



Diakonissa-
laitos

Viis vallasta?

Käytännön keinoja arjen demokratian vahvistamiseksi

4.11.2025

DIAKONISSALAITOKSEN OPAS 2025



**Diakonissa-
laitos**

Diakonissalaitoksen opas 2025

© Dr **Sylvia Gale**

Bonner Center for Civic Engagement
University of Richmond (Virginia, US)

Diakonissalaitos, Helsinki

Englanninkielinen julkaisu: [Practicing Community, Cultivating Democracy: Lessons from Professional Power Shifters](#) (pdf)

Käännökset englanninkielisestä ja toimitus: **Laura Hakoköngäs, Saija Karjala ja Hanna Myllynen**

Kuvitus: **Sanna Mander**

Ulkoasu & taitto: **Inari Savola** / Noon Kollektiivi

ISBN 978-952-9854-86-8

Yhteistyössä



**Bonner Center for
Civic Engagement**

Sisällys

Taustaksi	4
Esipuhe	5
Viis vallasta?	7
1 Toimijuuden jakaminen	8
2 Oman inhimillisyyden esille tuominen	10
3 Keskinäinen luottamus	12
4 Ketään ei jätetä – kohti täyttä osallisuuden kokemusta	14
5 Mahdottoman kuvittelevinen ja yhteisen unelmoinnin taito	16
Lopuksi	19

Taustaksi



Dr Sylvia Gale

Bonner Center for Civic Engagement
University of Richmond (Virginia, US)



Dr Sylvia Gale johtaa Bonner Center for Civic Engagement -keskusta Richmondin yliopistossa Virginiassa. Hän on erikoistunut yhteisöllisyyden, osallisuuden ja arjen demokratian vahvistamiseen erityisesti ihmisammateissa. Gale on työskennellyt laajasti yhteisöpedagogiikan ja osallistavan oppimisen parissa sekä Yhdysvalloissa että kansainvälisesti. Vuonna 2023 hän vietti viisi kuukautta Helsingissä perehtyen Diakonisalaitoksen kansalaistoimintaan ja D-asemiin.



**Olennaista
vallansiirrossa on
keskittyä siihen, mikä
meitä inhimillisesti
yhdistää.**

Toimijuus käsitetään yksilön kyvyksi ja mahdollisuudeksi tehdä valintoja, vaikuttaa omaan elämään, yhteisöön ja yhteiskuntaan sekä osallistua aktiivisesti vastuuta ottaen ja itseään toteuttaen.

Osallisuus tarkoittaa sitä, että ihmisellä on mahdollisuus elää omannäköistä elämää ja määrittellä itse, mihin osallistuu. Lisäksi hänellä on sosiaalisia suhteita eli mahdollisuus kuulua itselleen tärkeisiin ryhmiin ja yhteisöihin. Osallisuuden kokemusta vahvistaa myös se, että pääsee mukaan yhteisen hyvän tuottamiseen sekä merkityksellisyyden luomiseen ja kokemiseen.

Esipuhe



Vastakkainasettelun ja vihapuheen aikakaudella tarvitsemme yhdessä elämisen taitoja.

Tämän oppaan aineisto on syntynyt Diakonissalaitoksen ja yhdysvaltalaisen Richmondin yliopiston kansalaistoiminnan keskuksen johtajan Dr Sylvia Galen yhteistyön tuloksena. Se perustuu Galen Fulbright Finlandin tuella toteutuneeseen viiden kuukauden mittaiseen opintomatkaan Helsinkiin 2023. Gale uppoutui ja osallistui Diakonissalaitoksen yhteisöpedagogiikkaan D-asemilla Kontulassa, Kannelmäessä ja Kalliossa.

Jo ensimmäisinä viikkoina Helsingissä Gale havaitsi huomionsa kiinnittyvän nimenomaan siihen, miten D-asemien työntekijät loivat ja ylläpitivät kansalaistoiminnalle otollista (mielen)tilaa vuorovaikutuksessaan osallistujien ja vapaaehtoisten kanssa. Hän alkoi nähdä toiminnan yhteisöharjoittamisena, 'practicing community', ja ryhtyi dokumentoimaan ja kuvaamaan sitä, mikä vuorovaikutuksessa oli erityistä.

Havaintojensa ja lukuisien eri osapuolten kanssa käymiensä keskustelujen perusteella Gale on jäsentänyt toimintatavat viiteen konkreettiseen työskentelytapaan tai käytäntöseen, joilla tuottaa osallisuuden, tasa-arvon ja toimijuuden kokemuksia niin kutsutuissa kohtaamisammateissa. Hän kuvaa tässä julkaisussa nimenomaan sekä D-asemakontekstia että johtamaansa kansalaistoiminnan keskusta (Bonner Center for Civic Action), joka toimii Richmondin yliopiston yhteydessä Virginiassa. Mutta yhtä lailla nämä inhimillisen vuorovaikutuksen periaatteet ja ilmiöt pätevät esimerkiksi muissa opetus-, hoito-, järjestyksenvalvonta-

tai sosiaalialan ammateissa. Näkökulmista ja toimintatavoista voi siis olla hyötyä kenelle tahansa inhimillistä yhteyttä rakentavalle.

Erityisesti käytänteiden avulla kuvataan sitä, kuinka vallan hienovaraisella mutta tietoisella siirtämisellä osallistujille on mahdollista tuottaa yhteyttä rakentavaa kulttuuria. Samalla tulaa häivyttäneeksi hierarkioita, jotka Galen mukaan syventävät inhimillistä kärsimystä. Yksilöiden tai yhteisöjen vuorovaikutuksen ja toimintatapojen kautta päästään tarkastelemaan tiedostamattoman vallankäytön mekanismeja yleisemminkin. Muokkaamalla arkisen vuorovaikutuksen vivahteita voidaan synnyttää demokratian kokemuksia monessa kontekstissa, niin yksilöissä kuin yhteisöissäkin. Kyse ei kuitenkaan ole yksittäisestä menetelmästä, vaan tietoisesta, arjessa sitkeästi mukana kulkevasta yhdessä oppimisen pedagogiikasta. Sitä voidaan kutsua vaikkapa yhteisön harjoittamiseksi (*'the practice of community'*). Se liittyy tiiviisti kansalaistoiminnalliseen työkuultuuriin, jossa häivytetään ohjaajien tai muun henkilöstön ja toiminnan niin sanotun kohderyhmän välistä rajaa. Olennaista vallansiirrosta on keskittyä siihen, mikä meitä inhimillisesti yhdistää, ja mitä kyvykkyksiä kullakin on.

Galen huomio kiinnittyy lähes huomaamattoman pieniin mutta olennaisiin asioihin osana vuorovaikutusta. Missä muodostelmassa tuolit ovat, kun yhteisökokous alkaa? Kuka milloinkin puhuu? Kuka keittää kahvin? Kenellä on tilan avaimet ja oikeus tilan itsenäiseen käyttöön?



Arkisilla asioilla on suuri merkitys ihmisten käsitykselle siitä, kenen tässä (mielen)tilassa on tarkoitus ja lupa olla aktiivinen, esillä, äänessä tai vallankahvassa. Gale puhuu vallan tahtomisesta, vertauskuvana se miten valo tahtuu eli muuttaa suuntaansa osuessaan kaltevaan heijastavaan pintaan. Jotta valta voi laajeta yhteisöön, on sen keskittymää aktiivisesti suunnattava sinne. Vastaavasti: se, että ihminen ei missään kohtaa elämäänsä saa kokemusta tekojensa merkityksestä eli omasta vallastaan, voi johtaa vieraantumisen ja jopa epätoivon tunteisiin.

Toimijuuden tuottamiseen ei ole yhtä reseptiä. Sitä on harjoiteltava, kokeiltava ja kuviteltava yhdessä. Tarvitaan paikkoja, tiloja ja tilanteita, joissa vallasta tehdään näkyvää ja sitä jaetaan monella tavalla, sitkeästi, joka päivä. Diakonissalaitos on omassa kansalais-toiminnassaan pyrkinyt jo 2010-luvun alusta

tukemaan erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien toimijuutta eurooppalaisessa diakonia-kontekstissa syntyneen yhteisöpedagogiikan (Community Action Based Learning for Empowerment, CABLE) avulla. Yhteisyyden ja jokaisen ihmisen luovuttamattoman ihmisarvon kokemuksen toteutumiseen tarvitaan nimenomaan kokemuksia paitsi nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta, myös omista todellisista vaikutusmahdollisuuksista – arjen demokratiasta.

Siitähän tässä lopulta on kyse: demokratian vaalimisesta silloinkin, ja varsinkin silloin, kun se monelta taholta ja monin paikoin on uhattuna.

Helsingissä lokakuussa 2025

Laura Hakoköngäs ja Saija Karjala
Diakonissalaitos, Helsinki

”

**Tarvitaan paikkoja, tiloja
ja tilanteita, joissa vallasta
tehdään näkyvää ja sitä
jaetaan monella tavalla.**

Viis vallasta?

**Esittelemme
viisi käytännettä,
joilla vahvistaa
demokratiaa
arkisissa
kohtaamisissa**

Miten valtaa siirretään?

Keskinäiseen luottamukseen perustuva vallan painopisteen siirto on kansalaistoiminnan ammattilaisuuden ytimessä, mutta sitä tarvitaan myös monissa muissa ihmisammateissa, esimerkiksi opetus-, sosiaali- ja terveysaloilla tai järjestyksenvalvonnassa. Esittelemme viisi käytännettä (praktiikkaa), jotka Sylvia Gale on kuvannut sekä D-asemien että oman Richmondin työnsä esimerkein. Toivomme, että niistä on monissa tehtävissä ja konteksteissa hyötyä kaikki mukaan ottavaan yhteisönrakentamiseen ja omiin arjen toimintatapoihin. Itse kukin yhteisö tai yksilö voi liittää ne omaan demokraattisen elämän työkalupakkiinsa.

Otsikot kuvaavat haluttua lopputulosta tai muutosta. Esimerkit kuvaavat sitä, miten eri tavoin niihin voidaan päästä.



**Keskinäiseen
luottamukseen perustuva
vallan painopisteen siirto
on kansalaistoiminnan
ammattilaisuuden
ytimessä.**

1

Toimijuuden jakaminen

Centering human agency

Jotta ihmiset pääsevät käsiksi omaan valtaansa, tarvitaan (mielen)tiloja, joissa sitä voi harjoitella. Ihmisten pitää saada kokemus siitä, että heidän tiedoillaan, mielipiteellään, osaamisellaan ja haaveillaan on väliä. Ihmisten on hyvä yhdessä opetella pärjäämään sen hankauman kanssa, joka syntyy omien ja toisten ihmisten näkökulmien ja ajatusten välisistä eroista. Toimijuuden jakamisessa on kyse siitä, että ihmiset yhtäältä opettelevat pidättäytymään oman valtansa käyttämisestä, jotta yhteisön muiden jäsenten toimijuus nousee esiin. Ja taas toisaalta jokaisen on hyvä oppia pitämään puoliaan.

Esimerkkejä arjesta:

- Tilassa on alkamassa avoimet ovet. Vapaaehtoisia ja osallistujia on jo paikalla, mutta sivupöydällä ei ole vielä ruokaa, eikä kahvi ole tippumassa. Työntekijä käy lempeästi vinkkaamassa sohvalle istuville kerhon vapaaehtoisille vetäjille, että jos tahdotte syötävää, sitä varmaankin löytyy täältä jostakin.
- Oleskelutilan kahvinkeittimeen on teipattu lappu, jossa lukee: Rakasta toista. Kahvipannun yläpuolella lukee: Ken kahvia tahtoo, saa sitä tässä keittää.
- Kesän lähestyessä seinälle ilmestyy lappu, jossa lukee: Mitä toimintaa haluaisit toteuttaa D-asemalla? Kerro siitä! Vieressä on koko vuoden kattava kalenteri, jonne toimintaideoitaan voi sijoittaa. Niistä keskustellaan yhteisökokouksissa, ja henkilöstö tukee niiden toteuttamisessa.
- Eräs toimintaan osallistuva dominoi uuden hävikkiruoan vähentämissuunnitelman yhteistä käsittelyä. Työntekijä keskustelee sekä kahden kesken hänen kanssaan että yhteisökokouksissa siitä, miten kaikille saataisiin tilaa yhteisissä tapaamisissa, ja miten jakaa vastuuta.
- Avoin yhteisökahvilatoiminta järjestetään niin, että tiskaamis- ja/tai pöydänkattamisvastuisiin voi ilmoittautua kuka tahansa toimintaan osallistuva. Jos jompaakumpaa asiaa hoitamaan ei jonain ajankohtana ilmoittaudu kukaan, avoin kahvila ei toteudu.
- Yhteisöviljelmään osallistuva aktiivi turhautuu, kun toiset eivät "huolehdi viljelmästä oikein". Työntekijä muistuttaa, että projektissa ei niinkään ole kyse kasveista, vaan yhteisestä kasvimaasta. Miten kaikki voisivat päästä jakamaan osaamistaan kasvimaan hoidossa?



**Olet osa tätä
kokonaisuutta,
ja sinulla on valtaa.**

Mitä merkitystä tällä on?

Pieniin tekoihin kannustavilla hoksautuksilla ja toimintatavoilla on väliä, koska niihin kaikki pääsevät mukaan. Ne viestivät, että jokainen voi vaikuttaa siihen, mitä täällä tapahtuu – olet osa tätä kokonaisuutta, ja sinulla on valtaa. Mutta vallan lisäksi sinulla on täällä myös vastuuta toimia oman ja koko yhteisön edun mukaisesti. Tällaisissa prosesseissa valta siirtyy, ja sitä tar-koituksellisesti siirretään, jokaiselle osallistujalle. Siten viestitään, että maailma ei jakaudu am-mattilaisiin ja maallikoihin, tekijöihin ja tekemi-sen kohteisiin.

Ammattilaiselle tämä voi tarkoittaa luopu-mista jatkuvasta hääramisestä, arjen kiireen tunnusta. Matka yhteisistä ideoista käytäntöön ehkä hidastuu, mutta näkökulmat moninais-tuvat. Vallansiirto vaatii viipyilyä, hidastamista, jotta jokainen osallistuja ennättää tavoittaa oman roolinsa ja mahdollisuutensa vaikuttaa. Pienetkin tarjolla olevat oman toimijuuden toteuttamismahdollisuudet viestivät yhteisön kulttuurista sekä luottamuksesta ja arvostuk-sesta osallistujia kohtaan. Ne kertovat, että tuemme sinua ja toiveidesi toteutumista ja luotamme osaamiseesi – toisin sanoen har-joittelemme yhdessä kykyä toteuttaa toiveita.

Keskusteltavaksi:

- 1** Miten ammattilaisena luot osallistujille tilaa päättää, johtaa, luoda ja toimia omalla tavallaan?
- 2** Onko tilanteita, joissa huomaat tekeväsi asioita osallistujien puolesta sen sijaan, että tekisit yhdessä heidän kanssaan tai mahdollistaisit heidän itsenäisen toimintansa?
- 3** Millaista osallistumisen kulttuuria laajempi työ-yhteisösi rakentaa? Onko toiminta teillä enemmän toisten puolesta tekemistä vai yhdessä tekemistä?

2

Oman inhimilli- syyden esille tuominen

Showing up human

Ammattilainen saa näyttäytyä tilanteissa omalla itsenään – kaikkine puolineen. Kun uskalamme olla aitoja, annamme samalla muille luvan tehdä samoin. Viestimme silloin, että vaikka roolimme voivat olla erilaisia, olemme silti kaikki yhteisön jäseniä. Opimme ja harjoittelempa yhteisönä olemista yhdessä. Jokainen meistä tekee virheitä, mutta siitä huolimatta voimme toimia yhdessä ja uskallamme käydä rehellisiä, joskus vaikeitakin keskusteluja toisiamme kunnioittaen.

Esimerkkejä arjesta:

- Vapaaehtoinen on turhautunut. Hän oli ilmoittautunut yhden toimintasession vetovastuuseen, mutta kun hän saapuu sovitusti paikalle, tarvittavat välineet puuttuvat. Asian hoitamaan lupautunut työntekijä kertoo rehellisesti unohtaneensa hankkia tarvikkeet. Hän sanoo: "Olen ihminen, ja teen virheitä joka päivä. Olen pahoillani, että tänään sinä joudut kokemaan mokani vaikutukset. Miten me päästään yhdessä tästä yli?"
- Samat vapaaehtoiset hoitavat säännöllisen tapahtuman valmistelut ja jälkisiivouksen joka kerta. Työntekijä on pistänyt asian merkille, ja päättää kysyä toiminnon

järjestämisestä vastaavalta vapaaehtoiselta, miten kerhossa sujuu. He miettivät vastuita ja kerhon dynamiikkaa yhdessä. Vastuuvapaaehtoinen päättää puhua seuraavassa yhteisessä tapaamisessa siitä, miten vastuita voisi jakaa tasaisemmin kaikkien osallistujien välillä.

- Yksi työntekijöistä kuvaa rooliaan näin: En ole vastuuhenkilö täällä, vaan tämä on yhteisö. Minun tehtäväni on auttaa ihmisiä tekemään tästä yhteisöstä toimiva. Minun täytyy antaa joidenkin asioiden olla, eikä olla koko ajan päämäämässä. Kun inhimillisiä virheitä sattuu, ihmiset osaavat kyllä itse myös korjata niitä.
- Johtava demokratian tulevaisuuden tutkija aloittaa esityksensä valtansa riisuen sanomalla opiskelijayleisölleen: Haluan kuulla nimenomaan teidän kokemuksianne, koska teitä tänään puheena olevat ongelmatkin eniten koskevat.
- Yhteisön järjestämän suuren tapahtuman mainosjuliste menee painoon ja lajaan jakeluun. Vasta h-hetkellä huomataan, että julisteissa on täysin ilmeinen kirjoitusvirhe. Työryhmä päättää kääntää asian voitoksi, ja juliste kehystetään toimiston seinälle.

Mitä merkitystä tällä on?

Oman inhimillisyyden näyttäminen on tärkeä osa monimuotoisen yhteisön rakentamista; sitä, että erilaiset ihmiset uskaltavat ottaa riskejä ja oivaltaa asioita yhdessä. Jos toiminnan tavoitteena on harjoitella ja harjoittaa yhteisöllisyyttä ja sen vaatimia taitoja, tapoja ja asenteita, niin hankalien tilanteiden, eri tavoin ajattelemisen ja ajoittaisten yhteentörmäysten käsittelemistä ei voi välttää. Jos johtamisvirheistä tai hankalasta ryhmädynamiikasta ei puhuta eikä niihin puututa, vanhat valtdynamiikat eivät muutu. Terveissä, oppivissa ja uusiutuvissa yhteisöissä valtdynamiikkaan ja vallan jakautumiseen kiinnitetään aktiivisesti huomiota.



Terveissä, oppivissa ja uusiutuvissa yhteisöissä valtdynamiikkaan ja vallan jakautumiseen kiinnitetään aktiivisesti huomiota.

Ammattilaisilla on totta kai tällaisen dynamiikan vaalimisesta suuri vastuu erityisesti silloin, kun tavoitteena on vallan jakaminen. Se puolestaan edellyttää ratkaisijan ja viimeistelijän roolista irtautumista, oman epävarmuuden tai epätietoisuuden paljastamista muille – toisin sanoen haavoittuvuuden näyttämistä ja inhimillisyyttä. Samalla on tärkeää tiedostaa, että emme ole yhteisön johtajia, vaikka ammattilaisuutemme, koulutuksemme ja meihin kohdistuvat odotukset saattavat helposti asettaa meidät siihen rooliin. Monien omaksuttujen normien vastaisesti on opeteltava kohtaamaan ihmiset kokonaisina yksilöinä. Vain siten on mahdollista toivoa, että (myös) yhteisön jäsenet näkevät ammattilaiset kokonaisina ihmisinä. Yhteisö rakentuu juuri tällaisen keskinäisen riippuvuuden ja vastavuoroisuuden varaan.

Keskusteltavaksi:

- 1** Miten koet ja siedät oman inhimillisen erehtyväisyytesi? Onko se vaikeaa, ja jos, niin miksi?
- 2** Onnistutko luomaan mokaturvallisen tilan tai tilanteita? Annatko omalle ja muiden mokaamiselle mahdollisuuden?
- 3** Miten rohkaiset toisia ryhmädynamiikkaan kaikkine sen hankaline hiertymineen? Miten pyritte ratkomaan pulmatilanteita?
- 4** Millainen oman ammattikuntasi tai laajemman työyhteisösi normisto on – tavoitellaanko täydellisyyttä kaikessa?

3

Keskinäinen luottamus

Practice of trust

Luottamus tarkoittaa toisiin luottamista – silloinkin, kun ei voida tietää, miten asiat etenevät. Luottamus ei perustu niinkään odotuksiin toisen onnistumisesta, vaan siihen, että tunnistamme hänen potentiaalinsa ja mahdollisuutensa kasvaa.

Kun ihminen saa osakseen luottamusta, hän kokee konkreettisesti olevansa uskottava ja arvokas. Luottamusta ei tarvitse erikseen ansaita, eikä se vaadi täydellisyyttä, mutta toisten osoittama luottamus on uskallettava ottaa vastaan. Luottamus on valinta, jonka jokainen voi tehdä. Sen vanavedessä kulkee väistämättä myös ristiriitoja – mutta ilman konflikteja yhteisö ei kehity. Keskinäisen luottamuksen ansiosta pystymme yhdessä kohtaamaan vaikeatkin tilanteet ja selviämme tiukoistakin paikoista.

Johdonmukainen luottamuksen harjoittaminen tarkoittaa ammattilaiselle kontrollista, täydellisyyden tavoittelusta ja valmiista ratkaisuista luopumista. Samalla se on avoimuutta ja avartumista sille, mitä ihmisistä ja yhteisöstä nousee esiin. Kun ammattilainen uskaltaa luottaa osallistujien/yhteisön jäsenten kykyyn toimia ja siirtyy itse keskiöstä taka-alalle, syntyy tilaa osallistujien/yhteisön jäsenten unelmille, riskinotolle, onnistumisille, epäonnistumisille ja yhteisön yhteiselle oppimiselle. Yhteisön reunaamalla olevan ammattilaisen tärkein tehtävä on tukea osallistujia ottamaan ja pitämään oma tilansa – ja siten luoda mahdollisuuksia yhteisön vahvistumiselle, kansalaisten toimijuudelle ja monenlaisille osallistumisen muodoille.

Esimerkkejä arjesta:

- Vapaaehtoiset voivat käyttää D-asemia myös niiden aukioloaikojen ulkopuolella ja työntekijöiden poissa ollessa. Avaimen voi noutaa viereiseltä kioskilta tai naapurikaupasta. Noutamista varten saa henkilökohtaisen avainpassin D-asemalta.
- Kuka tahansa voi toimia vapaaehtoisena D-asemalla. Siihen ei vaadita erityisiä ominaisuuksia tai sosiaalista asemaa.
- Vapaaehtoiseksi voi päästä matalalla kynnyksellä. Jos joku kävijä ehdottaa jotakin, hänelle vastataan yleensä esimerkiksi että ”Sopii – miten haluaisit edistää asiaa?”
- Alueella järjestetään iso tapahtuma, johon on kutsuttu tunnettu pääpuhuja. Työntekijät pyytävät kahta vakituista kävijää toivottamaan yleisön tervetulleiksi ja esittelemään puhujan. Työntekijät kyselevät vapaaehtoisten näkökulmia avausspiikkiin, mutta eivät pyydä käsikirjoitusta luettavaksi.
- Työntekijä kuvaa työtään näin: ”Tämä juttu edistyy nyt oikein hyvin ilman minua. Siirryn taustalle ja odotan, että osallistujat kertovat, mitä ovat suunnitelleet.”

Miksi tämä on tärkeää?

Luottamuksen osoittaminen on ammattilaiselle myös luopumisharjoitus: mitä nousee, kun päästän irti kontrollista ja täydellisyyden tavoittelemisesta? Kun oppii luottamaan, erottaa oman työn arvon ja yhteisön toiminnan tuloksen toisistaan ja voi päästää irti ajatuksesta, että ammattilaisen pitäisi antaa yhteisön tuotokselle tai prosesseille jokin hyväksyntäleima tai muuten omia sen lopputulos. Myös epäonnistuminen on tulos, ja se on ihan OK.

Luottamuksen harjoittaminen edellyttää sitä, että ammattilainen tunnistaa oman asemansa vallan. Se ei tarkoita sitä, ettei ammattilaisella olisi vastuuta tai että hän ei olisi kiinnostunut toiminnan vaikutuksista tai omasta roolistaan siinä. Kyse on enemmänkin siitä, että täytyy ymmärtää oma valtaansa suhteessa ryhmän prosesseihin. Moni tavanomainen ohjaajan toimintatapa – kuten tilanteissa tilan ja puheenvuoron ottaminen, ongelmien ratkaisijaksi ryhtyminen, äänitorvena toimiminen – on omiaan palauttamaan vallan ammattilaiselle, ikään kuin se olisi ollut osallistujilla vain lainassa. Yhteisö löytää voimansa, kun ammattilainen siirtyy sivummalle samalla osoittaen luottamusta osallistujiin ja heidän ajatuksiinsa. Alkaa syntyä todellista tilaa yhteisölle, yhteistoiminnalle ja kansalaistoiminnan mahdollisuuksille.

Keskusteltavaksi:

- 1** Miten viestit toiselle arkisessa kanssakäymisessä, että luotat häneen?
- 2** Huomaatko tahtomattasi viestiväsi epäluottamusta? Tunnetko tarvetta ottaa prosessin, työryhmän tai tilanteet haltuusi – varsinkin, jos niissä tarvitaan yhteisöosaamista, jonka ammattilainen olet?
- 3** Vahvistaako organisaatiosi tai ammattikuntasi kulttuuri ajatusta siitä, että työntekijät ovat luotettavampia kuin osallistujat? Mitä näkökulmia ja käytäntöjä pitäisi vahvistaa, jotta osallistujat kokisivat, että heihin luotetaan?



”

Kun ihminen saa osakseen luottamusta, hän kokee konkreettisesti olevansa uskottava ja arvokas.

4

Ketään ei jätetä – kohti täyttä osallisuuden kokemusta

Practice of inclusion or full participation

Inkluusio, kaikkien mukaan ottaminen, on sitkeä ja johdonmukainen kutsu. Se on joukko limittäisiä toimintatapoja, jotka muistuttavat lempeästi, että tämä toiminta tai tila todella on tarkoitettu kaikille. Inklusion toteuttaminen on tietoista avoimuutta, pyrkimystä luoda tila, jossa jokaisen osallistujan merkitys ja kuuluminen yhteisöön tunnustetaan.

Inkluusio on enemmän kuin kertaluontoinen ele tai toteamus, että kaikki ovat tervetulleita mukaan. Se on toimintakulttuuri: jatkuvaa ja aktiivista sitoutumista siihen, että jokaiselle ihmiselle syntyy mahdollisuus merkitykselliseen ja täyteen osallisuuteen. Se edellyttää, että kaikkien mukana pysymisestä huolehditaan.

Esimerkkejä arjesta:

- Jokainen D-aseman ovesta astuva toivotetaan lämpimästi tervetulleeksi, olipa hänellä mitä asiaa tahansa.
- Verkossa järjestettävä kokkausryhmä kutsuu ihmisiä osallistumaan ruuanlaittoon omista keittiöistään käsin, vapaaehtoisen opastuksella. D-asema on huolehtinut siitä, että osallistujilla on tarvittavat raaka-aineet. Kun verkkoyhteys avataan ja kokkaaminen alkaa, mitään tarvikkeita tai aineksia ei ole laitettu valmiiksi esille

D-aseman mallikeittiössä, vaan ne haetaan vasta tässä vaiheessa kaikessa rauhassa esiin laatikoistaan, samaan tahtiin linjoilta osallistuvien kanssa. Näin kaikki pysyvät vauhdissa mukana ja tunnelma on rento.

- Kieliryhmän vapaaehtoinen ohjaaja asettaa pöydälle kyniä ja paperia tilaisuuden alkaessa. Niihin voi merkitä kysymyksiä tai sanoja, joista ei saanut selvää tai joita ei ymmärtänyt, tai muita kommenttejaan. Ohjaaja tarkistaa säännöllisin välein, että jokainen on pysynyt kärryllä.
- Kaikki tilan viestintä on mukaan ottavaa ja voimavaralähtöistä. Esimerkiksi naapurimarketeista lahjoituksina haettavaa ruokaa kutsutaan hävikkiruoaksi, ja sen jakamista ihmisille hävikin vähentämiseksi. Hävikkiruoanhaku, ruoan paketointi- ja jakoprosessit organisoidaan vapaaehtoisvoimin. Jokainen osallistuja on siis ei niinkään avunsaaja, vaan merkittävän yhteisen hyvän tekijä, aktiivinen hävikinvähentäjä.
- D-aseman osallistujilla on kommentteja organisaation brändikampanjaan. He eivät pidä siitä, miten osallistujat siinä esitetään. Henkilökunta vie nämä huolet eteenpäin konserniviestintään.

- D-asetat ovat diagnoosivapaita paikkoja. Ihmisten ei tarvitse sisään tullessaan ilmoittautua osallistujiksi, kuulua tiettyyn ryhmään tai muuten perustella läsnäoloaan. He voivat kertoa itsestään ja asioistaan juuri niin vähän tai paljon kuin tahtovat. Kaikki, jotka haluavat aktiivisesti osallistua parhaillaan meneillään olevaan toimintaan voivat tehdä niin, mutta pakkoa siihen ei ole.
- Työntekijä selittää ajatteluaan näin: Niin kauan kun ei puhuta loukkaavasti, voidaan jatkaa keskustelua. Vaikka olisin eri mieltä kanssasi, en hylkää sinua.

Miksi tämä on tärkeää?

Inklusion toteuttaminen on eri asia kuin pelkästään sen arvostaminen. Inklusiossa ei ole kyse vain siitä, ketkä ovat paikalla tai ketkä eivät, eikä edes siitä, kuinka tervetulleiksi ihmiset itsensä kokevat.

Inklusion ytimessä on jatkuva tietoisuus siitä, miten ryhmän normit, käytännöt ja päätökset vaikuttavat osallistujiin (myös niihin, jotka eivät sillä hetkellä tai vielä ole mukana) ja niiden muokkaaminen tarvittaessa suuntaan, jossa yhteisö säilyy kutsuvana ja saavutettavana. Inklusion harjoittaminen keskittää huomiomme siihen, että olemme aidosti avoin ja kaikenlaiset ihmiset vastaanottava yhteisö.

Inklusion harjoittaminen ohjaa huomion siihen, miten onnistumme aidosti säilyttämään avoimuuden ja vastaanottamaan kaikenlaiset ihmiset. Käytännössä se tarkoittaa myös kaikkien osallistujien ja vapaaehtoisten rohkaisemista inklusiiviseen ajatteluun ja tekoihin – jokapäiväiseen harjoitteluun, jossa avoimuus muuttuu toiminnaksi.

D-asemilla inklusion periaate on keskiössä. Se alkaa aktiviteettien suunnittelusta: uutta toimintamuotoa ehdottavan vapaaehtoisen kanssa pidetään suunnittelupalaveri. Mihin aikaan sessio kannattaisi järjestää, moneltako ovet avataan? Miten tila järjestetään? Joskus toimintamallia harjoitellaan, ja sen pohjalta tarvittaessa viilataan suunnitelmaa, jotta tilaisuus toimisi mahdollisimman monenlaisille osallistujille. Jo suunnittelu on inklusiivista siten, että kaikille vapaaehtoisille tarjotaan suunnittelutukea, silloinkin kun he itse ovat varmoja omista kyvyistään.

Inklusion harjoittaminen on tapa liikauttaa ammattilaisen roolia asiantuntijasta ja portinvartijasta kohti ”olemme kaikki samassa veneessä” -ajatusta. Inklusioon keskittyvä ammattilainen on enemmänkin kasvattaja ja kannatteli kuin konsultti. Inklusioon ei ole reseptiä tai käsikirjoitusta, mutta siihen voi viirtäytyä keskittymällä ryhmän kokemukseen yhteisönä toimimisesta: rohkaisemalla yhdessä oppimiseen, etenemällä riittävän viipyilevästi ja huomioiden, että kaikki pysyvät mukana, sekä tehden tilaa keskusteluille, joihin jokaisen on mahdollista osallistua.

Keskusteltavaksi:

- 1 Miten pidät yllä inklusiota ja kuuluvuuden tunnetta omassa päivittäisessä työssäsi? Miten rohkaiset muita siihen?
- 2 Minkälaisia esteitä inklusiivisten yhteisöjen rakentamiselle olet kohdannut?
- 3 Useimmat organisaatiot sanovat pitävänsä inklusiota tärkeänä. Tukeeko oman organisaatiosi, yhteisösi tai ammattikuntasi kulttuuri ja normisto inklusion praktiikkaa? Miten, tai miksi ei?



Inklusion toteuttaminen on tietoista avoimuutta.

5

Mahdottoman kuvittelemisen ja yhteisen unelmoinnin taito

The practice of dreaming

Ihmisten tietoinen kutsuminen kuvittelemaan sellaista, mitä he eivät vielä tunne tai tiedä, on keskeistä terveiden ja sitkeiden yhteisöjen rakentamisessa. Yhteiseen ongelmanratkaisuun pyrkivä kansalaisaktiivisuus ei ole pelkästään yhteiskunnan todellisuuden kohtaamista ja taklaamista. Se on myös kollektiivisen mielikuvituksen iloista ruokkimista, kykyä kuvitella asioita, joita ei vielä ole olemassa, ja halua kutsua muitakin näkemään uusia mahdollisuuksia.

Mahdottomalta tuntuvien asioiden kuvittelemisen rohkaisee uneksimaan yhdessä maailmasta, jossa tahtoisimme elää – ja kutsuu ihmisiä myös yhdessä rakentamaan sitä. Unelmoinnin taitoa voidaan harjoitella ja kun teemme niin, se vahvistaa samalla sekä yksilöä että yhteisöä. Yhteisen unelmien sanoituksen kautta syntyy toivoa, ja toivosta syntyy tekoja. Tämän taidon harjoittelu vaatii paitisi rohkeutta purkaa totuttuja normeja, myös luovuutta ja tilaa, jossa unelmointi ylipäättään on mahdollista.

Esimerkkejä arjesta:

- Ihmisten yhteisötaitoja vahvistavan CABLE-yhteisövalmennusprosessin aikana ryhmää kehoitetaan keksimään ideoita yhteisöprojekteihin. “Älkää miettikö, mikä on mahdollista. Unelmoikaa. Törmäämme kyllä todellisuuteen joka tapauksessa.”

- Vapaaehtoinen soittaa työntekijälle. Hänen vetämänsä ryhmä ei oikein tunnu toimivan. Väkeä on vähän ja homma tuntuu takkuiselta joka viikko. Työntekijä pyytää vapaaehtoista unelmoimaan uudestaan: “Miltä näyttäisi, jos sinulla olisi kaikki mitä tarvitset?”
- Vapaaehtoisten ryhmä kehittää unelmatyöpajakonseptin, jonka voi viedä tapahtumiin ja festareille. Ihmisiä pyydetään istumaan kauniisti koristeltuun unelmointituoliin, ajattelemaan jotakin mitä he toivovat tai mistä he unelmoivat, liittyä se sitten heihin itseensä, läheisiin, yhteisöön tai maailmaan. Sen jälkeen he kirjoittavat tai piirtävät unelmastaan, ja tuotokset jäävät muiden ihmisten nähtäville koko ajan kasvavaan unelmagalleriaan. Henkilöstö tukee työpajoja kysymällä taktisia kysymyksiä pajojen suunnittelu- ja materiaalihankintavaiheessa, ja auttaa toteuttamaan niitä muuallakin.
- Tiimikokouksessa keskustellaan työkavereiden tukemisesta huolestuttavassa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Jotkut osallistujista eivät koe saaneensa ääntään kuuluville. Keskustelua fasilitoinut henkilö palaa asiaan tiedustelemalla mitä olisi voitu tehdä toisin, jotta kokisitte tulleenne kuulluksi. Pystyittäisiinkö yhdessä kuvittelemaan paremmin sujuva vuoropuhelu?



Mahdottomalta tuntuvien asioiden kuvittelemisen rohkaisee uneksimaan yhdessä maailmasta, jossa tahtoisimme elää.

- Yhteisötyöntekijä puhuu yliopisto-opiskelijaryhmän kanssa nuorisovankiloista. Sessio alkaa siten, että hän pyytää jokaista sulkemaan silmänsä ja astumaan kuvitteelliseen avaruusalukseen, joka on matkalla kauas avaruuteen, paikkaan, jossa ei ole nuorisovankiloita. Miltä siellä näyttäisi, tuntuisi ja kuulostaisi?
- Kolme kuukautta kestävän kaupunkiviljelykurssin ensimmäinen tehtävä on ”Miltä sinun puutarhasi näyttää?”. Monella osallistujalla ei ole kokemusta omasta puutarhasta tai palstasta, mutta he saavat nimetä oman kuvitteellisen tarhansa; kuvata miten sitä kehittäisivät, mitä siellä kasvaisi ja miltä tarha tuoksuisi ja näyttäisi.

Miksi tällä on merkitystä:

Työelämässä kannustetaan toisinaan käyttämään mielikuvitusta. Ammattilaisia kehoitetaan ”unelmoimaan rohkeasti” ja ”ajattelemaan isosti” – iloitaan nopeista ideoista ja luovista oivalluksista. Väitämme kuitenkin, että harvalla työpaikalla mielikuvitusta varsinaisesti keskitytään harjoittamaan, sillä se, mikä ruokkii mielikuvitusta – leikkimielisyys, ilo, liikkuminen, lepo – saatetaan usein kokea työn ulkopuoliseksi.

Silti juuri mahdottoman kuvittelemisen rohkaisee unelmoimaan ja toimimaan yhdessä

kohti parempaa maailmaa. Filosofi Esa Saarinen kuvaa tätä eroa ”tehtävä-” ja ”lepotila”-mielentilojen avulla. Kun keskitymme saamaan jotakin aikaan, olemme tehtävätilassa. Mutta juuri valveinen lepotila – se, jossa mieli saa vaeltaa, tutkia ja yhdistää asioita odottamattomilla tavoilla – on mielikuvituksen lähde. Lepotilassa pystymme pohtimaan, palaamaan muistoihin ja kuvittelemaan tulevaa.

Mielikuvituksen käyttäminen edellyttää leikkimielisyyttä. Se on luovien polkujen kautta lopputulokseen pääsyä luvallisen mielikuvittelun avulla eli käyttämällä valveista lepotilaa. Luovaan moodiin voidaan päästä leikkillisyyden, retkien, tapahtumien tai vaikkapa karaoken kautta. Tavoitteena on unelmoida luvan kanssa: tutkia näennäisesti mahdotonta, sitä mitä ei ole vielä mielikuviteltu.

Aikuiset usein vaivaantuvat unelmoinnista. Meitä on saatettu ehdollistaa pitämään unelmia turhina ja todellisuudelle vieraina, tai ainakin on kehoitettu keskittymään käytännöllisiin asioihin. Ihmisiä ei kovinkaan usein kutsuta ajattelemaan saatikka unelmoimaan sitä, minkä pitäisi olla toisin, jotta maailma olisi parempi paikka elää. Silti juuri unelmointi on ensimmäinen askel utooppiseen ajatteluun ja tekoihin, kuten eräs D-aseman työntekijä sanoo. Se ei ole pakoa todellisuudesta, vaan radikaali ja välttämätön toimintatapa, jonka avulla ihmiset ja yhteisöt voivat kuvitella uusia tapoja elää, tietää ja olla yhdessä.

Unelmointi osana toimijuuden arsenaalia ei toki pysähdy yksilön unelmien ruokkimiseen, vaikka jokaisen olisikin hyvä tunnistaa, nimetä ja jakaa unelmiaan. Yhdessä unelmointi vie huomion 'minusta' 'meihin'. Esimerkiksi D-asemilla ja Diakonissalaitoksella yleisemminkin käytössä oleva yhteisövalmennus (Community Action Based Learning for Empowerment, CABLE) kutsuu osallistujat ensin jakamaan jonkin oman unelmansa, ja sen jälkeen käydään kierros, jonka aikana voi liittyä toisten jakamiin unelmiin. Keskiössä on yksittäisten unelmien liittäminen toisiinsa dialogin avulla. Lähestymistapa ei ole uusi: se on ollut käytössä esimerkiksi mustien kansalaisoikeusliikkeessä kautta aikojen. "Ilman näkyä tulevaisuuteen opimme vain kaatamaan, emme rakentamaan." (Kelley, R., 2002)

Unelmointi voi tuntua vaikealta, jopa hölmöltä. Varsinkin yhdessä unelmoiminen voi olla jopa kiusallista. Tukea ja osaamista harjoitukseen voi pyytää taiteilijoilta, runoilijoilta ja muilta luovilta visionääreiltä. Unelmointili hasten vahvistaminen kannattaa: jos meiltä unohtuu, miten unelmoida paremmasta, mitään uutta ja erilaista ei synny. Unelmointi tavallaan pysäyttää kuvan juuri tähän hetkeen, ja pystymme siinä hetkessä sekä näkemään nykytilanteen selvästi että katsomaan kauemmaksi, koska unelmat, toiveet ja mielikuvitus muistuttavat vaihtoehtoista. Kaikki rakenteet, joissa päivittäin toimimme, ovat ihmisten kuvittelemia ja tuottamia. Ne voidaan kuvitella uudestaan. Ja jos onnistumme kuvittelemaan yli tarpeellisen, mahdollisen tai realistisen, saatamme löytää tavoiteltavan: maailman, jossa haluamme elää yhdessä, juuri nyt ja tässä.

Keskusteltavaksi:

- 1 Miten kutsut ihmisiä pohtimaan tai kuvittelemaan sellaisiakin asioita, jotka tuntuvat juuri nyt mahdottomilta, tai vähintään epärealistisilta? Mikä niissä tuntuu pelottavalta?
- 2 Miltä näyttäisi tai tuntuisi harjoitella työryhmänä Esa Saarisen kuvailemaa valveista lepotilaa?
- 3 Miten mielikuvitus sijoittuu oman ammattilaispiirisi arvomaailmaan tai työkaluihin? Käytetäänkö sitä, ja jos niin miten?



Rakenteet, joissa päivittäin toimimme, ovat ihmisten kuvittelemia ja tuottamia. Jos onnistumme kuvittelemaan yli tarpeellisen tai realistisen, saatamme löytää tavoiteltavan.

Lopuksi



Jokainen meistä on vuorovaikuttaja. Se, että tulemme nähdyiksi ja kuul-
luiksi erilaisissa arjen konteksteissa ja
tilanteissa, on osa ihmisenä olemisen ja arjen
demokratiakokemusten syvintä merkitystä.
Olemme tavoitettavissasi, jos haluat kuulla li-
sää tai vaihtaa ajatuksia aiheesta. Diakonissa-
laitoksen Yhdessä elämisen taitokeskus tarjoaa
eri yhteisöjen tarpeisiin räätälöityä koulutusta,
sparrausta ja valmennusta yhteisöjen rakenta-
misen teemoista. Toimivat yhteisöt rakentuvat
luottamukselle ja yhteyden rakentamiselle – ja
yhdessä elämisen jatkuvalla harjoittamisella.

Tämä opas pyrkii kuvaamaan tarkasti sitä,
miten pystymme arkisen vuorovaikutuksen
mikrotasolla osoittamaan kanssaihmisille, että
luotamme heihin ihmisinä ja toimijoina. Käsillä
oleva julkaisu on tiivistelmä Galen alkuperäi-
sestä englanninkielisestä versiosta *Practicing
Community, Cultivating Democracy: Les-
sons from Professional Power Shifters*. Suo-
sittelemme lämpimästi, että tutustut siihen,
mikäli työskentelet tai toimit niin sanotuissa
ihmisammateissa tai -tehtävissä: opettajana,
ohjaajana, vapaaehtois- tai harrastusryhmän
vetäjänä tai hoiva- ja hoitoalan eri tehtävissä
– mutta myös muuten vain.



Yhteisöjä rakennettaessa etsimme
toinen toistemme vahvuuksia, ja
meitä inhimillisesti yhdistäviä asioi-
ta. Tätä kaikkea on mahdollista oppia ja har-
joitella – yhdessä. Lämmin kiitos kaikille tämän
julkaisun syntyyn myötävaikuttaneille Diako-
nissalaitoksella ja sen ulkopuolella. Erityinen
kiitos kuuluu kansalaistoiminnan työryhmille,
varsinkin D-asemien henkilöstölle ja siellä kä-
vijöille, joiden taitoon, osaamiseen ja osallis-
tavaan tapaan olla ja toimia aineisto perustuu.



Lisätietoja

Laura Hakoköngäs ja Saija Karjala

saija.karjala@hdl.fi
laura.hakokongas@hdl.fi

Yhdessä elämisen taitokeskuksen
tavoitat täältä: saara.simonen@hdl.fi

Lähdeluettelo

- Allen, D.** (September 24, 2024). Justice by means of democracy. Public talk. Richmond, Virginia: University of Richmond.
- Allen, D.** (September 24, 2024). Seminar with students. Richmond, Virginia: University of Richmond.
- Bringle, B., Clayton, P., & Kniffin, L.** (October 2024). Democratic civic identity now: What, why, and how? Annual Conference of the Engagement Scholarship Consortium. Portland, OR
- Brooks, G.** (2005). *The Essential Gwendolyn Brooks*. Library of America.
- Brown, A. M.** (2017). Emergent strategy: *Shaping change, changing worlds*. AK Press.
- Carruthers, C. A.** (2018). *Unapologetic: A Black, queer, and feminist mandate for radical movements*. Boston: Beacon Press.
- Kelley, R.** (2002). *Freedom Dreams: The Black Radical Imagination*. Boston: Beacon Press.
- Knoerr, A. P., Castillo, C., Sánchez, G., & Zimmermann, R.** (2023). Regional organizing for culture change. In M. Avila (ed.), *Building Collective Leadership for Culture Change: Stories of relational organizing on campus and beyond* (pp. 83–111). Ithaca: Cornell University Press.
- Kohl-Arenas, E.** (May 18, 2023). “The Change is in the Work: Transgressing Bureaucratic Violence through Spaces of Possibility,” May 18, 2023. <https://www.cbglcollab.org/blog/thechangeisinthework>
- Koritz, A., Schadewald, P., & Hubert, H.** (2016). *Civic professionalism: A pathway to practical wisdom for the liberal arts* (White paper). Imagining America: Artists and Scholars in Public Life.
- Laitio, T.** (2024). *Convivencia: Turning Friction into Joyful Coexistence: a framework for places and institutions*. Unpublished manuscript.
- Longo, N.** (2023). *Practicing democracy: a toolkit for educating civic professionals*. AAC&U and Campus Compact.
- Nortomaa, A., & Grönlund, H.** (2019). “Service Learning, Civic Competencies and Working Life Skills,” in *Embedding Service-Learning in European Higher Education : Developing a Culture of Civic Engagement* (Eds. P. Aramburuzabala, L. McIlrath, H. Opazo). Abingdon: Routledge, 2019.
- Nussbaum, M.** (2011). *Creating Capabilities: the Human Development Approach*. Cambridge: Harvard University Press.
- Popovich, N., & Flavelle, C.** (2019) “Summer in the City Is Hot, but Some Neighborhoods Suffer More,” New York Times, August 9, 2019, <https://www.nytimes.com/interactive/2019/08/09/climate/city-heat-islands.html>.
- Ripley, A.** (2023, February 9). On Being. (K. Tippet, Interviewer)
- Rivera, A. A., & López-Chang, R.** (2023). Igniting a culture of relationships and collective power in an elected office. In M. Ávila, *Building Collective Leadership for Culture Change: Stories of relational organizing on campus and beyond* (p. 80). Ithaca: Cornell University Press.
- Saarinen, E.** (April 26 2023). Keynote. Eurodiaconia Annual General Meeting. Helsinki.
- Sturm, S.** (2006). The architecture of inclusion: Advancing workplace equity in higher education. *Harvard Journal of Law and Gender*, 247–334.
- Sturm, S.** (2010). Activating systemic change toward full participation: The pivotal role of mission-driven institutional intermediaries. *Saint Louis Law Journal*, 54, 1117–1137.
- “Values.” Bonner Center for Civic Engagement. <https://engage.richmond.edu/about/index.html>. Accessed June 6, 2025.
- Virginia Center for Inclusive Communities. (n.d.). *Guide to constructive and inclusive dialogue*. Retrieved October 20, 2025, from <https://inclusiveva.org/wp-content/uploads/2022/12/CIDI.pdf>
- Väekäs, A.** (2025). *Dreaming Together: Uncovering the Pedagogy of Creative Feminist Transformative Learning*. Helsinki: University of Helsinki.
- Wilkerson, I.** *Caste: The Origins of Our Discontents* (New York: Random House, 2020).



Diakonissa-
laitos

Rohkeasti
ihmisarvon
puolesta

Alppikatu 2, 00530 Helsinki • www.hdl.fi