

**Näkökulmia yhteiskuntien käsitteeseen**

**Yhteiskunnan käsite**  
 Yhteiskunta on ihmisten muodostama yhteisyys, joka on jollain tavalla yhteydessä toisiinsa ja jolla on yhteisiä tavoitteita ja sääntöjä.

**Yhteiskunnan käsite on**  
 monitulkintainen käsite, jota käytetään erilaisissa yhteyksissä. Määrittelyä tuetaan tutkimuksen ja käytännön kautta.

**Yhteiskunnan käsite**  
 on monitulkintainen käsite, jota käytetään erilaisissa yhteyksissä. Määrittelyä tuetaan tutkimuksen ja käytännön kautta.

[1]



[2]

[3]

**Kirjallisuutta:**

Yhteiskunnan käsite on monitulkintainen käsite, jota käytetään erilaisissa yhteyksissä. Määrittelyä tuetaan tutkimuksen ja käytännön kautta.

Yhteiskunnan käsite on monitulkintainen käsite, jota käytetään erilaisissa yhteyksissä. Määrittelyä tuetaan tutkimuksen ja käytännön kautta.

Yhteiskunnan käsite on monitulkintainen käsite, jota käytetään erilaisissa yhteyksissä. Määrittelyä tuetaan tutkimuksen ja käytännön kautta.

**Työyhteisöön vieltävää:**

Muodostakaa noin 4-5 hengen ryhmä

lakakaa toisillenne onalluksia / käytäntöitä liittyen yhteenkuuluvuuden tukemiseen työyhteisössä

→ Milla tavoin meidän työyhteisössä tuetaan yhteenkuuluvuutta?

**Tarjontaa väitettiin...**

”Pöytä”-työ on yksi työyhteisön keskeisistä toimintamoduuleista. Sen avulla voidaan tukea yhteisön jäsenten keskinäistä tukea ja tukea työntekijöiden työssä jaksamista.

”Määrämittainen” on yksi keskeisistä toimintamoduuleista. Sen avulla voidaan tukea yhteisön jäsenten keskinäistä tukea ja tukea työntekijöiden työssä jaksamista.

**Käytännön esimerkki**  
 Ompeluseuran toiminta on yksi keskeisistä toimintamoduuleista. Sen avulla voidaan tukea yhteisön jäsenten keskinäistä tukea ja tukea työntekijöiden työssä jaksamista.

”Sillon, kun työ tuntuu sydämessä”  
 – Yhteenkuuluvuus ja hyvinvoinnin johtaminen varhaiskasvatuksessa



5.4.2019 Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi  
 KT, tutkijatohtori Jaana Juutinen  
 jaana.juutinen@oulu.fi

**Näkökulmia yhteisluovuuden käsitteeseen**

**Yhteisluovuuden tunnus**  
Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus. Sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus.

**Yhteisluovuuden tunnus**  
Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus. Sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus.

**Suomenkielinen**  
Tämä on suomenkielinen versio yhteisluovuuden käsitteen kuvauksesta. Sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus.



**Teoriassa viitettään...**

"Yhteisluovuus on työyhteisön yhteisluovuus, joka tarkoittaa yhteisluovuuden käsitteen kuvausta. Sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus."

"Yhteisluovuus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus. Sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus."

**Käytännössä voimassa**  
Yhteisluovuuden käsitteen kuvaus ja sen avulla voidaan yhteisluovuutta kuvailla ja tunnistaa. Yhteisluovuuden tunnus on yhteisluovuuden käsitteen kuvaus.

**Kirjallisuutta:**



**Työyhteisöön viitettävää:**

Muodostakaa noin 4-5 hengen ryhmiä  
Jakakaa toisillenne oivalluksia / käytänteitä liittyen yhteisluovuuden tukemiseen työyhteisössä  
→ Millä tavoin meidän työyhteisössä tuotetaan yhteisluovuutta?

”Silloin, kun työ tuntuu sydämessä”  
– Yhteisluovuus ja hyvinvoinnin johtaminen varhaiskasvatuksessa



5.4.2019 Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi  
KT, tutkijatohtori Jaana Juutinen  
jaana.juutinen@oulu.fi

**Työpajan kulku:**

kertomuksia

**yksin puntarointia ja tunnustelua**

tutkittua tietoa

**kaksin kävelen**

Jaanan kokemaa ja kirjoittamaa

**Entä sitten; tiedon ja kokemusten  
jakamisen paikka**

# Olli 4v: "Jaana, mihin ryhmään sinä kuulut?"

Kuuluvana vai poissuljettuna?  
Pieniä kertomuksia yhteenkuuluvuuden  
politiikasta päiväkodeissa

Väitöskirja yhdistää  
- yhteenkuuluvuuden politiikan,  
- suhteisen kerronnallisen tutkimuksen sekä  
- arvot ja arvokasvatuksen suomalaisen

Mitä minä vastasin pojalle..  
....jotain omasta polusta

## Kerronnallista etnografiaa

**Tutkimusaineisto päiväkodin arjesta;**

- osallistuva havainnointi
- videoinnit
- arjen omakohtaisuus

Lisäksi tiivis yhteistyö päiväkotien  
työntekijöiden kanssa yli 3 vuoden ajan  
(mm. ryhmäkeskustelut, seminaarit)

**NYT;** "Politics of belonging: Promoting  
children's inclusion in educational settings  
across borders" -hanke  
(NordForsk)

## **MIHIN SINÄ KOET KUULUVASI?**

Miltä yhteenkuuluvuus tuntuu?  
Mistä tiedät tai tunnet kuuluvasi  
johonkin ryhmään  
/yksittäiseen ihmiseen  
/ paikkaan / aikaan?



**KIRJAA ITSELLESI  
TUNTOMERKKEJÄ!**

**Kuuluvana vai poissuljettuna?  
Pieniä kertomuksia yhteenkuuluvuuden  
politiikasta päiväkodeissa**

Väitöskirja yhdistää

- yhteenkuuluvuuden politiikan,
- suhteisen kerronnallisen tutkimuksen sekä
- arvot ja arvokasvatuksen suomalaisen  
varhaiskasvatuksen kontekstissa.

## Teoriassa väitetään...

"Ihmiset voivat olla fyysisesti samassa paikassa tuntematta kuitenkaan yhteenkuuluvuutta toisiinsa. Toisaalta ihmiset voivat tuntea voimakasta yhteenkuuluvuutta ilman fyysistä läheisyyttä."

"Yhteenkuuluvuus on usein itsestäänselvyys, sen merkitys nousee esille, kun yhteenkuuluvuus tulee jollain tavalla uhatuksi."

**Kahtalaista voimaa;  
ihmisten kaipausta ja halua  
yhteyteen toisten kanssa ja sen  
vastavoimaa, ulkopuolelle  
jäämistä tai joutumista.**

(Sumsion & Wong, 2011; Stratigos, 2014; Van Oers & Hännikäinen, 2001; Yuval-Davis, 2011)



# Näkökulmia yhteenkuuluvuuden käsitteeseen

## Yhteenkuuluvuuden tunne:

yhteenkuuluvuuden tunteena, ihmisten  
kokemana yhteenkuuluvuutena suhteessa  
toisiinsa, yhteisöön tai paikkaan.



## Yhteenkuuluvuuden politiikka:

monimutkainen rakenne, jota tuotetaan  
sosiaalisissa, materiaalisissa, kulttuurisissa,  
historiallisissa ja poliittisissa suhteissa.

## Samanaikaisuus

Ilmiön molemmat puolet; kuuluminen ja  
poissuljetuksi tuleminen



**Ota itsellesi pari ja  
keskustelkaa KÄVELLEN  
seuraavista asiosta:**

Mitkä asiat saavat minut tuntemaan  
kuuluvuutta työyhteisöni?

Mistä voin tunnistaa tunteeko  
työntekijä yhteenkuuluvuutta  
tiiminsä / henkilöstön kanssa?

# Kuinka yhteenkuuluvuuden politiikka muotoutuu päiväkotiarjessa?

## Arjen monimuotoisissa kohtaamisissa rakentuva

- verbaaliset, fyysiset, materiaaliset tavat luoda kuuluvuutta
- yhteenkuuluvuuden ja poissuljetuksi tulemisen samanaikaisuus
- yksi lapsi jää leikkien ulkopuolelle, tapahtuu aikuisilta piilossa

## Pedagogisten ja kulttuuristen käytänteiden kehystämä

- materian merkitys; omat paikat/ryhmä, tavarat, tilat
- ryhmäjaot; isot-pienet, tytöt-pojat, leikkitilat
- lapset haastavat valmiita "kategorioita", kuuluvuus ryhmän työntekijöiden kanssa vaihtelee

## Jännitteisten arvojen tuottama (elettyinä arvoina)

- välittäminen, rajat, demokraattisia arvoja; tasa-arvo, osallisuus, oikeudet, kuulluksi tuleminen, mahdollisuus vaikuttaa
- yksilöä korostavat vs. yhteisöllisyyttä korostavat arvot

# Tilaa yhdessä kertomiselle

Tarve puhua siitä, mikä on työssä tärkeää

Arvojen jakaminen ja niiden arjessa "eläminen"

→ Tiimin merkitys

Johtajan moninaiset roolit:  
mahdollistaja, arjen kuuntelija  
käytänteiden luoja ja ylläpitäjä  
visioija ja arvojen vaalija; mikä on työssä tärkeää  
ja miten se yhdessä toteutetaan?

*"Silloin, kun työ tuntuu sydämessä"*

**Työyhteisöön vietävää;**

Muodostakaa noin 4-5  
hengen ryhmiä

Jakakaa toisillenne oivalluksia /  
käytänteitä liittyen  
yhteenkuuluvuuden  
tukemiseen työyhteisössä

→ Millä tavoin meidän  
työyhteisöissä tuotetaan  
yhteenkuuluvuutta?

## Ryhmätyöskentelyn koontia;

Kroppas puhuu ennekuin suus aukaaset

Kiinnostus, kunnioittaminen, kuunteleminen, kuuleminen, huumori, selkeät yhteiset arvot

TYHY-toiminta, me-henki

Yhteiset tavoitteet & pelisäännöt → sitoutuminen, tiimit/arvokeskustelut, vertaistuki / arvostus / palaute

Yhdistäviä työhyvinvointi tempauksia, jokaisella perustehtävä kirkkaana

Työyhteisössä mahdollistetaan yhteiset keskustelut → aika ja paikka → rakenteet

Tunteita ja järkeä ei erottaa → ammatillisuuteen pyritään!

Huumorintaju ja heittäytyminen sekä suvaitsevaisuus

Sitoutuminen; selkeät tehtävänkuvat, muistetaan miksi työtä teemme, pelisäännöt

Arvostava ja toista kunnioittava kohtaaminen, yhteiset keskustelut ja niiden mahdollistaminen

Tutustuminen, yhteinen vapaa-ajan "juttu"

Yhteiset arvot ja päämäärät

Työhyvinvoinnin 8 porrasta, työilmapiiri, tasavertaisuus

Iltapalaverit 4-5 krt/toimintavuosi, 1 arviointipäivä sekä 1 suunnittelupäivä (pk kiinni)

Me-puhe tiimissä / koko talossa

Keskitytään toimivaan - kehitetään parempaan, kaikkien sitoutuminen työhön, keskittyminen perustehtävään

Nappaa kollega kiinni hyvänteossa-kampanja (positiivisuuden kautta, kehupenkki, positiivisuuslaatikko)

VASU-messut; jokainen päiväkotitoi mukanaan messu-osaston vasun eri alueilta hyviä käytänteitä

Toimivat / säännölliset palaverikäytännöt

Aikaa ja arvostusta yhteiselle keskustelulle

Työhyvinvointia tukevat käytännöt

KIVIJALKA (nämä ensin kuntoon): yhteiset arvot ja pelisäännöt, oikeudenmukaisuus, kaikkien vahvuuden käyttöön,

luottamus ← hyvä johtajuus

Juutinen, J. (2018). Inside outside? The small stories about the politics of belonging in preschools. Väitöskirja. Oulun yliopisto.

Juutinen, J. & Puroila, A-M. & Johansson E. (2018). "There is no room for you!" The politics of belonging in children's play situations. *Values Education in Early Childhood Settings; concepts, approaches and practices*. Springer.

Kinnunen, S., & Einarsdottir, J. (2013). Feeling, wondering, sharing and constructing life: Aesthetic experience and life changes in young children's drawing stories. *International Journal of Early Childhood*, Doi: 10.1007/s13158-013-0085-2.

Gubrium, J.F. & Holstein, J.A. (2008) Narrative ethnography. In Hesse-Biber, S.N. & Leavy, P. (Eds.) *Handbook of Emergent Methods*. New York: The Guilford Press, 241-264.

Nagel, C. (2011). Belonging. In V. J. Del Casino Jr, M. E. Thomas, P. Cloke, & R. Panelli (Eds.), *A companion to social geography*. West Sussex: Wiley-Blackwell, 108-124.

Puroila A-M., Estola, E. & Syrjälä, L. (2012). Does Santa exist? Children's everyday narratives as dynamic meeting places in a day care centre context. *Early Child Development and Care*, doi: 10.1080/03004430.2010.549942

Spector-Mersel, G. (2010) Narrative research. Time for a paradigm. *Narrative Inquiry*. Vol. 20(1), 202-224.

Yuval-Davis, N. (2011). *The politics of belonging. Intersectional contestations*. Sage Publications Ltd.

**Näköalun yhteisluuluvuuden käsitteeseen**

**Yhteisluuluvuuden tunne**  
 Yhteisluuluvuuden tunne on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi.

**Yhteisluuluvuuden tunteen**  
 tunne on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi.

**Suunnittelu**  
 Suunnittelu on prosessi, jossa kehitetään ja toteutetaan jotain uutta. Tämä prosessi on tärkeä, koska se auttaa meitä ratkaisemaan ongelmia ja toteuttamaan visioita.



**Teoriassa viitettään...**

"Tärkeä voima on työntekijän tunne siitä, että hän on osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi."

"Yhteisluuluvuuden tunne on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi."

**Käytännössä voima**  
 Käytännössä voima on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi.

**Kirjallisuutta:**

**Kirjallisuutta:**

Yhteisluuluvuuden tunne on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi.

**Kirjallisuutta:**

Yhteisluuluvuuden tunne on tunne, joka syntyy, kun olemme osa jotain yhteistä. Tämä tunne on tärkeä, koska se auttaa meitä tuntemaan itsensä kuuluvaksi ja arvokkaaksi.



**Työyhteisöön viitettävää:**

**Työyhteisöön viitettävää:**

Muodostakaa noin 4-5 hengen ryhmiä  
 Jakakaa toisillenne oivalluksia / käytänteitä liittyen yhteisluuluvuuden tukemiseen työyhteisössä  
 → Millä tavoin meidän työyhteisössä tuotetaan yhteisluuluvuutta?

”Silloin, kun työ tuntuu sydämessä”  
 – Yhteisluuluvuus ja hyvinvoinnin johtaminen varhaiskasvatuksessa



5.4.2019 Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi  
 KT, tutkijatohtori Jaana Juutinen  
 jaana.juutinen@oulu.fi