



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

HAASTEELLISEN LAPSEN KANSSA TYÖS- KENTELY PÄIVÄKODISSA TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Pyry Pekka Saarikivi

Opinnäytetyö
Helmikuu 2016
Sosiaalialan koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

SAARIKIVI, PEKKA:

Haasteellisen lapsen kanssa työskentely päiväkodissa työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyö 40 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Helmikuu 2016

Tämän opinnäytetyön aiheena on haasteellisten lasten kanssa työskentely jokapäiväisessä päiväkotiarjessa. Opinnäytetyössä tarkastellaan sitä, minkälaista käyttäytymistä haasteellinen lapsi tuottaa päivittäin ja miten työntekijä käyttäytymisen kokee ja sen perusteella ammatissaan toimii. Työssä tehdään näkyväksi myös se, miten työntekijät parhaansa mukaan toimivat haasteellisten lasten kanssa resurssien ollessa vähissä. Tutkimus on tehty työntekijän näkökulmasta.

Idea opinnäytetyöhön syntyi aikaisempien opintojen pohjalta ja vahvasta kiinnostuksesta aiheita kohtaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla päiväkodin työntekijät kokevat työskentelevänsä tilanteissa, jotka vievät yhden tai monen työntekijän huomion ja näin ollen huomiota pois kaikilta muilta lapsilta. Tutkimusta ei tehty erityisryhmissä, vaan aineistona käytettiin perusryhmiä. Tähän syynä oli se, että haasteellisia lapsia esiintyy melkein jokaisessa ryhmässä, eikä vaan erityisryhmissä.

Pääosa tutkimuksen aineistosta kerättiin toteuttamalla puolistrukturoitu teemahaastattelu kolmelle eri työryhmälle Amurin päiväkodissa. Haastatteluiden runko oli aina sama, mutta keskustelun annettiin mennä luonnollista rataa eteenpäin ilman keskeytyksiä.

Työntekijöiden haastatteluista pystyi päättämään haasteellisten lasten kanssa työskentelyn olevan aihe, joka tuo esille keskustelua resurssien vähydestä, mutta myös selkeyttää työntekijöille itselleen sitä minkä takia he tätä kyseistä työtä tekevät ja millainen työntekijöiden ammatti-identiteetti on. Tutkimuksen perusteella työntekijät näkevät tärkeänä haasteellisten lasten kanssa aktiivisen työskentelyn, jonka kautta lapselle saataisiin heti nuoresta iästä lähtien tämän tarvitsemaa tukea.

Työntekijöillä on ideoita, motivaatioita ja oikea asenne haasteellisten lasten tukemiseen, mutta tuen maksimoimiseksi vaadittaisiin työpaikoilta myös venyvyyttä. Erilaisia kouluksia pitäisi päästä suorittamaan ja pienryhmätoimintaa tulisi lisätä. Vaikka tulevaisuudennäkymät eivät ole alalla valoisimmat, ovat tutkimuksessa haastatellut työntekijät positiivinen otos siitä, miten toimia vaikeissakin tilanteissa haasteellisten lasten kanssa.

Asiasanat: haasteellinen käyttäytyminen, ammatti-identiteetti, päiväkotiarhi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

SAARIKIVI, PEKKA:

Working with Challenging Children in a Day Care Centre – an Employee's Perspective

Bachelor's thesis 40 pages, appendices 3 pages
February 2016

The topic of this thesis is working with challenging children in a day care center every day. This thesis studies what type of behaviour a child produces daily and how an employee experiences that behaviour as well as how an employee conducts himself accordingly. How an employee works to the best of his potential with challenging children with limited resources is also made known. This thesis was conducted from an employee's viewpoint.

The purpose of the study was to find out how day care center employees feel about working in challenging circumstances that are not ideal in everyday activities. The study was not conducted in special groups. Rather, data were collected from basic groups because challenging children are present in every group, not just in special groups.

A large part of the data for the study were collected through semi-structured thematic interviews with three different employee groups in Amuri day care center. The framework for the interviews was always the same, but the conversation was allowed to flow naturally without interruptions. The interviews were analyzed using charts.

It was made evident in the interviews of the employees that working with challenging children is a topic that brings up talk of lack of resources, but also makes it clear for the employees why they do the job they do and also what sort of a professional identity they have. According to this study, the employees felt that an active way of working with challenging children was important, so that the children would receive the support they require from an early age.

The employees have ideas, motivation and the right sort of attitude for working with challenging children, but it would take some leeway from the powers that be to maximize the support the children need. There are different kinds of training programs that the employees should be able to participate in and more time should be put into working with the children in small groups. Although the future isn't the brightest for this line of work, the people who were interviewed for this thesis are a positive sampling of employees who know how to work with challenging children even in difficult circumstances.

Key words: challenging behaviour, professional identity, day care center life

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 5 |
| 2 | OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN | 7 |
| 2.1 | Opinnäytetyön lähtökohta..... | 7 |
| 2.2 | Tutkimuskysymykset | 8 |
| 2.3 | Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmät..... | 8 |
| 2.4 | Aineiston analyysi..... | 10 |
| 3 | TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMA HAASTEELLISTEN LASTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN | 11 |
| 3.1 | Haasteellisen lapsen käyttäytymisen määritelmä | 11 |
| 3.2 | Haasteellinen lapsi työntekijän näkökulmasta | 12 |
| 3.3 | Haasteet eri-ikäisten lasten kanssa..... | 15 |
| 3.4 | Haasteellisten lasten tukeminen..... | 19 |
| 3.5 | Käyttäytymisen kanavoiminen positiiviseen | 22 |
| 3.6 | Kehitettävää | 26 |
| 3.7 | Yhteistyö vanhempien kanssa..... | 28 |
| 3.8 | Oman tiimin yhteistyö | 32 |
| 3.9 | Johtopäätökset..... | 33 |
| 4 | POHDINTA..... | 35 |
| | LÄHTEET..... | 37 |
| | LIITTEET | 38 |
| | Liite 1. Saatekirje | 38 |
| | Liite 2. Teemahaastattelurunko | 40 |

1 JOHDANTO

Päiväkodissa työskentelevä ihminen joutuu joka päivä tekemään töitä keskenään hyvin erilaisten lasten kanssa ja yhden työntekijän vastuu monesta lapsesta kasvaa koko ajan, kun resursseja sosiaaalialalla vähennetään. Tällä hetkellä yhden työntekijän vastuulle lasketaan yli kolmevuotiaista lapsista 7. Sosiaali- ja kasvatusalalla tapahtuvan negatiivisen muutoskierteen takia tämä määrä tulee tulevaisuudessa olemaan oletettavasti isompi.

Vaikka kaikki lapset näissä ryhmissä olisivat kultaisesti käyttäytyviä ja kuuliaisia lapsia, olisi työmäärä silti suuri. Kuitenkaan kaikki lapset eivät tällaisia tietenkään ole. Lapset ovat omia persooniaan ja jokaisen kanssa pitää tehdä töitä lapsen yksilöllisyys huomioiden. Opinnäytetyössäni pyrin tekemään näkyväksi sitä, miten työntekijät kaikesta huolimatta saavat työpäivien aikana huomioitua haasteellisia lapsia ja miten työntekijät ymmärtävät haasteellisten lasten käsitteen.

Haasteellisen temperamentin omaavalla lapsella on monia temperamenttipiirteitä, jotka työntekijä voi kokea vaikeiksi. Lapsi voi olla hyvin nopea, kovaääninen, kärsimätön, äärettömän sinnikäs tai perustyytymätön. Sinänsä mikään näistä piirteistä ei ole hyvä tai paha, hieno tai vähemmän hieno. Tietynlainen temperamentti soveltuu vain paremmin tietynlaiseen ympäristöön. (Viljamaa 2009, 8.) Idea haastavasta lapsesta ei ole tässä opinnäytetyössä ainoastaan negatiivinen. Pyrin työntekijöiden haastatteluiden perusteella tuomaan näkyväksi haasteellisen lapsen eri piirteitä, ominaisuuksia, taitoja ja sitä miten tällaisten lasten kanssa työskennellään normaalissa päiväkotiarjessa.

Lasten temperamentit voivat mennä kovasti yksiin työntekijöiden kanssa tai päinvastoin. Sosiaaalialalla kun työskentelee, pitää osata tiedostaa omat vahvuudet ja heikkoudet. Haasteellisten lasten kanssa työskennellessä tämä on erittäin tärkeää, sillä se miten työntekijä itse reagoi johonkin heidän käyttäytymiseensä kertoo heille paljon siitä mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. Koska lähestyn aiheitani työntekijän näkökulmasta, on työntekijän suhtautuminen, käyttäytyminen ja jaksaminen työssään tässä opinnäytetyössäni keskeisellä sijalla. Haastavat lapset voivat herättää työntekijöissä suuria tunteita työpäivien aikana. Nämä tunteet voivat vaihdella ilosta suruun, suuttumuksesta helpotukseen. Niitä ei kuitenkaan pidä kieltää itseltään vaan päinvastoin. Tulisi pyrkiä käymään läpi näitä tunteita itsekseen ja myös muiden kanssa selvittää mikä jonkin tunteen taustalla on. Tämä

helpottaa omalta osaltaan työskentelyä lasten kanssa ja parantaa työntekijän omaa ammattiosaamista.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Opinnäytetyön lähtökohta

Opiskeluiden aikana tekemäni työharjoittelut päiväkodeissa ovat olleet onnistuneita ja niistä on jäänyt hyvin paljon pohdiskeltavaa itselle harjoitteluiden päätyttyäkin. Tein tietenkin erittäin mielelläni töitä lasten kanssa, jotka tottelivat helposti, olivat kuuliaisia ja tekivät mitä käskettiin tai pyydettiin. Kuitenkin parhaat, mieleenpainuvimmat ja pysäyttävimmät tilanteet harjoitteluiden aikana tapahtuivat, kun asiat eivät aina menneetkään niin kuin olisi pitänyt ja lasten käyttäytyminen oli haastavaa. Näitä tilanteita jäi useasti päivän jälkeen pohdiskelemaan ja käymään päässäni läpi. Oli tilanteita joissa koki tehneensä kaikkensa, mutta ei saanut luotua tarpeellista yhteyttä lapseen ja oli tilanteita joissa koki suuria onnistumisen tunteita kun haasteellista käyttäytymistä sai ymmärrettyä ja tilannetta lapsen kanssa käytyä läpi.

Päiväkodin työntekijöillä on todella suuri rooli pienen lapsen elämässä. On jopa mahdollista, että lapsi viettää arkisin enemmän aikaa työntekijän kanssa kuin omien vanhempiensa kanssa. Tämän takia työntekijän pitää ymmärtää, että joidenkin haasteellisten lasten on vaikea huomata oman toimintansa vaikutus muihin ihmisiin ja oppia sääntöjä. Muut eivät esimerkiksi pidä loukkaavien kysymysten esittämisestä tai tavaroiden kysymättä lainaamisesta. Kuitenkin temperamentista riippumatta lapsi voi oppia sosiaalisia taitoja: puolustamaan itseään ja puhumaan vieraille ihmisille (Viljamaa 2009, 31–32). Tällaisten asioiden takia työntekijän rooli on muutakin kuin lasten kaitsija. Työntekijä on lapselle aikuisen malli ja potentiaalisesta erittäin tärkeä osa haasteellisen lapsen kasvua.

Aiheen sisältämän potentiaalin takia päädyin nimenomaan lasten haasteellisen käyttäytymisen tutkimiseen työntekijöiden näkökulmasta. Halusin ymmärtää millaiset haasteellisten lasten kanssa käydyt tilanteet jäävät työntekijöiden mieliin ja millä tavalla jokapäiväisessä arjessa haasteellisia lapsia huomioidaan ja tuetaan. Haasteellisuuden voi käsittää niin monella eri tavalla ja tutkiessani haasteellisuutta ilmiönä haastatteluiden ja kirjallisuuden kautta, sain siitä paljon suurempaa kuvaa kuin mikä minulla oli ollut ennen opinnäytetyön tekemistä.

2.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksilläni pyrin pääsemään sisälle työntekijöiden mielipiteisiin ja kokemuksiin siitä, millaista on haasteellinen käyttäytyminen ja miten se vaikuttaa omaan työskentelyyn lasten ja muiden työntekijöiden kanssa. Koska työntekijät ovat lasten kanssa päivästä päivään, olisi heidän hyvä tiedostaa itsellensä miten ja miksi tällaisten lasten kanssa toimitaan. Haen myös työntekijöiltä näkökulmaa siitä, voiko haasteellista käyttäytymistä nähdä jopa positiivisena asiana ja jollain tavalla sen kautta päästä parempaan ymmärrykseen lapsen ratkaisuihin ja toiminnasta päiväkodissa.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1 Millaisia erilaisia haasteellisia lapsia varhaiskasvattajan työssä kohtaa?
- 2 Miten haasteellisia lapsia tuetaan päiväkodissa?
- 3 Mitä kehitettävää haasteellisten lasten kanssa työskentelyssä olisi?

2.3 Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen, eli laadullinen. Päädyin tähän ratkaisuun siksi, että määrällinen tutkimus pitää tehdä moneen paikkaan ja yleisenä tutkimusmenetelmänä on kyselylomakkeen lähettäminen moneen eri päiväkotiin ja sitten tulosten kerääminen tutkimustiedoksi. Mielestäni määrällinen tutkimustapa on persoonattomampi, eikä palvelisi ainakaan omaa aiheitani oikein. Laadullisella tutkimuksella pääsin itse yhteistyöpäiväkoittiin kyselemään työntekijöiltä aiheistani ja tällä tavalla sain selkeämmän kuvan ihan vain siitä miten työntekijät keskustelivat aiheesta. Ihmisestä pystyy mielestäni saamaan tällä tavalla paljon enemmän irti kuin paperilapulla johon pitää vastata.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin työntekijöiden puolistrukturoidun temahaastattelun. Tähän syynä oli se, että tällä tavalla sain juurikin aiheeseeni liittyviä täsmällisiä vastauksia. Haastatteluissa sain luotua tilanteen jossa kommunikaatio oli avointa ja keskustelu soljui eteenpäin luonnollisesti. Kommunikaatio on dialogin mahdollisuus, jossa haastattelijä voi kohdata haastateltavan, toinen antaa tutkijalle mahdollisuuden kohdata hänet. Dialogin luonteeseen kuuluu täten, että sitä ei voi etukäteen suunnitella ja lopputulos on aina avoin;

dialoginen kokemus on ennalta määräämätön. Dialogissa kyse on mukaan ottamisesta, joka sisältää yhtä aikaa kokemuksen molemmat puolet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 79.) Tein haastatteluni vain yhdessä päiväkodissa, jossa olin aikaisemmin itse ollut työharjoittelussa. Haastattelut olivat ryhmähaastatteluita, sillä ryhmähaastatteluissa on mahdollista saada myös tietoa tavallista enemmän: osallistujat voivat yhdessä muistella, tukea, herättää muistikuvia, rohkaista jne. Tällöin tullaan lähelle nk. kollektiivisen muistelun menetelmää. (Eskola & Suoranta 2005, 94.) Haastatteluihin varauduin suunnittelemalla sarjan kysymyksiä, jotka koskevat haasteellisten lasten kanssa työskentelyä, mutta en haastatteluiden aikana kuitenkaan pitänyt tiukkaa rajaa siitä, että mihin kysymyksiin vastattiin ja mihin ei. Enemmänkin halusin saada työntekijät puhumaan yleisesti kokemuksistaan haastavien lasten kanssa työskentelystä ja kysymykset olivat vain tukipilari keskustelun soljuvuudelle. Lähetin kysymykset myös etukäteen työntekijöille sähköpostilla, jotta he pystyivät hieman varautumaan jo valmiiksi tulevaan keskusteluun.

Päädyin tutkimaan aihettani lähdekirjallisuuden lisäksi siis ryhmähaastatteluilla. Ryhmähaastattelut toteutin Amurin päiväkodin kanssa yhteistyössä. Kävin Amurin päiväkodin väliaikaisissa tiloissa Tampereen yliopiston vieressä haastattelemassa yhdeksää päiväkodin työntekijää. He olivat muuttaneet näihin tiloihin omien tilojensa ollessa remontissa. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa mukana olivat työntekijät nro. 1, 2 ja 3, toisessa haastattelussa työntekijät nro. 4, 5 ja 6 ja kolmannessa haastattelussa työntekijät nro. 7, 8 ja 9. Työntekijöiden taustat olivat vaihtelevia ja mukana haastatteluissa oli lastenhoitajia, lastentarhanopettajia ja lähihoitajia. Osa oli määräaikaista työntekijöitä, osa vakituudessa työsuhteessa olevia ja osa sijaisuutta tekeviä. Iät haastateltavien välillä vaihteli 22-vuotiaasta 60-vuotiaaseen. Tällainen erilaisuus työntekijöiden välillä toi haastattelutilanteisiin hyvää vaihtelevuutta.

Haastatteluiden tyyppi oli teemahaastattelu, sillä teemahaastattelussa teema-alueet, eli haastattelun aihepiirit, on etukäteen määritelty. Tästä haastattelutyypistä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastattelija varmistaa, että etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden laajuus ja järjestys vaihtelee haastattelusta toiseen. (Eskola, J & Suoranta, J 2005, 86.) Ryhmähaastattelutilanteet olivat rentoja ja keskustelu eteni luonnollisesti eteenpäin. Olin lähettänyt haastateltaville kyselyrunгон aikaisemmin, jotta he olivat pystyneet valmistautumaan kysymyksiin etukäteen. Tämä auttoi tilanteen etenemistä, koska työntekijöiden ei tarvinnut siinä hetkessä alkaa ajatella mitä olivat mieltä asioista.

Muutama haastateltava oli jopa varustautunut kysymyksiin muistiinpanoilla ja tällaisesta valmistautumisesta ryhmähaastatteluihin oli minulle suuresti hyötyä ja koin saavani tukea aiheittani varten työntekijöiltä, koska he selvästi olivat paneutuneet kohtaamiseemme.

2.4 Aineiston analyysi

Opinnäytetyötä varten on haastateltu Amurin päiväkodin yhdeksää työntekijää kolmessa eri ryhmässä kolmena eri haastattelukertana. Nauhoitin jokaisen ryhmähaastattelun, jotta pystyin myöhemmin rauhassa käymään läpi keskusteluamme ja kokoamaan analyysia tilanteista. Litterointia keskusteluista riitti, sillä jokainen haastattelu kesti n. 30 minuuttia. Yhteistyö Amurin päiväkodin ja heidän työntekijöidensä kanssa toimi moitteettomasti ja sain korvaamatonta tietoa ja kokemusta heiltä aiheittani varten.

Työntekijöiden haastattelut litteroitiin ja taulukoitiin Word-tekstinkäsittelyohjelmalla siten, että ensin koko materiaali kirjoitettiin ylös sanasta sanaan mitään välistä jättämättä. Tämän jälkeen työntekijöiden vastaukset ryhmiteltiin niiden relevanssin mukaan. Haastatteluista kertyneet taulukot numeroitiin ja nimettiin osaksi tutkimusta. Näistä taulukoista tulee näkyväksi työntekijöiden näkökulmia haasteellisiin lapsiin liittyvistä erilaisista aiheista. Haastattelujen analysoinnin tavoitteena oli löytää tutkimuskysymyksiin sosiaali- ja kasvatustieteen ammattilaisilta tietoa ja näkökulmia. Analysoinnissa käytettiin siis apuna työntekijöiden haastatteluista saatua materiaalia, omia näkökulmia, sekä lähdekirjallisuutta.

3 TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMA HAASTEELLISTEN LASTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN

3.1 Haasteellisen lapsen käyttäytymisen määritelmä

Termistä haasteellinen tulee ensimmäisenä ainakin itselleni mielikuva lapsesta, joka kiljuu, huutaa ja muulla tavalla häiritsee muiden lasten toimintaa päivähoitotilanteessa. Toivottamissani haastatteluissa kuitenkin selvisi hyvin nopeasti, että työntekijöiden mielikuvat haasteellisesta käyttäytymisestä ovat hyvin laidasta laitaan vaihtelevia. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet joissa työntekijä ei ymmärrä lasta puheen kehityksen puutteen takia sekä myös ujut ja hiljaiset lapset. Näin vastaa eräs työntekijä erilaisista haasteellisista lapsista:

” Mitä mä ny tossa listasin, niit on joku puhe ja kieli, sosioemotionaaliset häiriöt ja sitton tarkkaavaisuushäiriöö ja autismii ja sit voi olla jotain muuta vammaa. Et noi on niin kun kaks semmosta ääripäätä mitä mä aattelin et vois aatella tohon niin kun haasteelliseen lapseen.” työntekijä 4

Monessa haastattelussa tuli myös se isona teemana esille, että haastava käyttäytyminen viittaa usein myös aggressiiviseen käytökseen.

” ...sekin vaan niin kun paheni mitä enemmän sillä tuli ikää. Useinhan ne on tosi niin kun fiksuja lapset sillon kun ne käyttäytyy jotenkin niin kun aggressiivisesti niin sithän ne on myös äärimmäisen fiksuja.” työntekijä 7

Lapsia jotka käyttäytyvät usein aggressiivisesti voidaan sanoa helposti tulistuviksi. Helposti tulistuvat lapset ovat oma alalajinsa haasteellisista lapsista, joiden kanssa tulee osata toimia tilanteeseen sopivalla tavalla, eikä vain lähteä huutokilpailuun lapsen kanssa. Pitää olla tilannetajua, lapsituntemusta ja tietoa lapsen kehityskaaresta. Kaikki nämä asiat pitää olla hallussa, jotta tulistuvan lapsen kanssa osaisi tehdä töitä oikein. Vaatimukset päiväkotiympäristössä eivät saa olla kohtuuttomat tulistuvalla lapselle. Joskus päivähoidon tai kodin edellyttämät taidot odottamisessa, oma-aloitteisuudessa ja ryhmässä toimimisessa ovat joillekin hyvin kehittyneille, terveillekin lapsille ylivoimaisia. On unohdettu, että

normaalin kehityksen rajat saattavat tuossa iässä olla väljät eikä lasten tarvitse vielä osata paljoa. Tulistuva lapsi ei tällöin ole ongelma vaan ympäristö, missä ymmärrettävästi voi olla omat stressitekijänsä, jotka huonontavat kykyä sopeutua yksilöllisesti lapsen tarpeisiin. (Greene 2005,15.)

Aggressiivinen lapsi on vaikea tilanne käsiteltäväksi työntekijälle, sillä ”vihanpurkaus eli aggressio voi suuntautua ulospäin; muihin ihmisiin ja esineisiin tai se voi suuntautua sisäänpäin; lapseen itseensä. Väkivaltaisen ja vihamielisen käyttäytymisen taustalle voi kätkeytyä yksinäisyyden, surun, kaipauksen loukkaantumisen ja alemmuuden tunteita. Lapsi, joka on kokenut elämässään vaikean menetyksen, esimerkiksi vanhemman menetyksen avioeron tai kuoleman kautta, saattaa ilmaista kaipaustaan äärimmäisen vihamielisesti.” (Ojala & Viinikainen 2000, 50.)

Ympäristön yleinen ahdistavuus nuorelle lapselle ajaa monta kertaa päivässä päiväkotiryhmiä tilanteisiin, joissa voi tulla itkua ja huutoa kun lapsen kapasiteetti ei yksinkertaisesti riitä käsittelemään hänelle vaikeaa tilannetta.

” ...koska meillä on niin iso ryhmä ja kun on pieniä lapsia niin se stressi päivän aikana lapsilla ni kyl se on hirveen suuri sillon kun on kaikki paikalla niin varsinkin just siirtymätilanteet...” työntekijä 4

Työntekijöiden lisääminen ja päiväkotiryhmien pienentäminen vaikuttaisi mielestäni suunnattoman positiivisesti tällaisten tilanteiden vähenemiseen. Kuitenkaan näitä kahta asiaa ei ole tapahtumassa lähitulevaisuudessa, kun ryhmäkoot vain kasvavat.

3.2 Haasteellinen lapsi työntekijän näkökulmasta

Taulukko 1. Millaisia erilaisia haasteellisia lapsia lastentarhanopettajan työssä kohtaa?

| Vastaajien lukumäärä: 5 | Työntekijöiden havaintoja haasteellisen lapsen määrittelystä |
|--------------------------------|--|
| työntekijät nro. 1, 4, 5, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • itsesäätelytaidot • aistivammat • kielelliset ongelmat • sosiaalis-emotionaaliset haasteet • kehityksen vaikeudet • tarkkaavaisuushäiriöt • maahanmuuttajien ja muiden monikielisten ongelmat • ujut ja hiljaiset |

Taulukkoa analysoidessa selviää, että termi 'haasteellinen lapsi' tuottaa työntekijöiltä laajalti erilaisia vastauksia. Haastattelutilanteissa keskustelua käytiin tästä haasteellisuuden kokemisesta paljon, sillä haasteellisuus on tietenkin myös objektiivista. Jokainen kokee haasteellisuuden omalla tavallaan työssään. Työntekijöiden mielipiteet siitä kuka lapsista on haasteellinen ja kuka ei voi vaihdella suuresti. Tämä on normaalia, sillä olemmehan aikuisinakin hyvin erilaisia persoonia. Ihmisten persoonallisuus ja temperamentti ovat isossa roolissa siinä, millaisia sosiaalisia suhteita he pystyvät luomaan. Tämän takia oli mielenkiintoista huomata, että työntekijöidenkin yhteydet lapsiin voivat vaihdella tiimissä paljonkin.

Vaikka joitakin lapsia koskien työntekijöillä olikin eroavaisuuksia haasteellisuuden kokemuksista, oli jokaisessa ryhmässä myös sellaisia lapsia, jotka kaikki tiimin työntekijät kokevat haasteellisina. Tällaisia olivat esimerkiksi lapset joilla oli kielellisiä ongelmia joko kehityksen vaikeuksien takia tai sen takia, että suomen kieli ei ole oma äidinkieli.

” Tietysti nää mahanmuuttajat ja muut tälläset monikieliset. Meilläkin on niitä paljon. Semmoset joilla on monta kieltä siis, että voi vanhemmat olla ihan erikielisiä ja sitten kotona puhutaan kolmatta kieltä.” työntekijä 5

Tällaisissa tapauksissa työntekijät olivat suhteellisen samaa mieltä kaikki siitä, että kommunikoinnin vaikeus lasten kanssa tuottaa työpäivään haasteellisuutta, jollaista ei koe

lapsiryhmissä joissa ei ole kielen kanssa vaikeuksia. Vaikka tässä opinnäytetyössä tarkastellaankin aihetta työntekijän näkökulmasta, on esimerkiksi juuri tällaisessa tilanteessa ajateltava myös sitä kuinka turhautunut pieni lapsi varmasti on, kun ei saa itseään ilmaistua ymmärrettävällä tavalla. Päiväkoti-ikäiset lapset ovat muutenkin herkkiä hermostumaan ja tuskastumaan, joten kielen kanssa koetut vaikeudet varmasti vain lisäävät tällaisia tunteita. Sen takia työntekijöiden pitäisikin pystyä sisäistämään se, että heidän haasteelliseksi kokemansa tilanne on sitä varmasti myös moninkertaisesti tälle pienelle lapselle. Onneksi päivähoitomaailmaan ei oikeastaan voi ajautua, ellei ole kärsivällinen juuri tällaisten tilanteiden edessä.

Toinen lapsiryhmä, joka koettiin laajalti kaikkien mielestä haasteelliseksi, oli itsesäätelytaitovaikeuksien kanssa taistelevat lapset. Tällaisia ovat esimerkiksi helposti tulistuvat, väkivaltaiset lapset. Työntekijät kokevat tällaiset lapset haasteellisiksi sen takia, että he voivat tulistumishetkillään satuttaa itseään, toisia lapsia tai jopa työntekijöitä. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö tuli tällaisten lasten kohdalla esille hyvin tärkeänä. Lapselle pitää tehdä yhtenäisesti kotona ja päiväkodissa selväksi mikä on sallittavaa käytöstä ja mikä ei. Satunnaisuus sallittavuudessa käytöksen suhteen tällaisen lapsen kanssa vain häiritsee hänen käsitystään oikeanlaisesta käytöksestä. Työntekijät kertoivat myös haastattelussa, että tällaisissa tilanteissa pitäisi koittaa selvittää mikä aiheuttaa tulistumista ja väkivaltaa. Näissä on yleensä apuna varhaiskasvatuksen erityisopettaja (VEO), joka kiertää päiväkoteja tasaisesti ja hänen kanssaan sovitaan sitten tapaamisia lapsen asioiden keskustelua varten.

Opinnäytetyöni käsittelee haasteellisia lapsia päiväkotien perusrhymissä, enkä täten siis haastatellut työntekijöitä jotka työskentelevät erityislastentarhanopettajina vaikeammissa ryhmissä. Halusin tällä karsinnalla kartoittaa sitä, millaista venymistä päiväkodin työntekijältä vaaditaan päivittäin ihan peruspäiväkotiryhmässäkin. Kaikki haastattelemani työntekijät vaikuttivat hyvin ammattitaitoisilta ja kärsivällisiltä puhuessaan haasteellisista tilanteista. Joillakin oli monen vuosikymmenen kokemuksen kautta tullut itsevarmuus omaan ammatti-identiteettiin, joillakin nuoruuden innon edistämä halu innovoida uutta ja päivittää vanhaa. Jokaista kuitenkin yhdisti se, että he vaikuttivat tyytyväisiltä omaan osaamiseensa haasteellisten lasten kanssa työskentelyssä.

Työntekijöiden haastattelujen lisäksi erilaisia haasteellisen lapsen tyyppejä tutkiessa oli apunani Janne Viljamaan teos *Mitä minä teen tämän lapsen kanssa?* (2009). Viljamaa tuo

esiin teoksessaan haasteellisia lapsia. Käyn tässä läpi Viljamaan havaitsemia haasteellisen lapsen esimerkkejä, sillä nämä tukevat työntekijöiden haastatteluista saamaa kuvaa haasteellisten lasten monisyisyydestä.

Aistiherkkä lapsi on sellainen, jolle aistiherkkyys on lahja, mutta se voi toimia myös kiiroksena. Aistiherkkää voivat kiusata äänet, joita muut eivät edes huomaa, tai hän kärsii väreistä, jotka eivät toisia häiritse. (Viljamaa 2009, 32.) Aliherkälle lapselle aliherkkyys voi tarkoittaa aliherkkyttä jokaisella aistilla. Aliherkälle ei riitä tavallinen ääni, hän halua kuulla kovaäänistä musiikkia, joka voi muista kuulostaa infernaaliselta möykältä. Aliherkkä pystyy syömään tulisimmat mausteet, kaatumaan skeittirampilta alas ja tärähtämään maahan keskiarvoihmisen murskaavalla voimalla. (Viljamaa 2009, 35–36.) Ärsykenälkäinen lapsi on melkein kuin tikka. Hän pyörittää luokassa päätään, kuulostelee ääniä, tuntemuksia, hajuja: hän on jatkuvasti valppaana, jos ympäriltä vaikka kuuluisi jotakin mielenkiintoista (Viljamaa 2009, 38). Viljamaan mukaan (2009, 45) Aspergerlapsi voi jo varhain kokea itsensä poikkeavaksi ja haluaakin ehkä vetäytyä omiin oloihinsa, kun ihmissuhteet eivät oikein ota onnistuakseen. Luuseri-identiteetin ihminen näkee onnistumiset poikkeuksina, sattumina tai muiden lahjana. Hänelle on mahdotonta nähdä onnistumisia oman yritteliäisyytensä tuloksina. Passiivinen välttäjälapsi ei halua aiheuttaa minkäänlaisia ristiriitoja. Hänellä on vain tarve miellyttää muita. (Viljamaa 2009, 49, 55.)

Nämä haasteellisen lapsen erilaiset tyypit tukevat työntekijöiltä saamaani kuvaa siitä, että lasten kanssa päiväkodissa työskentelevä ihminen joutuu päivittäin tilanteisiin, joissa pitäisi osata ajatella lapsen taustaa ja sitä millaisella työotteella hänen kanssaan lähtee haasteellista tilannetta jatkamaan. Käsite on laaja ja vaatii työntekijöiltä paneutumista, itse-reflektiota ja sitoutumista omaan työhön.

3.3 Haasteet eri-ikäisten lasten kanssa

Taulukko 2. Millä tavoin haasteellisuus lapsissa vaihtelee eri ikäluokkien välillä?

| | |
|--------------------------------|--|
| Vastaajien lukumäärä: 5 | Työntekijöiden havaintoja haasteellisuuden vaihtelussa iän mukaan |
| työntekijät nro. 1, 4, 5, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • pienillä lapsilla kehitykselliset vaikeudet eivät selkeitä • pienillä siirtymätilanteet haasteellisempia kuin isommilla • pienillä kommunikointivaikeudet; eivät osaa sanoa miksi raapivat ja purevat • yli 3-vuotiaissa kehityksen (esim. kielelliset) vaikeudet alkavat näkyä selvemmin • fyysisesti toisia isommat lapset käyttävät kokoaan hyväkseen |

Tämän taulukon analysoimisessa auttaa paljon se, että haastatteluissa oli työntekijöitä pienten ja myös isompien ryhmistä. Jos olisin haastatellut vain alle kolmevuotiaiden tai yli kolmevuotiaiden ryhmien työntekijöitä, olisi aineisto voinut jäädä hieman vajaaksi. Nyt kuitenkin sain materiaalia kaikenikäisistä päiväkotilapsista. Työntekijät tekivät selvän jaon lasten välillä näihin kahteen ikäryhmään; alle kolmevuotiaisiin ja yli kolmevuotiaisiin.

”Niin kyllähän siis ainakin just just taas puhutaan tästä kielellisestä puolesta, niin monellahan se alkaa siinä niinkun kolmen vuoden kieppeillä näkymään selkeemmin. Se just et jos on jotain tämmöstä niinkun nimeämisiongelmaa tai ylipäänsä niinku on jotain viivästymää niin tota siinä kolmen vuoden paikkeilla se alkaa selkeemmin näkymään useimmiten.” työntekijä 1

Alle kolmevuotiaiden ryhmissä haasteellisuus lasten kanssa työskentelyssä keskittyy paljolti pienten lasten kommunikointivaikeuksiin, kärsimättömyyteen ja siihen, että kehityksellisiä vaikeuksia ei ole vielä helppo huomata. Kommunikointivaikeuksilla tässä ikäryhmässä tarkoitetaan sitä, että lasten on vaikea tehdä selväksi työntekijälle mikä painaa mieltä, mikä itkettää, miksi lapsi raapii tai puree toista. Pieni lapsi ei osaa vielä pukea sanoiksi tätä haasteellista käytöstään.

”Kyllähän noi vuoden ikäset tietysti on niinkun ne ei ymmärrä ja kun ne ei osaa sanoo niin ne puree ja raapii” työntekijä 7

Tällainen lapsi ei myöskään vielä pysty käsittelemään jos hän saa oman käyttöksensä takia jonkinlaisia rangaistuksia, esimerkiksi jäähyä leikeistä tai sisälle jäämistä kun muut saavat mennä ulos.

Terhi Ojala ja Heli Viinikainen (2000) tukevat julkaisussaan työntekijöiltä keräämäni materiaalia lasten puheen kehityksen aiheuttamista vaikeuksista kirjoittaessaan, että kielihäiriöillä eli kommunikaatiohäiriöillä tarkoitetaan kyvyttömyyttä kommunikoida tehokkaasti kielen välityksellä. Kielenkehityksen ongelmat pitäisi pystyä havaitsemaan mahdollisimman varhain, jotta voitaisiin estää niistä aiheutuvia liitännäishäiriöitä (esimerkiksi emotionaalisia ja sosiaalisia ongelmia). Puheen kehityksen häiriöillä on hyvin suuri merkitys lapsen itsetuntoon. Koska tällaisella lapsella tulee paljon epäonnistumisia puheen kanssa, tarvitaan enemmän onnistumisen kokemuksia muilla elämän alueilla. (Ojala & Viinikainen 2000, 29–30.)

Kärsimättömyys pienten lasten ryhmissä aiheuttaa haasteellisia hetkiä tasaisesti etenkin siirtymätilanteissa. Joidenkin ryhmän lapsista ollessa kärsimättömiä ja toisten rauhallisia, on siirtymätilanteiden vaikeutena se, että työntekijöiden vähyyden takia innokkaimmat ja kärsimättömimmät sääntäilijät haluaisivat mennä nopeasti paikasta toiseen, mutta hieman rauhallisempia ja aikaa vievämpiä lapsia pitää auttaa pidempään. Tämä aiheuttaa turhautumistilanteita, joissa voi ilmetä lyömistä, puremista, raapimista tai muuta häiritsevää tai jopa vaarallista käyttäytymistä.

” ...on se siis semmonen et jos nyt yrittää pitää lapsen naaman sillain siistissä kunnossa niin täytyy olla kauheen niin kun ei voi jättää tiettyjä lapsia tiettyjen kanssa jos tietää niin kun et ne niin kun raapii.” työntekijä 7

Tällaiset tilanteet ovat arkipäivää työntekijöille joita haastattelin, mutta silti ne koetaan haasteellisina. Resurssien vähyyks tuli hyvin monesti esille haasteellisista lapsista keskusteltaessa työntekijöiden kanssa.

Kehityksen vaikeuksien vaikea huomaaminen pienten lasten ryhmissä voi tuottaa lapsille vanhemmalla lapsuusiällä ongelmia, sillä mitä aikaisemmin kehityksen vaikeudet pystytään huomioimaan, sitä nopeammin lapsille saadaan tarvittavaa tukea niiden kanssa. Voi hyvin olla, että lapsesta ilmenee tässä iässä jo huoli työntekijällä ja vanhemmalla, mutta koska ikää on vielä niin vähän, lapsen odotetaan vielä vanhenevan, jotta nähtäisiin kuinka huolenaihetta tuottanut asia etenee.

” Voi olla et ilmenee jotain semmosii huolenaiheita mutta silti vielä niinku tässä vaiheessa odotellaan ku on niin pieniä lapsia.” työntekijä 4

Joissain tapauksissa iän myötä huoli häviää ja lapsi jatkaa elämäänsä ilman erityisen tuen tarvetta.

Yli kolmevuotiaiden ryhmissä haasteellisia tilanteita aiheuttavat esimerkiksi isommat lapset, jotka omalla koollaan pelottelevat muita. Tällaisten lasten kanssa pitää työntekijöiden käydä keskustelua siitä, miten heidän toimintansa vaikuttaa muiden lasten hyvinvointiin päiväkodissa. Lapselle pitää tehdä selväksi, että vaikka kokoa on ehkä enemmän kuin muilla, ei se oikeuta mihinkään erityislupiin. Myös yli kolmevuotiaiden ryhmissä voi olla haasteellisia hetkiä siirtymätilanteissa, mutta he alkavat olla jo siinä iässä, että puhumalla voidaan ratkaista näitä hetkiä. Lapset alkavat tässä vaiheessa ymmärtää, että heidän tekemisillään on seurauksia. He myöskin alkavat kehittää omaa näkemystään oikeasta ja väärästä. Tämän takia kommunikointivaikeudet alkavat vähentyä isompien ryhmissä. Lasten kanssa käydään yhdessä läpi haasteellisia tilanteita. Tässä on selkeä ero alle kolmevuotiaiden ja yli kolmevuotiaiden ryhmissä.

” Kun näillä pienillä on ehkä... silleen annetaan tietynlainen käytös viel niin kun anteeksi. Sanotaan vaan, että ei saa tehdä, mutta sitten se vähän niin kun jää sit siihen kun isoilla se on sit joku niin kun rangaistus tai joku kun ne ymmärtää sen asian ja siitä pystyy paremmin keskusteleen ja selittää ja näin. Niin kun pienillekin se pitää selittää, mutta eihän se ymmärrys niin kun riitä. Isojen pitäis pystyä hallitteen niitä tun-

teita, tiedostaan ja tunnistaan ne ja sitten niin kun se, että tunteet ei oo niin kun ne väärät vaan se teko on sitten se väärä.”
työntekijä 8

Kuitenkin eri-ikäisiä lapsia on samassa isossa ryhmässä melkein jokaisessa päiväkodissa. Kolmen ikävuoden saavuttaminen ei ole mikään maaginen rajapyykki joka tekisi kaikista sen ylittäneistä samankaltaisia käyttäytymiseltään. Ikien vaihtelevuus ryhmissä luo omanlaisiaan haasteellisia hetkiä, sillä vanhemmat lapset voivat hyvin helposti pitkästyä johonkin toimintaan tai tuokioon, joka on ehkä suunnattu enemmänkin nuoremmille. Heille se ei ole enää tarpeeksi haastavaa. Tällaisissa tilanteissa työryhmän yhteistyö kasvaa erittäin tärkeäksi. Pitää osata jakaa töitä siten, että kaikenikäisille riittää tarpeeksi aktivoivaa ja haastavaa tekemistä. Jälleen kerran resurssien vähyys tulee selkeänä hidasteena esiin.

3.4 Haasteellisten lasten tukeminen

Taulukko 3. Miten haasteellisia lapsia tuetaan päiväkodissa?

| Vastaajien lukumäärä: 5 | Työntekijöiden havaintoja haasteellisten lasten tukemisesta päiväkodissa |
|--------------------------------|---|
| työntekijät nro. 1, 4, 5, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • viisivuotiailla pedagogiset arvioinnit niille, jotka menevät esikouluun • tehostetun tuen tarpeen määrittely • lisähenkilökunnan tarpeen määrittely • kielellinen tuki • varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa tehtävä yhteistyö • päiväkodin ulkopuoliset auttajat, esim. puheterapeutti • tukikuvat puhe- ja kielenkehityksen haasteita varten • pienryhmiin jakautuminen • toiminnan eriyttäminen • arjen sopimukset muiden työntekijöiden kanssa siitä, miten toimitaan |

Tuen tarpeen havaitseminen edellyttää lapsen kehityksen perusteellista tuntemista. Tilanteeseen puuttuessa, on oltava käsitys siitä, että muutoin on riski ongelman pahenemisesta. On erotettava, mihin tilanteisiin on puuttuttava, mitkä taas ovat lapsen kehitykseen luonnostaan kuuluvia pulmia, jotka eivät edellytä puuttumista. Lapsen tukemisessa tuen ja puuttumisen oikea ajoitus on tärkeä. Lapsella on kehityksensä aikana herkkyyskausia, jolloin jonkin asian luontainen oppiminen on helpompaa. Näiden kausien hyödyntäminen on tärkeää, sillä jos opetus tulee liian myöhään voi se vaatia paljon enemmän panostusta. Kaikkein tärkeintä on kuitenkin tuen ja puuttumisen muoto. Se tulee toteuttaa lasta ja perhettä kunnioittavasti, avoimesti, leimaamatta ja tukea antaen. (Heinämäki 2006, 10–11.)

Tässä kohtaa keskustelua jokaisen ryhmän kohdalla nousi esiin monta kertaa varhaiskasvatuksen erityisopettaja (VEO). Amurin päiväkodissa käy yhdestä kolmeen kertaan viikossa kiertävä VEO, jonka kanssa voi käydä läpi eri lasten asioita, jotka askarruttavat. Tällainen tuki oman osaamisen rinnalle on tärkeä asia ja siihen tukeutuminen auttaa tilanteissa joissa työntekijä tuntee haastavuutta oman osaamisensa kanssa. Oli myös positiivista huomata, että työntekijät eivät koe erityisopettajan tukea minkäänlaisena heikkoutena oman ammattiosaamisen kannalta, vaan juuri päinvastoin. He haluavat kehittyä työntekijöinä ja kaiken taustalla on tietenkin lasten parhaan ajattelu.

” Meillä on VEO. Niin kun toi, onks se nyt sitten erityislastentarhanopettaja, mikä sitten niin kun kiertää ryhmissä. Hänen puoleen käännyttään ja kysellään ja et mitenkä ku et meillä ois tällanen ja sitten tehään just se tuentarpeen selvitys et selvitetään et mitä tukee on mahdollista saada ja miten lähetään tukeen lasta.” työntekijä 8

Haasteellisille lapsille tukea saadaan Amurin päiväkotiryhmissä monilla eri tavoilla. Kielellisistä vaikeuksista kärsiville haasteellisille lapsille saadaan tukea puheterapeuteilta, mutta myös ihan päiväkotiarjessa työntekijät voivat käyttää esimerkiksi tukikuvia kommunikoinnin helpottamiseksi.

”...tottakai sitte niin kun päiväkodin vähän ulkopuoliset, niin kun puheterapeutti tai tämmönen ulkopuolinen henkilökunta, joka sit saattaa kyllä olla yhteydessä niin kun päiväkodin

työntekijöihin niin on siinä aika semmosessa niin kun selkeen keskeisessä roolissa.” työntekijä 1

Jos päiväkotiryhmissä on kehitysvaikeuksien takia haasteellisia lapsia, koitetaan heille joissain tapauksissa hankkia henkilökohtainen avustaja, jotta työntekijät pystyvät jakamaan huomionsa tasaisemmin kaikkien lasten kanssa. Henkilökohtaisten avustajien hankkiminen voi kuitenkin olla itsessään haasteellista puuhaa, sillä työntekijöiden haastatte- luissa selvisi, että joissain tapauksissa avustaja voi tuntua jopa yhdeltä lisälapselta muiden seassa. Myös resurssien puute nostaa jälleen kerran päätään, sillä avustajien hankinta olisi lisäkustanne, johon harvoin on varaa.

”...no ehkä semmosella ois sitten avustajakin, mutta tota. Nii- täkin on aina sillain, että kyllähän siellä nyt pärjätään ku on se avustaja tai on se ja se. Ja se avustajakin voi olla ihan niin- kun tämmönen yks lapsi lisää.” työntekijä 7

Usein haasteellisten lasten ja yleensäkin lasten kanssa toimiminen päiväkodissa on hel- pompaa, kun ollaan pienemmissä porukoissa. Tästä haastatteluiden aikana puhuttiin pal- jon. Aina kun on mahdollista, koitetaan lapsiryhmiä eriyttää ja jakaa pienempiin ryhmiin. Tällä tavoin työntekijöiden työskentely helpottuu ja keskittymisellä haasteellisten lasten toimintaan on vähemmän häiriötekijöitä. Kun työntekijä pystyy keskittämään omaa hu- omiotaan vain muutamaaan lapseen kerralla, kokevat lapsetkin suurempaa huomioonoton tunnetta. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi ryhmien eriyttäminen liikuntahetkiin tai as- karteluhetkiin jakaantumisessa. Nämä tilanteet usein valitettavasti vaativat sitä, että yksi tai kaksi työntekijää jää muun ison ryhmän kanssa, kun yksi työntekijä ottaa mukaansa n. 3-6 lasta. Tällaista toimintaa pitäisi pystyä toteuttamaan usein, varsinkin jos huomataan selkeä ero lasten kanssa yhteyden saamisessa. Haasteellisille lapsille pienryhmätoimin- nasta on työntekijöiden mukaan todettu olevan selkeästi apua.

”Kyllähän sen niinku tässäkin näkee sen et heti kun me pysty- tään hyvin pyörittään pienryhmän toimintaa, niin noi lapset- han on ihan erilaisia. Et ne jaksaa paljon paremmin keskittyä. Et just sekin niinku että saisi niinku jo lähtökohtasestikin pie- nemmät ryhmät niin sekin auttais montaa lasta kyllä.” työnte- kijä 3

Haasteellisten lasten tukeen päiväkodissa auttaa myös se, että työryhmän jäsenet sopivat selkeät yhteiset toimintalinjat ja pelisäännöt. Myös viikoittainen palaverien pitäminen olisi hyvä ylläpitää, jotta pystyttäisiin olemaan selvillä kaikkien lasten tilanteista. Työntekijöiden yhteinen sävel toiminnan kanssa auttaa kaikkia lapsia, mutta etenkin haasteellisia tietämään miten päiväkodissa toimitaan. Tämä helpottaa heidän arkeaan, sillä jos toimintalinjat ja pelisäännöt eivät ole selkeitä, vaikeuttaa se pienen lapsen ymmärrystä siitä mitä saa ja mitä ei saa tehdä.

3.5 Käyttäytymisen kanavoiminen positiiviseen

Taulukko 4. Miten kanavoida haasteellinen käyttäytyminen lapsissa positiiviseen toimintaan?

| | |
|--------------------------------------|---|
| Vastaajien lukumäärä: 7 | Työntekijöiden havaintoja haasteellisen käyttäytymisen kanavoimisesta positiiviseen toimintaan |
| työntekijät nro. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • työntekijät tiedostavat itsellensä syyt lapsen haasteelliseen käyttäytymiseen, ei koeta lasta heti negatiivisesti • itsetunnon kohottamista lapsen vahvuuksia tukevilla • heikkojen taitojen kehittämistä yhdessä lapsen kanssa • ylienergisestä käyttäytymisestä kanavoimista rakentaviin toimiin • kasvatuskumppanuuden avulla lapsen käyttäytymisen tukeminen • työntekijän oman toiminnan reflektointi, ei syytetä aina heti lasta • hiljaisten ja ujojen lasten kanssa ajan viettäminen resurssien salliessa |

Lähtiessäni tutkimaan haasteellista lasta konseptina, oli itselläni ennakkokäsitys vain sellaisista tilanteista ja lapsista, jotka vaikeuttavat työntekijän työskentelyä. Tutkiessani kuitenkin lähdemateriaaleja, selvisi minulle, että haasteellinen käyttäytyminen voidaan ko-

kea myös myönteisenä asiana, kunhan työntekijät tällaisissa tilanteissa ovat tarpeeksi motivoituneita ja ammattitaitoisia. Kun haasteellisten lasten haasteellinen käyttäytyminen saadaan kanavoitua positiiviseen suuntaan, on siitä lapselle heti ja tulevaisuudessa paljon hyötyä.

*” Et siis niin kun saa sen justiin sillain kanavoitua semmosiin et mä saan tehtyä jotain hyvää ettei se mee sillä tavalla et mä turhaudun ja heittelen niinku lelut ja tavarat pitkin seiniä.”
työntekijä 1*

Ensinnäkin ylienergiset ja vilkkaat lapset voivat häiritä kovasti jokapäiväistä arkea päiväkotiryhmässä. Tällaisista lapsista kävimme myös paljon keskustelua työntekijöiden kanssa. Parissakin ryhmässä oli identifioitu tällaista käyttäytymistä joissakin lapsissa ja sille oli tehtykin jo jotain. Jokaisen lapsen ei aina tarvitse tehdä kaikkea samalla tunnetulla kaavalla. Amurin päiväkodissa tällaisille lapsille oli kehitetty joitain omia aikatauluja joiden mukaan he saivat esimerkiksi olla pidempään ulkona ja tällä tavoin kuluttaa suurta energiamääräänsä positiivisella tavalla häiritsemättä muita lapsia suunnattomasti.

”No heti tulee yks tyttö, joka liikkuu lähestulkoon aina juosten. Sillä on semmonen tepastus niin sitten sen ohjata se energisyys siihen, että tarjota sille... esimerkiks pihalle kun lähettään niin se on yleensä ensimmäisten joukossa tulossa pihalle sitten, et sillon, et se saa purkaa siellä sitä energiaa. Nythän se on vähän vähentyny tää, että se tarraa kaulasta. Se on se sama tyttö. Se kuristaminen on vähentyny hirveesti. En mä tiä miten... onks se sitten vaan ku me on sanottu et: nätisti! Niin sit se osaa nätisti ja sit se taputtaa ittelleen.” työntekijä 7

Vilkkaiden ja muita häiritsevien lasten totaalisenä vastakohtana haasteellisissa lapsissa on ujoin ja hiljaiset lapset. Työntekijät kertoivat haastatteluissa kokevansa tällaiset lapset myös haasteellisiksi, koska heidän kanssaan on vaikea päästä hyvään kommunikaatioyhteyteen ja näin ollen vaikea saada selville heidän mieltymyksiään, pelkojaan ja toiveitaan. Ujojen ja hiljaisten lasten kanssa työntekijät toivoisivat pystyvänsä työskentelemään pienryhmissä tai jopa joissain tapauksissa kahden kesken. Tällä tavalla työntekijät mah-

dollistaisivat paremmaksi tilanteen, jossa lapset pystyisivät avautumaan ujosta ja hiljaisesta kuorestaan. Valitettavasti jälleen tuli esille keskusteluissa, että tällaisia tilanteita on kovin vaikea luoda päiväkotiarjessa, koska työntekijöiden vähyys sen estää. Resurssit nousivat siis taas kerran esiin.

”...sellaset hiljaset tytöt tai pojat tai semmoset jotka ei... jää vähän huomiotta niin ehkä sitten niin kun rauhassa. Et sillan kun ei oo paljon lapsia niin sillan sit niitä kannustaa ja hyväksyä se et ei meistä kaikki oo semmosia äänekkäitä ja sosiaalisia niin kun lapsinakaan. Mutta kyllä sen niin kun huomaa sitten taas niin kun mikä on normaaliuden rajoissa. Et okei, toi on nyt tosi paljon omissa oloissaan ja semmonen hiljanen ja ei puhu paljon mitään.” työntekijä 8

Kun ajatellaan tällä tavalla lapsia yksilöinä ja koitetaan saada heidän vahvuuksiaan nostettua esille, saadaan lapsille ehkä iskostettua myös tunteita itsetunnon kohoamisesta ja motivaatiosta. Kun omaa käyttäytymistä ei enää kritisoida, vaan sen kautta lähdetään nostamaan juuri itsetuntoa, niin lapsi saa positiivista esimerkkiä aikuisilta siitä miten toimia tulevaisuudessa haasteellisen käyttäytymisen ilmetessä.

Arne Skodvin (2004, 25–26) painottaa lapsen itsetunnosta, että minäkuva muotoutuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, eivätkä lapset ole tässä tämän asian kanssa poikkeuksia. Heille ovat muilta saadut kommentit hyvinkin arvokkaita. Merkityksellisiä toisia lapsille ovat tietysti vanhemmat, mutta myös koulussa tai päiväkodissa työskentelevät aikuiset, sukulaiset ja läheiset ystävät. Reagoidessamme lapsen toimintaan tavalla tai toisella reaktiomme ei ainoastaan vaikuta lapsen käyttäytymiseen. Jokaisella kerralla reagoidessamme lapsen tekemisiin jollain tavalla lisäämme pienen jyvän kasaan, josta muotoutuu aikanaan lapsen minäkuva. Näyttäessään muille sisällään olevia mahdollisuuksia ja saadessaan niihin vastakaikua muilta ihmisiltä, vahvistaa lapsi omaa käsitystään hänen omasta minuudestaan. (Skodvin 2004, 25–26.)

”Siis ensinnäkin tulee mieleen et jos on vaikka tommonen Asperger-oireinen lapsi, niin niillähän on usein selkeesti joku tällönen erityisominaisuus jossa ne on niin kun valtavan kehittyneitä. Vaikka joku matematiikka tai mikä tahansa. Niin

toki siis sen vahvuuden niin kun sillä tavalla, että että tota niin kun itsetunto sitä kautta ja niin kun semmosten tehtävien tekeminen joissa vois käyttää sitä erityislahjakkuutta ja sit sillä tavalla et siinä sivussa jotenkin kuitenkin se semmonen Asperger-oireisilla on taas nää sosiaaliset taidot on niin kun niin monesti sillä tavalla hakusessa niin jotenkin sitä kautta se niiden sosiaalisten taitojen tukeminen.” työntekijä 1

Haasteellisen käyttäytymisen kanavoiminen positiiviseksi toiminnaksi nosti esiin paljon keskustelua, jonka lähtökohtana jokaisessa työntekijähaastattelussa oli työntekijöiden itsensä asenne lapsia kohtaan. Jokaisen työntekijän pitää tiedostaa itsellensä, etteivät nämä lapset käyttäydy haasteellisesti pahuuttaan. He ovat pieniä lapsia, joille ei ole ehkä vielä täysin selvää mikä on oikein ja mikä väärin, mitä saa tehdä ja mitä ei saa tehdä, missä menee rajat. Tämän takia työntekijä vain vaikeuttaa omaa työskentelyään, jos hänellä on jo valmiiksi tietynlainen negatiivinen asenne joitain lapsia kohtaan. Koskaan ei kukaan voi tulla kaikkien kanssa täysin toimeen, mutta työntekijän pitää silti pystyä olemaan joustava ja olla olettamatta tietyiltä lapsilta heti pahinta. Sellainen asenne tuottaa huonoja kokemuksia työntekijälle ja lapselle.

” Jokainen lapsi on tavallaan haastava ja sitten toisaalta taas tollaset niin kun haasteelliset tilanteet, niin kyllähän ne pistää miettiin niin kun omii toimintatapoja ja muuta sitä niin kun päivätoimintaa et jos joku lapsi käyttäytyy tietyllä tavalla niin sitä miettii et onko meidän niin kun jonkun toimintatavassa joitain muutoksen paikkaa, ettei ajatella että se haaste on aina niin kun ongelma siinä lapsessa vaan se että oisko jos muutettaisiin joku toimintatapa tai järjestely niin se vois alentaa sitä lapsen stressitasoo ja myös muuttaa sit sen lapsen käytöstä et se lapsi voi purkaa jotain niin kun semmosta ahdistusta sitten taas niin kun tietyllä käytöksellä.” työntekijä 6

Kasvatuskumppanuus on omalta osaltaan tärkeässä osassa haasteellisen käyttäytymisen kanavoimisesta positiiviseksi. Jos lapsen käyttäytyminen saa aikaan samoja reaktioita työntekijöissä ja vanhemmissa, auttaa se lasta. Jos taas työntekijät ja vanhemmat reagoivat

aivan erilaisilla haasteelliseen käyttäytymiseen, vaikeuttaa se lapsen mahdollista positiiviseen toimintaan kanavoimista. Työntekijöiden ja vanhempien pitää siis olla samalla aaltopituudella siitä miten lapsen toimintaan reagoidaan. Pitää tehdä yhteisiä sopimuksia siitä, miten tietyissä tilanteissa toimia lapsen parhaan mukaan.

3.6 Kehitettävää

Taulukko 5. Mitä kehitettävää haasteellisten lasten kanssa työskentelyssä olisi?

| Vastaajien lukumäärä: 6 | Työntekijöiden havainnot haasteellisten lasten kanssa työskentelyn kehittämisestä |
|-----------------------------------|--|
| työntekijät nro. 1, 2, 3, 4, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • resurssit eivät riitä • ryhmäkoot liian isot • työntekijämäärät liian pienet • yksityisen auttamisen mahdollisuudet hyvin vähäiset, ei aikaa ja paikkaa • lapsista pidetään palavereja ja erilaisia lausuntoja on, mutta konkreettista tukea (esim. henkilökohtaista avustajaa) silti vaikea saada • lisäkouluttautumismahdollisuuksien vähyys • koulutusmahdollisuuksia olisi, mutta työpaikalta on vaikea olla pois työntekijämäärän vähenemisen vuoksi • pitäisi päästä irti negatiivisesta asenteesta resurssien vähyden suhteen ja ajatella mitä pystyy tekemään, eikä mitä ei pysty tekemään • erityishuomiota tarvitsevat lapset eivät sitä nykyisellä toimintamallilla saa |

Työntekijähaastatteluissa kohosi yksi asia yli muiden kun keskustelimme haasteellisten lasten kanssa työskentelyn kehittämisestä; resurssit, tai tarkemminkin resurssien vähyys. Resurssit ovat yksi iso sateenvarjo, jonka alla ovat suurin osa kehittämisen aiheista. Nämä näkyvät taulukossa 5. Monia kehittämismahdollisuuksia olisi, mutta resurssien vähyys estää suurimman osan näistä. Työntekijöillä olisi esimerkiksi halua ja mielenkiintoa itsensä kehittämiseen työntekijänä, mutta koulutustilaisuuksiin on vaikea päästä. Tähän on

syynä se, että silloin tarvitsee työpaikalle hommata sijainen. Se, että sijainen hankitaan, on kuulemma ainakin Amurin päiväkodissa hyvin harvinaista.

” Enemmän väkee. Jos on niin kun hyvin haasteellinen ja sitten se, että jos niin kun katotaan ryhmässä on vaikka paljon sopimuslapsia, niin sitten no kyllähän te katotte niidenkin perään. Aina se pärjääminen. Kyllähän aina niin kun pärjää, mutta se ei niin kun auta sitä lasta yhtään ja kun tää on se paikka missä niin kun pitäis tätä niin kun paneutua oikein kunnolla, koska lapsi on vielä pieni. Oli se sitten alle kolme tai yli kolme, mutta että täällä päiväkodissa pitäis niin kun panostaa siihen kunnolla siihen tukeen.” työntekijä 7

Eräs näkökulma resurssien vähyyttä kohtaan, joka haastatteluissa tuli esiin oli hyvin mielenkiintoinen. Yksi työntekijä toi esille oman asennoitumisen tähän kyseiseen ongelmaan. Hän esitti asian niin, että työntekijöiden ei pitäisi voivotella resurssien vähyyttä tulevaisuudessa, koska siihen ei näytä olevan tulossa muutosta, vaan pikemminkin pitäisi sopeutua tilanteeseen. Pitäisi käsitellä asiaa enemmänkin siitä näkökulmasta, että miten pystymme tekemään työmme juuri näillä resursseilla parhaamme mukaan?

” Sitte ehkä joku semmonenki et jos kehittämisen paikka jos tiedetään et ne resurssit on rajalliset eikä me voida niille mitään, et me päästäis itte siitä negatiivisesta ajattelusta eroon. Et ehkä me ruvettais enemmänki miettiin et mitä meidän kuitenkin on mahdollista, kun se että tartutaan vaan siihen että ei me pystytä ku ei meillä oo niinku voimavaroja eikä resursseja. Käännettäiskin se toisinpäin, että kyllä me nyt silti johonkin pystytään. Et pyritään sit se mihin me pystytään ni tekemään niin hyvin ku mahdollista.” työntekijä 4

Erittäin ihailtava asenne tällä työntekijällä oli tähän asiaan. Asenne on suuressa asemassa omastakin mielestäni, mutta aina työntekijät eivät jaksakaan katsoa asiaa positiivisten silmälasien läpi. Jotta isoihin ryhmäkokoihin ja pieniin työntekijämääriin saataisiin muutoksia, pitää asialle myös tehdä jotain, eikä vain sopeutua.

Yksi yllättävimmistä asioista, joka kehittämisen kannalta tuli esiin oli se, että lapsista voidaan käydä paljon keskustelua ulkopuolisten auttajien (puheterapeuttien, lapsipsykologien) kanssa ja heistä voidaan tehdä jopa diagnooseja ja lausuntoja, mutta silti tällaiset keskustelut eivät aina johda toimenpiteisiin. Esimerkiksi henkilökohtaiset avustajat ovat kovasti kiven alla, ja sellaisia palkataan vain hyvin harvoin. Tällainen toiminta ei ole ollenkaan lapsilähtöistä, eikä siinä siis ajatella lapsen parasta. Enemmänkin ollaan jälleen resursseista pitämässä kiinni.

”...et vaikka niin kun sitä paperia oli tehty ja oli niin kun palaveerattu VEO:n ja sit kasvatusneuvolan kanssa, mutta sit se käytännön arki oli just sitä et se oli hyvin niin kun semmosta että paperia oli, palavereja oli, mutta sitten et mikä tän pojan niin kun ihan oikeesti se semmonen tuki on tässä, niin se jäi mua niin kun mietityttään. Et se ei saanu niin kun sitä tukee mitä se ois se poika ansainnu. Vähän niin kun tuntuu, et se on just nää resurssit. Ne niin kun lyö yllättävissä tilanteissa vastaan. Saa olla niin kun aika kovat perustelut, että joku lapsi oikeesti saa vaikka sen avustajan.” työntekijä 1

3.7 Yhteistyö vanhempien kanssa

Taulukko 6. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Haasteellisen käyttäytymisen tiedostaminen ja kiistäminen

| | |
|--------------------------------------|--|
| Vastaajien lukumäärä: 7 | Työntekijöiden havaintoja vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä |
| työntekijät nro. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • vasu-keskustelut • tuomisen ja hakemisen yhteydessä käytävä jokapäiväinen yhteydenpito • pidetään vanhempia kartalla lapsen käyttäytymisestä, ettei tule vasu-keskusteluissa mitään yllätyksenä • kaikki vanhemmat tietenkään omia tapauksiaan • joskus vanhemmat eivät halua ajatella oman lapsensa olevan haasteellinen ja kiistävät tällaista näkökulmaa työntekijöiltä • joskus vanhemmat saattavat olla jopa huojentuneita, että saa apua oman lapsensa kanssa ja siitä, että lapsi saa tukea jo aikaisesta iästä lähtien • joskus hyvin välinpitämättömiä, kuuntelevat työntekijän huolia, mutta eivät ota asiaa hoitaakseen • tiedonvaihto puolin ja toisin pitää olla toimivaa hyvän kasvatuskumppanuuden ylläpitämisen vuoksi • vuorovaikutuksen ja ilmapiirin luominen luotettavaksi vanhempien kanssa tärkeää lapsen hyvinvoinnin kannalta • vanhempien tulisi ymmärtää, että työntekijät viettävät hyvin suuren määrän aikaa heidän lapsensa kanssa ja tietävät mistä puhuvat |

Meitä on ihmisinä hyvin monenlaista persoonaa. Tämä koskee niin työntekijöitä, lapsia ja lasten vanhempia. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on isossa roolissa aina kun työskennellään päiväkodissa, mutta haasteellisten lasten kanssa se on erittäin tärkeä osa lapsen kasvua ja kehitystä. Hyvällä kasvatuskumppanuudella pidetään huolta lapsen arjen selkeydestä.

Työntekijähaastatteluissa tuli esille monia näkökulmia vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Osa vanhemmista kehittää itsellensä eräänlaisen suojan, josta eivät osaa tulla lapsen ongelmien kanssa esiin. Tällaiset vanhemmat siis usein kiistävät, että omassa lapsessa olisi haasteellisia piirteitä. Kiistäminen voi johtua asian käsittelemisen vaikeudesta tai vaikka ihan pelkästä ylimielisyydestä muita kohtaan. Asenne voi siis olla sellainen, että työntekijät ovat väärässä ja vanhempi itse omasta mielestään oikeassa.

”Ne on tosi haasteellisia kyllä sillon jos vanhemmat kieltää ihan täysin et ei minun lapseni. Et eihän me sen takia, niin kun kiusallamme niitä sanota, että no teijän lapsi on tehny tommosta ja teijän lapsi tehny tämmöstä vaan että kun tää on ihan lapsen hyvinvointia ajatellen, eikä mitään vanhempien syytöksiä.” työntekijä 8

Koska päiväkodeissa vanhempia tapaa pidempään kuin pari minuuttia vain Vasu-keskusteluissa, voi lapsesta puhuminen olla hyvin katkonaista ja kommunikaatio hajanaista. Tämän takia pitäisikin pystyä mahdollisimman hyvin olemaan jokaisen lapsen vanhempiin hyvissä väleissä, etteivät kohtaamiset ole toksisia, vaan ajavat lapsen asiaa eteenpäin.

Huojentuneita vanhempia ovat työntekijät myös tavanneet aikanaan päiväkodissa. Jos vanhempi on itse huomannut lapsessaan jotain haasteellista käyttäytymistä, mutta ei viitsi sitä mainita työntekijöille, voi työntekijän asian esiin otto olla helpottavakin kokemus. Tällä tavalla vanhempi saa tukea lapsellensa ja työntekijä kokee onnistumisen tunteita omassa ammatissaan. Lapselle saadaan alettua suunnitella tukitoimia ja vanhemman huoli ehkä hellittää hieman. Tällä tavoin kasvatuskumppanuuden pitäisikin toimia.

Vanhemmuuden tukemisen tarve ilmenee vanhemman ja lapsen turvallisen kontaktin puuttumisena sekä lapsen kurittomuutena, levottomuutena tai yleisenä oireiluna. Vanhemmilta mahdollisesti puuttuu uskallus kommentaa lapsia. (Keskinen & Virjonen 2004, 60.) Tämän takia vahva tuki työntekijöiltä haasteellisen lapsen kasvattamiseen nousee tärkeäksi joillekin epävarmoille vanhemmille.

” Esimerkiks tää tyttö joka käy kurkulle, niin sen äiti haluaa aina tietää et mitenkä niin kun päivä on menny ja onko ollu tätä tämmöstä käytöstä ja sitten tota se haluaa aina tarkkaan

tietää ja sit kun sille kertoo niin sit se rupee vähän niin kun selvitteleen sitä. Et joo mitä he vois kotona tehdä? Sitten ollaan vaan silleen, että ei sille oikeen niinkun voi tavallaan kotona. Teette samanlailla mitä täällä, että kielletään. Et kyllä siinä vanhemmille tulee heti se, että no mitä minä olen tehnyt väärin?” työntekijä 7

Parhaissa kasvatuskumppanuussuhteissa molemmat tiedostavat toistensa tärkeyden ja yhteistyö toimii lapsen parasta ajatellen.

Hankalia hetkiä on työntekijöiden mukaan tullut myös vanhempien kanssa tilanteissa, joissa vanhemmat eivät kiistä haasteellista käyttäytymistä, mutta eivät juurikaan tee asialle itse mitään. Keskusteluita käydessä on tullut tilanteita, että työntekijät kertovat lapsen jonkinlaisesta haasteellisesta käyttäytymisestä, vanhemmat lupaavat toimia kotona samalla tavalla kasvattaen kuin päiväkodissakin, mutta sitten huomataan, että lapsella onkin kotona täysin omat säännöt. Tällaiset tilanteet ovat joissain tapauksissa vaikeampia kuin asian kiistävien vanhempien kanssa, sillä vanhemman mitänsanomattoman ja välinpitämättömän olemuksen kanssa on vaikea käydä rakentavaa keskustelua.

”Vai mitähän tässä meillä. Vai onkohan nää nyt suht sillain niinkun että ei ne ny kauheen että: eikä oo, silleen kauheen jyrkästi torjuen, mutta ei ne sit kuitenkaan sillain välttämättä ihan sillain asiakseen niinku kaikki ota. Niinku sille ahaa no mites tästä ny sitte? Et mites meidän pitäis niinku toimia yhdessä?” työntekijä 2

Vasu-keskustelut ovat siis iso osa sitä, miten vanhempien kanssa tehdään yhteistyötä. Haastatteluissa käydyissä keskusteluissa työntekijät toivat esille, että vanhemmille pitää olla jatkuvassa kommunikaatiossa, eikä jättää kaikkea huolen- tai ilonaihetta Vasu-keskusteluihin. Varsinkin jos työntekijä tuo näissä keskusteluissa paljon huolenaihetta haasteellisesta käyttäytymisestä yllätyksenä vanhemmille, voi se tuntua hyökkäykseltä omaa vanhemmuutta kohtaan.

Yhteistyön tavoitteena tulisi olla lasta tukeva liittouma, jossa työntekijät ja vanhemmat yhdistävät voimavaransa lapsen tukemisessa. Laadukkaan asiakastyön edellytys on asiakkaan kohtaaminen ja kunnioittaminen tasavertaisena yhteistyökumppanina. Tällöin perhe, oman elämänsä asiantuntija, kohtaa päiväkodissa, neuvolassa tai koulussa lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijat. Kun nämä molemmat asiantuntijuudet saadaan onnistuneesti täydentämään toisiaan, on yhteistoimin mahdollista saada lapsen tilanne kehittymään myönteisempään suuntaan. (Eriksson & Arnkil 2005, 29–30.)

3.8 Oman tiimin yhteistyö

Taulukko 7. Millä tavoin oman tiimin yhteistyö ja toiminta vaikuttavat haasteellisten lasten kanssa työskentelyyn?

| Vastaajien lukumäärä: 7 | Työntekijöiden havainnot työntekijöiden yhteistyöstä |
|--------------------------------------|--|
| työntekijät nro. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 | <ul style="list-style-type: none"> • yhteiset pelisäännöt ja yhteinen linja pitää sopia • yhtenäinen toiminta, ettei lapsi saa ristiriitaisia merkkejä • tiimisopimukset ja palaverit • havaintojen jakaminen ja niistä keskustelu |

Viimeinen keskustelun aihe työntekijöiden kanssa koski yhteistyötä päiväkotiryhmässä ja sitä, miten se vaikuttaa haasteellisiin lapsiin ja heidän kanssaan työskentelyyn. Kuten olen jo aikaisemmin tutkimuksessani havainnut, on yhtenäinen linjaus erittäin tärkeää lapselle. On se sitten yhtenäinen toiminta työntekijöiden kesken tai vanhempien ja työntekijöiden kesken. Viikoittaisia tiimipalavereita olisi tärkeä pystyä pitämään, sillä niiden avulla työryhmä pysyy yhteisesti kartalla lapsista ja tekemisistä. Työntekijät luovat puitteet omalla käyttäytymisellään ja työskentelyllään, joissa kaikkien lasten tulisi pystyä kasvamaan turvallisesti ja tukea saaden.

”Nii jotenki sillain just että toinen vaikka myöntää jossain tilanteessa ja toinen kieltää koitetaan välttää. Et onhan se niinku lapsellekin selkeempää sitten ku tietää että kaikki toimii niinku samalla tavalla jos hän tekee näin. Me aina kauden alussa tehään semmonen tiimisopimus, että mutta se on tietenkin eri että ku se on tähän tiimiin että jotain miten vaikka

lapsi kohdataan tai ylipäätään miten lähtee ryhmät toimimaan ja näin.” työntekijä 1

3.9 Johtopäätökset

Haasteellinen käyttäytyminen lapsissa esiintyy monella eri tavalla tavallisessa päiväkotiarjessa. Päiväkodissa työskentelevän työntekijän pitää päivittäin osoittaa emotionaalista venymiskykyä kaikkien lasten kanssa. Taitava päiväkodin työntekijä ottaa haasteellisten lasten kanssa työskentelyn osana jokapäiväistä rutiinia. Työntekijöiden on tärkeää jakaa omia kokemuksiaan siitä, miten lasten kanssa päivittäin toimitaan, sillä tämä informaation jakaminen työporukan kesken pitää muut työntekijät ajan tasalla lasten käyttäytymisestä. Kun kaikilla työntekijöillä on sama määrä tietoa siitä miten haasteellinen lapsi käyttäytyy, edistää se työntekijöiden mahdollisuuksia lapsen kanssa parhaalla mahdollisella tavalla työskentelyyn, sekä lapsen etuja. Soile Aho ym. (1995, 81) tekevät huomioitavaksi, että keskeistä on asiantuntijoiden toimiessa työryhmässä, että kunkin työryhmän jäsenen osaaminen ja ammatillisuus on kytketty tietoisesti ja selvän tavoitteen saavuttamiseksi (Aho ym. 1995, 81). Haasteellisten lasten tuki ja huomioiminen pitää olla päiväkodin asiantuntijaryhmän selvä tavoite.

Pienten lasten tunteidensäätelykyvyt ovat vasta alkamassa muotoutua heidän aloittaessaan päiväkodissa. Työntekijöiden pitää pystyä huomioimaan tämä työssään. Kun lapsi käyttäytyy haasteellisesti, olisi hänen etunsa mukaista selvittää tilanne siten, että lapsi ymmärtää miksi häntä nyt torutaan tai ojennetaan. Työntekijän ei pidä ladella kielto sanoja lapselle selittämättä miksi jotain käytöstä ei hyväksytä. Näissä tilanteissa lapsen tunteidensäätelykyvyt alkavat kehittyä, koska lapsi alkaa ymmärtää miksi jotain ei saa tehdä. Harriet Strandell (1995, 147–148) kertoo tilannesidonnaisista organisoivista neuvotteiluista, joiden tarkoituksena ei ole opettaa lapselle yleisiä toimintavalmiuksia, joita voi hyödyntää myöhemmin elämässä, vaan ensisijaisesti opettaa lasta suunnistamaan päiväkodin sosiaalisesti monimutkaisessa ympäristössä; lukemaan sosiaalisia koodeja, tekemään tilannekohtaisia ratkaisuja ja arvioita ja käyttämään hyväkseen tilanteen tarjoamia mahdollisuuksia (Strandell 1995, 147–148). Haasteelliset hetket lasten kanssa ovat täydellisiä opetustilanteita työntekijälle auttamaan lasta tällaiseen sosiaaliseen kasvuun.

On lapsi millä tahansa tavalla haasteellinen, hänelle nousee päiväkodissa tueksi ja turvaksi työntekijöiden ohella myös muut lapset. Heidän kanssaan leikkiminen ja oppiminen

auttavat käsittelemään päivien kulkua. Oma ryhmä toimii osallistavana kokemuksena pienestä lähtien. Osallisuus pienten lasten keskuudessa tarkoittaa, että kuulutaan porukkaan. Se on yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tunnetta siitä, että tämä on minun paikkani, minun ryhmäni. Koulumaailmassa tuodaan usein esille hyvä luokkahenki, hyvää ryhmähenkeä voidaan luoda myös pienten lasten ryhmiin. Me-henki luo ryhmään positiivista ilmapiiriä, jossa lasten yhteinen vastuu ryhmän jäsenistä ja ryhmästä kasvaa. Yhteenkuuluvuuden tunne ja positiivinen ilmapiiri ehkäisee kiusaamista ja jopa vaikeuttaa sen alkamista. (Kirves & Stoor-Grenner 2009, 47.)

Tärkeimpänä asiana haasteellisten lasten kanssa työskentelyssä on työntekijän oma suhtautuminen. Työntekijöiden haastatteluista tuli esille oman asenteen tärkeys. Lapsien tilannetta ei edistä se, että ollaan negatiivisia resursseista tai valitetaan työryhmän toisista jäsenistä. Päiväkodissa työskentelevällä pitää olla selkeä kuva siitä, minkä takia tätä työtä tehdään ja mitä se itseltä vaatii. Itseään ja omaa jaksamista pitää tietenkin ajatella, mutta lapsilähtöisyys määrittelee työskentelyn siten, että lapsen etu pitää olla ensimmäisenä mielessä. Positiivinen asenne auttaa itseä jaksamaan työssä ja auttaa luomaan lapsiin turvallisemman suhteen.

4 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltua aihetta tullaan analysoimaan melkein joka päivä jokaisessa päiväkodissa Suomessa. Aihe ei siis ollut missään vaiheessa mitenkään erityislaatuinen tai spesifi vaan aiheen tutkimisella lähdettiin hakemaan vastauksia jokapäiväisiin haasteisiin monelle ihmiselle. Tutkimuksen tarkoituksena olikin tuoda näiden haasteellisten lasten kanssa työtä tekevien ammattilaisten näkökulmaa aiheeseen. Työntekijän näkökulma tulee esille selkeästi tutkimuksen aikana. Työntekijät olivat erittäin yhteistyöhaluisia- ja kykyisiä. Heidän kiireisestä työpäivästään annettu aika tutkimukseen vaadittavaan haastatteluun käytettiin tehokkaasti ja sen avulla kertyi suuri määrä tutkimustietoa opinnäytetyötä varten. Työntekijöiden haastatteluista analysoidut vastaukset tukivat työssä esille tuotuja alustavia näkemyksiä, mutta myös antoivat omaa materiaaliaan uusiin näkökulmiin.

Opinnäytetyön aihe ja se, miten sitä tutkittiin, pakotti eettisyyden olevan keskeisenä osana koko tutkimuksen ajan. Työntekijöille tehtiin selväksi, että heillä olisi anonymiteettisuoja koko tutkimuksen ajan. Heidän nimiään ei julkaistaisi missään vaiheessa tutkimusta, vaan työntekijöihin viitattaisiin vain numeroina. Haasteellisista lapsista oli näin ollen helpompi keskustella. Eettisyys pidettiin myös esillä haastatteluiden aikana, koska työntekijät eivät tietenkään maininneet ketään lasta tai toista työntekijää tunnistettavalla tavalla. Tällä tavoin he myös pitivät kiinni omasta vaitiolovelvollisuudestaan. Kaikki aineisto mitä työntekijöiltä saatiin haastatteluiden muodossa, tuhottiin tutkimuksen valmistuessa. Haastateltaville työntekijöille tehtiin tämä fakta myös selväksi ennen teemahaastatteluita.

Haasteelliset lapset tulevat olemaan aina osana päiväkotiarkea ja tämän tutkimuksen perusteella heillä tulee olemaan asiantuntevia ammattilaisia tukenaan. Vaikka nämä ammattilaiset tulevat tekemään tätä työtä oman auttamis- ja hoivaamisviettinsä takia, niin ei resurssien vähyys ole omiaan ainakaan lisäämään työntekijöiden moraalia. Resurssien vähyydellä ei tässä tutkimuksessa tarkoiteta edes taloudellista lisäkorvausta päiväkodin työntekijöille, vaan apua jokapäiväisessä arjessa. Yleinen näkemys päiväkodin työntekijöistä tuntuu olevan hieman erilainen kuin mitä se ammattilaisten keskuudessa oikeasti on. Vaikka työ on aika ajoitin palkitsevaa, niin on kääntöpuolella kuitenkin työntekijöiden ajautuminen vanhoihin kaavoihin ja työntöön kärsiminen. Tällä taas on omasta puolestaan

vaikutusta lasten hyvinvointiin, sillä työntekijän motivoimattomalla olemuksella on vaikutusta hänen kykyynsä toimia maksimipotentialinsa mukaan. Resurssien lisäys toimisi siis apuna lapsille ja työntekijöille.

Tulevaisuudennäkymät opinnäytetyön aiheen kannalta eivät näytä kovinkaan positiivisilta. Ryhmäkoot tulevat suurenemaan, eikä työntekijöiden määrää olla lisäämässä tarvittavassa määrin. Näistä faktoista huolimatta tutkimuksesta puskee esiin positiivinen ja asiantunteva ote omaan työhön työntekijöiden kohdalla ja se lupaa tulevaisuuden kannalta hyvää haasteellisia lapsia varten.

Tutkimuksen aikana alkoi tajuta kuinka suuri määrä lapsia, jotka tarvitsisivat huomiota ja tukea enemmän kuin mitä tällä hetkellä saavat, peruspäiväkotiryhmissä on. Tämän takia erilaisista haasteellisista lapsista olisi hyvä tehdä lisää opinnäytetöitä ja tutkimuksia. Voisi hyvin keskittyä esimerkiksi pelkästään hiljaisiin ja ujoihin lapsiin. Heidän tukeminen on suunnattoman tärkeää, mutta jää äänekkäämpien ja huomiota vievien lasten takia joskus taka-alalle. Lapsen ja lapsen vanhempien näkökulmasta tehty tutkimus olisi myös haasteellisten lasten asiaa edistävää. Sellaisesta näkökulmasta tehtyä tutkimusta varten olisi ehkä vaikeampi löytää ihmisiä, jotka haluavat kertoa asiasta. Vanhemmat voivat olla ymmärrettävästi hyvinkin yksityisyydenhaluisia.

Oma tutkimukseni antoi kokonaisuutena minulle erittäin hyvät lähtökohdat päiväkodissa työskentelyn aloittamiseen. Toisten ammattilaisten näkökulmia tutkiessa ja analysoidessa sai itselleen korvaamatonta tietotaitoa tulevaisuutta varten. Kokonaisuutena työni saattaa olla hieman pintaa raapaiseva, eikä siinä mennä kovin syvälle lapsen haasteellisen käyttäytymisen syövereihin, mutta toisaalta tutkimus olisi paisunut aivan liian laajaksi, jos olisin eritellyt kaikki käyttäytymistyyppit, niiden taustat ja muut. Kyse tässä tutkimuksessa oli kuitenkin työntekijän näkökulmasta. Toin sen hyvin esille haastatteluita läpi käydessä ja muun teorian tuella. Tutkimuskysymyksiin vastasin myös hyvin laajasti.

LÄHTEET

- Aho, S., Kulmala, U., Räihä, H., Porkka, S. & Timlin, T. 1995. Lapsen Etu. Turku. PAINOSALAMA Oy.
- Eriksson, E. & Arnkil, T. 2005. Huoli puheeksi – Opas varhaisista dialogeista. Saarijärvi. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Greene, R. 2006. Tulistuva lapsi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Heinämäki, L. 2006. Varhaista tukea lapselle – Työvälineenä kehittämisvalikko. Helsinki. Erikoispaino Oy.
- Keskinen, S. & Virjonen, H. 2004. Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoidossa. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Kirves, L. & Stoor-Grenner, M. 2009. Kiusaavatko pienetkin lapset? Helsinki. Fram.
- Ojala, T. & Viinikainen, H. 2000. Päivänsäiteitä ja menninkäisiä – Lapsen kasvun tukeminen perhepäivähoidossa. Jyväskylä. Yliopistopaino.
- Skodvin, A. 2004. Lapselle rajat – Kannusta, rajoita, rakasta! Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Strandell, H. 1995. Päiväkoti lasten kohtaamispaikkana. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Viljamaa, J. 2009. Mitä minä teen tämän lapsen kanssa? Juva: WS Bookwell Oy

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötäni Amurin päiväkodin kanssa yhteistyössä. Opinnäytetyöni aihe on Haasteellisen lapsen kanssa työskentely päivähoitossa – Miten huomioida ja kasvattaa? – Työntekijän näkökulma. Työni tarkoituksena on selvittää työntekijöiden menetelmiä ja mielipiteitä haasteelliseksi koettujen lasten kanssa toimimiseen. Tavoitteena on myös tuoda näkyväksi se, että haasteellinen lapsi ei ole negatiivinen termi. Haasteellisilla lapsilla on luonteenpiirteitä joiden avulla voi menestyä erittäin hyvin elämässä.

Aion kerätä aineistoa opinnäytetyötäni varten haastattelemalla Amurin päiväkodin työntekijöitä ja mahdollisesti havainnoida eri ryhmiä ja lasten käyttäytymistä. Tulen nauhoittamaan haastattelut työntekijöiden kanssa ja myöhemmin litteroimaan, eli kirjoittamaan puhtaaksi nämä haastattelut. Havainnointikäynneillä kirjaan itselleni ylös omia huomioitani lasten ja työntekijöiden yhteisestä toiminnasta. Työni valmistuttua tuhoan havaintomuistiinpanoni. Minua sitoo työtäni tehdessä vaitiolovelvollisuus. Työssäni ei tule olemaan mitään nimiä, vaan suoritan sen täydellistä anonymiteettiä kunnioittaen.

Tällä lupalomakkeella pyydän nyt lupaa teiltä vanhemmilta siihen, että saan suorittaa havainnointia lastenne päiväkodissa ja tehdä näiden havaintojen perusteella tutkimustani.

Ystävällisesti,

Pekka Saarikivi

Sosiaalialan koulutusohjelma/Tampereen ammattikorkeakoulu

✂-----

Lupalomake tutkimukseen osallistumisesta

Lapseni _____

saa _____

ei saa _____

osallistua Haasteellisen lapsen kanssa työskentely päivähoitossa työntekijän näkökulmasta – opinnäytetyön aineiston keräämiseen.

Paikka ja päivämäärä/Huoltajan allekirjoitus

Liite 2. Teemahaastattelurunko

1. Millaisia erilaisia haasteellisia lapsia lastentarhanopettajan työssä kohtaa?
 - a) Millä tavoin haasteellisuus lapsissa vaihtelee eri ikäluokkien välillä?

2. Miten haasteellisia lapsia tuetaan päivähoitossa?
 - a) Miten haasteellisuus joidenkin lasten kohdalla voitaisiin kokea myös mahdollisuutena? Voitaisiinko tätä käyttäytymistä ohjata jotenkin positiiviseen suuntaan?

3. Mitä kehitettävää haasteellisten lasten kanssa työskentelyssä olisi?
 - a) Kaupungin taholta? Oman työpaikan taholta?

4. Kuinka paljon vanhempien kanssa tehdään yhteistyötä ja tiedostavatko he tilanteen vai kiistävätkö haastavan käyttäytymisen?

5. Millä tavoin oman tiimin työntekijöiden yhteistyö ja toiminta vaikuttavat haasteellisten lasten kanssa työskentelyyn?