

Hållbar småbarnspedagogik – välmående barn, personal och ledare

Ann-Christin Furu

Introduktion: Vad menar vi med hållbarhet inom småbarnspedagogiken?

Det är december 2018 och klimattoppmötet COP24 pågår i Katowice, Polen. Jag följer mediernas rapportering. Jag ser en 15-årig Greta Thunberg säga obekväma sanningar, tar del av nedslående forskningsfakta om den fortsatt skenande globala uppvärmningen, hör politiker tala stort om vikten av att bryta kurvan och samtidigt ha ofantligt svårt att fatta reella beslut. Jag läser att Alden Meyer, chef för strategi och policy vid Union of Concerned Scientists, använder orden *planetary emergency* – planetärt nödläge – för att beskriva situationen i världen och inser att det är dags att kavla upp ärmarna lite till. Gräva där jag står, men också våga drömma i färg och hålla hjärtat öppet. Nu behövs både hoppet och handlingskraften mer än någonsin.

Ett planetärt nödläge innebär att vår civilisation håller på att rycka mattan undan förutsättningarna för livet (så som vi känner det) på Jorden. Vi överskrider redan flera av de s.k. planetära gränserna d.v.s. de gränser forskare identifierat för ett fortsatt stabilt liv på planeten. Klimatet värms upp, biodiversiteten minskar, markanvändningen och resursanvändningen överskrider vad som är hållbart. Vi lever i antropocen, den första geologiska tidsperiod som benämns efter människan, eftersom vår aktivitet påverkar jordens miljö i så stor utsträckning och med så negativa följder. De flesta av oss vet att en förändring måste till. De flesta av oss vill bidra till en bättre framtid. Men de flesta av oss har en ganska vag uppfattning om vilka alternativen till vårt nuvarande sätt att leva kan vara.

Sedan rapporten *Vår gemensamma framtid* som publicerades 1987 har uttrycket hållbar utveckling (och på senare år ordet hållbarhet) kommit att användas som en bild för en alternativ riktning för mänskligheten och Jorden. En hållbar utveckling är en utveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Den här synen finns också i *Agenda 2030* som beskriver Förenta Nationernas globala mål för hållbar utveckling med hjälp av 17 mål. Målen spänner över ekologiska, sociala, kulturella, politiska och ekonomiska fält och kan var för sig och tillsammans användas för att öka medvetenheten om de olika aspekterna av hållbarhet och bidra till arbetet för en mera hållbar värld. De globala målen finns också i bakgrunden för lagen och styrdokumentet för den finländska utbildningen för barn i åldern 0-6 år. En av småbarnspedagogikens uppgifter är enligt *Lagen om småbarnspedagogik* (2015) att "vägleda barnet mot ett etiskt ansvarstagande och ett hållbart handlingsätt" och enligt *Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2016* att "lägga grunden för ekosocial bildning, så att människan förstår att den ekologiska hållbarheten är en förutsättning för social hållbarhet och mänskliga rättigheter". På motsvarande sätt uppmärksammas hållbarhetsfrågorna i den utbildningspolicy som gäller yngre barn i samtliga nordiska länder. De nordiska länderna har också en gemensam vision om att bidra till och vara föregångare i det globala arbetet för hållbar utveckling.

Mot den här bakgrunden kan hållbarhet inom småbarnspedagogiken förstås som en verksamhet som lägger grunden för en hållbar värld. För att bygga vidare från definitionen av hållbar utveckling kunde man säga att *hållbar småbarnspedagogik är en verksamhet som tillgodoser behoven hos dagens barn*

utan att äventyra andra människors, djurens eller naturens välmående – varken nu eller i framtiden.
Det här förslaget till definition bygger på en ekocentrisk världsbild där människan ser sig om en del av livets väv och där hon förstår och erkänner sin samhörighet med Jorden.

Men vad kan det här innebära i praktik och pedagogik i den pedagogiska verksamheten med yngre barn? Och hur kan våra visioner och världsbilder konkretiseras i vår vardagsverklighet? I det följande lyfter jag fram två betydelsefulla delar i den helheten, nämligen hållbart ledarskap och hållbar personal.

Hållbart ledarskap – vad är det?

Tidigare forskning har pekat på hur viktigt ledarskapet är för att hållbarhet ska förverkligas i pedagogiska verksamheter. Att ledaren uppmärksammar hållbarhetsfrågor är symboliskt viktigt, men också av betydelse för att det ska skapas tid, rum och resurser för att styra verksamheten i en hållbar riktning. Hållbarhet kan i ett pedagogiskt sammanhang kopplas till långsiktighet, varaktighet och beständighet. Det som är hållbart fungerar över tid, det präglas av balans mellan krav och resurser. Hållbart ledarskap kan också förstås i termer av välmående, d.v.s. som något som bidrar till barns och vuxnas hälsa och välbefinnande, till känslan av sammanhang och mening. Därtill kan ett hållbart ledarskap också stärka resiliensen, d.v.s. kapaciteten att hantera motgångar eller utmaningar, på både individ- och organisationsnivå. I den här bemärkelsen är hållbart ledarskap främst en form av social hållbarhet eller mänsklig hållbarhet. Hållbart ledarskap är även något som bidrar till hållbart liv och lärande över tid. Det utvecklar miljömässig diversitet och kapacitet, bidrar till att uppmärksamma frågor om social och kulturell rättvisa och snarare förstärker än utarmar mänskliga och materiella resurser. Vi kan alltså se att det handlar om två sidor av samma mynt: ett hållbart ledarskap och ett ledarskap som bidrar till hållbarhet.

Ett ledarskap som skapar hållbarhet handlar om att bygga en lärande gemenskap och en organisationskultur som medvetet engagerar sig i i ”pro-people, pro-environment and pro-futures” d.v.s. verksamheten kännetecknas av en utbildning för hållbarhet som befrämjar människor, miljö och framtid. I de här bemärkelsen handlar det hållbara ledarskapet om att skapa förutsättningar för processer där alla berörda tillsammans kan bidra till diskussionen om vad som är hållbart, men också förverkliga hållbarhet genom sina handlingar. Det här kan ske i form av kollegiala lärandeprocesser där de vuxna tillsammans ges möjlighet att utforska hållbarhet i förhållande till den egna arbetsvardagen. Hur kan den egna verksamheten öka snarare än minska den ekologiska, sociala, kulturella och ekonomiska hållbarheten? Vilka är förutsättningarna för att utveckla en genuint hållbar livsstil – för personal och barn? Hur kan själva verksamheten fungera på ett mera hållbart sätt? Lite förenklat kan man kanske säga att ledarens uppgift är att göra hållbarhet till ett synligt och meningsfullt ämne, att starta en förändringsprocess som alla kan medverka till med sina egna professionella och personliga resurser. Medarbetarens uppgift är att ta ansvar för och engagera sig i processen, men också i stärkandet av sin personliga hållbarhet.

Det hållbara ledarskapet handlar också om att bidra till att andra människor kan, orkar och vill delta i arbetslivet och om att hantera komplexiteten i arbetet på ett sätt som balanserar krav och resurser. Det här är en utmaning i en tid där den mentala belastningen ständigt ökar, mängden intryck är stor och koncentrationskraven är höga, samtidigt som tiden för återhämtning är

begränsad. Gränserna mellan arbetsliv och privatliv luckras upp i takt med att ny teknologi introduceras och de ständiga kraven på förändring riskerar skapa brist på tid för reflektion och utvärdering. Ett hållbart ledarskap innebär därför att använda sin lyhördhet, medkänsla och relationskompetens för att sätta rimliga gränser och bidra till ett aktivt accepterande förhållningssätt. En nyckelfråga är också förmågan till medveten närvaro, som har visat sig vara en särskilt viktig resurs i det hållbara ledarskapet. Ledarens egen hållbarhet är naturligtvis en förutsättning för att kunna bidra till andra människors och själva verksamhetens hållbarhet.

Det hållbara ledarskapet handlar alltså om att kunna leda sig själv, leda andra och leda verksamheten. I det här sammanhanget kan det vara värdefullt att konstatera att hållbarhet handlar både om inre och yttre aspekter och att omställningen till en mera hållbar livsstil vanligen berör dem båda. Den *inre hållbarheten* gäller våra tankar och känslor, alltså de kognitiva och emotionella vanor och mönster som bidrar till (eller motverkar) hållbarhet, välmående och resiliens. Hit hör våra världsbilder och värderingar, men också förmågan till medkänsla och självmedkänsla, vår kapacitet att fokusera på resurser framom brister, eller förhållningssätt som ökar vår acceptans, tacksamhet och respekt. Den *yttre hållbarheten* gäller våra handlingar d.v.s. de fysiska vanor som bidrar till (eller motverkar) hållbarhet, välmående och resiliens. Hit hör vår livsstil i fråga om t.ex. boende, konsumtion, transporter och resor, men även våra matvanor, som ju har en stor inverkan för hållbarhet i ett globalt perspektiv. Här kan vi också inkludera sociala nätverk och gemenskaper, liksom engagemang i lokalsamhället, kulturell eller politisk aktivitet som påverkar människor utanför vår egen närmaste krets.

En förändringsprocess kan börja med att vi skapar mera utrymme för reflektion och diskussion i verksamheten för att identifiera personalens grundläggande värderingar i relation till hållbarhet och fundera på hur de återspeglas i vardagen. Hur syns värderingarna på veckobasis? Hur syns de i varje enskild dag? Finns det en överensstämmelse mellan vilka de viktigaste värdena är och hur tiden eller resurserna används i det dagliga arbetet? Genomsyrar hållbarheten vardagen så att personal och barn erbjuds möjlighet att utveckla en hållbar livsstil? Hur framstår hållbarhetsvärderingarna ur barnets perspektiv – i den fysiska, psykiska och sociala lärmiljön? Att leda för hållbarhet innebär därför också att bereda rum för ett distribuerat och relationellt grundat ledarskap där hela personalen involveras i en förändringsprocess som syftar till att befrämja både en hållbar verksamhet och en hållbar värld. Längre fram i den här texten presenterar jag kartläggningsverktyget PROSUS som kan användas för att konkretisera arbetet med att leda den småbarnspedagogiska verksamheten i en hållbar riktning.

En hållbar personal: de kollegiala relationernas betydelse

I all pedagogisk verksamhet utgör personalen den mest betydelsefulla resursen. Personalens kunnande, välmående och engagemang är tre centrala element i en hållbar verksamhet. Uttrycket hållbar personal kan därför förstås som *personal som kan, orkar och vill arbeta med yngre barns utbildning på lång sikt*. En hållbar personal är med andra ord en personal som upplever balans mellan krav och resurser, men också upplever att de kan utvecklas och hantera utmaningar när de kommer. Samtidigt kan uttrycket hållbar personal förstås som en *personal som både själv lever sitt liv på ett hållbart sätt och aktivt bidrar till ekologisk, social, kulturell och ekonomisk hållbarhet i sitt arbete*. När det gäller personalens hållbarhet kan man tänka sig tre typer av relationer som är betydelsefulla:

relationen till oss själva, till andra människor och till Jorden (till djur och natur, men också till de resurser Jorden förser oss med). Lite förenklat kan man säga att vi behöver arbeta med alla tre för att förverkliga en hållbar livsstil och hållbarhet i arbetet.

Den första relationen, den till en själv handlar om att stärka sin egen personliga hållbarhet. Att ta ansvar för och ta hand om sig själv – sin kropp, sina tankar och sina känslor. Genom att bli medveten om och på olika sätt förändra sin vardag kan man över tid stärka sin egen fysiska, mentala och emotionella resiliens. I hållbarhetsperspektiv är våra relationer till andra människor betydelsefulla, eftersom de har en stor inverkan på vår hälsa och vårt välmående, men också på vår resiliens. Genom att måna om och bygga goda mellanmänniska relationer kan vi bidra till både inre och yttre hållbarhet. I arbetslivet utgör de kollegiala relationerna en grundförutsättning för vår trivsel, men också för vår professionalism. När relationerna fungerar bra kan vi lättare förverkliga vårt uppdrag. Inom pedagogiska verksamheter är relationerna till både barn och vuxna viktiga för att utöva både vårt kunskapsuppdrag och vårt omsorgsuppdrag. Dessutom är personalens relationella professionalism helt avgörande för kvaliteten i verksamheten, eftersom den skapar den pedagogiska atmosfären. De mellanmänniska relationerna är A och O för barns välmående, lärande och inbördes relationer. De här relationerna finns på flera plan: mellan de vuxna i verksamheten, mellan vuxna och barn, mellan barn och barn. En trygg och inkluderande arbetsplatskultur är grogrund för en verksamhet där både barn och vuxna kan blomstra. Genom att tillämpa ett förhållningssätt där alla känner sig sedda, hörda och respekterade lägger vi grunden för en känsla av gemenskap och tillhörighet. Relationerna påverkas direkt av vår verbala och icke-verbala kommunikation. Genom att kommunicera medvetet kan vi bidra till att skapa konstruktiva relationer som kännetecknas av närvaro, äkthet, tillit och uppriktighet, men också ömsesidighet och ansvarstagande från båda parter.

Som ledare kan man stärka de kollegiala relationerna genom att skapa praktiska möjligheter för att personalen att mötas och samarbeta. Både informella och formella situationer kan bidra till en känsla av gemenskap. Regelbundna återkommande möten och samtal om arbetsrelaterade frågor är viktiga, liksom också tillfällen för att dela tankar och känslor under friare former. Några exempel på den här typen av närmandesätt är att tillsammans arbeta med gemensamma, inspirerande visioner och mål, sätta relationer och kommunikation i fokus, uppmärksamma gruppdynamik och bygga team, aktivt hantera olikheter, konflikter och utmanande situationer. En arbetsplats där fokus ligger på resurser snarare än brister, där var och en har utrymme att uttrycka sig och vara kreativ, görs delaktig och också får stöd för sin egen självförmåga (alltså känslan av att "klara av" situationer) och sin självreglering bidrar aktivt till en hållbar personal.

Den tredje typen av relation – den till Jorden – handlar om känslan av samhörighet med något större. Naturkontakt har visat sig vara starkt kopplad till både vår fysiska, mentala och emotionella resiliens. Vårt upplevda välbefinnande stärks i naturen, men också vår mätbara hälsa. Den som vistas mycket i naturen vill också oftare skydda allt levande och göra miljövänliga handlingar. Att som ledare öka mängden naturkontakt i arbetet och på olika sätt aktivt stärka samhörigheten med natur och djur är därför exempel på hur man kan konkret och med små medel bidra till personalens hållbarhet.

Byggstenar för en hållbar verksamhetskultur

Barn är den mest utsatta gruppen när det kommer till de hållbarhetsutmaningar vi står inför. Precis som i alla andra stora kriser är barn de som riskerar att drabbas hårdast, men vanligen har minst möjlighet att påverka situationen. Barn är också den grupp som å ena sidan har störst nytta av att den negativa utvecklingen bromsas och motverkas och å andra sidan också måste få förutsättningar att utveckla förhållningssätt för att klara av att leva sitt liv i en förändrad värld. I arbetet för en hållbar framtid måste barn därför få vara delaktiga och vara aktiva förändringsagenter tillsammans med personalen i den pedagogiska verksamheten och andra viktiga vuxna. Det yttersta syftet med att skapa en hållbar verksamhetskultur är *att fostra barn som är både kapabla att leva i en förändrad värld och som är kapabla att förändra världen.*

Aktuell finländsk forskning visar att det finns stor variation mellan olika småbarnspedagogiska verksamheter när det gäller om och hur man arbetar med hållbarhet. Även om både lag och styrdokument är tydliga med att hållbarhet är en viktig del i den pedagogiska och praktiska verksamheten, råder fortfarande osäkerhet bland personal och lärarstudenter om hur arbetet för en mera hållbar värld kan se ut. Nationella utvärderingar har visat att hållbarhet inte uppmärksammas systematiskt och till och med riskerar betraktas som en alternativ pedagogik. Strukturella faktorer som kommunal byråkrati, personalbrist eller brist på utbildad personal inverkar också på möjligheterna till kvalitativ hållbarhetspedagogik. Det här betyder att barns rätt att utveckla en grund för en hållbar livsstil i dagens läge inte realiseras jämlikt.

Som ett verktyg för att befrämja hållbarhet inom pedagogisk verksamhet för yngre barn har kartläggningsverktyget PROSUS (Promoting Sustainability in ECEC) tagits fram för den finländska småbarnspedagogiken. PROSUS är en omarbetning av OMEP:s ESD Rating Scale som internationellt används för att kartlägga och katalysera hållbarhetsarbete i de yngre barnens utbildning. PROSUS omfattar tre dimensioner av hållbarhet (ekologisk, social/kulturell och ekonomisk) och varje del innehåller fem olika aspekter på hur arbetet för hållbarhet i den aktuella dimensionen kan förverkligas. Personalen identifierar både individuellt och tillsammans det arbete som redan görs inom varje dimension och aspekt, men startar också en kreativ förändringsprocess med idéer för hur arbetet kunde utvecklas framöver. PROSUS är utformad så att den följer de finländska styrdokumenterna för verksamheten för barn i åldern 0-6 år, men den tar också hänsyn till samtida nordisk och internationell forskning om utbildning för hållbarhet tillsammans med yngre barn. Den utgår från en syn på barnet som aktivt och kompetent och en lärandesyn där lekfullt utforskande och kreativitet är nyckelord. Kartläggningsverktyget utgår från tanken om kollegialt lärande och bygger på att hela personalen engagerar sig i reflektion och diskussion om arbete för hållbarhet i praktik och pedagogik. Här behövs förstås vissa ramar i tid och rum, så att kartläggningsverktyget kan fungera som en katalysator för förändringsarbete. Kartläggningsverktyget är tänkt som en ingång till en längre process och det har i pilotering visat sig bidra till ökad medvetenhet, motivation och kunskap om hållbarhetspedagogik. I kartläggningsverktyget uppmärksammas hur hållbarheten kan öka i både den praktiska och i den pedagogiska vardagen. Varje arbetslag kan identifiera sina egna resurser och reflektera över vilket deras nästa steg på vägen mot en mera hållbar verksamhet kan bli. PROSUS kan också fungera som en grund för planering, genomförande och utvärdering av utvecklingsarbete med koppling till hållbarhet i en hel organisation eller kommun. En mera detaljerad beskrivning av PROSUS finns på projektets webbsida (<https://blogs2.abo.fi/prosus-projektet-the-tool>).

Hoppets och handlingens pedagogik

När det gäller utbildning för hållbarhet i verksamheten med de yngre barnen pekar de senaste årens forskning mot att den behöver bygga på en världsbild som beaktar hela livsväven. Det handlar alltså om att skapa möjlighet för barn att förstå sig själva som sammanflätade med allt annat levande och som ömsesidigt beroende av de resurser som finns på Jorden. Hållbarhetspedagogik bygger till stora delar på att arbeta med existentiella grundfrågor. Vad är egentligen ett gott liv? Vad är viktigt i livet? Vilka förändringar behöver vi göra i våra sätt att leva för att andra (människor, djur, natur) också ska kunna leva väl? På så sätt blir hållbarhetspedagogiken också radikal och normkritisk till sin natur. Den blundar inte för de problem som finns och den väjer inte undan för svåra frågor. Den tar barns oro på allvar och involverar dem i meningsfulla samtal och lärprocesser. I den här presentationen vill jag särskilt lyfta fram två sätt att göra hållbarhetspedagogik: genom att vara i naturen och genom att vara i kulturen.

Att placera lärandet i naturen (oavsett om den naturen är urban eller rural) är ett sätt att öka känslan av samhörighet med allt levande och stöda utvecklingen av resiliens. Det man lär känna vill man värna om, den som utforskar årstidernas skiftningar eller kretsloppet lär sig något om livets cykel. Den som själv sät ett frö och skördat en morot bär på värdefull kunskap om att reda sig i livet – själv och tillsammans. Utomhusmiljön erbjuder dessutom rika möjligheter att utvecklas fysiskt, mentalt, emotionellt och socialt. Men vi behöver förstås aktivt integrera lärande *i* naturen med lärande *om*, *av* och *för* naturen och vi behöver inkludera den sociala och kulturella hållbarheten lika väl som den ekonomiska och ekologiska. Att även reflektera över hur de globala målen för hållbar utveckling kan uppmärksammas i verksamheten kan bidra till att göra lärandet mångsidigt och meningsfullt.

Att placera lärandet i kulturen (oavsett om det är i form av arbete med bild, drama, litteratur, musik eller slöjdande) handlar om att ta tillvara den rikedom som finns i ett kreativt, multimodalt berättande. Genom skapande processer får barn tillsammans med vuxna möjlighet att utforska sina tankar och känslor på ett mångsidigt sätt. Konstbaserade processer ger rum för att blanda verklighet och fantasi, att utforska och lekfullt pröva, att uttrycka det som inte ryms i orden. Om vi medvetet ger de skapande processerna en koppling till hållbarhetsfrågorna, erbjuder vi också möjlighet för barn att genom sitt skapande förhålla sig konstruktivt till ämnen som annars riskerar upplevas oöverkomliga eller omöjliga att samtala om. I den ärliga dialogen mellan barn och vuxna och ur den skapande processen kan barn berätta sina upplevelser och spegla sina erfarenheter mot andras. I den här meningsskapande processen utvecklas redskap som självtillit, kreativitet och samarbetsförmåga.

Att arbeta för en hållbar småbarnspedagogik innebär ytterst att vara med och forma världens framtid, att bidra till hopp och handlingskraft hos både barn och vuxna. Genom att erbjuda möjligheter till meningsskapande kring hållbarhetsfrågor kan den pedagogiska verksamheten stöda barns livskraft, deras kapacitet att konstruktivt möta framtiden i en värld präglad av hållbarhetsutmaningar. Samtidigt kan den här pedagogiken vara en kraft i arbetet med att hantera det planetära nödläge vi nu befinner oss och katalysera nya berättelser om vad ett hållbart liv kan vara. Kanske är den hållbara småbarnspedagogiken en berättelse om att litet är vackert, att allt liv hänger samman och att tillsammans är vi starkare? Som Greta Thunberg sa i Katowice: "You are never too small to make a difference".

Ann-Christin Furu är pedagogie doktor och projektforskare i småbarnspedagogik vid Åbo Akademi i Finland. Hennes forskning handlar främst om hur hållbarhet kan befrämjas i pedagogisk verksamhet för yngre barn. Hon har ett särskilt intresse för hur inre och yttre hållbarhet hänger samman och för hur naturkontakt och multimodal storytelling kan bidra till lärande, välmående och resiliens hos såväl barn som vuxna. Ann-Christin är också verksam inom ramen för det egna företaget Refugium (www.refugium.fi) som erbjuder utbildning i hållbarhetsfrågor. Hon har under de senaste åren publicerat en rad texter om hållbarhet i relation till småbarnspedagogik (för ett urval, se förteckningen nedan). Ann-Christin trivs lika väl i naturen som i kulturen och grunnar ofta på frågor om vad ett gott liv kan innebära - nu och i framtiden. Den här texten är baserad på hennes föreläsningar under den digitala nätverksträffen för ledare inom småbarnspedagogik som ordnades i samarbete mellan fortbildningsorganisationen Se Barnet, Regionförvaltningsverket i Västra Finland och Nordisk förskola den 23-24.3 2021.

Furu, A-C. & Valkonen, S. (accepted) Gearing up sustainability education in Finnish ECEC – exploring the potential of the PROSUS self-assessment tool in continuous professional development. Publiceras 30.4 2021 i *International Journal of Early Childhood Environmental Education*.

Furu, A-C. & Heilala, C. (accepted) Sustainability education in progress: Practices and pedagogies in Finnish early childhood education and care teaching practice settings. Publiceras 30.4 2021 i *International Journal of Early Childhood Environmental Education*.

Furu, A-C. (forthcoming) A Quilt of Practices: Sustainability Education in Finnish Early Childhood and Care. In H. Harju-Luukkainen, J. Kangas & S. Garvis (Eds.) *Finnish Early Childhood Education and Care - From Research to Policy and Practice*. Springer Nature.

Kaihovirta, H. & Furu, A-C. (2021) Kroppslig läring, visuella praksiser og multimodale fortellinger i småbarnspedagogikk. In T. Østern (Ed.) *Kroppslig læring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Furu, A-C. & Kaihovirta, H. (2020) Att möta barns klimatoro genom hoppets och handlingens pedagogik. In E. Pekkarinen & T. Tuukkanen (Eds.) *Lapsen oikeudet ja maapallon tulevaisuus*. Helsinki: Lapsiasiavaltuutettu.

Furu, A-C. & Sandvik, M. (2019) Att stöda pedagogers relationella professionalism genom forskningscirklar. *Nordisk Barnehage*, 18 (2) 1-16.

Furu, A-C. (2019) Narratives on sustainability and sloyd in Finnish ECEC. *Nordic Studies in Education*, 39 (3) 198-213.

Furu, A-C., Wolff, L-A. & Suomela, L. (2018) Premisser för hållbarhet i den finländska utbildningen av lärare inom småbarnspedagogik – en kritisk granskning av visioner och verklighet. *Utbildning och demokrati*, 27 (2) 59-80.

Wolff, L-A. & Furu, A-C. (2018) Hållbarhetspedagogik för finländska barntädgårdslärarstudenter: Från begrepp till engagemang. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 23 (3-4) 214-234.