojaan. Tieto ja tavat muuttuvat koko ajan, on syytä pysyä ajan tasalla.*

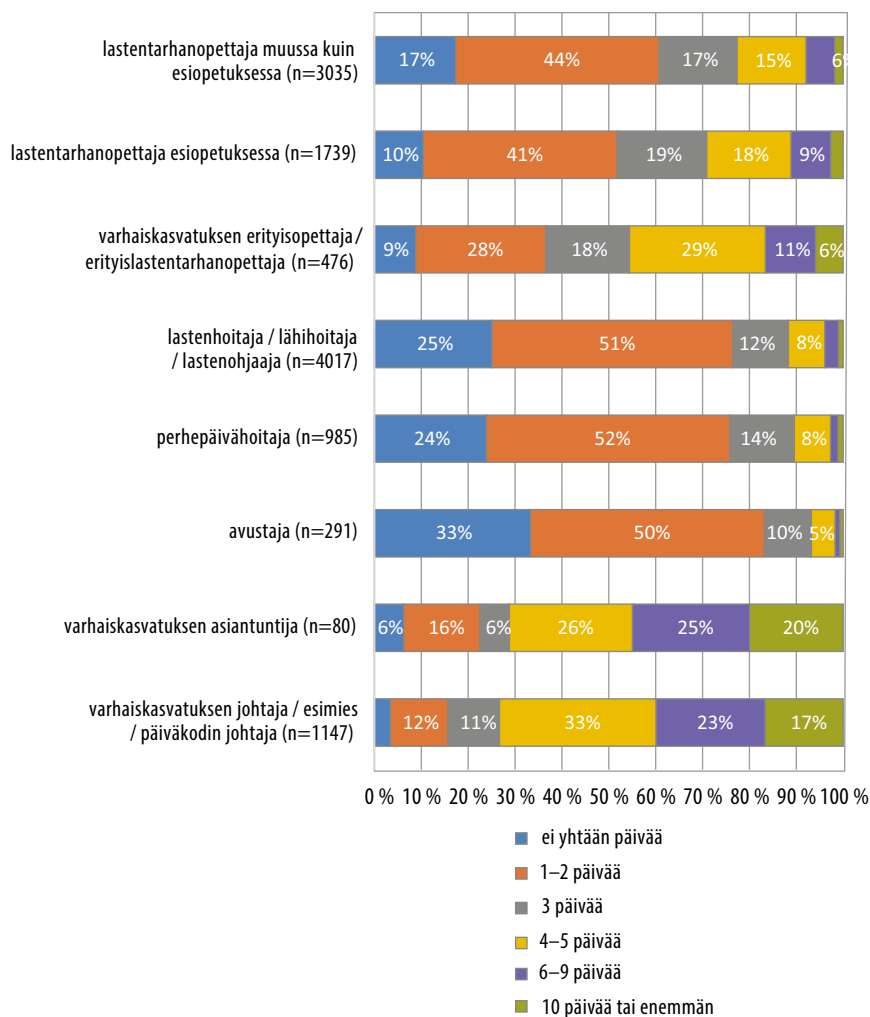
*Täydennyskoulutusta myös perhepäivähoitajille, jossa ei KOKOAJAN puhuta päiväkodin näkökohdista vaan perhepäivähoidon näkökohdista!!!!!!!!!!!!!!*

Vertailtaessa kunnallisen ja yksityisen tai yhdistystasaisten palveluntuottajien tarjoamien täydennyskoulutuspäivien määriä (kuviot 23 ja 24) ilmenee, että yksityisen sektorin vastaajista 38 prosenttia ei ole saanut lainkaan täydennyskoulutusta vuonna 2016. Kunnallisen työnantajan palveluksessa olevilla vastaava luku on 16 prosenttia vastaajista. Yli puolet kuntatyönantajista (59 %) ja lähes puolet (45 %) yksityisistä palveluntuottajista on tarjonnut henkilöstölle 1–3 täydennyskoulutuspäivää vuonna 2016. Kunnalliset palveluntuottajat ovat tarjonneet henkilöstölleen kokonaisuudessaan jonkin verran enemmän täydennyskoulutusta kuin yksityiset palveluntuottajat. Kokonaan vaille täydennyskoulutusta jäi 18 prosenttia vastaajista (ks. ed. kuvio 23).



**Kuvio 24.** Työnantajan tarjoaman täydennyskoulutuksen määrä vuonna 2016 kunnallisessa ja yksityisessä varhaiskasvatuksessa (N=12 717)

Kun henkilöstön täydennyskoulutuksen määrää tarkastellaan työtehtävittäin (kuvio 25), voidaan havaita, että lastenhoitajista (76 %), perhepäivähoitajista (76 %) ja avustajista (83 %) valtaosa on osallistunut täydennyskoulutukseen korkeintaan kahtena päivänä vuonna 2016. Lastentarhanopettajistakin alle puolet saivat täydennyskoulutusta kolme päivää tai sitä enemmän. Varhaiserityisopettajat ja erityislastentarhanopettajat (64 %), varhaiskasvatuksen asiantuntijat (77 %) ja varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivat (84 %) saivat täydennyskoulutusta kolme päivää tai enemmän tarkastelujaksolla.



**Kuvio 25.** Täydenniskoulutuksen määrä v. 2016 työtehtävittäin (N=11 770)

Avoimissa palautteissa nousi esiin hankaluus lähteä koulutukseen työpäivän aikana:

*Täydenniskoulutukseen on ajallisesti vaikea päästä koska ajankohta useinmiten on ilta-päivän aikaan tai kokopäivä koulutukset varahoidon ja tasoittumisvapaat huomioon ottaen hankaloittaa osallistumista koulutuksiin.*

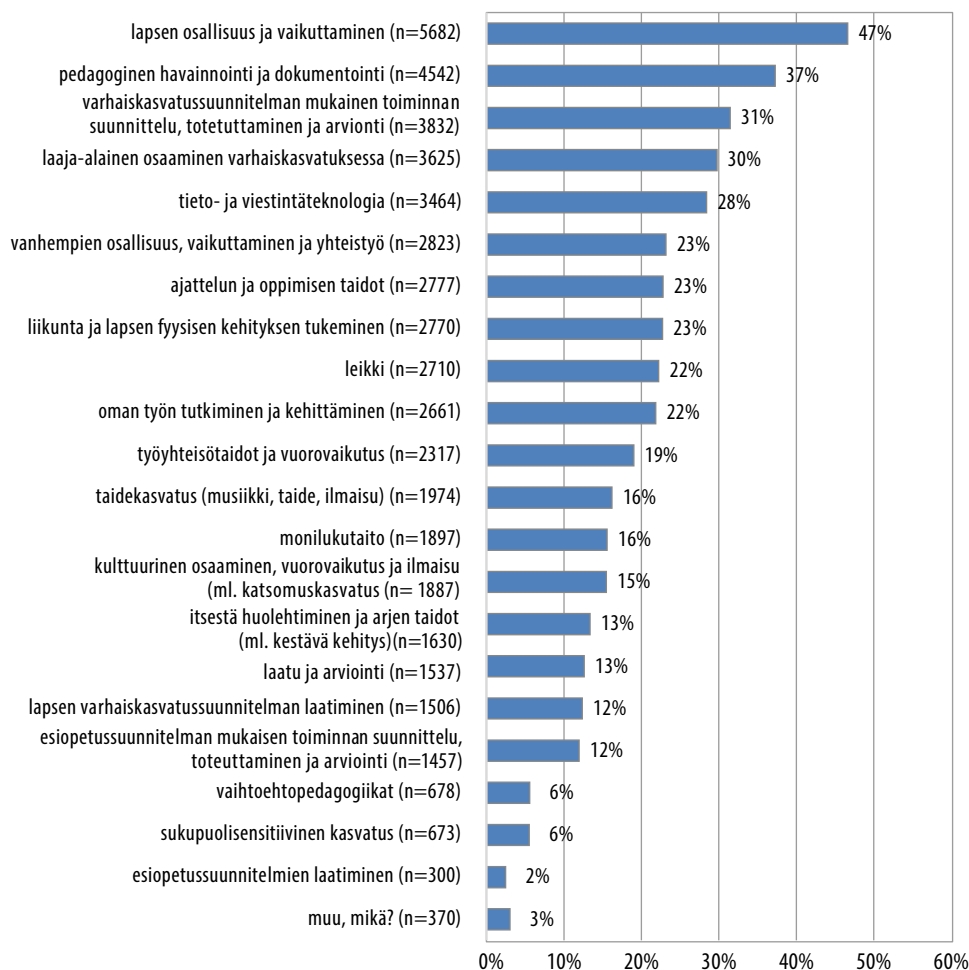
Toisaalta täydenniskoulutuksen nähdään tuovan mielekkyyttä työhön ja mahdollistavan uusien ajatusten syntyminen ja kokeilun.

*Täydenniskoulutus on todella tärkeää työn jaksamisen kannalta. Koulutuksen myötä oma ajattelu kehittyy, suunnittelu yhdessä tuo tuloksia ja palkitsee niin lapsia kuin aikuisiakin. Koulutuksessa saa vertaistukea, innostuu kokeilemaan uutta/ omia rajojaan.*

## 2.4.2 Täydennyskoulutuksen sisältöihin liittyvät tarpeet

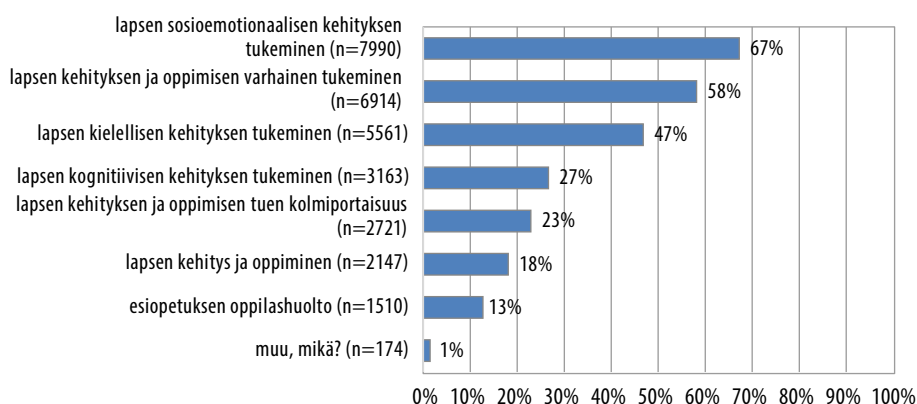
Henkilöstön täydennyskoulutustarpeissa (kuvio 26) nousivat eniten esiin uusien varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen valtakunnallisten ohjausasiakirjojen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 ja Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014) uudet painopisteet, kuten lapsen osallisuus ja vaikuttaminen (47 %), pedagoginen havainnointi ja dokumentointi (37 %), varhaiskasvatussuunnitelman mukainen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi (31 %), laaja-alainen osaaminen varhaiskasvatuksessa (30 %) sekä tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen (28 %).

Lähes neljännes vastaajista kaipaa täydennyskoulutusta vanhempien osallisuudesta, vaikuttamisesta ja yhteistyöstä (23 %), ajattelun ja oppimisen taidoista (23 %), liikunnasta ja lapsen fyysisen kehityksen tukemisesta (23 %) sekä leikistä (22 %). Viidennes vastaajista nosti täydennyskoulutustarpeiksi oman työn tutkimisen ja kehittämisen (22 %) sekä työyhteisötaidot ja vuorovaikutuksen (19 %). Kuudesosa vastaajista toivoo taidekasvatukseen (16 %), monilukutaitoon (16 %) ja kulttuuriseen osaamiseen, vuorovaikutukseen ja ilmaisuun (15 %) liittyvää täydennyskoulutusta. Alle 15 % vastaajista valitsi seuraavat sisällölliset täydennyskoulutusvaihtoehdot: itsestä huolehtiminen ja arjen taidot (13 %), laatu ja arviointi (13 %), lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen (12 %), esiopetussuunnitelman mukaisen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi (12 %), vaihtoehdopedagogiikat (6 %), sukupuolisensitiivinen kasvatus (6 %) sekä esiopetussuunnitelman laatiminen (2 %). Valmiiden teemojen lisäksi kyselyssä nousivat myös erityispedagogisen ja suomi toisena kielenä osaamisen vahvistaminen täydennyskoulutuksen avulla.



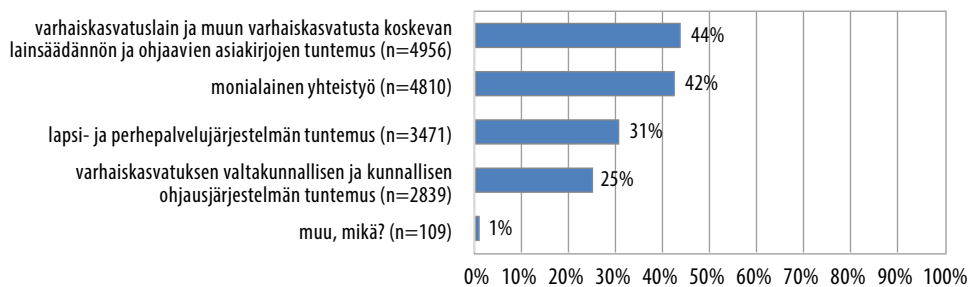
**Kuvio 26. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen sisältöihin liittyvät täydennyskoulutustarpeet (N=12 184)**

Lapsen kehityksen ja oppimisen tukemiseen liittyvistä täydennyskoulutustarpeista (ku-  
violetti 27) lapsen sosioemotionaalinen tukeminen (67 %) nousi tärkeimmäksi. Muita vastaajia  
erityisesti kiinnostaneita täydennyskoulutusteemoja olivat lapsen kehityksen ja oppimisen  
varhainen tuki (58 %) ja lapsen kielellisen kehityksen tukeminen (47 %). Neljännes vastaa-  
jista toivoisi koulutusta lapsen kognitiivisen kehityksen tukemisesta (27 %) sekä lapsen  
kehityksen ja oppimisen tuen kolmiportaisuudesta (23 %). Yleisen lapsen kehitykseen ja  
oppimiseen liittyvän aiheen valitsi 18 prosenttia ja esiopetuksen oppilashuollon 13 pro-  
senttia vastaajista.



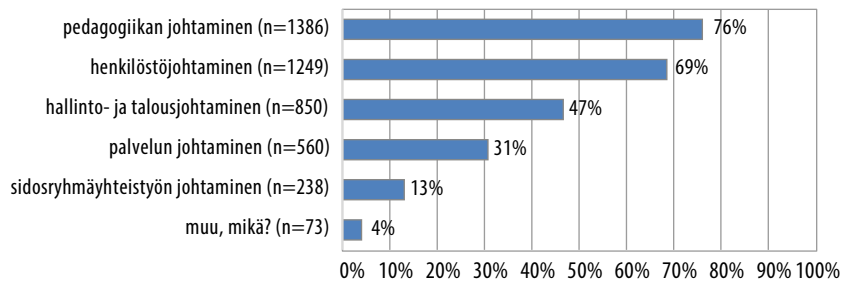
**Kuvio 27.** Lapsen kehityksen ja oppimisen tukemiseen liittyvät täydennyskoulutustarpeet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa (N=11 883)

Varhaiskasvatuksen rakenteisiin liittyvän täydennyskoulutuksen teemoista (kuvio 28) keskeisimmäksi nousee varhaiskasvatustarpeisiin ja muuhun varhaiskasvatusta säätelevään lainsäädäntöön liittyvä koulutus (44 %) ja kouluttautuminen monialaiseen yhteistyöhön (42 %). Lapsi- ja perhepalvelujärjestelmän tuntemusta halusi lisätä 31 prosenttia vastaajista. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliseen ja kunnalliseen ohjausjärjestelmään liittyvää koulutusta toivoi neljännes (25 %) vastaajista.



**Kuvio 28.** Varhaiskasvatuksen rakenteisiin liittyvät täydennyskoulutustarpeet (N=11 328)

Varhaiskasvatuksen johtamistehtävissä toimivilta kysyttiin erikseen johtamiseen liittyviä täydennyskoulutustarpeita (kuvio 29). Selvästi eniten täydennyskoulutusta tarvitaan pedagogiikan johtamisessa (76 %) ja henkilöstöjohtamisessa (69 %). Seuraavaksi eniten täydennyskoulutustarvetta on hallinto- ja talousjohtamisessa (47 %) sekä palvelun johtamisessa (31 %). Sidosryhmäyhteistyön johtamiseen täydennyskoulutusta toivoo 13 prosenttia vastaajista.



**Kuvio 29.** Täydennyskoulutustarpeet johtamisessa (N=1 333)

Avoimessa palautteessa johtajuuteen ja mahdollisiin täydennyskoulutustarpeisiin viitattiin esimerkiksi seuraavasti:

*Päiväkodin johtajuuskysymystä olen usein pohtinut. Miksi lastentarhanopettaja/kk tai erityislastentarhanopettaja on pätevä johtaja? Ko. ammattiryhmien koulutukseen ei kuulu minkäänlaisia opintoja johtajuudesta. Johtajilla on erittäin suuri vaikutus työn toimivuuteen ja työyhteisön ilmapiiriin. Väitän, että moni asia päiväkodissa ratkeaisi ammattitaitoisella johtajalla.*

*Toivon, että otettaisiin selville, miten esimiehet pystyvät tukemaan päiväkodin henkilökuntaa. Samoin olisi mielenkiintoista tietää, miten he pitävät yhteyttä alaisiinsa. Mikä on esimiesten koulutus?*

*Johtamis- ja alaistaidoista olisi hyvä puhua enemmän.*

## 2.5 Alan vaihtaminen

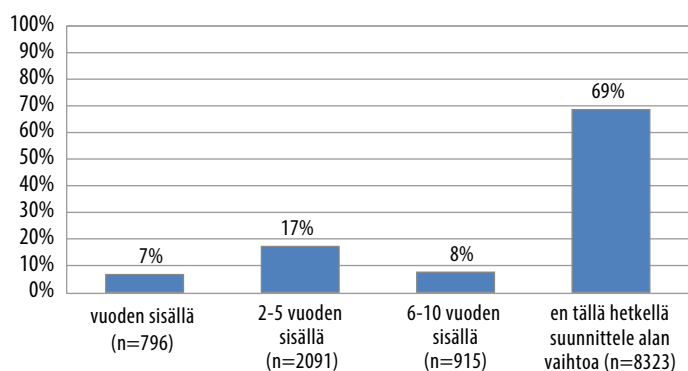
Selvityksessä kartoitettiin varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa toimivan henkilöstön alanvaihtosuunnitelmia. Tätä mitattiin tiedustelemalla vastaajien aikeista vaihtaa alaa vuoden, viiden vuoden tai kymmenen vuoden sisällä. Saatuja vastauksia on raportoitu suhteessa henkilön työtehtävään, työskentelypaikkaan, ammattiryhmiin sekä koulutustaustaan. Lisäksi tiedusteltiin mahdollisia syitä alan vaihtamiselle.

### 2.5.1 Alanvaihtosuunnitelmat

Selvityksessä kysyttiin vastaajien alanvaihtosuunnitelmia vuoden, 2–5 vuoden ja 6–10 vuoden kuluessa. Vastaukset on raportoitu sekä suorina jakaumina että ristiintaulukointeina eri taustamuuttujien kanssa.



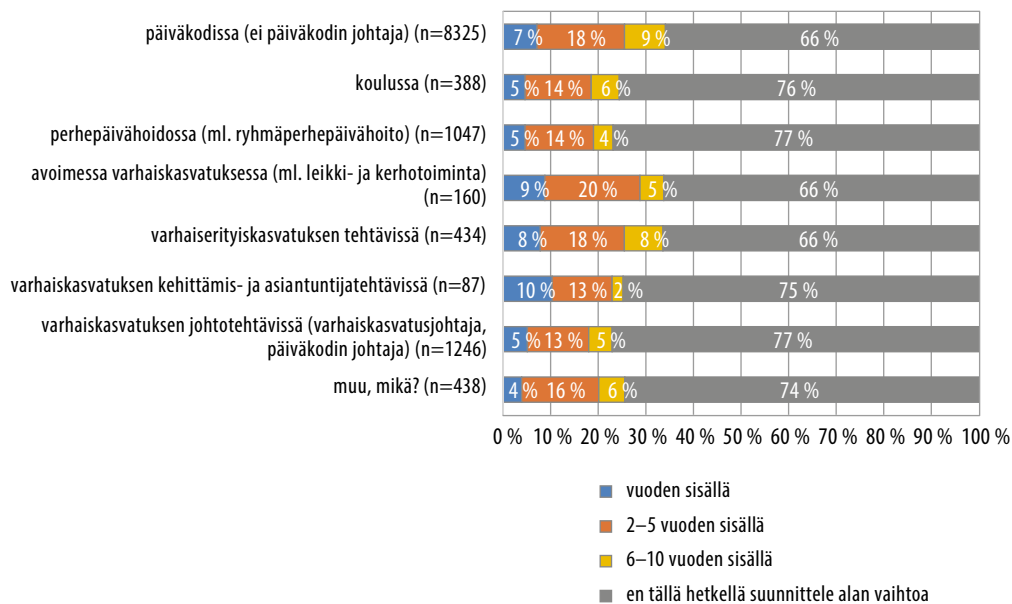
Alanvaihtoa suunnittelee (kuvio 30) kymmenen vuoden sisällä 32 prosenttia vastaajista. Näistä 17 prosenttia harkitsee vaihtavansa alaa 2–5 vuoden kuluessa ja 8 prosenttia 6–10 vuoden sisällä. Alle vuoden sisällä alaa on vaihtamassa 7 prosenttia vastaajista. Vastaajista 69 prosenttia ei suunnittele alan vaihtamista tällä hetkellä lainkaan.



**Kuvio 30.** Vastaajien alanvaihtosuunnitelmat (N=12 125)

### Alanvaihtosuunnitelmat henkilöstön työskentelypaikkojen mukaan

Tarkasteltaessa alanvaihtosuunnitelmia ja henkilöstön erilaisia työskentelypaikkoja varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kentällä (kuvio 31) käy ilmi, että suurin osa alanvaihtoa kymmenen vuoden sisällä harkitsevista (34 %) työskentelee päiväkodissa, avoimessa varhaiskasvatuksessa tai varhaiserityiskasvatuksen tehtävissä. Alan vaihtamista suunnittelee neljännes (25 %) varhaiskasvatuksen kehittämis- tai asiantuntijatehtävissä tai koulussa (24 %) työskentelevistä henkilöistä. Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä ja perhepäivähoi-  
dossa työskentelevistä 23 prosenttia on aikeissa vaihtaa alaa kymmenen vuoden sisällä.

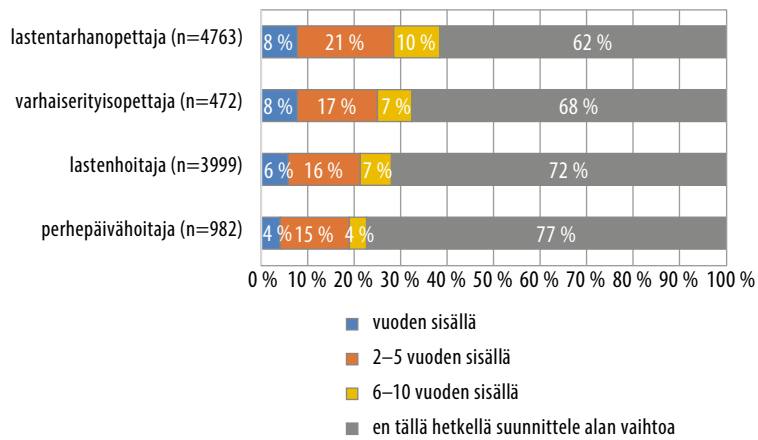


**Kuvio 31.** Vastaajien alanvaihtosuunnitelmat työskentelypaikan/työtehtävän mukaan (N=12 125)

### Alanvaihtosuunnitelmat ammattiryhmittäin

Ammattiryhmittäin tarkasteluna (kuvio 32) lastentarhanopettajakelpoisuuden<sup>11</sup> omaavat henkilöt muodostavat suurimman ryhmän alanvaihtoa harkitsevista varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työntekijöistä. Kyselyyn vastanneista lastentarhanopettajista 39 prosenttia harkitsee siirtymistä pois alalta. Varhaiskasvatuksen erityisopettajista noin kolmasosa (32 %) harkitsee alan vaihtamista ja lastenhoitajista 29 prosenttia. Perhepäivähoitajien osuus alan vaihtoa harkitsevista oli pienin (23 %).

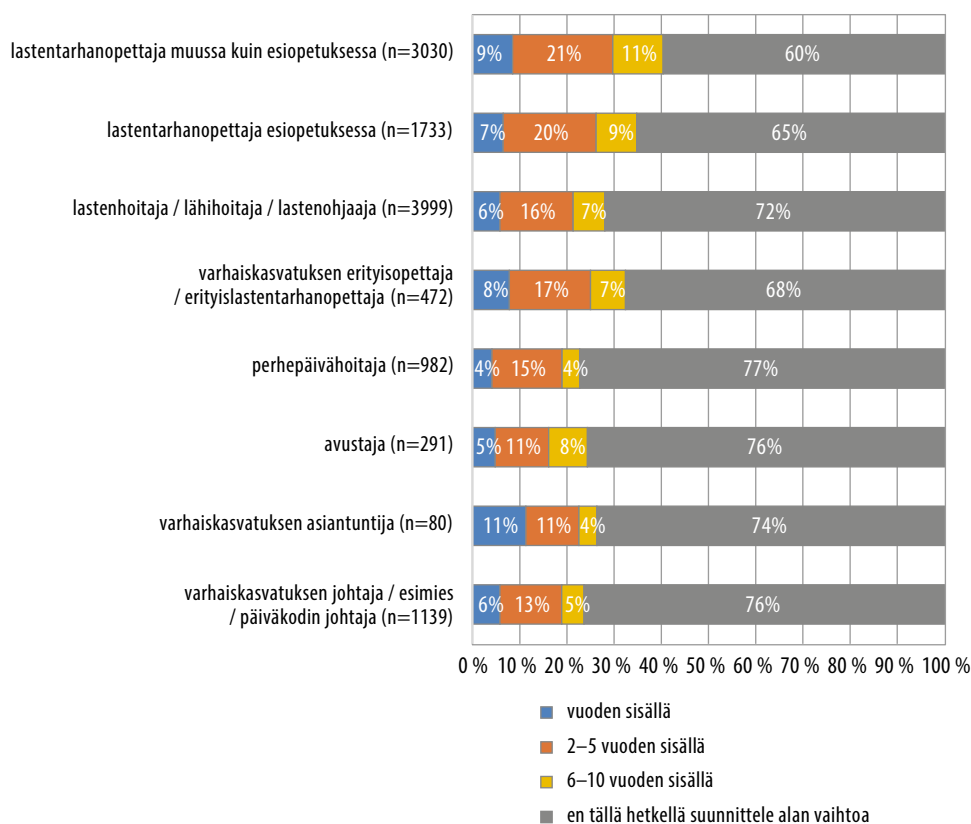
<sup>11</sup> Lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimuksena on kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi amk), johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. Näiden lisäksi siirtymäsäännösten nojalla kelpoisia lastentarhanopettajia ovat opistotasaisen tutkinnon suorittaneet lastentarhanopettajat sekä sosiaaliskasvattajat.



**Kuvio 32.** Alanvaihtosuunnitelmat ammattiryhmien mukaan (N=10 216)

### Alanvaihtosuunnitelmat työtehtävittäin

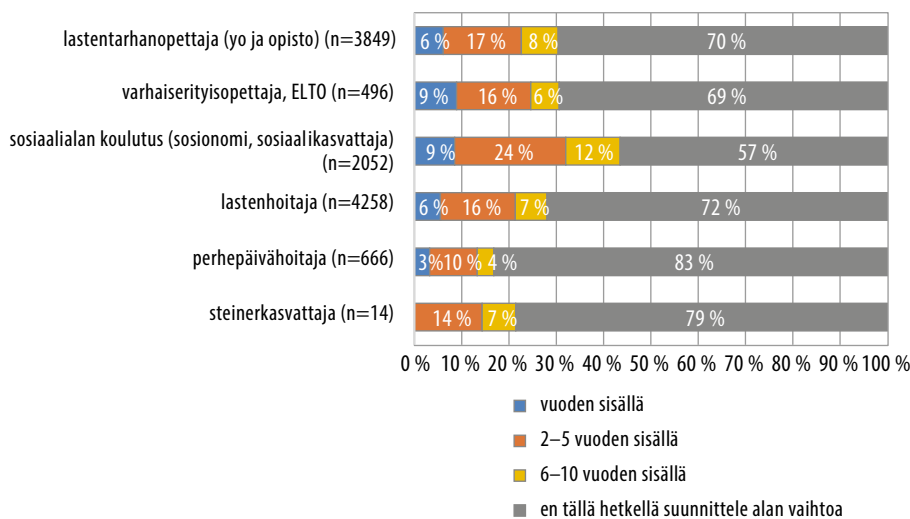
Työtehtävittäin tarkasteltuna (kuvio 33) muussa kuin esiopetuksessa työskentelevät lastentarhanopettajat suunnittelevat alanvaihtoa ahkerimmin (41 %). Seuraavaksi eniten alanvaihtoa suunnittelevat esiopetuksessa toimivat lastentarhanopettajat (36 %) ja varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja erityislastentarhanopettajat (32 %). Vähiten alanvaihtoa suunnittelevat perhepäivähoitajina (77 %) tai avustajina (76 %) työskentelevät sekä varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivat (76 %).



**Kuvio 33.** Vastaajien alanvaihtosuunnitelmat työtehtävittäin (N=11 726)

### Alanvaihtosuunnitelmat henkilöstön koulutustaustojen mukaan

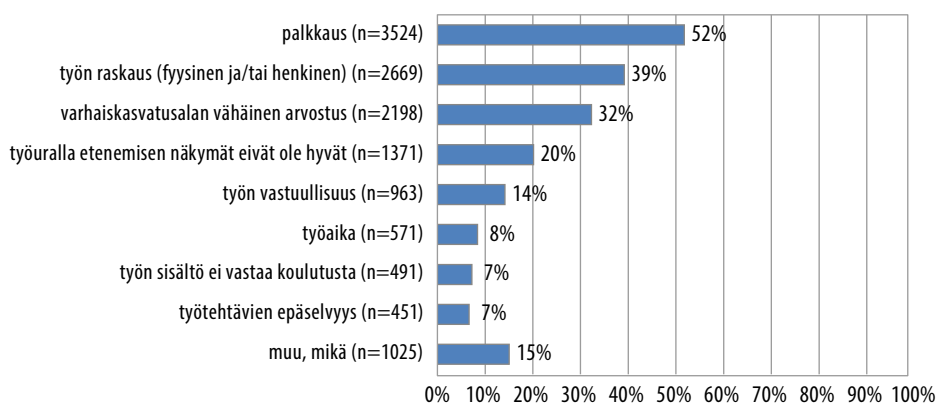
Tarkasteltaessa alanvaihtosuunnitelmia vastaajien koulutustaustan mukaan (kuvio 34) selvästi suurimman ryhmän muodostaa sosiaalialan (sosionomi, sosiaalikasvattaja) koulutuksen saanut henkilöstö. Heistä 45 prosenttia suunnittelee vaihtavansa alaa jossain vaiheessa, 33 prosenttia viiden vuoden sisällä. Yliopistosta tai opistosta valmistuneista lastentarhanopettajista (30 %) sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajista (31 %) alan vaihtoa suunnittelee lähes kolmannes. Lastenhoitajista 29 prosenttia ja perhepäivähoitajista 17 prosenttia suunnittelee alan vaihtamista.



**Kuvio 34.** Alanvaihtosuunnitelmat koulutustaustojen mukaan (N=11 335)

## 2.5.2 Syitä alanvaihtosuunnitelmiin

Syitä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön alanvaihtamisaikaisiin esitellään kuviossa 35. Merkittävimmiksi syiksi vastaajat ovat valinneet palkkauksen (52 %), työn fyysisen tai henkisen kuormittavuuden (39 %) sekä varhaiskasvatusalan vähäisen arvostuksen (32 %). Työuralla etenemisen heikot näkymät on valinnut syyksi 20 prosenttia vastaajista ja työn vastuullisuuden 14 prosenttia. Muita mahdollisia syitä ovat työaika (8 %) ja se, ettei työ vastaa koulutusta (7 %) sekä työtehtävien epäselvyys (7 %).



**Kuvio 35.** Alanvaihtosuunnitelmien syyt (N=6 811)

Tekstipalautteessa vastaajat painottivat alan vaihdon syinä heikkoa palkkausta ja työn arvostuksen puutetta.

*Palkkaus on se suurin tekijä, joka saa miettimään alan vaihtoa. Työ on tosi vastuullista siitä saatavaan korvaukseen nähden! Jos en koko alaa vaihda niin ainakin joudun ottamaan lisäksi toisen työn.*

*Miettikää palkan ja vastuun suhdetta ja vaikuttakaa tähän suureen epäkohtaan, jos vaan pystytte, en ihmettele jos työntekijät tältä alalta loppuvat!*

*Alan arvostus on puheissa valtavaa, mutta kun aletaan puhumaan resursseista, niin arvostus katoaa saman tien. Varhaiskasvatusta ei nähdä koulutusjärjestelmän alkupäänä.*

*Työni on palkitsevaa. Se antaa, mutta ottaa myös paljon. Arvostus näkyy liikaa palkassa, sekä aina vain enemmän työtehtävissä ja vastuissa jotka ovat suoraan pois varsinaisesta leipätyöstä. Siivous lisääntynyt ja henkilökunta toimii liikaa selviytymisrajalla monista syistä. Kouluttautuminenkin vaatisi resursseja, motivoituminen laskee kaiken aikaa. Kysely antaa ymmärtää, että joku olisi kiinnostunut?*

Myös työn resursointi, työolot ja mahdollisuus tehdä työ hyvin tuotti paljon alanvaihtoaikaisiin liittyvää pohdintaa.

*Joudun työssäni jatkuvasti toimimaan omien arvojeni vastaisesti, kun resurssit ovat liian pienet ja lapsille ei ole riittävästi aikaa. Koen jatkuvasti riittämättömyyden tunnetta.*

*Työolosuhteet heikkenevät koko ajan mm. kiky ja lomarahojen leikkaus, lomien suunnittelu ja koulutuksiin pääseminen on hankalaa.*

*Liian isot ryhmäkoot kuormittavat, ja tuo tunteen, ettei työtä voi tehdä niin kuin toivoisi. Isot ryhmät tuo työhön myös levottomuutta. Kurjinta on, että isoja ryhmäkokoja pidetään jotenkin jo "normaalina". Ja vähätellään työnantajan taholta.*

*Lapsiryhmät täytetään käyttöasteen mukaan niin täyteen, että ryhmissä on kasvattajiin nähden laittoman paljon lapsia. Lapsia sijoitettaessa ryhmiin ei myöskään oteta huomioon erityisen ja tehostetun tuen lapsia tai lapsia, joiden äidinkieli ei ole suomi.*

*Päivähoidossa "villit päivät". Lapsia paljon yhtä aikaa paikalla, työntekijöitä sairaalomilla – sijaisia ei syystä tai toisesta saa. Päivät selviytymistä. Lapsiryhmät yhä vaativampia. [...] Raastavaa on, kun ei ole aikaa / mahdollisuutta antaa lapsille sitä aikaa ja huomiota, johon heillä pitäisi olla oikeus hoitopäivän aikana. Ja näitäkään asioita ei saisi ääneen sanoa.*

Houkuttavana syynä alanvaihtamiseen mainittiin myös halu kohdata uusia haasteita.

*Suunnittelen suorittavani lähivuosina ylemmän AMK tutkinnon, koska minua kiinnostaa esimies- ja johtamistehtävät sekä samalla saada täydennettyä perhetyön osaamista. Ito:na etenemismahdollisuudet ovat myös huonot ja kaipaan työltäni lisää haasteellisuutta ja monipuolisuutta.*

*Aioin kouluttautua korkeammalle asteelle ja tulevaisuuden näkymissä haluaisin työkennellä muulla tapaa lasten hyväksi, esim. lastensuojelussa.*

### 3 Henkilöstöselvityksen yhteenveto ja pohdintaa

Selvitys varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstöstä on osa laajempaa varhaiskasvatuksen tiedontuotantoprosessia. Yhteenvedossa nostetaan esiin selvityksen tulosten keskeisiä havaintoja. Selvityksen aineistossa on edustettuna alueellisesti kattavasti eri varhaiskasvatuksen palvelumuodoissa toimivien ikä- ja ammattiryhmät. Suurimmat vastaajaryhmät olivat lastentarhanopettajat (35 %) ja lastenhoitajat (33 %). Myös tutkintokoulutukset ja työkokemuksen määrä jakautuivat melko tasaisesti vastaajajoukossa. Aineiston vastaajien sukupuolijakauma on sama kuin varhaiskasvatuksen kentällä. Vastaajia saatiin sekä kunnallisista että yksityisistä palveluista. Aineiston voi siis katsoa olevan monin tavoin edustava, vaikka alkuperäinen tavoite koko varhaiskasvatushenkilöstön tavoittamisesta ei toteutunutkaan. Avoimen palautteen perusteella kyselyyn vastanneet henkilöt olivat tyytyväisiä, koska kysely oli osoitettu varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleville henkilöille ja heidän äänensä pääsi kuuluviin.

#### **Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävät**

Henkilöstöselvityksessä ilmeni, että varhaiskasvatuksen johtajien ja esimiesten johtamiskokonaisuudet ovat hyvin monimuotoisia ja koostuvat usein erilaisista varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnoista. Vähän alle puolella vastanneista on johdettavanaan vain yhdenlainen varhaiskasvatuspalvelu. Tämä tulos vastaa viime vuosina varhaiskasvatuksen kentällä tapahtuneita muutoksia: enenevässä määrin varhaiskasvatusyksiköt kasvavat ja johdettavat palvelukokonaisuudet monipuolistuvat. Kaksi kolmasosaa vastaajista työskentelee hallinnollisena johtajana ja kolmannes toimii johtamistehtävänsä ohessa lapsiryhmätyössä. Monimuotoisten johtamiskokonaisuuksien hallinta edellyttää erilaista osaamista kuin yhden varhaiskasvatuspalvelumuodon johtaminen. Varhaiskasvatuksen johtamistehtävissä on myös monia sisällöllisiä ulottuvuuksia, kuten pedagogiikan johtaminen, henkilöstöjohtaminen, talouden johtaminen ja päivittäisjohtaminen. Johtamistehtävissä toimivat vastaajat nostivat tärkeimmäksi täydennyskoulutusalueiksi pedagogiikan johtamisen sekä henkilöstöjohtamisen. Hallinnollinen johtajuus edellyttää myös ymmärrystä ja osaamista rakenteista ja taloudesta. Myös tämä näkyi johtajien täydennyskoulutustoiveissa.



## Kelpoisen henkilöstön saatavuus

Johtotehtävissä toimivat vastaajat arvioivat kelpoisen henkilöstön saatavuutta. Lähes koko maassa kelpoisia henkilöitä on saatavilla riittävästi ainakin vakituisiin työsuhteisiin sekä varhaiskasvatuksessa että esiopetuksessa. Etelä-Suomen ja Lapin aluehallintovirastojen alueella tilanne kelpoisen henkilöstön saatavuuden osalta on muita aluehallintovirasto-alueita heikompi. Johtotehtävissä toimivista vastaajista lähes puolet on sitä mieltä, ettei kelpoista henkilökuntaa ole ylipäänsä riittävästi saatavilla minkäänlaisiin työsuhteisiin. Yksittäisistä ammattiryhmistä eniten pulaa on yliopistokoulutetuista lastentarhanopettajista ja aluehallintovirastoalueista se koskee eniten Etelä-Suomen ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastojen alueita. Tähän merkittävimpiä syitä lienevät se, että sekä Etelä-Suomen että Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastoalueilla on paljon kaupunkimaista asutusta, ja se, että kummallakin alueella on paljon muuttovoittoalueita. Isommissa kaupungeissa varhaiskasvatus järjestetään tyypillisimmin päiväkotitoimintana, jonka henkilöstörakenteesta kelpoisuuksineen ja mitoituksineen säädetään laissa. Haja-asutusalueilla ja pienissä kaupungeissa varhaiskasvatuksen järjestämisen muodot ovat erilaisia ja esimerkiksi perhepäivähoitoa on suhteessa enemmän. Näissä työskentelevän henkilöstön kelpoisuusehdot eivät ole niin tiukat kuin päiväkodissa työskentelevän henkilöstön osalta eikä kelpoisen henkilöstön puute muodosta ongelmaa.

## Alanvaihtosuunnitelmat

Aineiston mukaan kolmannes vastaajista (31 %) harkitsee alan vaihtamista seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Kun alanvaihtoaikeita tarkasteltiin eri muuttujien kanssa, päähavainto oli se, että lastentarhanopettajina muualla kuin esiopetuksessa toimivat suunnittelivat alan vaihtamista enemmän kuin muut tarkastellut ryhmät. Etenkin tämä koski sosionomi AMK -taustaisia lastentarhanopettajia. Kouluilla työskentelevät lastentarhanopettajat suunnittelivat alan vaihtamista selvästi vähemmän kuin päiväkodissa työskentelevät lastentarhanopettajat. Vähiten alan vaihtamista harkitsevat varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivat henkilöt, varhaiskasvatuksen asiantuntijat sekä perhepäivähoitajat ja avustajat. Myös lastenhoitajat suunnittelevat vaihtavansa alaa huomattavasti vähemmän kuin lastentarhanopettajat. Alanvaihtosuunnitelmat saattavat heijastaa jossain määrin sitä, millaisiksi vastaaja kokee mahdollisuutensa siirtyä toisiin työtehtäviin. Etenkin yliopistokoulutetuilla ja sosionomitutkinnon suorittaneilla on varhaiskasvatuksen kasvattajana toimimisen lisäksi muitakin työllistymismahdollisuuksia. Lastentarhanopettajien alanvaihtohalukkuus on linjassa viime vuosina keskusteluun nousseiden alan ongelmien kanssa: palkkaus ei vastaa työn vastuullisuutta, arvostus on vähäistä, kuormitus ja vastuu suuria, etenemismahdollisuudet vähäiset, vaikutusmahdollisuudet työn rakenteisiin vähäiset ja työnkuvat epäselvät. Kouluilla työskentelevien lastentarhanopettajien vähäisempää alanvaihtohalukkuutta selittää työnkuvan selkeys, pedagogisen asiantuntijuuden vahvempi tulkinta sekä työn vähäisempi fyysinen kuormittavuus. Kouluilla järjestetään pääsääntöisesti esiopetusta.

Lähivuosina varhaiskasvatuksen kentältä poistuu eläköitymisen myötä paljon lastentarhanopettajia. Lastentarhanopettajista, erityisesti yliopistokoulutetuista, on pulaa tälläkin hetkellä ja alanvaihtohalukkuus on sangen korkea juuri lastentarhanopettajien keskuudessa. Tämä uhkaa vinouttaa entisestään varhaiskasvatuksen ammattiryhmärakennetta ja verottaa pedagogista osaamista, joka puolestaan vaarantaa varhaiskasvatuslain (36/1973) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 -asiakirjan määrittämien pedagogisten tavoitteiden saavuttamisen.

## Täydennyskoulutus

Selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjistä 60 prosenttia on laatinut henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman. Suunnitelman tarkoituksena on sekä varmistaa palvelutuotannon tuloksellisuus että toiminnan laatu sekä yksilön osaamisen kehittäminen organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Kunnille on varhaiskasvatuslaissa (36/1973, 27 §) asetettu velvollisuus huolehtia varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta. Lain mukaan täydennyskoulutuksen riittävyys määräytyy yksilöllisesti. Tässä selvityksessä täydennyskoulutuspäivien määrää tarkasteltiin suhteessa sosiaali- ja terveysministeriön aikaisempaan suositukseen, jonka mukaan riittävä täydennyskoulutuksen määrä on vähintään kolme päivää vuodessa. Selvityksen mukaan noin 40 prosenttia vastanneista saa täydennyskoulutusta vähintään suosituksen mukaiset kolme päivää vuodessa. Lähes viidennes ei saa yhtään täydennyskoulutusta vuoden aikana. Yksityisten varhaiskasvatusta järjestävien tahojen palveluksessa olevien vastaajien mukaan 38 prosenttia jää kokonaan vaille täydennyskoulutusta. Kuntapuolella vastaava luku on 16 prosenttia. Vähemmän kuin kolme täydennyskoulutuspäivää vuodessa saavien osuus on noin 60 prosenttia vastaajista.

Ammattikunnittain tarkasteltuna havaittiin, että täydennyskoulutuspäivät vuonna 2016 jakautuivat epätasaisesti vastaajaryhmien kesken. Suosituksen mukaiset kolme täydennyskoulutuspäivää toteutuivat hyvin varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimivilla (73 %), varhaiskasvatuksen asiantuntijoilla (71 %) sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajina tai erityislastentarhanopettajina toimivilla (64 %). Alle suosituksen jäi suurin osa kaikista välittömässä kasvatustyössä toimivista lastentarhanopettajista, lastenhoitajista, perhepäivähoitajista ja avustajista. Lastentarhanopettajista alle puolet saivat suositusten mukaiset kolme tai useamman täydennyskoulutuspäivän vuodessa. Huolestuttavaa on, että matalamman pohjakoulutuksen saaneet henkilöt saivat myös vähemmän täydennyskoulutusta: lastenhoitajista (76 %), perhepäivähoitajista (76 %) ja avustajista (83 %) saivat korkeintaan kaksi päivää täydennyskoulutusta. Neljännes lastenhoitajista (25 %) ja perhepäivähoitajista (24 %) ja kolmannes (33 %) avustajista eivät saaneet yhtään täydennyskoulutusta vuoden 2016 aikana.

Kysyttäessä täydennyskoulutustarpeita vastauksissa heijastui halu paneutua varhaiskasvatusta ja esiopetusta sääteleviin uusiin opetussuunnitelma-asiakirjoihin ja niiden teemoi-

hin. Lapsen osallisuus ja vaikuttaminen, pedagoginen dokumentointi sekä laaja-alainen osaaminen ovat ohjaavien asiakirjojen keskeisiä teemoja ja niihin liittyvää täydennyskoulutusta toivoi suuri joukko kyselyyn vastanneista. Avoimessa palautteessa tuotiin esille tarve erityispedagogiseen koulutukseen, sillä lasten tunteiden ja oman toiminnan hallinnassa nähdään olevan pulmia. Lapsen sosioemotionaaliset pulmat oli mainittu usein yhdessä muun kuormittumispuheen kanssa, mikä saattaa viitata siihen, että koska vaikutusmahdollisuudet säädellä oman työn kuormittavuutta ovat hyvin rajalliset, kuormitusta saateen peilata lasten koettuun haastavuuteen.

## Osa II. Selvitys lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa

Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa lapsen kehityksen ja oppimisen tuen järjestämistä ja tuen toimenpiteitä, erityisopettajien palvelujen saatavuutta, erityiskasvatuksen moniammatillisen työryhmän toimintaa, kehityksen ja oppimisen tuen kehittämistarpeita sekä perusopetuslain mukaisen tuen kolmiportaisuuden soveltamista varhaiskasvatuksessa. Tarkoituksena oli kerätä kaikki Manner-Suomen kunnat kattava aineisto erityisen tuen järjestämisestä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Kyselyyn pyydettiin vastaajiksi kuntien erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöstä koostuva ryhmä tai varhaiskasvatuksesta vastaava henkilö yhdessä varhaiskasvatuksen erityisopettajan/-opettajien kanssa. Kyselyyn saattoi vastata sekä suomeksi että ruotsiksi.

## 4 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa –selvityksen toteuttaminen

### 4.1 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyn rakenne

Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyssä oli yhteensä 36 kysymystä. Kysymykset ja-kautuivat seitsemään teemaan:

- taustatiedot
- lapsen kehityksen ja oppimisen tukitoimet
- kehityksen ja oppimisen tuen järjestäminen
- lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista säätäminen
- kolmiportaiseen tukeen siirtyminen
- kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset
- kehittämisen tarpeet lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta.

Kysely oli osittain mukautuva eli eri vastausvaihtoehdot johtivat eri vastaajaryhmillä myöhemmin eri kysymyksiin. Kysymykset olivat pääsääntöisesti strukturoituja eli vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Osassa kysymyksiä pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon, osassa useita. Monivalintakysymyksissä oli myös mahdollisuus valita *Muu, mikä?* -vaihtoehto ja kirjoittaa avoimeen kenttään puuttuva vaihtoehto. Avoimet kentät käsiteltiin analyysin yhteydessä ja koodattiin mahdollisuuksien mukaan valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Sisältökysymysten lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus jättää palautetta kyselystä. Palautteet on jaettu neljään luokkaan: kiitos kyselystä, liikaa kyselyjä, eriytynyt hallinto sekä kyselyyn ja sen tekniseen toteutukseen liittyvät asiat. Kiitos kyselystä –luokkaan luokiteltiin vastaukset, joissa kyselyä pidettiin tärkeänä:

*Kiitos tärkeästä kyselystä. Ensisijaista on varhaiskasvatuslain yhdenmukaistaminen kehityksen ja oppimisen perusopetuslain kanssa joka takaa lasten ja perheiden tasa-arvoisuuden valtakunnallisesti.*

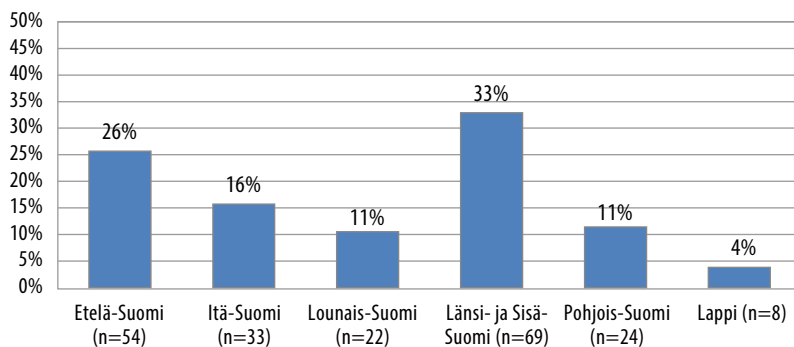
*Tärkeää, että kysely järjestetty ja selvitetään sekä yhtenäisyyttä/raameja tarvitaan tukea tarvitsevien lasten suunnitelmiin.*

Eriytynyt hallinto, liikaa kyselyjä sekä kyselyyn ja sen tekniseen toteutukseen liittyvät asiat -luokkien avoimista palautteista on esimerkkejä luvussa, jossa käsitellään selvityksen luotettavuutta.

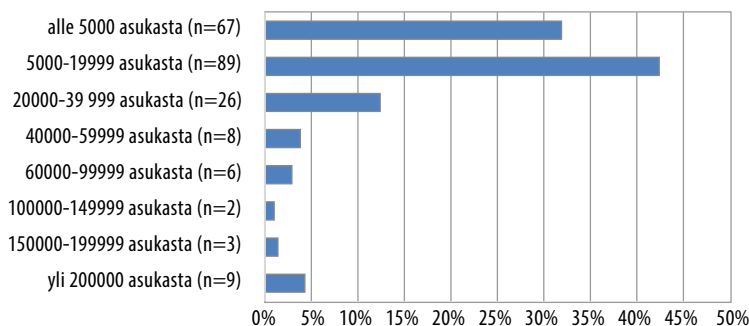
## 4.2 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen aineiston kerääminen

Selvityksen aineisto kerättiin SurveyMonkey-kyselyllä, johon pystyi vastaamaan suomeksi ja ruotsiksi. Kysely oli auki 29.3.–2.6.2017, yhteensä 9 viikkoa. Linkit suomen- ja ruotsinkielisiin kyselyihin lähetettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntien (vuoden 2017 alussa 295 kappaletta) kirjaamoihin. Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyn ensimmäinen muistutusviesti lähetettiin kuntien kirjaamoihin 11.4.2017 ja toinen muistutus 21.4.2017, jolloin myös vastausaikaa jatkettiin 2.6.2017 asti. Erillinen muistutusviesti lähetettiin vielä suoraan kunnan varhaiskasvatuksen päälliköille ajalla 3.-8.5.2017.

Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyyn saatiin vastaus 169 kunnasta (ks. tarkemmin liite 4), joka on 57 prosenttia Manner-Suomen kunnista. Vastausten kokonaismäärä oli 210, koska osasta kuntia saatiin 2–3 vastausta. Vastauksista saatiin 195 suomenkielisellä lomakkeella ja 15 ruotsinkielisellä lomakkeella. Vastauksia saatiin kaikilta aluehallintovirasto-alueilta (kuviot 36) ja kaikenkokoisista kunnista (kuviot 37).



**Kuvio 36.** Vastaukset aluehallintovirastoalueittain (N=210)



**Kuvio 37.** Vastausten jakautuminen kuntakoon mukaan (N=210)

### 4.3 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen luotettavuus

Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen kohteena olivat joko kunnan varhaiskasvatuksesta vastaava henkilö yhdessä varhaiskasvatuksen erityisopettajan/-opettajien kanssa tai erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöstä koostuva ryhmä.

Vastauksia saatiin 57 prosentista Manner-Suomen kuntia ja vastaajien kokonaismäärä on 210 henkilöä. Kyselyssä ei otettu huomioon kuntien yhteistoiminta-alueita. Tästä on saatanut seurata se, että kuntien yhteistoiminta-alueen puolesta on annettu yksi vastaus, joka on kirjautunut vain yhden kunnan nimiin, vaikka se todellisuudessa edustaa useamman kunnan tilannetta. Osasta kuntia saatiin useita vastauksia, koska niiden varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen hallinnolliset rakenteet on eriytetty eri hallinnonaloille. Tämä aiheutti myös jonkin verran pulmia vastaamisessa:

*Kysymyksiin vastaaminen oli haastavaa, koska kaupungissamme esioppilaat eivät ole päiväkodissa vaan omissa ryhmissään koulun yhteydessä. Vastauksia piti kysellä useilta eri henkilöiltä, koska kukaan ei osannut vastata molempien hallintokuntien puolesta...*

*Kunnassamme esiopetus kuuluu sivistystoimen alaisuuteen, joten olen vastannut kyselyyn vain varhaiskasvatuksen osalta.*

*Kunnassamme esiopetus järjestetään kouluilla, joten vastaaminen kyselyyn oli hankalaa (vain yksi vastaus).*

*Tutkimuksessa ei huomioitu sitä, että esiopetusta voidaan järjestää myös perusopetuksen yhteydessä, jolloin käytänteet voivat olla erilaiset kuin muussa varhaiskasvatuksessa. Asialla on suuri merkitys tutkimuksen luotettavuuden kannalta.*

Vastauksia saatiin kaikilta aluehallintovirastoalueilta ja kaikenkokoisista kunnista. Kuntien osallistumisaste jäi odotettua matalammaksi. Tilanteen kehittymistä seurattiin kyselyn ollessa avoinna ja niille kunnille, joista ei ollut vielä yhtään vastausta, lähetettiin kohdistettuja muistutusviestejä. Myös vastausaikaa jatkettiin. Aineiston vastaukset kertyivät pääosin toukokuun alkuun mennessä eikä vastauksia tullut enää mainittavasti lisää viimeisen muistutuskierroksen jälkeen. Selvityksen tekijät pitävät epätodennäköisenä, ettei kysely olisi mennyt perille kuntiin, joten vastauskatoon on syynä jokin muu. Sitä selittänee osaltaan ensinkin liikkeellä olevien kyselyjen suuri määrä. Avoimessa palautteessa toivottiin, että eri toimijat koordinoisivat kyselyjä keskenään, jotta niiden määrä vähenisi eikä samoihin kysymyksiin tarvitsisi vastata montaa kertaa.

*Näin pienessä kunnassa nämä kyselyt vievät suuren ajan työntekijän työajasta, joka on tupattu jo muutenkin täyteen töitä laidasta laitaan. Ei ole päivää, ettei jokin tilasto tms. löydy sähköpostista, kunhan sen vain ehtisi avaamaan. Toivon, että olisitte yhteydessä muihin tiedustelijoihin, ettei monet tahot kysele samoja asioita.*

Kyselyä varten vastaajan piti hankkia etukäteen tieto esiopetukseen osallistuvien lasten, erityistä tukea saavien lasten ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrästä. Näiden hankkimisessa on osalla vastaajista ollut hankaluuksia.

*Osa vastauksien luvuista on arvioita, koska kyseisiä asioita ei ole tilastoitu, eikä siten tarkkoja lukumääriä ole saatavilla.*

*Kunnan varhaiskasvatuksessa ei ole esioppilaita. Aikataulun tiukkuuden ja poissaolojen vuoksi en saanut tarvittavia esioppilastietoja ja kuinka monta tehostetun tai erityisen tuen lapsia on.*

Vastaajilla oli jonkin verran hankaluuksia kyselyn kysymysten tai teknisen toteutuksen kanssa:

*Vaikeasti muotoiltuja kysymyksiä paikoitellen.*

*Olisi hyvä, että kyselyt näkisi kokonaisuudessaan, ennen vastaamiseen ryhtymistä, kun on useampi toimija, jolta vastauksia pitää saada.*

*Vastausvaihtoehdoissa valittavien vaihtoehtojen välyys oli liian suuri. Erityistukitoimista puhuttaessa oli maininta osa-aikaisesta erityisopetuksesta. Tulisi huomioida, että se on myös yleisen tuen tukimuoto. Välitalennusmahdollisuus toisi mielekkyyttä kyselyyn vastaamiseen.*



Edellä mainitut seikat ovat siis osaltaan varmasti vaikuttaneet vastaukseen. Sähköinen kyselylomake on ollut toimintavarma ja teknisesti yksinkertainen täyttää, joten on epätodennäköistä, että siihen liittyvät seikat olisivat estäneet vastausten saamista.

Selvityksessä oli tavoitteena saada kaikista kunnista tieto tuen järjestämisestä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Tarkoituksena oli saada määrällistä ja vertailukelpoista tietoa. Aineistoa ei ole analysoitu tilastollisesti, sillä tarkoituksena ei ollut tehdä koko perusjoukkoa koskevia päätelmiä. Vastaukset on raportoitu frekvensseinä ja niiden perusteella on laskettu prosenttiosuudet vastaajajoukosta. Jokaisen kysymyksen kohdalla on kerrottu kokonaisvastaajamäärä sekä jokaisen vastausvaihtoehdon valinneiden määrä sekä vastausvaihtoehtojen prosentuaalinen osuus.

## 5 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa –selvityksen tulokset

### 5.1 Lapsen kehityksen ja oppimiseen tukeen liittyvien palvelujen rakenne, riittävyys ja tukitoimien toteutuminen

Kyselyssä tiedusteltiin kunnilta lapsen kehityksen ja oppimisen tukeen liittyvien palveluiden rakenteista ja riittävydestä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Lisäksi kartoitettiin tuen toteuttamisen keinoja, sitä saavatko lapset heille henkilökohtaiseen tuen suunnitelmaan kirjatut tukitoimet ja pyydettiin vastaajia arvioimaan mahdollisia syitä tukitoimien toteutumattomuuteen. Kertynyt aineisto kuvaa lapsen kehityksen ja tuen järjestämisen rakenteita ja mahdollisia haasteita kunnissa.

#### 5.1.1 Lainsäädäntö tuen järjestämisestä esiopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa

Esiopetuksen ja varhaiskasvatuksen erityisen tuen rakenteesta määritetään laissa eri tavoin. Esiopetuksen oppilaat kuuluvat perusopetuslaissa (628/1998) määritellyn kasvun ja oppimisen tuen piiriin. Laissa mainitut kasvun ja oppimisen tuen tasot<sup>12</sup> ovat tehostettu ja erityinen tuki. Niitä edeltää yleinen pedagoginen tuki. Tuen tarvetta arvioidaan ja päätökset sekä ratkaisut tehdään mahdollisimman pian esiopetuksen alettua. Lapselle annettava tuki on joustavaa, suunniteltua ja tuen tarpeen mukaan muuttuvaa. Tukea annetaan niin kauan ja sen muotoisena ja tasoisena kuin tarvetta on. Monialainen yhteistyö on tuen

---

12 Perusopetuslaki (628/1998) 16 § Tukiopetus ja osa-aikainen erityisopetus, 16 a § Tehostettu tuki ja 17 § Erityinen tuki.

arvioinnissa ja toteuttamisessa tärkeää. Esiopetuksen osalta oppilas- ja opiskelijahuolto-laissa (1287/2013) säädetään, että esiopetuksen oppilashuolto järjestetään monialaisessa yhteistyössä opetustoimen ja sosiaali- ja terveystoimen kanssa<sup>13</sup>. Laadukas esiopetuksen pedagogiikka on osa yleistä tukea. Vaikeuksia ehkäistään ennakolta pedagogisin työtoimin ja menetelmin ottaen huomioon sekä koko ryhmän että yksittäisen lapsen tarpeet. Jos yleinen tuki ei riitä tai lapsi tarvitsee useita tukimuotoja, hänelle annetaan tehostettua tukea. Ennen tehostettuun tukeen siirtymistä tehdään pedagoginen arvio. Erityistä tukea annetaan niille lapsille, joiden kasvun, kehityksen ja oppimisen tavoitteita ei saavuteta muuten. Erityistä tukea edeltää pedagogisen selvityksen tekeminen.<sup>14</sup>

Varhaiskasvatuksessa tuki on määritelty niin, että lapsen yksilöllinen tuen tarve tunnustetaan ja hänelle tarjotaan tarkoituksenmukaista tukea tarpeen ilmettyä (varhaiskasvatuslaki 36/1973, 2 §<sup>15</sup>). Varhaiskasvatus on inklusiivista ja tuki järjestetään osana varhaiskasvatuksen päivittäistä toimintaa. Tuen järjestämisen muotona ovat erilaiset joustavat järjestelyt lapsen omassa ryhmässä. Tarvittaessa tukea voidaan järjestää erityisryhmässä. Lapsen saama tuki muodostaa jatkumon varhaiskasvatuksen aikana ja lapsen siirtyessä esiopetukseen.<sup>16</sup>

### 5.1.2 Tuen palvelujen rakenne

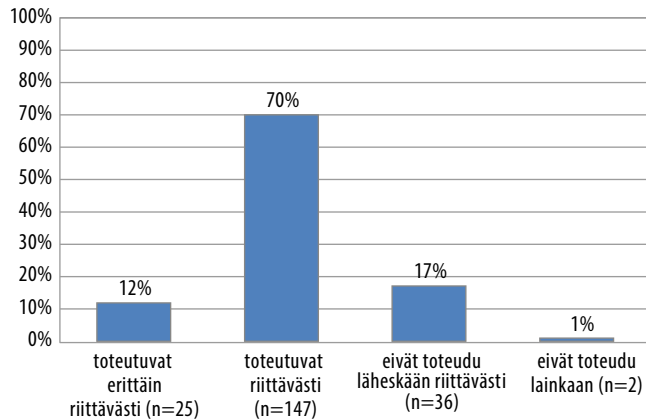
Kartoitettaessa esiopetuksen tuen rakenteita (kuviot 38) vastaajista 82 prosenttia ilmoittaa, että esiopetuksen oppilashuollon palvelut toteutuvat kunnassa erittäin riittävästi tai riittävästi. Vastaajista 18 prosenttia ilmaisee tyytymättömyyttä esiopetuksen oppilashuollon palvelujen toimivuuteen.

13 Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) 3 §: ”Opiskeluhoitoa toteutetaan opetustoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen monialaisena suunnitelmallisena yhteistyönä opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa sekä tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa.”

14 Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014.

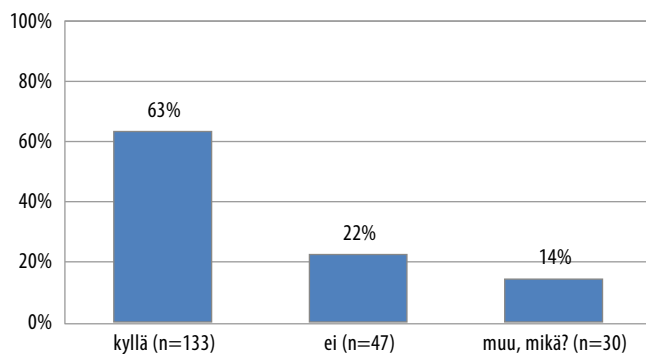
15 Varhaiskasvatuslaki (36/1973) 2 a § tavoite 7: ”[Tässä laissa tarkoitettun varhaiskasvatuksen tavoitteena on:] tunnustaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä”

16 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016.



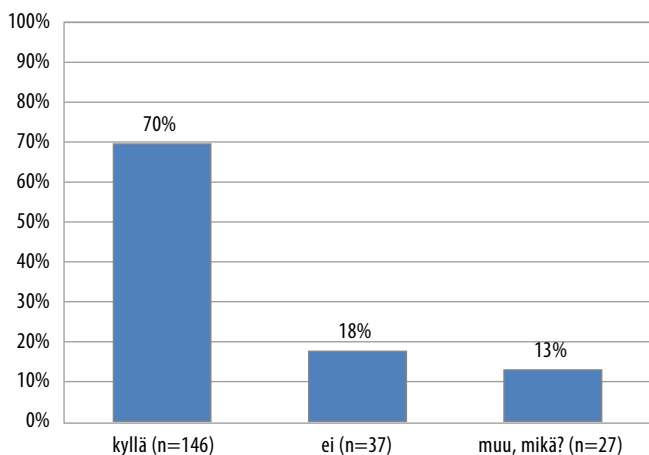
**Kuvio 38. Oppilashuollon palvelujen toteutuminen kunnassa (N=210)**

Kyselyyn vastanneista lähes kaksi kolmasosaa (64 %) kertoo, että kunnassa toimii varhaiskasvatuksen tuen monialainen työryhmä tai muu vastaava toimielin (kuvio 39). Varhaiskasvatuslaissa (36/1973) ei edellytetä monialaista työryhmää erityisen tuen järjestämisen osalta. Vastaajista 22 prosenttia puolestaan ilmoittaa, ettei kyseistä työryhmää ole perustettu. Tekstipalautteessaan vastaajat kuvailevat muita varhaiskasvatuksen tukeen liittyviä ryhmiä, kuten perhetukikeskusten palveluihin kytkeytyviä tai varhaiskasvatusorganisaation sisäisiä työryhmiä.



**Kuvio 39. Kunnassa toimii varhaiskasvatuksen tuen monialainen työryhmä (N=210)**

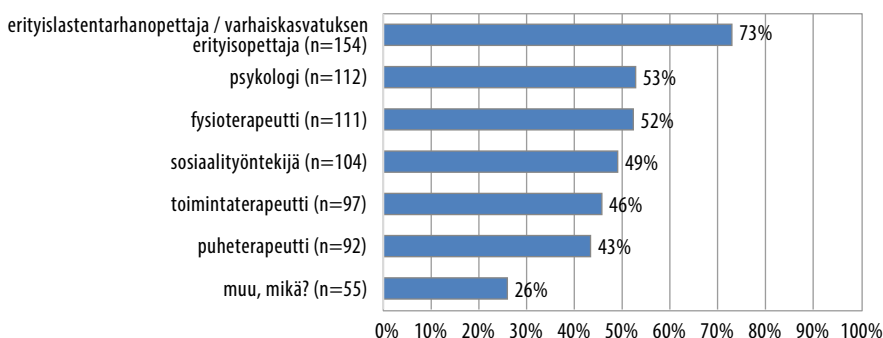
Vastaajista 70 prosenttia ilmoittaa, että kunnassa toimii esiopetuksen tuen monialainen työryhmä (kuvio 40). Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) edellyttää, että esiopetuksen oppilashuolto järjestetään monialaisessa yhteistyössä opetustoimen ja sosiaali- ja terveystoimen kanssa siten, että siitä muodostuu toimiva ja yhtenäinen kokonaisuus. Vastaajista 18 prosenttia kertoo, että kunnassa ei ole kyseistä tuen rakennetta. Tekstipalautteessa osa vastaajista halusi täsmentää, että esiopetuksen tuen toimielimenä on pedagogisen tuen ryhmä.



**Kuvio 40.** Kunnassa toimii esiopetuksen tuen monialainen työryhmä (N=210)

### 5.1.3 Tukeen liittyen palvelujen riittävyys

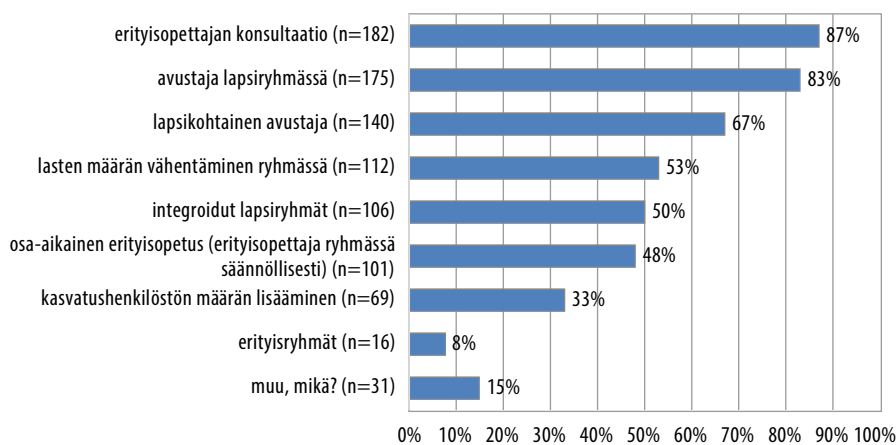
Tiedusteltaessa lapsen oppimisen ja kehityksen tukeen toteuttamiseen liittyvien asiantuntijapalvelujen riittävyyttä (kuvio 41) kolme neljäsosaa (73 %) kyselyyn vastanneista ilmoittaa varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja erityislastentarhanopettajien saatavuuden riittäväksi. Noin puolet vastaajista kokee, että kunnassa on käytettävissä riittävästi psykologin (53 %), fysioterapeutin (52 %) ja sosiaalityöntekijän (49 %) palveluita. Hieman alle puolet ovat tyytyväisiä toimintaterapeutin (46 %) ja puheterapeutin (43 %) palvelujen saatavuuteen. Yllä mainittujen asiantuntijapalvelujen lisäksi vastaajat kertovat, että kunnissa on käytettävissä mm. perheterapeutteja ja perhetyöntekijöitä.



**Kuvio 41.** Asiantuntijapalvelujen riittävyys kunnassa (N=210)

Kyselyssä kartoitettiin varhaiskasvatuksessa käytettäviä lapsen kehitystä ja oppimista tukevia toimenpiteitä (kuvio 42). Yleisimmäksi toimenpiteeksi osoittautuvat erityisopettajan

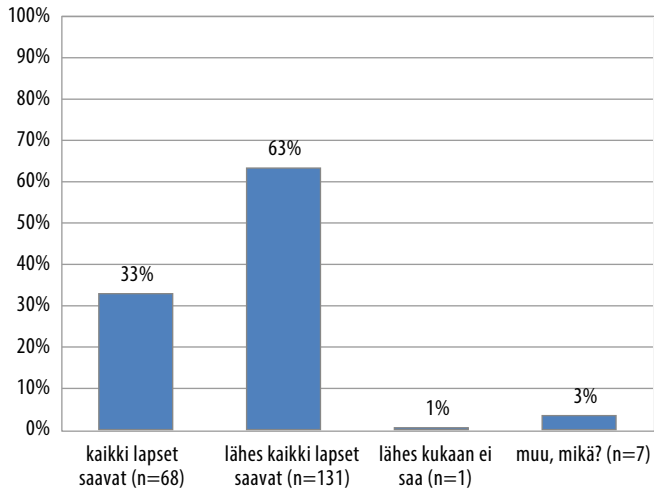
konsultaatio, jonka valitsi 87 prosenttia vastaajista ja ryhmäkohtainen (83 %) tai lapsikohtainen (67 %) avustaja. Noin puolet vastaajista kertoo, että lasten määrän vähentäminen ryhmässä (53%) ja integroidut lapsiryhmät (50 %) ovat osa varhaiskasvatuksen tuen keinovalikoimaa. Osa-aikaista erityisopetusta hyödyntää 48 prosenttia vastaajista ja kasvatushenkilöstön määrän lisäämistä kolmasosa (33 %) vastaajista. Erityisryhmä on käytössä 8 prosentissa kyselyyn vastanneista. Tekstipalautteessaan vastaajat mainitsevat varhaiskasvatuksen tukitoimenpiteiksi myös mm. pienryhmätoiminnan ja perhetyön.



**Kuvio 42.** Lapsen kehityksen ja oppimisen tukemisen toimenpiteet varhaiskasvatuksessa (N=210)

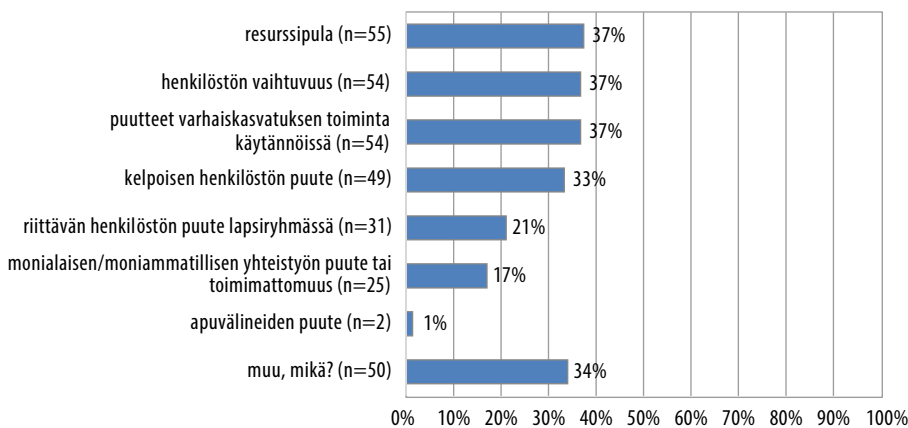
#### 5.1.4 Lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan tai esiopetussuunnitelman kirjattujen tukitoimien toteutuminen

Kuvio 43 osoittaa, että kyselyyn vastanneiden mukaan kaikki lapset (33 %) tai lähes kaikki lapset (63 %) saavat heille henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut tukitoimet.



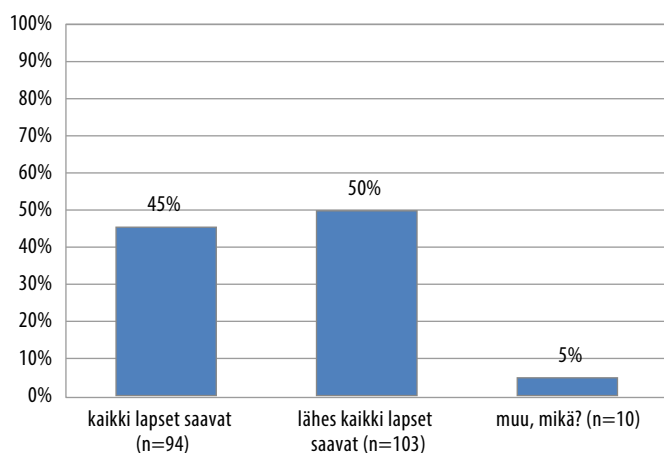
**Kuvio 43.** Lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattujen tukitoimien saatavuus (N=207)

Syynä siihen, että lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut tukitoimet eivät ole toteutuneet (kuvio 44) vastaajat mainitsevat resurssipulan (37 %), henkilöstön vaihtuvuuden (37 %) ja puutteen varhaiskasvatuksen toimintakäytännöissä (37 %). Kolmasosa (33 %) vastaajista katsoo, että kelpoisen henkilöstön puute estää varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattujen tukitoimien toteutumista. Vastaajista viidennes (21 %) näkee syyksi riittävän henkilöstön puutteen lapsiryhmässä ja 17 prosenttia monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön puutteen tai toimimattomuuden. Tekstipalautteessa vastaajat tuovat lisäksi esiin mm. puutteet henkilöstön ammattitaidossa sekä pulan avustajista ja terapiahenkilöstöstä, erityisesti puheterapeuteista.



**Kuvio 44.** Syyt, miksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa mainittuja tukitoimia ei ole järjestetty kaikille tarvitseville (N=147)

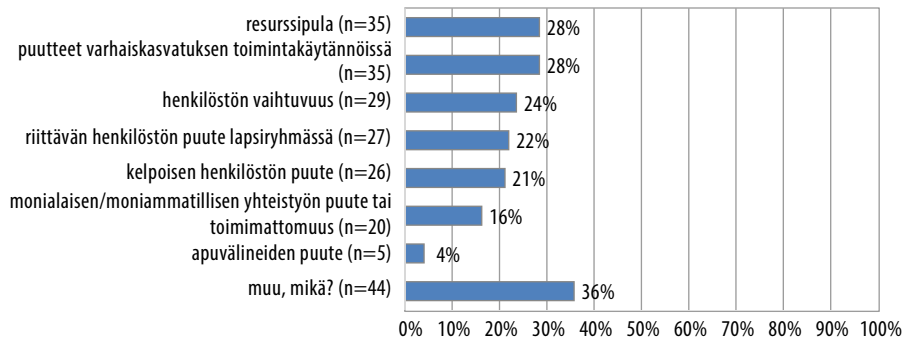
Kuviosta 45 ilmenee, että lähes kaikki (95 %) vastaajat ilmoittavat, että lapsen esiopetussuunnitelmaan kirjatut tukitoimet toteutuvat ainakin lähes kaikkien lasten kohdalla. Vastaajista 45 prosenttia kertoo, että kaikki lapset saavat kaikki suunnitellut tukitoimet ja 50 prosenttia ilmoittaa lähes kaikkien lasten saavan heille esiopetussuunnitelmassa kirjatut tukitoimet.



**Kuvio 45.** Lapsen henkilökohtaiseen esiopetussuunnitelmaan kirjattujen tukitoimien saatavuus (N=207)

Syyksi siihen, että lapsen henkilökohtaisessa esiopetussuunnitelmassa määritettyjä tukitoimia ei ole pystytty tarjoamaan, jakautuivat melko tasaisesti (kuvio 46). Yleisimmin vastaajat mainitsevat resurssipulan (28 %) ja puutteet varhaiskasvatuksen toimintakäytännöissä (28 %). Muita merkittäviä syitä ovat henkilöstön vaihtuvuus (24%), riittävän henkilöstön puute lapsiryhmässä (22 %) ja kelpoisen henkilöstön puute (21 %). Monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön puute tai sen toimimattomuus oli syynä kahdeksassa prosentissa vastauksia ja apuvälineiden puutteen mainitsee kaksi prosenttia vastaajista. Tekstipalautteessa vastaajat kertoivat tukitoimien toteutumattomuuden syyksi mm. henkilöstön ammattitaidon puutteen, osa vastaajista puolestaan ei osannut arvioida tukitoimien toteutumattomuuden syitä.





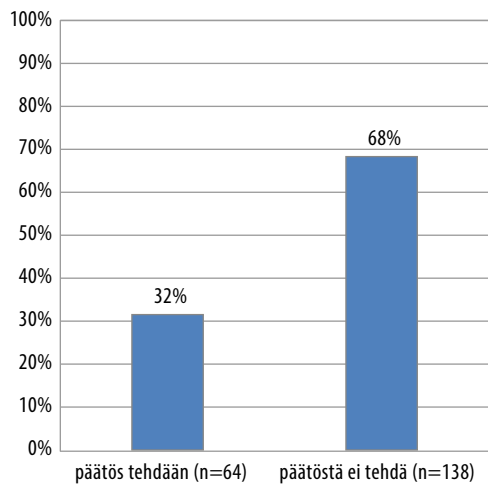
**Kuvio 46.** Syyt, miksi lapsen esiopetussuunnitelmassa mainittuja tukitoimia ei ole järjestetty kaikille tarvitseville (N=123)

## 5.2 Tukitoimista päättäminen ja kuntien toiveet varhaiskasvatuslaissa säädettävistä asioista

Kyselyn yhtenä tavoitteena oli selvittää kuntien valintoja ja toimintakäytäntöjä erityisen tuen hallinnollisten päätösten ja lapsen tarvitseman kehityksen ja oppimisen tuen aloittamisen osalta. Tässä yhteydessä vastaajilta tiedusteltiin myös sen alueella olevan yksityiseen varhaiskasvatukseen liittyvistä tuen rakenteista ja tukeen liittyvistä toimintamalleista. Lisäksi kunnilla oli mahdollisuus tuottaa näkemyksiä lapsen kehitykseen ja oppimisen tukeen liittyviä asioita, joista tulisi säätää varhaiskasvatuslaissa.

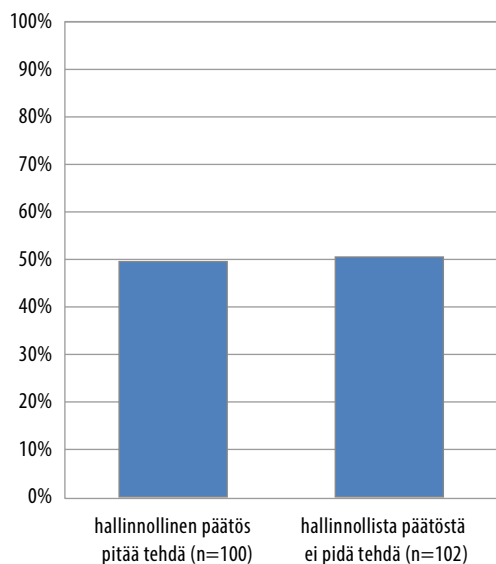
### 5.2.1 Päättäminen tukitoimien järjestämisestä

Noin kaksi kolmasosaa (68 %) kyselyyn vastanneista ei tällä hetkellä tee hallinnollista päätöstä erityisen tuen järjestämisestä varhaiskasvatuspalvelun piirissä olevalle lapselle (kuviot 47). Noin kolmasosa (32 %) vastaajista kertoo, että kunnassa tehdään hallinnollinen päätös erityisen tuen toteuttamisesta varhaiskasvatuksessa. Hallinnollinen päätös tehdään alle 20 000 asukkaan kunnissa keskimäärin useammin (36 %) kuin sitä isommissa kunnissa (24 %).



**Kuvio 47. Päätöksen tekeminen varhaiskasvatuksessa (ei esiopetuksessa) lapsen erityisen tuen järjestämisestä (N=202)**

Tiedusteltaessa koetaanko hallinnollisen päätöksen tekeminen tärkeäksi varhaiskasvatuksen osalta lapsen erityisen tuen järjestämiseksi (kuvio 48), vastaajajoukon näkemykset jakautuivat kahteen lähes yhtä suureen ryhmään. Vastaajista 49,5 prosenttia kannattaa hallinnollisen päätöksen tekemistä ja 50,5 prosenttia kokee sen tarpeettomaksi.



**Kuvio 48. Erityisen tuen päätöksen tekeminen kunnassa (N=202)**

Tekstipalautteessa vastaajat perustelivat kantojaan mm. seuraavasti:

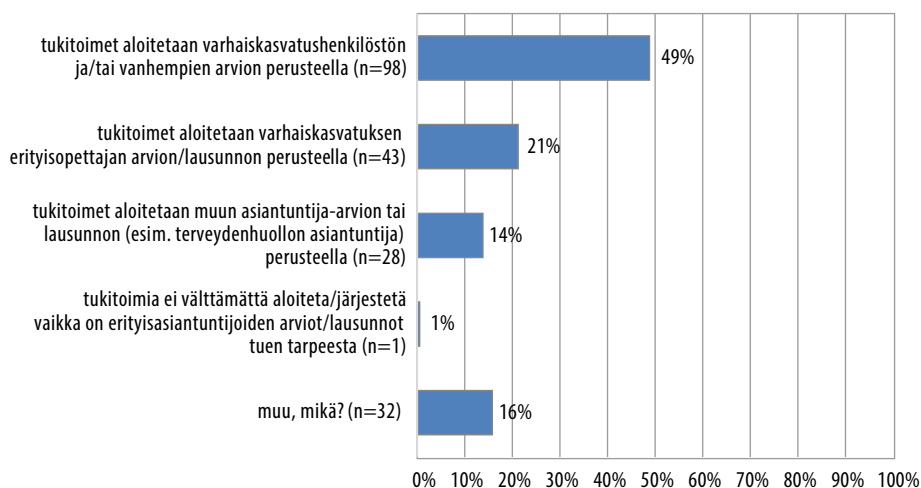
*Yhtenäiset käytännöt tuen järjestämisessä koko kunnassa varhaiskasvatuksesta perusopetukseen sekä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä termistö ja käytännöt olisivat samankaltaisia.*

*Tuen resursointi edellyttää päätöksen tekemistä ja samalla "jämäköittää" tuen toteuttamista.*

*Päätös on ns. oikeusturva. Tarvittaessa huoltajalla on mahdollisuus valittaa päätöksestä.*

*Lapsen diagnosoiminen tai vahvan tuen lapsiksi leimaaminen kannattaa siirtää mahdollisimman pitkälle, koska pienen lapsen tilanne voi muuttua. Tuen päätöksen tekeminen vaatii myös sen tarkastelua säännöllisesti ja purkamispäätökset lisäävät byrokratiaa.*

Noin puolet (49 %) kyselyyn vastanneista kertoo aloittavansa lapsen kehityksen ja oppimisen tukitoimet varhaiskasvatushenkilöstön ja/tai vanhempien arvon perusteella (kuvio 49). Erityisopettajan arvio tai lausunto on tukitoimien perusteena 21 prosentissa vastauksista ja muita, esimerkiksi terveydenhuollon asiantuntija-arvioita, kertoo käyttävänsä 14 prosenttia vastaajista.



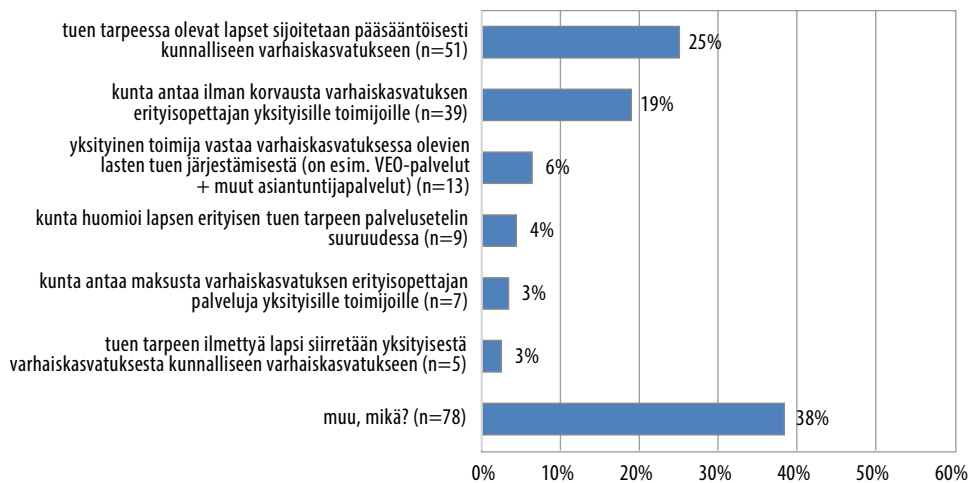
**Kuvio 49. Tukitoimien aloittamisen perusteet kunnassa (N=202)**

Tekstipalautteessa vastaajat kannattavat matalaa kynnystä tukitoimien aloittamiseksi. Toisin resurssien saamisen kerrotaan kytkeytyvän asiantuntija-arvioihin, kuten vastaaja oikeissa palautteissa kuvaa:

*Päivähoidossa tukitoimet voidaan aloittaa kasvatushenkilöstön arvon perusteella, lisäresurssia niihin ei toki saada.*

*Arjen tukitoimet aloitetaan heti, kun tuen tarve ilmenee. Mikäli ryhmään tarvitaan lisäresurssia (avustaja yms.), tarvitaan lausunto puheterapeutilta, terveydenhuollosta/erikoissairanhoidosta.*

Kyselyn avulla selvitettiin myös lapsen kehityksen ja oppimisen tukeen liittyviä järjestelyjä yksityisten palvelujärjestäjien tarjoamien varhaiskasvatustalvöjien osalta (kuvio 50). Neljännes kyselyyn vastanneista (25 %) kertoo, että tukea tarvitsevat lapset sijoitetaan pääsääntöisesti kunnan oman varhaiskasvatuksen toimipisteisiin. Noin viidennes vastaajista (19 %) ilmoittaa kunnan järjestävän varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita yksityisille toimijoille ilman erillistä korvausta. Vastaajista 6 prosenttia puolestaan kertoo, että yksityinen toimija vastaa itse varhaiskasvatustalvöluun liittyvän tuen järjestämisestä. Palveluseteliä erityisen tuen kustannusten kattamisessa hyödynsi 4 prosenttia kyselyyn vastanneista kunnista ja maksullista erityisopettajan palvelua yksityisille toimijoille tarjoaa 3 prosenttia vastaajista. Lapsen siirtämistä yksityisen palvelun piiristä kunnalliseen varhaiskasvatukseen tuen tarpeen ilmettyä suositaan vastaajista 3 prosentin mukaan.

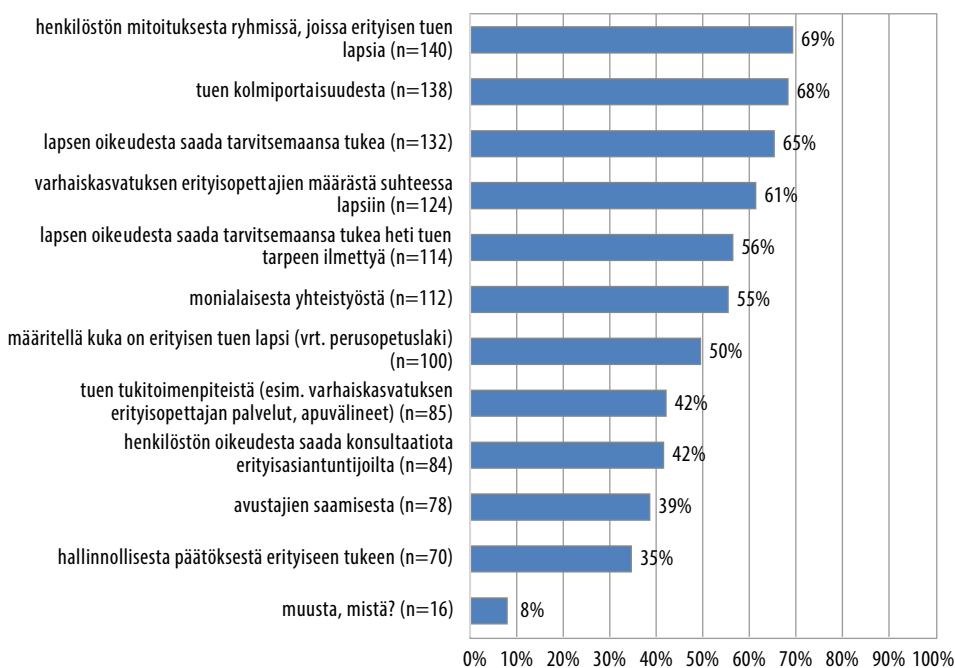


**Kuvio 50.** Lapsen saaman kehityksen ja oppimisen tuki kunnan alueella toimivassa yksityisessä varhaiskasvatuksessa (N=202)

## 5.2.2 Toiveet varhaiskasvatuslaissa säädettävistä lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista

Tiedusteltaessa kyselyyn vastanneiden näkemyksiä varhaiskasvatuslaissa säädettäviksi toivottavista lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista (kuvio 51), merkittävimäksi toiveeksi (69 %) nousee lapsiryhmän henkilöstömitoituksen säätäminen lain tasolla. Myös erityisopettajien määrä suhteessa lapsiin (61 %) toivotaan kirjattavaksi lakiin. Tuen kolmiportaisuudesta säätämistä pitää keskeisenä 68 prosenttia vastaajista. Lainsäädännöllistä

määrittelyä lapsen oikeudesta saada tarvitsemansa tuki toivoo vastaajista 65 prosenttia ja säädöksiä lapsen oikeudesta saada tukea heti tuen tarpeen ilmettyä haluaa 56 prosenttia vastaajista. Muita varhaiskasvatuslaissa säädettäväksi toivottavia asioita ovat monialaisesta yhteistyöstä säätäminen (55 %), määritelmä erityistä tukea tarvitsevasta lapsesta (50 %), tuen toimenpiteet (42 %), säädökset henkilöstön oikeudesta saada konsultaatiota (42 %), säädöksiä avustajien saamisesta lapsen oppimisen ja kehityksen tueksi (39 %) ja säädöksiä hallinnollisen päätöksen tekemisestä erityisen tuen järjestämiseksi toivoo 35 prosenttia kyselyyn vastanneista kunnista.



**Kuvio 51.** Mistä lapsen kehityksen ja oppimisen asioista pitäisi säätää varhaiskasvatuslaissa (N=202)

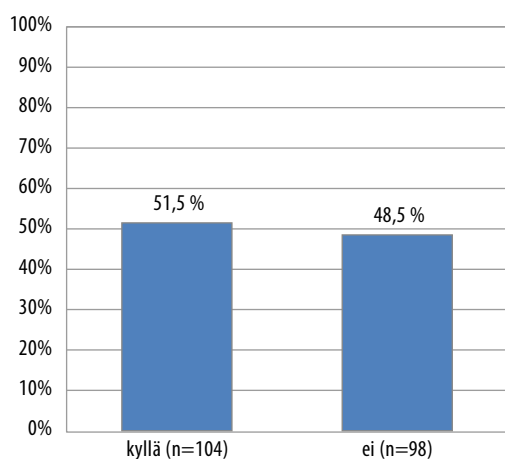
### 5.3 Perusopetuslain mukainen kolmiportainen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa

Kyselyn aihe-alueena oli perusopetuslain (628/1998) mukaisen tehostetun ja erityisen tuen käytön perusteet ja tuen vaikuttavuus varhaiskasvatuksessa. Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen varhaiskasvatuksessa siirtyneiltä kunnilta tiedusteltiin kyseiseen tuen malliin siirtymisen vaikutuksia sekä tuen prosessin ja tuen kustannusten, että eri toimijoiden kuten huoltajien, erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen muun henkilöstön osalta. Niiltä kunnilta, joissa perusopetuslain mukainen kolmiportainen tuki ei ole käytössä ky-

syttiin perusteluita asialle ja tiedusteltiin mahdollisia suunnitelmia kolmiportaiseen tukeen siirtymiseksi. Kyselyn lopuksi kuntia pyydettiin arvioimaan mitä ovat lapsen kehityksen ja oppimisen tuen keskeisimmät kehittämistarpeet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.

### 5.3.1 Kolmiportaiseen tukeen siirtyneet kunnat ja siirtymisen perusteet

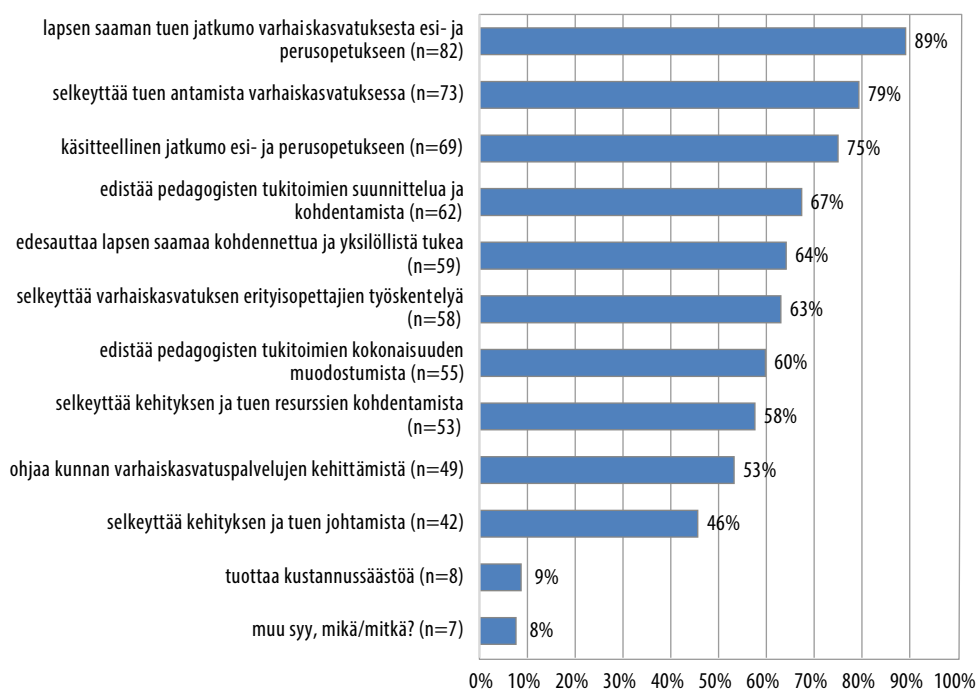
Kyselyyn vastanneista<sup>17</sup> hieman yli puolet eli 51,5 prosenttia (N=104) on varhaiskasvatuspalveluiden osalta ottanut käyttöön perusopetuslain (628/1998) mukaisen tehostetun ja erityisen tuen rakenteet (kuvio 52).



**Kuvio 52.** Onko kunnassa käytössä perusopetuslain (628/1998) mukainen tehostettu ja erityinen tuki (N=202)

Kuviossa 53 esitetään perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtyneiden vastanneiden perusteita mallin käyttöönottamiselle. Vahvin peruste (89 %) on lapsen saaman tuen jatkumo varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen välillä. Kyselyyn vastanneista kolmiportaiseen tukeen siirtyneistä 79 prosenttia arvioi mallin selkeyttävän tuen antamista varhaiskasvatuksessa ja 75 prosenttia kokee merkittäväksi mallin myötä syntyvän käsitteellisen jatkumon varhaiskasvatuksen ja esi- ja perusopetuksen välillä. Vastaajista 67 prosenttia ilmoittaa mallin käyttöönottamisen perusteeksi pedagogisen tukitoimien suunnittelun ja arvioinnin edistämisen. Muita perusteluja ovat mallin mahdollisuudet edesauttaa lapsen saamaa kohdennettua ja yksilöllistä tukea (64 %), mahdollisuus selkeyttää varhaiskasvatuksen erityisopettajien työskentelyä (63 %), pedagogisten tukitoimien kokonaisuuden muodostumisen edistäminen (60 %), kehityksen ja tuen resurssien

<sup>17</sup> Liitteessä 4 listattuna AVI-alueittain kunnat, joista saatu vastaus lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyyn. Listassa lihavoituna ne kunnat, joissa on käytössä perusopetuslain (628/1998) mukainen kolmiportainen tuki.



kohdentamisen selkeyttäminen (58 %), kunnan varhaiskasvatuspalvelujen kehittämisen ohjaaminen (53 %) sekä tukiprosessin johtamisen selkeytyminen (46 %). Kustannussäästöä ei sen sijaan pidetä merkittävänä syynä kolmiportaiseen tukeen siirtymiseksi: vain 8 prosenttia vastaajaksi ilmoittaa sen syyksi siirtyä kolmiportaisen tuen malliin.

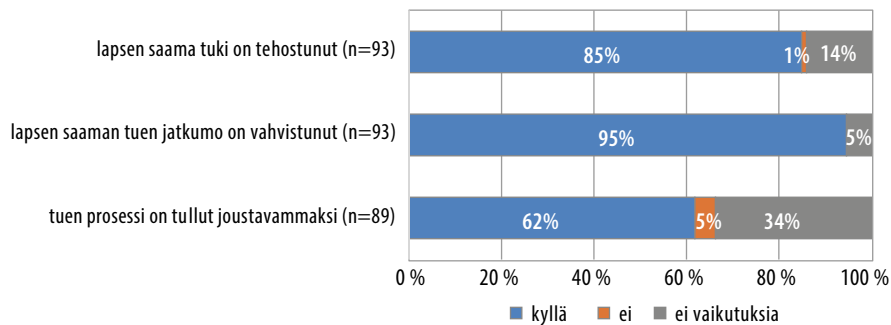
### Kuvio 53. Perustelut sille, että perusopetuslain mukainen kolmiportainen tuki on otettu käyttöön (N=92)

Tekstipalautteessa eräs vastaaja oli muotoillut kolmiportaiseen tukeen siirtymisen perusteet seuraavasti:

*Edistää kuntalaisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kun tuen kolmiportaisuus on yhteneväinen ja selkeästi määritelty. Kuntamme varhaiskasvatuksessa tarjoamme yleistä tukea kaikille lapsille.*

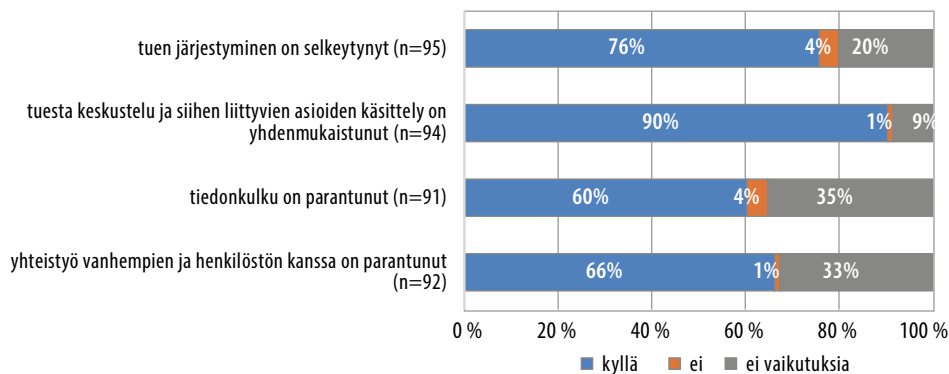
## 5.3.2 Kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset

Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtyneiltä vastaajilta tiedusteltiin, millaisia vaikutuksia kyseiseen tuen malliin siirtymisellä on kunnassa ollut tuen prosessille ja sen eri osapuolille. Kolmiportaiseen tukeen siirtymisen on vastaajien mukaan vaikuttanut **lapsen** (kuvio 54) positiivisesti kaikilla kysytyillä osa-alueilla: lapsen saama tuki on tehostunut (85 %), saadun tuen jatkumo on vahvistunut (95 %) ja tuen prosessi on tullut joustavammaksi (62 %).



**Kuvio 54.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset lapselle (N=92)

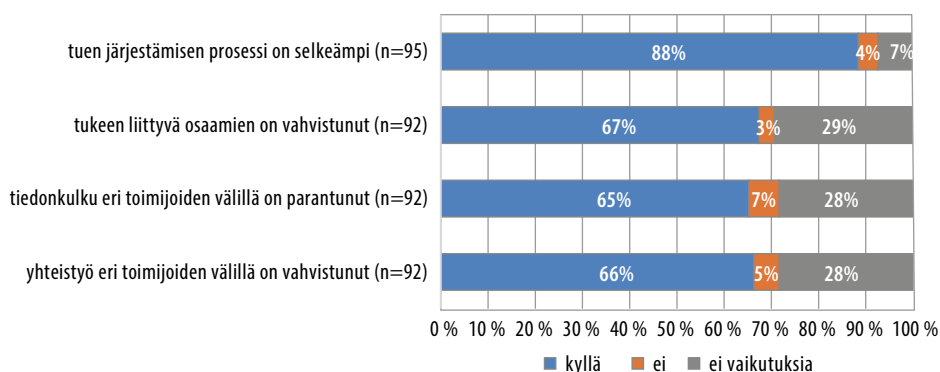
Pohdittaessa kolmiportaisen tuen vaikutuksia **lapsen huoltajien** näkökulmasta (kuvio 55) vastaajista valtaosa (90 %) arvioi, että keskustelu tuesta ja tukeen liittyvät asiat ovat yhdenmukaistuneet. Kolme neljännestä (76 %) vastasi, että kolmiportaisuus on vaikuttanut tuen järjestymisen selkeytymiseen. Noin kaksi kolmasosaa arvioi, että yhteistyö vanhempien ja henkilöstön kanssa on parantunut (66 %) ja tiedonkulku on parantunut (60 %).



**Kuvio 55.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset lapsen huoltajille (N=95)

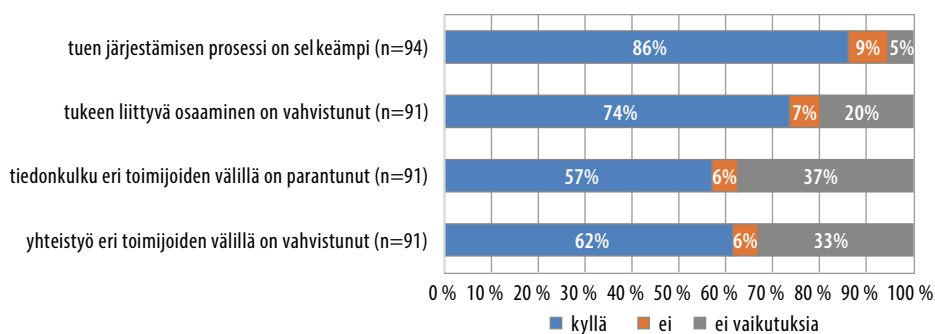
Vastaajien näkemykset kolmiportaisen tuen vaikutuksista varhaiskasvatuksen **erityisopettajan työhön** (kuvio 56) ovat yhteneväisiä huoltajaan kohdistuneiden vaikutusten arvioinnin kanssa. Vastaajista 88 prosenttia arvioi kolmiportaisuuden selkiyttävän tuen prosessia erityisopettajan näkökulmasta. Noin kaksi kolmasosaa arvioi sekä tukeen liittyvän osaamisen vahvistuneen (67 %), että yhteistyön eri toimijoiden välillä vahvistuneen (66 %) ja tiedonkulun parantuneen (65 %).





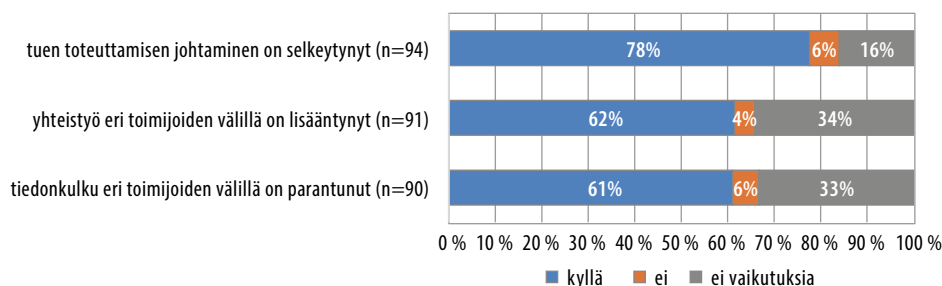
**Kuvio 56.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset varhaiskasvatuksen erityisopettajalle (N=95)

Arvioitaessa kolmiportaisen tuen vaikutuksia varhaiskasvatuksen **henkilökunnan työskentelyyn** (kuvio 57) keskeisimmäksi vaikutukseksi (86%) vastaajat nostavat tuen järjestämisen prosessin selkeytymisen. Vastaajista 74 prosenttia arvioi kolmiportaisen tuen mallin vahvistaneen henkilöstön tukeen liittyvää osaamista. Vaikutukset eri toimijoiden väliseen tiedonkulkuun jakavat hieman enemmän vastaajien mielipiteitä, sillä 57 prosenttia vastaajista arvioi tiedonkulun parantuneen ja 43 prosenttia vastaajista arvioi, ettei vaikutuksia tiedonkulkuun eri toimijoiden välillä ole ollut. Toimijoiden välisen yhteistyö on vahvistunut kahden kolmasosan (62 %) mielestä, mutta 39 prosenttia vastaajista ei koe kolmiportaisen tuen vaikuttaneen yhteistyön vahvistumiseen.



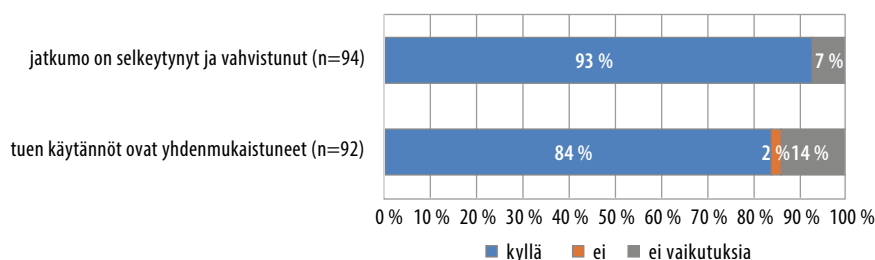
**Kuvio 57.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset varhaiskasvatuksen henkilökunnalle (N=94)

Tarkasteltaessa perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutuksia **johtamiseen** (kuvio 58) vastaajista 78 prosenttia arvioi tuen toteuttamisen johtamisen selkeyntyneen. Kaksi kolmasosaa arvioi johtamisen näkökulmasta yhteistyön eri toimijoiden välillä lisääntyneen (62 %) ja tiedonkulun eri toimijoiden välillä parantuneen (61 %).



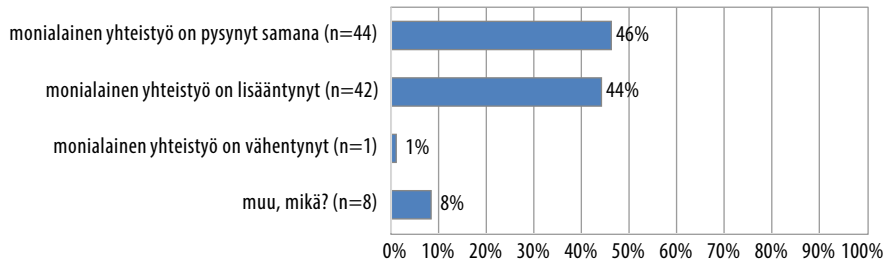
**Kuvio 58.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset tuen toteuttamisen johtamiselle (N=94)

Kyselyyn vastanneista perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtyneistä vastaajista 93 prosenttia ilmoittaa, että **tuen jatkumo** (kuvio 59) on selkeytynyt ja vahvistunut kolmiportaisen mallin myötä. Myös **tuen käytäntöjen** koetaan (84 %) yhdenmukaistuneen tuen kolmiportaisuuden ansiosta.



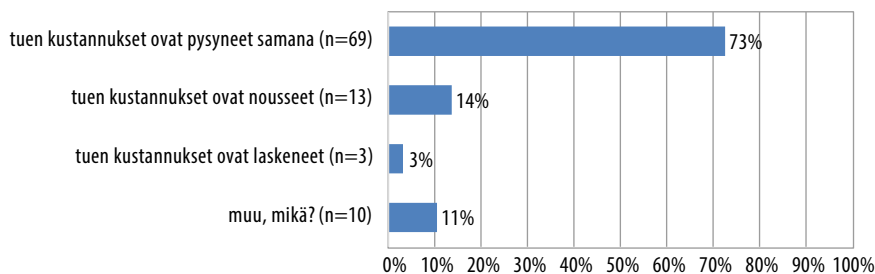
**Kuvio 59.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset varhaiskasvatuksen esi- ja perusopetuksen jatkumolle (N=94)

Kysymys **monialaisen yhteistyön määrästä** (kuvio 60) kolmiportaisen tukeen liittyvänä ilmiönä jakaa vastaajat kahteen lähes yhtä suureen joukkoon. Kolmiportaisen tuen malliin siirtyneistä vastaajista 46 prosenttia kokee, että malli ei ollut vaikuttanut monialaisen yhteistyön lisääntymiseen, kun taas 44 prosenttia vastaajista arvioi monialaisen yhteistyön lisääntyneen. *Muu, mikä?* -kentässä oli "ei tietoa" ja "olemme vasta käynnistämässä"-vastauksia.



**Kuvio 60.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset monialaiselle yhteistyölle (N=95)

Kyselyssä arvioitiin perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutuksia **tuen kustannuksiin** (kuvio 61) niissä kyselyyn vastanneiden kunnissa, joissa malli on otettu käyttöön. Vastaajista 73 prosenttia ilmoittaa tuen kustannusten pysyneen ennallaan, 14 prosenttia arvioi tuen kustannusten nousseen ja kolmen prosentin mukaan kustannukset ovat laskeneet. Tekstipalautteessa osa vastaajista ilmoittaa, että ei tiedä kolmiportaisen tuen kustannusvaikutuksista. *Muu, mikä? –kentässä oli pääasiassa "ei tietoa"-vastauksia.*



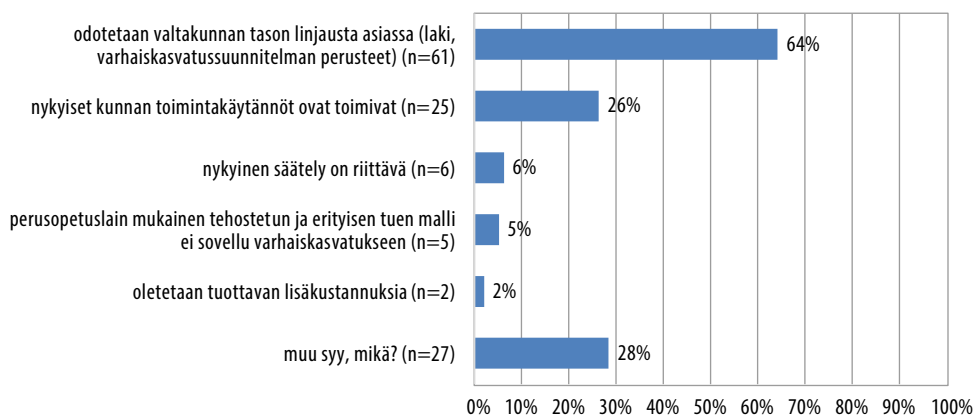
**Kuvio 61.** Perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset tuen kustannuksille (N=95)

### 5.3.3 Vastaajien ilmoittamat syyt olla siirtymättä kolmiportaisen tuen malliin

Noin kaksi kolmasosaa (64 %) niistä kyselyyn vastanneista, jotka eivät ole siirtyneet perusopetuslain mukaiseen kolmiportaisen tuen malliin, kertoo odottavansa valtakunnan tason linjauksia asiasta (kuvio 62). Vastaajista 26 prosenttia ei koe tarvetta siirtyä kolmiportaiseen tukeen, koska kunnan nykyiset toimintakäytännöt ovat riittävän toimivia. Kunnista 6 prosenttia ilmoittaa, että tuen rakenteisiin ei tarvita uutta säätelyä ja 5 prosentin mielestä perusopetuslain mukainen tehostetun ja erityisen tuen malli ei sovellu varhaiskasvatukseen. Vastaajista 2 prosentilla on perusteluna oletettu tuen kustannusten nousu.

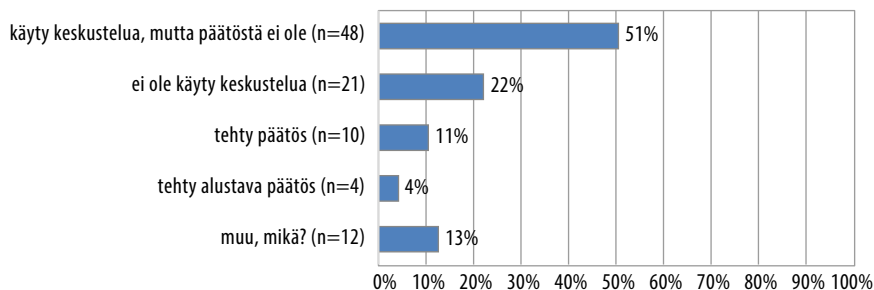
Tekstipalautteessa eräs vastaaja toteaa:

*Mallin käyttöönotto vaatii opetteluja ja esim. lomakkeita sekä niiden käyttöön ja käytännön tuen toteuttamiseen perehtymistä. Kunnassa ei myöskään ole viime vuosina ollut välitöntä tarvetta tehostetulle eikä erityiselle tuelle ennen esiopetusta.*



**Kuvio 62.** Perustelut sille, ettei perusopetuslain mukaista tehostettua ja erityistä tukea ole otettu käyttöön varhaiskasvatuksessa (N=95)

Niiden kuntien, joissa ei ole otettu käyttöön perusopetuslain mukaista tehostettua ja erityistä tukea, vastaajista puolet (51%) kertoo, että kunnassa on käyty asiasta keskustelua (kuviokuva 63). Keskustelua ei ole käyty 22 prosentissa kyselyn vastanneista kunnista. Päätös kolmiportaisen tuen mallin käyttöönottamisesta on tehty 11 prosentissa ja alustava päätös neljässä prosentissa vastaajien kunnista.



**Kuvio 63.** Päätös siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kunnassa varhaiskasvatuksen osalta (N=95)

Tekstipalautteessa vastaajat kertovat muun muassa, että mallin käyttöönotto on kytketty varhaiskasvatussuunnitelman uudistamisprosessiin.

## 5.4 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen keskeisimmät kehittämistarpeet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa

Kuviossa 64 on esitelty kuntien näkemyksiä kehittämistarpeista lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta. Vastaukset koskevat sekä varhaiskasvatusta että esiopetusta. Eniten vastaajat toivoivat (76 %) henkilöstölle lapsen kehityksen ja oppimisen tuen teemoihin liittyvää täydennyskoulutusta. Toinen vastaajien mielestä merkittävä kehittämistarve on lainsäädännön selkeyttäminen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta (68 %). Noin 60 prosenttia vastaajista valitsi kehittämisen kohteeksi lapsen oppimisen tuen menetelmien kehittämisen, monialaisen yhteistyön kehittämisen, toimintakäytäntöjen vaikuttavuuden arvioinnin, lapsen kehityksen ja oppimisen tukeen liittyvän osaamisen vahvistamisen peruskoulutuksessa sekä toimintakäytäntöjen uudistamisen.

Opetussuunnitelmiin (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 ja Esiopetussuunnitelman perusteet 2014) toivotaan selkeyttämistä tuen osalta. Noin puolet (52 %) vastaajista arvioi kehittämistarpeen kohdentuvan lapsen oppimisen tuen menetelmien jakamiseen toimijoiden kesken ja 44 prosenttia määritteli kehittämistarpeeksi erityisopettajien määrän lisäämisen. Kehittämismäärärahan kohdentamista kunnille ja muille toimijoille sekä lainsäädännön ja valtakunnallisen asiakirjojen tuntemuksen lisäämistä toivoi 41 prosenttia vastaajista. Inklusiivisuuden kehittäminen varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa nähtiin tärkeäksi kehittämiskohteeksi 37 prosentissa vastauksista. Tuen resurssien lisäämistä halusi 29 prosenttia ja tutkimuksen lisäämistä 24 prosenttia kyselyyn vastanneista kuntien edustajista.



**Kuvio 64.** Lapsen kehittymisen ja oppimisen tuen kehittämistarpeet varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa (N=185)

## 6 Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen selvityksen yhteenveto ja pohdintaa

Selvitys lapsen kehityksen ja oppimisen tuen toteuttamisesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa on osa laajempaa varhaiskasvatuksen tiedontuotantoprosessia. Yhteenvedossa esitellään selvityksen keskeisimmät havainnot.

Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen sääntely poikkeaa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen osalta. Esiopetuksen tuki järjestetään perusopetuslain (628/1998) säännösten mukaan oppilashuoltorakenteessa, jossa tuen muodot ja tuen prosessi on kuvattu jäsentyneesti. Varhaiskasvatuslaissa (36/1973) oleva tuen kirjaus on selvästi väljempi ja peräisin vanhasta päivähoitolaista. Nämä lainsäädännölliset erot ovat osaltaan syynä selvityksessä ilmenevään kuntakohtaiseen vaihteluun varhaiskasvatusta koskevan tuen järjestämisessä. Perusopetuslaissa (628/1998) määritellään lapselle yleisen tuen jälkeen annettava tehostettu ja erityinen tuki, jotka yhdessä muodostavat kolmiportaisen mallin. Lapsi voi olla tilapäisesti tuen piirissä ja siirtyminen tukiportaiden välillä on joustavaa, tosin prosessi edellyttää pedagogisen arvion tai selvityksen tekemistä. Varhaiskasvatuksessa tuen rakenne ei jäseny laissa yhtä selkeäksi kuin perusopetuslaissa. Varhaiskasvatuslaissa on mainittu, että lapsen tuen tarve tunnustetaan ja siihen järjestetään tarkoituksenmukaista tukea. Lapseen on siis tarkoitus kohdentaa tukitoimia tarpeen mukaan lapsen kuitenkin virallisesti siirtymättä tehostetumpaan tai kevyempään tukeen. Tämä kirjaus on mahdollistanut kunnissa eri käsitteiden käyttämisen, epäselvät tuen rakenteet ja vaihtelevat tuen käytännöt. Koska tuelle ei ole määritelty laissa selvästi eri tasoja, joustavuus ei toteudu samalla tavoin tukimuodosta toiseen siirtymisen välillä. Tämä saattaa johtaa tilanteeseen, jossa lapsi ei siirrykään tuen tarpeen muuttuessa kevyempään tai vahvempaan tukeen.

Vastaajista noin puolet edustivat kuntia, joissa on myös varhaiskasvatuksen osalta käytössä perusopetuslain (628/1998) mukainen tehostettu ja erityinen tuki. Mallin käyttöönotaneet perustelivat sitä lapsen tukemisen kokonaisuuden selkeydellä ja lapsen tuen jatkumon turvaamisella varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja perusopetukseen. Kolmiportaiseen tukeen siirtymisellä on vastaajien mukaan ollut pääsääntöisesti positiivisia vaikutuksia niin lapsen saamaan tukeen, tuen prosessiin, tuen jatkumoon sekä monialai-

sen että perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tuen kustannukset eivät ole kolmiportaisuuteen siirtymisen seurauksena nousseet. Kaksi kolmannelle niistä vastaajista, jotka ilmoittivat, ettei kunnassa ole käytössä kolmiportaisen tuen mallia, kertoivat, että kunnassa odotetaan valtakunnan tason linjauksia asiasta. Neljännes vastasi, että kunnan toimintakäytännöt tuen toteuttamisessa ovat niin toimivia, ettei kolmiportaiseen malliin ole tarvetta siirtyä. Yli puolet vastaajista kuitenkin ilmoitti, että kunnassa on käyty keskustelua kolmiportaisen tuen malliin siirtymisestä ja 15 prosenttia kertoi, että kolmiportaiseen malliin siirtymisestä on jo tehty joko päätös tai alustava päätös. Osa vastaajista ilmoitti, että kolmiportaiseen malliin siirtyminen on kytketty uuden varhaiskasvatusuunnitelman käyttöönottoon. Vaikuttaakin siltä, että kunnassa on halukkuutta yhä enenevästi siirtyä kolmiportaiseen tuen malliin.

Hallinnollisen tukipäätöksen tekeminen jakoi vastaajien mielipiteet lähes tasan. Yhtäältä hallinnollisen päätöksen nähdään takaavan lasten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Toisaalta hallinnollisen päätöksen nähdään leimaavan lasta ja hankaloittavan tuen saamisen aloittamista. Avoimessa palautteessa tuotiin kuitenkin esille, että tuen aloittaminen usein edellyttää päätöstä. Myös perheiden oikeusturvan kannalta päätös koettaisiin hyväksi, koska vain hallinnolliseen päätökseen voi hakea muutosta.

Lailla säädettäväksi lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta yli puolet vastaajista toivoi henkilöstön mitoitus, tuen kolmiportaisuutta, määritelmää erityistä tukea tarvitsevista lapsista, lapsen oikeudesta saada tarvitsemaansa tukea heti tuen tarpeen ilmettyä, varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrästä sekä monialaisesta yhteistyöstä. Lakiin toivotaan myös kirjauksia tarjottavan tuen toimenpiteistä, asiantuntijakonsultaatioista, avustajista sekä hallinnollisen päätöksen tekemisestä. Kuntien kirjavista käytännöistä johtuen varhaiskasvatuksessa lapselle tarjottavasta tuesta olisi syytä säätää laissa tarkemmin. Nyt lapsen saama tuki voi olla riippuvainen perheen asuinpaikasta. Myös varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen välillä on eroja. Vertailtaessa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tukitoimien toteutumiseen liittyviä vastauksia näyttää siltä, että esiopetuksessa kaikki lapset saavat suunnitellut tukitoimet selvästi useammin kuin varhaiskasvatuksessa. Kolme tärkeintä syytä siihen, miksi lapsen tukitoimia ei ole voitu järjestää kaikille tarvitseville olivat sekä varhaiskasvatuksessa että esiopetuksessa resurssipula, henkilöstön vaihtuvuus ja puutteet varhaiskasvatuksen toimintakäytännöissä. Vastaajista kolme neljäsosaa on ilmoittanut, että kunnassa on saatavilla riittävästi varhaiskasvatuksen erityisopettajan tai erityislastentarhanopettajan palveluja. Erityisopettajan konsultaatio onkin pääasiallisena tuen toimenpiteenä valtaosassa vastaajien edustamista kunnista. Seuraavaksi eniten turvaudutaan ryhmä- ja lapsikohtaisiin avustajiin. Puolet vastaajista ilmoitti, että tukitoimien aloittamiseksi riittää varhaiskasvatushenkilöstön tai vanhempien arvio tuen tarpeesta, viidennes puolestaan kertoi, että tukitoimet aloitetaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan arvion perusteella. Muuta asiantuntija-arviota edellytetään vastaajista 14 prosentin mukaan. Tukitoimien aloittaminen varhaiskasvatuksen henkilöstön tai vanhempien arvion perusteella



saattaa tarkoittaa perusedagogiikkaan liitettyä lapsen tukemista. Näin ollen tukimuodot, joihin liittyy resursseja (esimerkiksi avustaja tai ryhmän pienennys) ja jotka edellyttävät erillistä lausuntoa tai asiantuntija-arviota, jäävät keinovalikoiman ulkopuolelle.

Yksityisten varhaiskasvatuksen palveluntarjoajien osalta kuntien käytännöt ovat varsin moninaisia. Pääsääntönä vaikuttaa olevan, että lapset, joilla on tuen tarvetta, sijoitetaan suoraan tai siirretään kunnalliseen varhaiskasvatukseen. Kunnat tarjoavat yksityisille myös maksutta varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluja. Selvästi harvemmin yksityinen palveluntarjoaja huolehtii itse erityisen tuen palvelujen tarjoamisesta. Tämä saattaa johtua siitä, että yksityisen hoidon tukimuodoista vain palvelusetelillä voidaan huomioida tuen tarjoamisesta aiheutuvia kustannuksia. Tuoreen selvityksen<sup>17</sup> mukaan on todennäköistä, että yksityisten palvelujen määrä lisääntyy kunnissa, joten lapsen tukemiseen yksityisissä varhaiskasvatuspalveluista liittyvistä asioista olisi syytä säätää lailla.

---

17 OKM 2017, 103

## Lähteet

- OKM. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Liiteosa 1. Varhaiskasvatus tilastojen valossa. Koonti tilastotiedoista varhaiskasvatusta koskevaan lainsäädännön valmisteluun. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12
- OKM. 2017. Varhaiskasvatuksen yksityiset palvelut. Valtakunnallinen selvitys 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:3.
- STM. 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.

## Liite 1.

### Varhaiskasvatuksen henkilöstöä käsittelevä kyselylomake

**Tervetuloa varhaiskasvatuksen henkilöstöä käsittelevään kyselytutkimukseen!**

Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt valtakunnallisen selvitystyön varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Selvityksen tarkoituksena on täydentää opetus- ja kulttuuriministeriön tietopohjaa mm. henkilöstön työtehtävistä, taustakoulutuksesta, työskentelykielistä, työvuosien määrästä, työsuhteen luonteesta, sukupuolijakaumasta, eläköitymisestä, alanvaihtosuunnitelmista ja täydennyskoulutuksesta. Luotettavan tiedon saamiseksi on erittäin tärkeää, että kyselyyn vastataan mahdollisimman kattavasti.

Vastaajina edellä mainittuihin tietotarpeisiin ovat kuntien ja yksityisten palvelujärjestäjien varhaiskasvatuksen kasvatus-, asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimivat henkilöt itsenäisesti.

Selvityksen toteuttaa sähköisenä kyselynä Asiantuntijaosuuskunta Edu-O-Matic.

**Lisätiedot:** *Kirsi Alila*, opetusneuvos, puh. 029533036, ([kirsi.alila@minedu.fi](mailto:kirsi.alila@minedu.fi)) / Opetus- ja kulttuuriministeriö ja *Hanna Hjelt*, asiantuntija, puh. 0503436090 ([hanna.hjelt@eduomatic.fi](mailto:hanna.hjelt@eduomatic.fi)) / Asiantuntijaosuuskunta Edu-O-Matic.

Vastaamiseen menee noin 10–15 min. Kyselyn vastaukset ovat luottamuksellisia eikä tuloksista voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Vastausaika on 23.3.–13.4.2017.

**Kiitos arvokkaasta osallistumisestasi!**

*\*-merkityt kysymykset ovat pakollisia*

## Taustatiedot

### 1. Työnantaja\*

- Kunta / kuntayhtymä
- Yksityinen palveluntuottaja / yhdistys tmv.
- Jos vastasit Yksityinen palveluntuottaja, mikä?

### 2. Kunta, jonka alueella työpaikkasi sijaitsee \*

### 3. Aluehallintovirasto (AVI), jonka alueella työpaikkasi sijaitsee \*

- Etelä-Suomi
- Itä-Suomi
- Lounais-Suomi
- Länsi- ja Sisä-Suomi
- Pohjois-Suomi
- Lappi

### 4. Syntymävuotesi \*

### 5. Sukupuoli \*

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

### 6. Työskenteletkö \*

- päiväkodissa
- koulussa
- perhepäivähoidossa
- avoimessa varhaiskasvatuksessa (ml. leikki- ja kerhotoiminta)
- varhaiserityiskasvatuksen tehtävissä
- varhaiskasvatuksen kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä
- varhaiskasvatuksen johtotehtävissä
- muu, mikä?

## Päiväkodissa työskentely

### 7. Työskentelen päiväkodissa \*

- varhaiskasvatuksen tehtävissä (ei esiopetus)
- esiopetuksen tehtävissä

- esiopetuksen ja ennen/jälkeen esiopetuksen järjestettävän varhaiskasvatuksen tehtävissä
- muu, mikä?

## Koulussa työskentely

### 8. Työskentelen koulussa \*

- esiopetuksessa
- esiopetuksessa ja ennen/jälkeen esiopetuksen järjestettävässä varhaiskasvatuksessa
- muu, mikä?

## Varhaiskasvatuksen johtotehtävät

### 9. Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä \*

- varhaiskasvatuksen hallinnossa, ei lapsiryhmytyössä
- varhaiskasvatuksen hallinnossa, lapsiryhmytyössä
- aluetasolla, ei lapsiryhmytyössä
- aluetasolla, lapsiryhmytyössä
- yksikkötasolla, ei lapsiryhmytyössä (esim. päiväkodin johtajana)
- yksikkötasolla, lapsiryhmytyössä (esim. päiväkodin johtajana)

### 10. Johdettavanani on (voi valita useita) \*

- yksi päiväkotia
- useita päiväkoteja
- perhepäivähoitoa
- avoimen varhaiskasvatuksen palveluja
- esiopetusta
- muu, mikä?

### 11. Vastatko organisaatiossasi varhaiskasvatuksen hallinnosta (varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö tms.)? \*

- Kyllä, kuntaorganisaatiossasi
- Kyllä, yksityisellä
- En vastaa varhaiskasvatuksen hallinnosta

## Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuus ja täydennyskoulutuksen suunnittelu

### 12. Onko kelpoisuuslain ehdot täyttävää henkilöstöä saatavilla varhaiskasvatuksen työtehtäviin?\*

- kyllä, sekä sijaisuuksiin että vakituisiin työsuhteisiin
- kyllä, vakituisiin työsuhteisiin

- kyllä, sijaisuuksiin
- ei ole saatavilla riittävästi kelpoisuuslain ehdot täyttävää henkilöstöä

13. Onko kelpoisuuslain ehdot täyttävää henkilöstöä saatavilla esiopetuksen työtehtäviin? \*

- kyllä, sekä sijaisuuksiin että vakituisiin työsuhteisiin
- kyllä, vakituisiin työsuhteisiin
- kyllä, sijaisuuksiin
- ei ole saatavilla riittävästi kelpoisuuslain ehdot täyttävää henkilöstöä

14. Jos ei ole saatavilla riittävästi kelpoisia henkilöitä, pulaa on erityisesti (voi valita useita)

- lastentarhanopettajista (yliopistokoulutetut)
- sosionomeista AMK (varhaiskasvatuksen opinnot suoritettuna)
- varhaiskasvatuksen erityisopettajista / erityislastentarhanopettajista
- lähihoitajista
- lastenohjaajista
- perhepäivähoitajista
- avustajista
- muu, mikä?

15. Onko pulaa seuraavan kielitaidon omaavista työntekijöistä (voi valita useita)

- suomenkielisestä henkilöstöstä
- ruotsinkielisestä henkilöstöstä
- saamenkielisestä henkilöstöstä
- englanninkielisestä henkilöstöstä
- saksankielisestä henkilöstöstä
- venäjänkielisestä henkilöstöstä
- vironkielisestä henkilöstöstä
- ranskankielisestä henkilöstöstä
- somalinkielisestä henkilöstöstä
- arabiankielisestä henkilöstöstä
- muunkielisestä, mistä?

16. Onko varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutuksen ja/tai osaamisen kehittämissuunnitelma laadittu? (voi valita useita) \*

- kyllä, kuntatasoinen/yksityisessä organisaatiossa koulutus- ja kehittämissuunnitelma on laadittu
- kyllä, työntekijäkohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma on laadittu
- ei ole laadittu kuntatasoista/yksityisen organisaation koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa
- ei ole laadittu työntekijäkohtaista koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa

17. Täydennyskoulutustarpeet johtamisessa (valitse 1–3 tärkeintä)

- pedagogiikan johtaminen
- henkilöstöjohtaminen
- hallinto- ja talousjohtaminen
- palvelun johtaminen
- sidosryhmäyhteistyön johtaminen
- muu, mikä?

## Työtehtävät, koulutus ja työskentelykieli

18. Työtehtävä \*

- Lastentarhanopettaja muussa kuin esiopetuksessa
- Lastentarhanopettaja koulun esiopetuksessa
- Lastentarhanopettaja päiväkodin esiopetuksessa
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja/erityislastentarhanopettaja integroidussa lapsiryhmässä
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja/erityislastentarhanopettaja erityisryhmässä
- Varhaiskasvatuksen konsultoiva/kiertävä/resurssi-erityisopettaja/erityislastentarhanopettaja
- Lastenhoitaja / lähihoitaja / lastenohjaaja
- Perhepäivähoitaja omassa kodissa
- Perhepäivähoitaja lapsen/lasten kotona
- Perhepäivähoitaja ryhmäperhepäivähoidossa
- Varhaiskasvatuksen avustaja
- Varhaiskasvatuksen asiantuntija (mm. kehittämis- ja suunnittelu tehtävät)
- Varhaiskasvatuksen johtaja / esimies
- Muu, mikä?

19. Koulutus (valitse nykyinen korkein koulutus, vain valmis tutkinto) \*

- Lastentarhanopettaja/KT (yo-koulutus)
- Lastentarhanopettaja/KM (yo-koulutus)
- Lastentarhanopettaja/KK (yo-koulutus)
- Lastentarhanopettaja (opistokoulutus)
- Erityislastentarhanopettaja
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (VEO, maisteritutkinto)
- Sosiaalikasvattaja
- Sosionomi AMK (sis. varhaiskasvatuksen opinnot)
- Sosionomi AMK (muu koulutusohjelma)
- Ylempi sosionomi YAMK (sis. varhaiskasvatuksen opinnot)
- Ylempi sosionomi YAMK (muu koulutusohjelma)

- Varhaiskasvattajaopinnot (Snellman korkeakoulu)
- Lähihoitaja (lasten ja nuorten koulutusohjelma)
- Lähihoitaja (muu koulutusohjelma)
- Lastenohjaaja
- Päivähoitaja
- Lastenhoitaja
- Perhepäivähoitajan kurssi
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- Ei koulutusta
- Muu kelpoisuuden tuottava koulutus

20. Työkokemusta varhaiskasvatuksessa yhteensä \*

- alle 2 vuotta
- 2–4 vuotta
- 5–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 16–20 vuotta
- 21–25 vuotta
- 26–30 vuotta
- 31–35 vuotta
- 36–40 vuotta
- yli 40 vuotta

21. Työsuhde \*

- vakituinen
- määräaikainen
- vuokratyö
- muu, mikä?

22. Säännöllinen työaika \*

- osa-aikainen (ml. osa-aikaeläke)
- kokoaikainen
- keikkatyö
- muu, mikä?

23. Millä kielillä työskentelet? (voi valita useita) \*

- suomi
- ruotsi
- saame
- englanti
- saksa



- venäjä
- ranska
- somali
- arabia
- viittomakieli
- muu, mikä?

## Täydennyskoulutus

24. Montako päivää olet saanut työnantajan järjestämää ja maksamaa täydennyskoulutusta vuoden 2016 aikana? (vastaa kokonaisina päivinä niin, että kaksi puolen päivän koulutusta = 1 pv) \*

25. Täydennyskoulutustarpeet: varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen sisällöt (valitse 1–5 tärkeintä)\*

- ajattelun ja oppimisen taidot
- kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu (ml. katsomuskasvatus)
- itsestä huolehtiminen ja arjen taidot (ml. kestävä kehitys)
- monilukutaito
- tieto- ja viestintäteknologia
- lapsen osallisuus ja vaikuttaminen
- sukupuolisensitiivinen kasvatus
- laaja-alainen osaaminen varhaiskasvatuksessa
- pedagoginen havainnointi ja dokumentointi
- varhaiskasvatussuunnitelman mukainen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi
- lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen
- leikki
- taidekasvatus (musiikki, taide, ilmaisu)
- liikunta ja lapsen fyysisen kehityksen tukeminen
- vanhempien osallisuus, vaikuttaminen ja yhteistyö
- vaihtoehtopedagogiikat
- esiopetussuunnitelman mukaisen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi
- esiopetussuunnitelmien laatiminen
- laatu ja arviointi
- oman työn tutkiminen ja kehittäminen
- työyhteisötaidot ja vuorovaikutus
- muu, mikä?

26. Täydennyskoulutustarpeet: lapsen kehityksen ja oppimisen tukeminen (valitse 1–3 tärkeintä)

- lapsen kehitys ja oppiminen

- lapsen kehityksen ja oppimisen varhainen tukeminen
- lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kolmiportaisuus
- lapsen sosioemotionaalisen kehityksen tukeminen
- lapsen kielellisen kehityksen tukeminen
- lapsen kognitiivisen kehityksen tukeminen
- esiopetuksen oppilashuolto
- muu, mikä?

27. Täydennyskoulutustarpeet: varhaiskasvatuksen rakenteet

- varhaiskasvatuslain ja muun varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön ja ohjaavien asiakirjojen tuntemus
- varhaiskasvatuksen valtakunnallisen ja kunnallisen ohjausjärjestelmän tuntemus
- lapsi- ja perhepalvelujärjestelmän tuntemus
- monialainen yhteistyö
- muu, mikä?

## Alalla pysyminen

28. Suunnitteletko alan vaihtoa? \*

- vuoden sisällä
- 2–5 vuoden sisällä
- 6–10 vuoden sisällä
- en tällä hetkellä suunnittele alan vaihtoa

29. Jos suunnittelet alan vaihtoa, kerro miksi? (voi valita useita)

- palkkaus
- työaika
- työn raskaus (fyysinen ja/tai henkinen)
- työn vastuullisuus
- työn sisältö ei vastaa koulutusta
- työtehtävien epäselvyys
- tyouralla etenemisen näkymät eivät ole hyvät
- varhaiskasvatusalan vähäinen arvostus
- en ole vaihtamassa alaa
- muu, mikä

Voit jättää palautetta kyselyn tekijöille:

Kiitos vastauksistasi opetus- ja kulttuuriministeriön selvitykseen varhaiskasvatuksen henkilöstöstä!

## Liite 2.

### Lapsen kehityksen ja oppimisen tukea varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa käsittelevä kyselylomake

**Tervetuloa lapsen kehityksen ja oppimisen tukea varhaiskasvatuksessa käsittelevään selvitykseen.**

Opetus- ja kulttuuriministeriö on tietopohjansa täydentämiseksi käynnistänyt valtakunnallisen selvitystyön lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Selvityksessä kartoitetaan mm. kunnallisten varhaiskasvatuksen (ml. esiopetus) järjestäjien kehityksen ja oppimisen tuen järjestämistä, tuen toimenpiteitä, erityisopettajien palvelujen saatavuutta, erityiskasvatuksen monialaisen työryhmän toimintaa, lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kehittämistarpeita sekä perusopetuslain mukaisen tuen kolmiportaisuuden soveltamista varhaiskasvatuksessa sekä esiopetuksessa.

Vastaajana varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tukeen liittyvässä kyselyssä ovat joko kunnan varhaiskasvatuksesta vastaava henkilö yhdessä varhaiskasvatuksen erityisopettajan/-opettajien kanssa tai erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöstä koostuva ryhmä.

Jokaisesta kunnasta on tuen kyselyn osalta tarkoitus tulla **vain yksi vastaus**

Selvityksen toteuttaa sähköisenä kyselynä Asiantuntijaosuuskunta Edu-O-Matic.

**Lisätiedot:** *Kirsi Alila*, opetusneuvos, puh. 0295330365, [kirsi.alila@minedu.fi](mailto:kirsi.alila@minedu.fi) / Opetus- ja kulttuuriministeriö ja *Hanna Hjelt*, asiantuntija, puh. 0414720092, [hanna.hjelt@eduomatic.fi](mailto:hanna.hjelt@eduomatic.fi) / Asiantuntijaosuuskunta Edu-O-Matic

**Vastaamiseen menee noin 15–20 min. Kyselyn vastaukset ovat luottamuksellisia.**

**Vastausaika on 23.3.–13.4.2017.**

Kiitos arvokkaasta osallistumisestasi!

*\*-merkityt kentät ovat pakollisia*

## Taustatiedot

1. Kunta \*

2. Aluehallintovirasto (AVI), jonka alueella kunta sijaitsee

- Etelä-Suomi
- Itä-Suomi
- Lounais-Suomi
- Länsi- ja Sisä-Suomi
- Pohjois-Suomi
- Lappi

3. Vastaajan yhteystiedot \*

- Nimi
- Sähköpostiosoite
- Puhelinnumero

4. Lasten lukumäärä 31.12.2016 \*

- kunnan järjestämässä varhaiskasvatuksessa (ml. ostopalvelut ja palveluseteli) yhteensä
- joista kunnan järjestämässä esiopetuksessa

5. Montako erityisopettajaa kunnassa toimii varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa? \*

6. Onko kuntanne varhaiskasvatuksessa käytettävissä riittävästi seuraavien asiantuntijoiden palveluja (voi valita useita): \*

- erityislastentarhanopettaja / varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- fysioterapeutti
- puheterapeutti
- toimintaterapeutti
- psykologi
- sosiaalityöntekijä kuraattori
- muu, mikä?

7. Toteutuvatko oppilashuollon palvelut esiopetuksessa riittävästi kunnassanne? \*

- toteutuvat erittäin riittävästi
- toteutuvat riittävästi
- eivät toteudu läheskään riittävästi
- eivät toteudu lainkaan

8. Toimiiko kunnassanne varhaiskasvatuksen tuen monialainen työryhmä tai muu vastaava? \*

- kyllä
- ei
- muu, mikä?

9. Toimiiko kunnassanne esiopetuksen tuen monialainen työryhmä? \*

- kyllä
- ei
- muu, mikä?

### Lapsen kehityksen ja oppimisen tukitoimet

10. Mitä seuraavista toimenpiteistä toteutetaan osana lapsen kehityksen ja oppimisen tukemista varhaiskasvatuksessa? (voi valita useita) \*

- erityisryhmät
- integroidut lapsiryhmät
- lasten määrän vähentäminen ryhmässä
- kasvatushenkilöstön määrän lisääminen
- erityisopettajan konsultaatio
- avustaja lapsiryhmässä
- lapsikohtainen avustaja
- osa-aikainen erityisopetus (erityisopettaja ryhmässä säännöllisesti)
- muu, mikä?

11. Saavatko lapset heille henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut tukitoimet? \*

- kaikki lapset saavat
- lähes kaikki lapset saavat
- lähes kukaan ei saa
- kukaan ei saa
- muu, mikä?

12. Miksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa mainittuja ja lapsen tarvitsemia tukitoimia ei ole pystytty järjestämään kaikille tarvitseville? (voi valita useita)

- resurssipula
- riittävän henkilöstön puute lapsiryhmässä
- kelpoisen henkilöstön puute
- henkilöstön vaihtuvuus
- apuvälineiden puute
- puutteet varhaiskasvatuksen toimintakäytännöissä
- monialaisen/moniammatillisen yhteistyön puute tai toimimattomuus
- muu, mikä?

13. Saavatko lapset heille henkilökohtaiseen esiopetussuunnitelmaan kirjatut tukitoimet? \*

- kaikki lapset saavat
- lähes kaikki lapset saavat
- lähes kukaan ei saa
- kukaan ei saa
- muu, mikä?

14. Miksi lapsen esiopetussuunnitelmassa mainittuja ja lapsen tarvitsemia tukitoimia ei ole pystytty järjestämään kaikille tarvitseville? (voi valita useita)

- resurssipula
- riittävän henkilöstön puute lapsiryhmässä
- kelpoisen henkilöstön puute
- henkilöstön vaihtuvuus
- apuvälineiden puute
- puutteet varhaiskasvatuksen toimintakäytännöissä
- monialaisen/moniammatillisen yhteistyön puute tai toimimattomuus
- muu, mikä?

## Kehityksen ja oppimisen tuen järjestäminen

15. Tehdäänkö kunnassanne varhaiskasvatuksessa (muu kuin esiopetus) tällä hetkellä hallinnollinen päätös lapsen erityisen tuen järjestämisestä? \*

- kyllä
- ei

16. Pitääkö em. hallinnollinen päätös mielestänne tehdä? \*

- kyllä
- ei
- Perustelut

17. Millaisin perustein lapselle voidaan aloittaa kehityksen ja oppimisen tukitoimet kunnassanne? \*

- tukitoimet aloitetaan varhaiskasvatus-/esiopetushenkilöstön ja/tai vanhempien arvion perusteella
- tukitoimet aloitetaan varhaiskasvatuksen/esiopetuksen erityisopettajan arvion/lausunnon perusteella
- tukitoimet aloitetaan muun asiantuntija-arvion tai lausunnon (esim. terveydenhuollon asiantuntijan) perusteella
- tukitoimia ei välttämättä aloiteta/järjestetä vaikka on erityisasiantuntijoiden arviot/lausunnot tuen tarpeesta
- muu, mikä?

18. Mikä on pääsääntöinen tilanne kuntanne alueella olevassa yksityisessä varhaiskasvatuksessa koskien lapsen saamaa kehityksen ja oppimisen tukea? \*

- yksityinen toimija vastaa varhaiskasvatuksessa olevien lasten tuen järjestämisestä (on esim. VEO-palvelut + muut asiantuntijapalvelut)
- tuen tarpeessa olevat lapset sijoitetaan pääsääntöisesti kunnalliseen varhaiskasvatukseen
- tuen tarpeen ilmettyä lapsi siirretään yksityisestä varhaiskasvatuksesta kunnalliseen varhaiskasvatukseen
- kunta antaa ilman korvausta varhaiskasvatuksen erityisopettajan yksityisille toimijoille
- kunta antaa maksusta varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluja yksityisille toimijoille
- kunta huomioi lapsen erityisen tuen tarpeen palvelusetelin suuruudessa
- muu, mikä?

### Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista säätäminen

19. Millaisista lapsen kehityksen ja oppimisen tuen asioista tulisi säätää varhaiskasvatuslaissa? (voi valita useita) \*

- määritellä kuka on erityisen tuen lapsi (vrt. perusopetuslaki)
- lapsen oikeudesta saada tarvitsemaansa tukea
- lapsen oikeudesta saada tarvitsemaansa tukea heti tuen tarpeen ilmettyä
- tuen tukitoimenpiteistä (esim. varhaiskasvatuksen erityisopettajan palvelut, apuvälineet)
- tuen kolmiportaisuudesta
- monialaisesta yhteistyöstä
- hallinnollisesta päätöksestä erityiseen tukeen
- varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrästä suhteessa lapsiin
- henkilöstön mitoituksesta ryhmissä, joissa erityisen tuen lapsia
- avustajien saamisesta
- henkilöstön oikeudesta saada konsultaatiota erityisasiantuntijoilta
- muusta, mistä?

20. Onko kunnassanne käytössä varhaiskasvatuksessa (muussa kuin esiopetuksessa) tällä hetkellä perusopetuslain (628/1998) mukainen tehostettu ja erityinen tuki? \*

- kyllä
- ei

## Kolmiportaiseen tukeen siirtyminen (kyllä-vastaus)

21. Mikä on perusopetuslain mukaisen tehostetun ja erityisen tuen piirissä olevien lasten lukumäärä kaikista kunnan (ml. ostopalvelu ja palveluseteli) varhaiskasvatuksessa olevista lapsista tällä hetkellä (tai viimeisin käytettävissä oleva tieto)?

- varhaiskasvatuksessa (muu kuin esiopetus) tehostettu tuki, lasten lkm
- varhaiskasvatuksessa (muu kuin esiopetus) erityinen tuki, lasten lkm
- esiopetuksessa tehostettu tuki, lasten lkm
- esiopetuksessa erityinen tuki, lasten lkm

22. Mitkä ovat perustelut sille, että perusopetuslain kolmiportainen tuki on otettu käyttöön varhaiskasvatuksessa? (voi valita useita) \*

- käsitteellinen jatkumo esi- ja perusopetukseen
- lapsen saaman tuen jatkumo varhaiskasvatuksesta esi- ja perusopetukseen
- selkeyttää tuen antamista varhaiskasvatuksessa
- edesauttaa lapsen saamaa kohdennettua ja yksilöllistä tukea
- ohjaa kunnan varhaiskasvatuspalvelujen kehittämistä
- edistää pedagogisten tukitoimien kokonaisuuden muodostumista
- edistää pedagogisten tukitoimien suunnittelua ja kohdentamista
- selkeyttää kehityksen ja tuen johtamista
- selkeyttää kehityksen ja tuen resurssien kohdentamista
- selkeyttää varhaiskasvatuksen erityisopettajien työskentelyä
- tuottaa kustannussäästöä
- muu syy, mikä/mitkä?

## Kolmiportaiseen tukeen siirtymisen vaikutukset

23. Millaisia vaikutuksia **lapselle** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- lapsen saama tuki on tehostunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- lapsen saaman tuen jatkumo on vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tuen prosessi on tullut joustavammaksi (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- muu, mikä?

24. Millaisia vaikutuksia **lapsen huoltajille** on ollut kunnan varhaiskasvatuksen siirryttyä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen? \*

- tuen järjestäminen ja prosessi on selkeytynyt (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tuesta keskustelu ja siihen liittyvien asioiden käsittely on yhdenmukaistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tiedonkulku on parantunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- yhteistyö vanhempien ja henkilöstön kanssa on parantunut
- muu, mikä?



25. Millaisia vaikutuksia **varhaiskasvatuksen erityisopettajalle** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- tuen järjestämisen prosessi on selkeämpi (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tukeen liittyvä osaaminen on vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tiedonkulku eri toimijoiden välillä on parantunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- yhteistyö eri toimijoiden välillä on vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- muu, mikä?

26. Millaisia vaikutuksia **varhaiskasvatuksen henkilökunnalle** (muut kuin erityisopettajat) on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- tuen järjestämisen prosessi on selkeämpi (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tukeen liittyvä osaaminen on vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tiedonkulku eri toimijoiden välillä on parantunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- yhteistyö eri toimijoiden välillä on vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- muu, mikä?

27. Millaisia vaikutuksia **tuen toteuttamisen johtamiselle** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- tuen toteuttamisen johtaminen on selkeytynyt (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- yhteistyö eri toimijoiden välillä on lisääntynyt (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tiedonkulku eri toimijoiden välillä on parantunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- muu, mikä?

28. Millaisia vaikutuksia **varhaiskasvatuksen ja esi- ja perusopetuksen jatkumolle** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- jatkumo on selkeytynyt ja vahvistunut (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- tuen käytännöt ovat yhdenmukaistuneet (kyllä / ei / ei vaikutuksia)
- muu, mikä?

29. Millaisia vaikutuksia **monialaiselle yhteistyölle** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- monialainen yhteistyö on lisääntynyt
- monialainen yhteistyö on vähentynyt
- monialainen yhteistyö on pysynyt samana
- muu, mikä?

30. Millaisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen **tuen kustannuksille** on ollut siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen kolmiportaiseen tukeen kuntanne varhaiskasvatuksessa? \*

- tuen kustannukset ovat nousseet

- tuen kustannukset ovat laskeneet
- tuen kustannukset ovat pysyneet samana
- muu, mikä?

### Kolmiportaiseen tukeen siirtyminen (ei-vastaus)

31. Mitkä ovat perustelut sille, ettei perusopetuslain mukaista tehostettua ja erityistä tukea ole otettu käyttöön kuntanne varhaiskasvatuksessa? (voi valita useita) \*

- odotetaan valtakunnan tason linjausta asiassa (laki, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet)
- oletetaan tuottavan lisäkustannuksia
- perusopetuslain mukainen tehostetun ja erityisen tuen malli ei sovellu varhaiskasvatukseen
- nykyinen säätely on riittävä
- nykyiset kunnan toimintakäytännöt ovat toimivat
- muu syy, mikä?

32. Siirtymisestä perusopetuslain mukaiseen tehostettuun ja erityiseen tukeen on kunnassa \*

- tehty päätös
- tehty alustava päätös
- käyty keskustelua, mutta päätöstä ei ole
- ei ole käyty keskustelua
- muu, mikä?

33. Kuinka monelle lapselle on kohdennettu erityisiä resursseja (mm. avustaja, ryhmän pienennys, kasvatushenkilöstön lisääminen, osa-aikainen erityisopetus, apuväline) lapsen kehityksen ja oppimisen tukemiseksi? Ilmoita vastauksessa lasten lukumäärä. \*

- varhaiskasvatuksessa (muu kuin esiopetus) lasten lkm
- esiopetuksessa lasten lkm

### Kehittämistarpeet lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta

34. Mitä kehittämistarpeita lapsen kehityksen ja oppimisen tuessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa on? (voi valita useita) \*

- lainsäädännön selkeyttäminen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta
- lainsäädännön ja valtakunnallisen varhaiskasvatus-/esiopetussuunnitelman tuntemuksen lisääminen
- inklusiivisuuden kehittäminen

- valtakunnallisen varhaiskasvatus-/esiopetussuunnitelman selkeyttäminen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta
- henkilöstön peruskoulutuksen kehittäminen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta
- henkilöstön täydennyskoulutuksen lisääminen lapsen kehityksen ja oppimisen tuen osalta
- erityisopettajien lisääminen
- tutkimuksen lisääminen
- toimintakäytäntöjen uudistaminen
- toimintakäytäntöjen vaikuttavuuden arviointi
- tuen resurssien lisääminen
- kehittämismäärärahan kohdentaminen kunnille ja muille toimijoille
- lapsen oppimisen tuen menetelmien kehittäminen
- lapsen oppimisen tuen menetelmien jakaminen
- monialaisen yhteistyön kehittäminen (sisäinen/ulkoinen)
- muu, mikä?

Voit jättää palautetta kyselyn tekijöille:

Kiitos vastauksistasi opetus- ja kulttuuriministeriön selvitykseen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta!

## Liite 3.

### Henkilöstökyselyn vastausmäärät kunnittain ja aluehallintovirastoittain

#### Etelä-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Asikkala	8 287	20	Lohja	47 353	217
Askola	5 104	4	Loppi	8 175	27
Espoo	269 802	1032	Loviisa	15 311	34
Forssa	17 422	55	Luumäki	4 860	20
Hamina	20 851	98	Miehikkälä	2 085	1
Hanko	8 864	3	Myrskylä	1 969	7
Hartola	2 982	14	Mäntsälä	20 685	37
Hattula	9 747	9	Nurmijärvi	41 897	84
Hausjärvi	8 729	15	Orimattila	16 326	10
Heinola	19 575	60	Padasjoki	3 143	1
Helsinki	628 208	501	Parikkala	5 235	1
Hollola	23 915	79	Pornainen	5 125	27
Humpkala	2 388	3	Porvoo	49 928	23
Hyvinkää	46 463	177	Pyhtää	5 321	5
Hämeenlinna	68 011	99	Raasepori	28 405	24
Iitti	6 910	11	Rautjärvi	3 537	13
Imatra	27 835	100	Riihimäki	29 269	128
Inkoo	5 541	25	Ruokolahti	5 312	6
Janakkala	16 853	12	Savitaipale	3 613	18
Jokioinen	5 425	9	Sipoo	19 399	114
Järvenpää	40 900	26	Siuntio	6 182	16
Karkkila	8 969	9	Symä	4 040	10
Kauniainen	9 486	20	Taipalsaari	4 815	19
Kerava	35 293	221	Tammela	6 280	6
Kirkkonummi	38 649	155	Tuusula	38 459	57
Kotka	54 319	211	Vantaa	214 605	416
Kouvola	85 855	212	Vihti	28 919	102
Kärkölä	4 604	17	Virolahti	3 347	13
Lahti	118 743	304			
Lappeenranta	72 875	246			
Lemi	3 073	13			

## Lapin AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Enontekiö	1 861	14	Ranua	4 020	5
Inari	6 804	22	Rovaniemi	61 838	106
Kemi	21 758	35	Salla	3 727	1
Kemijärvi	7 766	6	Savukoski	1 061	2
Keminmaa	8 388	24	Simo	3 238	10
Kittilä	6 416	5	Sodankylä	8 782	5
Kolari	3 848	1	Tornio	22 199	8
Muonio	2 358	4	Utsjoki	1 250	4
Pello	3 623	2	Ylitornio	4 291	12
Posio	3 477	3			

## Itä-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Enonkoski	1 473	3	Nurmes	7 996	10
Heinävesi	3 574	18	Outokumpu	7 139	6
Hirvensalmi	2 290	2	Pertunmaa	1 817	5
Iisalmi	21 945	78	Pieksämäki	18 801	72
Ilomantsi	5 336	1	Pielavesi	4 740	16
Joensuu	75 514	31	Polvijärvi	4 556	1
Joroinen	5 110	22	Puumala	2 260	10
Juuka	5 034	13	Rantasalmi	3 733	12
Juva	6 548	32	Rautavaara	1 737	1
Kaavi	3 194	2	Rääkkylä	2 349	1
Kangasniemi	5 628	3	Savonlinna	35 523	115
Keitele	2 379	11	Siilinjärvi	21 794	14
Kitee	10 832	6	Sonkajärvi	4 278	2
Kiuruvesi	8 600	18	Sulkava	2 724	12
Kontiolahti	14 827	25	Tervo	1 608	2
Kuopio	112 117	496	Tohmajärvi	4 738	23
Lapinlahti	9 982	36	Tuusniemi	2 719	2
Leppävirta	9 953	8	Valtimo	2 324	3
Lieksa	11 772	30	Varkaus	21 638	38
Liperi	12 338	6	Vesanto	2 191	3
Mikkeli	54 665	64	Vieremä	3 757	14
Mäntyharju	6 159	33			

## Lounais-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Aura	3 986	5	Nakkila	5 651	15
Eura	12 128	7	Nousiainen	4 859	37
Eurajoki	5 938	31	Oripää	1 377	3
Harjavalta	7 296	9	Paimio	10 620	68
Honkajoki	1 793	3	Parainen	15 457	89
Huittinen	10 473	21	Pomarkku	2 240	1
Jämijärvi	1 948	1	Pori	85 363	354
Kaarina	32 590	71	Pyhäranta	2 136	4
Kankaanpää	11 769	13	Pöytyä	8 562	9
Karvia	2 475	8	Raisio	24 290	109
Kemiönsaari	6 909	13	Rauma	39 809	152
Kokemäki	7 591	53	Rusko	6 110	24
Koski Tl	2 399	9	Salo	53 890	167
Kustavi	895	1	Sauvo	3 019	5
Laitila	8 520	13	Siikainen	1 527	3
Lieto	19 263	23	Somero	9 093	1
Loimaa	16 467	34	Säkylä	7 070	9
Marttila	2 028	1	Taivassalo	1 633	3
Masku	9 706	39	Turku	185 908	585
Merikarvia	3 185	1	Ulvila	13 352	6
Mynämäki	7 859	12	Uusikaupunki	15 510	27
Naantali	18 961	74	Vehmaa	2 276	2

**Länsi- ja Sisä-Suomen AVI**

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Akaa	17 043	10	Luoto	5 147	13
Alajärvi	10 006	38	Maalahti	5 545	62
Alavus	12 044	29	Multia	1 710	1
Evijärvi	2 576	8	Mustasaari	19 302	9
Halsua	1 225	2	Muurame	9 791	41
Hankasalmi	5 240	21	Mänttä-Vilppula	10 604	39
Hämeenkyrö	10 667	6	Nokia	33 162	69
Ikaalinen	7 207	32	Närpiö	9 387	42
Ilmajoki	12 159	7	Orivesi	9 408	22
Isojoki	2 123	3	Parkano	6 766	10
Isokyrö	4 785	3	Pedersören kunta	11 129	58
Joutsa	4 688	19	Perho	2 931	1
Juupajoki	1 988	1	Pietarsaari	19 436	57
Jyväskylä	137 368	433	Pihtipudas	4 221	13
Jämsä	21 542	58	Pirkkala	18 913	117
Kangasala	30 607	93	Punkalaidun	3 049	5
Kannonkoski	1 462	4	Pälkäne	6 676	3
Kannus	5 590	7	Ruovesi	4 623	1
Karstula	4 268	3	Saarijärvi	9 915	15
Kaskinen	1 285	1	Sastamala	25 220	5
Kauhajoki	13 875	5	Seinäjoki	61 530	113
Kauhava	16 784	109	Tampere	225 118	794
Keuruu	10 117	41	Teuva	5 482	21
Kihniö	2 038	2	Toholampi	3 311	19
Kivijärvi	1 200	1	Toivakka	2 431	1
Kokkola	47 570	90	Ujala	4 928	16
Konnevesi	2 757	20	Uurainen	3 666	3
Korsnäs	2 201	6	Uusikaarlepyy	7 564	5
Kristiinankaupunki	6 793	12	Vaasa	67 619	139
Kruunupyö	6 682	17	Valkeakoski	21 332	52
Kuhmoinen	2 334	6	Vesilahti	4 489	9
Kuortane	3 715	18	Veteli	3 302	4
Kurikka	21 734	39	Viitasaari	6 666	30
Kyyjärvi	1 379	1	Vimpeli	3 073	7
Laihia	8 090	6	Virrat	7 002	1
Lappajärvi	3 215	1	Vöyri	6 714	2
Lapua	14 609	38	Ylöjärvi	32 738	89
Laukaa	18 865	26	Ähtäri	6 068	30
Lempäälä	22 536	103	Äänekoski	19 646	40
Lestijärvi	798	3			

**Pohjois-Suomen AVI**

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Alavieska	2 687	3	Pudasjärvi	8 257	3
Haapajärvi	7 438	17	Puolanka	2 776	7
Haapavesi	7 167	9	Pyhäjoki	3 211	2
Hailuoto	993	4	Pyhäjärvi	5 505	1
Ii	9 663	6	Pyhäntä	1 587	2
Kajaani	37 622	32	Raahe	25 165	92
Kalajoki	12 621	32	Reisjärvi	2 894	3
Kempele	17 066	31	Ristijärvi	1 351	4
Kuhmo	8 806	21	Sievi	5 124	11
Kuusamo	15 688	52	Siikajoki	5 466	21
Kärsämäki	2 658	2	Siikalatva	5 677	14
Liminka	9 937	25	Sotkamo	10 523	56
Lumijoki	2 076	5	Suomussalmi	8 336	4
Merijärvi	1 134	1	Taivalkoski	4 199	23
Muhos	9 063	26	Tyrnävä	6 793	23
Nivala	10 876	3	Utajärvi	2 861	10
Oulainen	7 610	4	Vaala	3 074	5
Oulu	198 525	515	Ylivieska	15 039	16
Paltamo	3 486	14			



## Liite 4.

### Lapsen kehityksen ja oppimisen tuen kyselyyn vastanneet kunnat aluehallintovirastoalueittain

Lihavoituna ne kyselyyn vastanneet kunnat, joissa varhaiskasvatuksessa käytössä perusopetuslain (628/1998) mukainen tehostettu ja erityinen tuki.

#### Etelä-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
<b>Asikkala</b>	8 287	1	<b>Lappeenranta</b>	72 875	2
<b>Askola</b>	5 104	1	<b>Lohja</b>	47 353	1
<b>Espoo</b>	269 802	3	<b>Loppi</b>	8 175	1
<b>Forssa</b>	17 422	1	<b>Myrskylä</b>	1 969	1
<b>Hamina</b>	20 851	2	<b>Mäntsälä</b>	20 685	2
<b>Hartola</b>	2 982	2	<b>Nurmijärvi</b>	41 897	1
<b>Hattula</b>	9 747	1	<b>Orimattila</b>	16 326	1
<b>Heinola</b>	19 575	1	<b>Padasjoki</b>	3 143	1
<b>Helsinki</b>	628 208	2	<b>Parikkala</b>	5 235	3
<b>Hollola</b>	23 915	1	<b>Porvoo</b>	49 928	1
<b>Hyvinkää</b>	46 463	1	<b>Pyhtää</b>	5 321	1
<b>Hämeenlinna</b>	68 011	1	<b>Riihimäki</b>	29 269	1
<b>Imatra</b>	27 835	2	<b>Ruokolahti</b>	5 312	1
<b>Inkoo</b>	5 541	2	<b>Savitaipale</b>	3 613	1
<b>Järvenpää</b>	40 900	1	<b>Siuntio</b>	6 182	2
<b>Karkkila</b>	8 969	1	<b>Syvä</b>	4 040	1
<b>Kauniainen</b>	9 486	1	<b>Taipalsaari</b>	4 815	1
<b>Kerava</b>	35 293	1	<b>Tuusula</b>	38 459	1
<b>Kirkkonummi</b>	38 649	1	<b>Vantaa</b>	214 605	2
<b>Kotka</b>	54 319	1	<b>Vihti</b>	28 919	1
<b>Kouvola</b>	85 855	2	<b>Virolahti</b>	3 347	1
<b>Kärkölä</b>	4 604	1	<b>Ypäjä</b>	2 411	1

## Itä-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Heinävesi	3 574	1	Mikkeli	54 665	1
Hirvensalmi	2 290	2	Mäntyharju	6 159	1
Iisalmi	21 945	1	Nurmes	7 996	1
Joroinen	5 110	1	Outokumpu	7 139	1
Juuka	5 034	2	Pieksämäki	18 801	1
Juva	6 548	1	Pihtipudas	4 740	2
Kangasniemi	5 628	1	Polvijärvi	4 556	1
Keitele	2 379	2	Puumala	2 260	1
Kiuruvesi	8 600	1	Rautavaara	1 737	1
Kontiolahti	14 827	1	Rääkkylä	2 349	1
Kuopio	112 117	1	Savonlinna	35 523	3
Lapinlahti	9 982	1	Tohmajärvi	4 738	1
Lieksa	11 772	1	Varkaus	21 638	1
Liperi	12 338	1			

## Lapin AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Enontekiö	1 861	1	Ranua	4 020	1
Inari	6 804	1	Simo	3 238	1
Kemijärvi	7 766	1	Utsjoki	1 250	2
Keminmaa	8 388	1	Ylitornio	4 291	1

## Lounais-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Aura	3 986	1	Mynämäki	7 859	1
Eura	12 128	1	Naantali	18 961	2
Harjavalta	7 296	1	Nakkila	5 651	1
Huittinen	10 473	1	Nousiainen	4 859	1
Kankaanpää	11 769	1	Pöytyä	8 562	1
Karvia	2 475	1	Raisio	24 290	1
Kemiönsaari	6 909	1	Rusko	6 110	1
Kokemäki	7 591	1	Salo	53 890	1
Koski Tl	2 399	1	Siikainen	1 527	2
Loimaa	16 467	1	Turku	185 908	3
Merikarvia	3 185	1			

## Länsi- ja Sisä-Suomen AVI

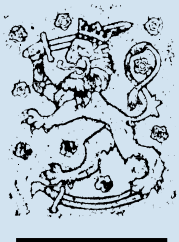
Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Akaa	17 043	2	Luoto	5 147	1
Alajärvi	10 006	1	Multia	1 710	1
Alavus	12 044	1	Muurame	9 791	1
Evijärvi	2 576	1	Mänttä-Vilppula	10 604	1
Halsua	1 225	1	Närpiö	9 387	1
Hankasalmi	5 240	1	Orivesi	9 408	1
Hämeenkyrö	10 667	2	Pedersören kunta	11 129	1
Isokyrö	4 785	2	Petäjävesi	4 008	1
Jyväskylä	137 368	1	Pirkkala	18 913	1
Jämsä	21 542	1	Punkalaidun	3 049	1
Kangasala	30 607	2	Saarjärvi	9 915	1
Kannonkoski	1 462	1	Seinäjoki	61 530	1
Kannus	5 590	1	Tampere	225 118	1
Karjajoki	1 369	2	Teuva	5 482	2
Kauhava	16 784	2	Toholampi	3 311	2
Kaustinen	4 305	1	Toivakka	2 431	2
Kihniö	2 038	1	Urdala	4 928	1
Kristiinankaupunki	6 793	1	Valkeakoski	21 332	2
Kruunupyö	6 682	1	Vesilahti	4 489	1
Kuhmoinen	2 334	1	Viitasaari	6 666	1
Kuortane	3 715	1	Vimpeli	3 073	1
Kyyjärvi	1 379	2	Vöyri	6 714	1
Lappajärvi	3 215	1	Ylöjärvi	32 738	1
Lapua	14 609	1	Äänekoski	19 646	2
Lempäälä	22 536	1	Äänekoski	19 371	2

## Pohjois-Suomen AVI

Kunta	Asukasluku	Vastauksia	Kunta	Asukasluku	Vastauksia
Alavieska	2 687	1	Lumijoki	2 076	1
Haapajärvi	7 438	1	Muhos	9 063	3
Hailuoto	993	1	Oulu	198 525	1
Ii	9 663	2	Pyhäntä	1 587	1
Kajaani	37 622	1	Reisjärvi	2 894	1
Kalajoki	12 621	1	Sievi	5 124	1
Kempele	17 066	1	Sotkamo	10 523	1
Kuhmo	8 806	1	Taivalkoski	4 199	1
Kuusamo	15 688	2	Utajärvi	2 861	1
Liminka	9 937	1	Ylivieska	15 039	1







Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la Culture

ISBN: 978-952-263-506-8

ISBN: 978-952-263-505-1 (PDF)

ISSN: 1799-0343

ISSN: 1799-0351 (PDF)