



Vantaa
Vanda

”ASIAANTUNTIJAT KÄDET SAVESSA”

MEK-yhteisökehittäjien loppuraportti

Julkaistu: 12/2025



Tekijät

Yhteisökehittäjät Salli Allén, Emilia Henttunen-Dufvelin, Maria Jantunen ja Mirja Varjoranta

Sosiaalisesti kestävä Vantaa – Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelma 2023–2025

Nuoriso- ja yhteisöpalvelut

Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimiala

Vantaan kaupunki

Kuvituskuvat

Animaatiovideosta ”Yhteisötyö – alueen hiljainen voima. Tuottaja: Tussitaikurit



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
1. 1 Tausta ja tavoitteet	4
1. 2 Työn luonne ja yhteisökehittäjien rooli	6
1. 3 Kohderyhmät ja sidosryhmät, kumppanuudet ja yhteistyörakenteet	7
1. 4 Aikataulu ja resurssit	8
2. TOIMINTAMALLI JA TOTEUTUS	9
2. 1 Projektityön alku	9
2.2 Menetelmien muotoutuminen	12
3. KONKRETIAN KOLME AVAINTEEMAA	15
3.1 Luottamuksen rakentaminen	15
3.1.1 Luottamuksen rakentuminen kohtaamisten kautta	16
3. 1. 2 Verkostotyön merkitys	17
3. 1. 3 Kohtaavan ja osallistavan fasilitoinnin merkitys	19
3. 2 Tehdään yhdessä	21
3. 3. 1 Yhdessä tekeminen yhteisökehittäjien toimintatapana	21
3. 3. 2 Tapahtumat työvälineenä	22
3. 3. 3 Esimerkkejä yhteistyöstä	23
.....	25
2.3.4 Yhdessä tekeminen jatkuvana prosessina	26
3. 4 Moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistaminen	27
3. 4. 1 Kytkeytyminen yhteisökehittäjien työhön	27
3. 4. 2 Syrjintä ja rasismien rakenteellisuus: yhteisökehittäjien näkökulma	28
3. 3. 3 Moninaisuus yhteisökehittäjien arjen työssä	29
3. 3. 4 Rakenteellinen juurruttaminen ja jatkokehittäminen	30
4. TULOKSET JA TYÖN MALLINNUS	32
4. 1 Onnistumiset ja oivallukset	32
4. 2 Yhteisökehittäjämalli	33
5. VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI JA SEURANTA	35
5. 1 Arviointitapa ja mittarit	35
5. 2 Keskeiset havainnot	35
5. 3 Tulokset suhteessa tavoitteisiin	36

6. JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7. LOPPUSANAT JA KIITOKSET	40
8. LÄHTEET	43

1. Johdanto

Yhteisökehittäjien työ Myönteisen erityiskohtelun (MEK) 2023–2025 toimintaohjelman aikana on perustunut arjen kohtaamisiin, pieniin tekoihin ja pitkäjänteiseen luottamuksen rakentamiseen. Työtä aloittaessa oli selvää, että hyvinvoinnin rakentaminen ja segregaatian ehkäisy ovat pitkäjänteisiä, monimutkaisia ja moninaisia prosesseja, joiden saralla alle kolmen vuoden projektiluontoinen työ on lähinnä rakenteellisen ja kulttuurisen muutoksen lähtölaukaus – pintaraapaisu jollekin suuremmalle. Yhtä selvää oli kuitenkin myös se, että vaikuttavimmat ratkaisut syntyvät yhdessä asukkaiden ja toimijoiden kanssa. Tämä loppuraportti on yhteisökehittäjien kirjoittama yhteenveto onnistumisista ja oivalluksista sekä tiedoista ja havainnoista kuluneen MEK-toimintaohjelman kauden aikana.

MEK-toimintaohjelman aikana yhteisökehittäjien työssä nousi toistuvasti esiin kolme teemaa, joiden ympärille tämä loppuraportti ja työn mallinnus ovat rakentuneet: 1) luottamuksen rakentaminen, 2) yhdessä tekeminen sekä 3) moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistaminen.

Loppuraportti syventyy kyseisiin teemoihin johdannon ja prosessin alun kuvauksen jälkeen luvussa 3. *Konkretian kolme avainteemaa*. Teemojen jälkeen loppuraportti keskittyy yhteisökehittäjien työn tuloksiin sekä yhteisökehittäjämalliin osassa 4. *Tulokset ja työn mallinnus*. Työn vaikuttavuutta ja seurantaä käsitellään tarkemmin luvussa 5. *Luvut* 6. *Johtopäätökset* ja 7. *Loppusanat* vetävät yhteen loppuraportin sisällön; yhteisöpalveluiden päällikön, palveluesihenkilön ja yhteisökehittäjien loppusanojen kera.

Loppuraportin lomassa esiintyvät lainaukset ovat peräisin yhteisökehittäjien työn loppuseminaarissa pidetyistä yhteistyökumppaneiden kommenttipuheenvuoroista sekä MEK-toimintaohjelman aikana kertyneistä palautteista. Lainaukset tuovat esiin yhteisökehittäjien työhön liittyviä toimijoiden näkökulmia.

Loppuraportti on suunnattu kaupungin toimialoilla vaikuttaville, eri sektoreilla toimiville yhteistyökumppaneille, alueellisille aktiiveille, asukkaille ja sidosryhmille. Loppuraportin avulla yhteisökehittäjät sanoittavat toimiaan ja tuovat kirjallisessa muodossa esiin työnsä hedelmiä MEK-toimintaohjelman ajalta.

1. 1 Tausta ja tavoitteet

Yhteisökehittäjien työ käynnistyi maaliskuussa 2023 osana Vantaan kaupungin Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelmaa 2023–2025 (MEK). Vantaan kaupungin organisaatorakenteessa yhteisökehittäjät sijoittuivat yhteisöpalveluihin, kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialalle, nuoriso- ja yhteisöpalveluiden palvelualueelle. Yhteisökehittäjien virallinen työnimike oli MEK-toimintaohjelman ajan *projektityöntekijä*, mutta *yhteisökehittäjä* -lempinimi” tarttui kuvaavuuteensa vuoksi nopeasti työidentiteetteihin.

MEK-toimintaohjelman visiona toimi asuinalueiden ja asukkaiden hyvinvointieroja kaventaminen sekä alueellisen vähäosaisuuden kasautumisen estämisen. Toimintaohjelma kohdentui neljälle Vantaan suuralueelle: Hakunilaan, Koivukylään, Korsoon ja Myyrmäkeen. Yhteisökehittäjien työ asetui toimintaohjelman neljänteen kärkiteemaan: *Kukoistavat kaupunkikeskukset*. Kärkiteeman tavoitteina oli:

1. Alueellisen eriytymisen ja segregaaion ehkäisy
2. Asukkaiden ja yhteisöjen osallisuuden vahvistaminen
3. Yhteisölähtöisten ja poikkihallinnollisten toimintamallien tukemisen
4. Monimuotoisten, elinvoimaisten ja hyvinvoivien kaupunkiympäristöjen kehittämisen
5. Turvallisuuden ja alueellisen luottamuksen vahvistamisen.

Toimintaohjelmaa kuvataan aineistossa ”Sosiaalisesti kestävä Vantaa – Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelma 2023–2025”. Lisätietoja *Kukoistavat kaupunkikeskukset* -kärkiteemasta aineiston sivuilla 12–14.¹

Yhteisökehittäjien keskeiset työtehtävät määriteltiin MEK-toimintaohjelman *Kukoistavat kaupunkikeskukset* -kärkiteemaa myötäillen. Yhteisökehittäjien vastuulla oli mm. MEK-toimintaohjelman mukaisten toimenpiteiden suunnittelu, toteuttaminen ja kehittäminen, yhteisökehittäjämallin suunnittelu ja laatiminen, monipuolisen asukaslähtöisen alueellisen toiminnan sekä tapahtuma- ja kulttuurituotannon tukeminen, moniammatillisen verkostoyhteistyön vahvistaminen, alueellisen kansalaistoiminnan tukeminen sekä verkostotyö.²

¹ Sosiaalisesti kestävä Vantaa -strategiateeman suunnitelma 2023–2025: [Sosiaalisesti kestävä Vantaa MEK 2023_2025.pdf](#)

² Projektityöntekijöiden [yhteisökehittäjien] tehtäväkuvaus: taustatiedot, helmikuu 2023.

MEK-toimintaohjelman, kaupunkiorganisaation tehtäväkuvauksen ja konkreettisen tekemisen viitekehyksessä yhteisökehittäjien työn luonteelle muotoutui epävirallinen iskulause ”*asiantuntijat kädet savessa*”. Samalla yhteisökehittäjät muotoilivat oman työnsä käytännön tavoitteet:

1. Resurssiviisas yhteistyö ja sektorirajat ylittävä työskentely
2. Asukaslähtöisen alueellisen toiminnan, kulttuurituotannon ja tapahtumien tukeminen
3. Yhdenvertaisuuden toteuttaminen sekä syrjinnän muotojen tunnistaminen ja puheeksi otto
4. Säännölliset ja motivoivat alueelliset verkostotilaisuudet sekä toimijoiden verkostoitumisen tukeminen
5. Alueellisten yhteisöjen ja tahojen toimijuuden tukeminen
6. Tiedon välittäminen
7. Yhdessä kehitetyn yhteistoimintamallin luominen

Yhteisökehittäjät asemoituivat joustavaan ja kokeilevaan rooliin, jossa heidän työnsä toteutui ketterästi alueelliset erityispiirteet huomioiden, täydensi kaupungin olemassa olevia palveluita sekä vahvisti sektorirajat ylittävää yhteistyötä. Käytännössä yhteisökehittäjien työn ydinasioiksi kiteytyivät luottamuksen rakentaminen, yhdessä tekeminen sekä moninaisuusosaamisen vahvistaminen. Työtä toteutettiin MEK-aluelähtöisesti yhdessä asukkaiden, toimijoiden, yhteisöjen ja moniammatillisten verkostojen kanssa.

Yhteisökehittäjät vastasivat MEK-toimintaohjelman sekä omiin tavoitteisiinsa näin:

- Syventämällä aluetuntemusta ja luottamuksen rakentumista jalkautumalla suuralueille, tutustumalla toimijoihin ja palveluihin, kohtaamalla yhteisöt empaattisesti sekä edistämällä voimavaralähtöistä yhteistyötä.
- Vahvistamalla vuorovaikutuksen ja yhteisymmärryksen kulttuuria sekä aluelähtöisiä ratkaisuja dialogien, fasilitoinnin, verkostotilaisuuksien ja yhteistyön avulla.
- Organisoimalla yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa tarve- ja osallistujalähtöisiä koulutuksia, työpajoja, tilaisuuksia sekä tapahtumia.
- Järjestämällä ja tukemalla alueellista kulttuuri- ja vapaa-ajantoimintaa yhdessä toimijoiden ja yhteisöjen kanssa.
- Perehtymällä moninaisuusosaaviin, stigmatietoiisiin ja antirasistisiin toimintaperiaatteisiin ja työotteisiin, sekä edistämällä yhdenvertaisuutta, moninaisuutta, moninaisuusosaamista ja saavutettavuutta kaikissa työtehtävissä.

Tässä loppuraportissa yhteisökehittäjien työn tavoitteiden toteutumisen ja vaikuttavuuden arvioinnissa hyödynnetään yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien antamia satunnaisia suoria palautteita, MEK-toimintaohjelman aikana erilaisten toimenpiteiden ja tilaisuuksien yhteydessä kerättyjen palautekyselyjen vastauksia sekä yhteistyökumppaneille kohdennetusti välitettyjen palautekyselyjen vastauksia. Yhteisökehittäjien työn onnistumisia tarkastellaan voimaantumisen ja motivaation, luottamuksen rakentumisen, hyvien käytänteiden jalkauttamisen ja jatkuvuuden rakentumisen sekä yhteisöllisyyden vahvistumisen kautta. Lisätietoja yhteisökehittäjien työn arvioinnista luvussa 4. *Vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.*

1. 2 Työn luonne ja yhteisökehittäjien rooli

Yhteisökehittäjien työn luonnetta kuvaavat yhteisölähtöinen tekeminen ja verkostoitunut kehittämistyö. MEK-toimintaohjelman aikana yhteisökehittäjien työn perustana oli yhteisö- ja aluelähtöisyyden muodostama kokonaisuus. Yhteisökehittäjät työskentelivät paikallisesti, mutta toiminnalla oli myös laajemmin koko kaupunkia koskettava vaikutus: mm. moninaisuusosaamisen toimintaperiaatteiden jalkauttaminen, verkostotyön kehittäminen, sekä niiden kautta hyvien väestösuhteiden edistäminen Vantaalla.

MEK-toimintaohjelman aikana yhteisökehittäjät toimivat siltana eri toimialojen, järjestöjen ja yhteisöjen välillä – liikkuen ja vaikuttaen joustavasti yli sektorirajojen ja organisaatorakenteiden. Kyseisessä roolissa yhteisökehittäjät tukivat olemassa olevia yhteisöjä ja verkostoja, mutta myös tarvelähtöisesti koollekutsuivat ja organisoivat uusia. Näissä yhteisöissä ja verkostoissa eri sektoreiden työntekijät, alueelliset toimijat ja aktiivit pystyivät kohtaamaan toisiaan ja kehittämään ratkaisuja yhdessä. Samalla voitiin edistää aluelähtöistä toimintaa ja ruohonjuuritason aloitteita, tunnistaa ja tukea paikallisia vahvuuksia sekä välittää tietoa sekä aluetasoisesti että vastavuoroisesti kaupunkiorganisaation suuntaan.

Yhteisökehittäjien työ vaihteli tarvekohtaisesti operatiivisen käytännön tekemisen ja asiantuntijatasoisen kehittämistyön välillä – ollen rohkeasti kokeilevaa, syvällisen analysoivaa ja herkästi reflektoivaa työtä. Yhteisökehittäjien työtehtäviä ei edistetty valmiin mallin mukaan, vaan työn avainkohteet muotoutuivat jatkuvan arvioinnin ja tarvelähtöisyyden kautta. Siksi työssä korostuivat erityisesti kohtaamiset ja dialogisuus, alueelliset voimavarat ja toimijuuden vahvistaminen sekä systeeminen ja kokonaisvaltainen ajattelu. Työn onnistumiset ja

oivallukset eivät ole yksittäisiä tai toisistaan irrallisia – vaan osa laajempaa hyvinvoinnin ja osallisuuden kokonaisuutta.

Isommassa kuvassa yhteisökehittäjät ovat rakentaneet sosiaalista kestävyyttä ja yhteisöllistä kaupunkia Vantaalle, jossa ennaltaehkäisevä ja osallistava työ täydentää olemassa olevia rakenteita ja palveluita. Yhteisökehittäjien työn onnistumiset ja oivallukset ilmentävät kulttuurin muutosta, jossa kehittämisen logiikka painottuu alue- ja yhteisölähtöisyyteen, osallisuus nähdään menetelmällisyyden lisäksi keinona vahvistaa hyvinvointia ja yhteistyö toimii mahdollistajana sekä hallinnonalojen erillisyyksien paikkaajana. Tarkempia toimenpiteitä yhteisökehittäjien projektityön aikana käsitellään luvussa 2. *Toimintamalli ja toteutus.*

1. 3 Kohderyhmät ja sidosryhmät, kumppanuudet ja yhteistyörakenteet

Yhteisökehittäjien työn kohderyhmiä ei määritelty tarkasti MEK-toimintaohjelmassa, kuten ei myöskään kaupungin alueellisessa yhteistyössä yleisesti. Myönteisen erityiskohtelun periaatteiden mukaisesti työ kytkeytyi kuitenkin erityisiin ryhmiin, yhteisöihin ja verkostoihin, joiden tarpeita ja arkea pyrittiin tukemaan. Tähän kuuluvat erityisesti asukasryhmät, joiden ääni jää usein katveeseen: nuoret, maahanmuuttajataustaiset ja muunkieliset, ikääntyneet, pienituloiset sekä ne, jotka jäävät hyvinvoinnin ja palveluiden ulkopuolelle.

Lisäksi kohderyhmiin lukeutuivat paikalliset yhteisöt, kuten järjestöt, yhdistykset ja muut toimijat, sekä ryhmät, jotka työskentelevät tiettyjen tematiikoiden parissa. Muita sidosryhmiä olivat työntekijät, jotka hyötyivät yhteisölähtöisestä ja verkostomaisesta työotteesta, esimerkiksi kaupunkiorganisaation, hyvinvointialueen, järjestökentän ja yksityisen sektorin edustajat.

MEK-toimintaohjelman aikana sidosryhmät koostuivat toimijoista, jotka osallistuivat työn eri vaiheisiin, prosesseihin ja yhteistyöprojekteihin. Näitä olivat eri sektoreiden ammattilaiset ja asiantuntijat, aktiiviset kansalaiset, palveluiden edustajat, oppilaitokset, järjestöt ja yhdistykset, sekä erilaiset hankkeet ja verkostot.

Yhteisökehittäjien kumppanuussuhteet ja yhteistyörakenteet olivat sekä kaupunkiorganisaation sisäisiä että ulkoisia. Työ oli alusta alkaen poikkihallinnollista ja moniammatillista, ylittäen palvelualueet ja toimialarajat. Kaupunkiorganisaation ulkopuolella

tehty yhteistyö kolmannen sektorin toimijoiden ja hyvinvointialueen kanssa tuki aluelähtöistä toimintaa, temaattista yhteistyötä sekä suuraluetaisoista verkostoyhteistyötä.

Toistuvasti saadun palautteen perusteella poikkihallinnollisen yhteistyön ja tiedonkulun edistäminen kuuluu harvoin kenenkään työnkuvaan, vaikka sen merkitys on olennainen organisaation ja organisaatiokulttuurin kehittämisen kannalta. Yhteisökehittäjät toimivat usein linkkinä eri toimialojen välillä, ja heidän työnsä mahdollisti tiedon kulkemisen ja yhteistyön syntymisen jopa silloin, kun saman toimialan työntekijät eivät olleet täysin tietoisia toistensa työstä. Palautteessa korostui myös toive, että tämänkaltaisen työn arvo nähtäisiin jatkossakin ja sen vahvistamista jatkettaisiin.

1. 4 Aikataulu ja resurssit

Yhteisökehittäjien työ käynnistyi maaliskuussa 2023 kahdella yhteisökehittäjäresurssilla, jotka kohdentuivat Myyrmäen ja Koivukylän suuralueille. Myyrmäen suuralueesta vastasi Emilia Henttunen-Dufvelin ja Koivukylän suuralueesta Maria Jantunen. Loput kaksi yhteisökehittäjäresurssia siirtyivät aikaisemmista työtehtävistään yhteisötyöntekijöinä yhteisökehittäjien vastuualueisiin kesän kuluessa, kohdentuen Hakunilan ja Korson suuralueille. Hakunilan suuralueesta vastasi Salli Allén ja Korson suuralueesta Mirja Varjoranta. Neljä yhteisökehittäjää toimi suuralueilla maaliskuusta 2023 joulukuun loppuun 2025.



Kuva 1. Yhteisökehittäjien sijoittuminen MEK-alueille. Lähde: tekijät.

Yhteisökehittäjien käytössä olevat taloudelliset resurssit sisälsivät MEK-toimintaohjelman ajan yhteensä 60 000 € aluebudjetin. Aluebudjetti jaettiin vuositasoisesti 20 000 € per vuosi Hakunilan, Koivukylän, Korson ja Myyrmäen suuralueiden välillä. Näin jokaisen yhteisökehittäjien vuotuiseksi aluebudjetiksi määrittyi 5000 € per suuralue. Yhteisökehittäjien vuotuisesta aluebudjetista kustannettiin mm. tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämiseen liittyvät kulut, tiedotuskulut sekä ulkopuolisten palveluntarjoajien palkkiot.

2. Toimintamalli ja toteutus

Yhteisökehittäjien työ rakentui joustavasta ja kokeilevasta toimintatavasta, jonka viitekehyksen määrittä MEK-toimintaohjelma. Työ ei perustunut valmiiseen malliin, vaan muotoutui vähitellen kohtaamisten, vuorovaikutuksen ja aluetuntemuksen syventymisen myötä. Tässä luvussa kuvataan ensin, miten yhteisökehittäjien toimintatavat muotoutuivat ja millaisia menetelmiä hyödynnettiin. Prosessin alkuvaiheen kuvauksen jälkeen luku siirtyy käsittelemään kolmea yhteisökehittäjien työn avaintemaa: luottamuksen rakentamista, yhdessä tekemistä ja sekä moninaisuuden aihealueita. Kolmen avainteman jälkeen luku keskittyy toimenpiteiden ja toteutusten onnistumisiin ja oivalluksiin, sekä työn mallinnukseen.

2. 1 Projektityön alku

Myyrmäen ja Koivukylän suuralueiden yhteisökehittäjien työ keväällä 2023 alkoi jalkautumalla alueille ja tutustumalla alueen toimijoihin, palveluihin, verkostoihin ja yhteisöihin. Samalla työpäivistä kirjattiin lyhyitä muistioita jalkautumisten ja tutustumisten aikana karttuneista tiedoista, oivalluksista ja pohdinnoista. Tavoitteena oli aluetuntemuksen syventäminen, alueellisen tiedon ja tarpeiden kartoittaminen sekä informaation eteenpäin vieminen Hakunilan ja Korson yhteisökehittäjille.

Työn myötä yhteisökehittäjät perehtyivät alueellisiin ilmiöihin, vallitseviin realiteetteihin sekä aiheiliitännäiseen tieteelliseen tutkimukseen. Samalla yhteisökehittäjät tekivät benchmarkkausta muiden kuntien, eri organisaatioiden yksikköjen sekä eri sektoreilla toimivien tahojen toimenpiteistä, onnistumisista ja oivalluksista. Perehtymiseen sisältyi vierailuja ja tutustumista esim. Helsingin kohtaamispaikkoihin, Turun yhteisötyöhön sekä Espoon kulttuuritoimintaan.

Alueellisen tiedon kartoittaminen, tutkimuksiin syventyminen ja benchmarkkaus olivat yhteisökehittäjien työtehtäviin perehtymisen ja työn käynnistymisen kannalta oleellisia. Yhteisökehittäjät huomasivat kuitenkin pian, että kyseiset alkutaipaleen toimintatavat olivat alueellisen luottamuksen, vuorovaikutuksen ja yhteistyön rakentumisen jatkuvuuden kannalta avainasemassa. Näin toimista alkoi hiljalleen muotoutua toimintaperiaatteita, joka vahvistaa moninaista ja voimavaralähtöistä työkulttuuria.

Syksyyn mentäessä yhteisökehittäjät tunnistivat tarpeen kirkastaa työnsä konkreettista punaista lankaa; mihin aluelähtöisiin käytännön toimenpiteisiin ja teemoihin yhteisökehittäjien olisi hedelmällistä keskittyä loppuvuoteen 2025 asti? Yhteisökehittäjien työtehtävien viitekehys ja laajemmat tavoitteet olivat määräytyneet MEK-toimintaohjelman kautta. Lisäksi alueelliset tarpeet antoivat tärkeää osviittaa priorisoitavista asioista. Viitekehys, laajemmat tavoitteet ja alueiden tarpeet muodostivat kuitenkin mittavan kokonaisuuden, jonka osa-alueiden kirjo oli myös hyvin laaja. Yhteisökehittäjät tarvitsivat työnsä tueksi omat selkeät tavoitteensa, joiden avulla suunnitella ja aikatauluttaa toimia, väliarvioida onnistumisia ja hahmottaa työn vaikuttavuutta MEK-toimintaohjelman aikana.

Yhteisökehittäjien omat-, työn käytännön tavoitteet (katso *1. 1 Tausta ja tavoitteet*), muotoutuivat syksyllä 2023 työnohjauksen tuella. Työn punaisen langan selkiyttäminen tuki samalla aluelähtöisiin tarpeisiin vastaavien ideoiden jatkokehittämistä yhdessä sidosryhmien kanssa.

Yhteisökehittäjien keskeisiksi työtehtäviksi luettiin alueellisen kulttuurituotannon sekä tapahtumien ja tilaisuuksien tukeminen. Tähän sisältyi mm. yhteistyön eri toimijoiden kanssa, viestintää ja markkinointia, tiedon välittämistä sekä innostamista ja rohkaisua. Lisäksi yhteisökehittäjien tehtävänä oli järjestää yhdessä alueellisen yhteistyön kanssa alueellisia verkostokahveja MEK-alueilla, sisältäen verkostoyhteistyön edistämisen lisäksi tilaisuuksien suunnittelua ja fasilitointia yhteistyötahojen kanssa, toimijoiden kontaktoinnin ja kutsumisen verkostokahveille, tilaisuuksien muistioiden kirjaamista, viestintää ja markkinointia sekä verkostokahvien yhteiskehittämistä. Verkostoyhteistyön vahvistamiseksi yhteisökehittäjien työn keskiössä katsottiin olevan osallistuminen alueellisiin verkostoihin, tiedon jakaminen ruohonjuuritasolta kaupunkiorganisaatioon ja päinvastoin – sekä alueellisesta yhteisöstä yhteisöön.



Kuva 2. Kehäkaavio yhteisökehittäjien toimien rakentumisesta. Lähde: tekijät.

Yhteisökehittäjien työn onnistumisen kannalta katsottiin tärkeäksi, että yhteisökehittäjistä muotoutuisi suuralueensa asiantuntijoita sekä sillanrakentajia toimijoiden, yhteisöjen sekä kaupunkiorganisaation ja ruohonjuuritason välille. Yhteisökehittäjät saivat palautetta siitä, että heidän työnsä on toiminut alueellista kokonaisuutta kokoavana ja yhteensovittavana tekijänä, joka on yhdistänyt aiemmin erillisiä toimijoita, asukkaita ja rakenteita. Palautteessa korostui myös työn käytännöllinen merkitys alueella toimiville tahoille: yhteistyö ja tiedonsaanti ovat helpottuneet merkittävästi, kun alueeseen liittyvissä kysymyksissä on selkeä ja helposti tunnistettava yhteyshenkilö. Yhteisökehittäjä on vakiintunut keskeiseksi kontaktipisteeksi tilanteissa, joissa tarvitaan alueellista tietoa tai halutaan tavoittaa alueen asukkaita laajasti. Muiksi yhteisökehittäjien ydintehtäviksi muotoutuivat erilaisten koulutusten ja valmennusten järjestäminen yhteistyökumppaneiden kanssa; toisaalta alueellisen yhteisöllisyyden ja yhteisöllisen toiminnan monipuolinen tukeminen ja edistäminen esim. osallistumalla toiminnan suunnitteluun, järjestämiseen sekä rohkaisemalla ja innostamalla, kolmanneksi saavutettavuuden ja esteettömyyden vahvistaminen esim. selkokielisen viestinnän ja markkinoinnin avulla. Näin yhteisökehittäjät muodostivat konkretian kautta työlleen käytännönläheisen perusrakenteen, jonka teemat tiivistyivät luottamuksen rakentamiseen, yhdessä tekemiseen sekä moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistamiseen.

2.2 Menetelmien muotoutuminen

Yhteisökehittäjien työn keskeisten menetelmien ja toimintatapojen päämääränä oli tunnistaa ja vastata alueellisiin tarpeisiin segregatiota ehkäisevässä ja hyvinvointia edistävässä viitekehyksessä. Yhteisökehittäjien hyödyntämät menetelmät ja toimintatavat tukivat toinen toisiaan. Tavoitteena oli edistää voimavaralähtöistä muutosta ja voimaannuttavaa kulttuuria, jotka yksittäisten toimien sijaan vahvistavat luottamusta, yhteistyötä, moninaisuutta ja moninaisuusosaamista MEK-alueilla. Menetelmien ja toimintatapojen myötä mahdollistui aluetuntemuksen jatkuva syveneminen, resurssien jakaminen ja tarvelähtöinen kohdentaminen sekä säännöllinen yhteisökehittäminen yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa.

Perinteinen toimintatapa	Yhteislähtöinen toimintatapa
Hierarkkinen päätöksenteko, suunnittelu etäällä arjesta	Jalkautuminen, läsnäolo alueella, asukkaiden ja toimijoiden kuuleminen
Ihmiset passiivisia toiminnan kohteita	Ihmiset aktiivisia toimijoita
Standardoidut, kaikille samat toiminnot	Tarvelähtöiset, yhteisökehittetyt joustavat toiminnot
Toiminnot irtaantuneet liian paljon arjesta	Toiminnot viedään alueiden arkeen ja yhteisöihin
Ongelmakeskeisyys	Voimavaralähtöisyys
Hitaus	Nopeus ja ketteryys

Yhteisökehittäjien hyödyntämät menetelmät perustuivat osallisuuden, dialogisuuden ja yhteistyön tukemiseen. Erilaiset fasilitointimenetelmät, voimavaralähtöiset prosessit, osallistavat toiminnallisuudet ja tutkimukset, luovat menetelmät, yhteisökehittäminen ja verkostomainen työote olivat keskeisiä lähestymistapoja yhteisökehittäjien työtehtävissä. Näiden avulla yhteisökehittäjät tukivat toimijoiden, yhteisöjen ja verkostojen mahdollisuuksia tunnistaa yhdessä omia ja toistensa vahvuuksia, kehittää yhteisiä ratkaisuja ja rakentaa kestäviä toimintamalleja.

Yhteisökehittäjien työskentelytavat ja työkalut muotoutuivat MEK-toimintaohjelman aikana – tarvelähtöisyyden ja käytännön tekemisen kautta. Yhteisökehittäjien hyödyntämät menetelmät ja lähestymistavat ovat kuitenkin yhteen vedettävissä viiteen kategoriaan:

1. Art of Hosting -fasilitointimetodit³ ja arvostavan keskustelun lähestymistapa⁴⁵

- Yhteisökehittäjä toimii turvallisen tilan avaajana, toimijoita yhteen tuovana tahona ja yhteistyön tukijana edistään avointa yhteiskeskustelua sekä tiedon- ja ajatuksenvaihtoa.
- Yhteisökehittäjä edistää voimavaralähtöisyyttä ja tukee toimintaympäristöstä lähtöisin olevaa muutoksen luomista, keskittyen toimintaympäristön yhteisöjen vahvuuksiin ongelmakeskeisyyden sijaan.
 - Menetelminä esim. World cafe, yhteiset virittäytymiset, pienryhmätyöskentelyt, ryhmädynamiikan ja yhteistoiminnan tukeminen
 - Arvostavan keskustelun lähestymistapa (eng. *Appreciative Inquiry*) on voimaannuttava ja inklusiivinen prosessi, joka edistää luovuutta positiivisen tutkimuksen taidon kautta. Lähestymistapa tukee yksilöiden ja ryhmien uusien taitojen, johtajuuden ja rohkaistumisen kulttuuria. Samalla lähestymistapa tukee jaetun vision ja merkityksen muodostamista keskittymällä yhteisön tai organisaation perusarvoihin ja vahvuuksiin.

2. Toiminnallinen ja osallistava tutkimus (eng. *Participatory Action Research*)⁶:

- Asukkaat, yhteisöjen jäsenet ja eri sektoreiden toimijat työskentelevät yhdessä – analysoiden yhteisiä ongelmia, suunnitellen ratkaisuja ja sitoutuen muutokseen
- Erilaiset tiedonkeruumenetelmät: kyselyt, haastattelut, havainnointi, ryhmäkeskustelut, päiväkirjat, muistiot, ym., jonka avulla saadaan esiin kokemuksellinen sekä myös ”hiljainen tieto”.⁷
- Lähestymistapa tukee osallisuutta ja antaa osapuolille konkreettisen roolin yhteistyössä ja kehittämisessä – eivät ole ”kohteita”, vaan aktiivisia toimijoita

³ Art of Hosting and harvesting conversations that matters (16.12.2025). <https://artofhosting.org/what-is-aoh/methods/>

⁴ The Center for Appreciative Inquiry: What is Appreciative Inquiry (AI)? (16.12.2025) <https://centerforappreciativeinquiry.net/resources/what-is-appreciative-inquiry-ai/>

⁵ Ludema, J.; Manning, M. & Johnson, A. Six Questions that can Lift Your Leadership, Shape Your Strategy, and Transform Your Organization. The Center for Values-Driven Leadership. [Six-nimble-questions.pdf](#)

⁶ Juujärvi, Soile Aulikki, Lund, Virpi H. & Salin, Ossi (2018). ”Osallistumisesta toimintaan: menetelmällisiä ratkaisuja kaupunkikehittämiseen”. https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/osallistumisesta-toimintaan-menetelmallisia-ratkaisuja-kaupunkikehittamiseen?utm_source=chatgpt.com

⁷ Nyman, Johanna (2019). ”Johtamisen yhteisökehittäminen verkossa”, opinnäytetyö YAMK. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/163678/Nyman_Johanna.pdf;jsessionid=59C49F735C88F1C412A4F896C67DA988?sequence=2

3. Luovat ja osallistavat menetelmät:

- Eri taiteen muodot, draama ja musiikki, kollaasit, yhteisötaide
- Etuna osallistumisen kynnyksen madaltaminen ja saavutettavuus

4. Yhteiskehittäminen, työpajat ja dialogit:

- Eri toimijat, asukkaat ja aktiivit suunnittelevat ja muotoilevat yhdessä ratkaisuja⁸
- Lähestymistapa pyrkii tunnistamaan eri osapuolten tavoitteet ja yhdistämään ne yhteiseksi päämääräksi, tuomaan erilaiset näkökulmat yhteen ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä.⁹
- Alleviivaa fasilitointia ja yhteistyötä. Näin varmistetaan hiljaisempienkin äänen kuulluksi tuleminen ja kaikille osallistujille mahdollisuuden vaikuttaa.

5. ”Ekosysteemin” rakentaminen, verkosto- ja sidosryhmätyö

- Yhteiskehittämisen prosesseissa korostuu verkostotyö. Näin yhteistyössä korostuu asukkaiden, järjestöjen ja organisaatioiden välinen vuorovaikutus yhden ryhmän suljetun työskentelyn sijaan.
- Esim. verkostokahvit, verkostoyhteistyön menetelmät, yhteiset pelisäännöt, luottamuksen rakentaminen ja yhteinen visio keskiössä, luoden kestäväää ja vaikuttavaa yhteistyötä¹⁰



⁸ Mitä yhteiskehittäminen on? Yhdessä kohti yhteistä tulevaisuutta (16.12.2025).

https://www.kompus.fi/collaboration/?utm_source=chatgpt.com

⁹ ”Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua?”, Turun yliopisto (2016).

https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina?utm_source=chatgpt.com

¹⁰ Väättäinen, Ella (2011). ”Verkon kehittämisen menetelmät ja niiden käyttö työelämän kehittämishankkeissa”, opinnäytetyö YAMK.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30178/Vaatainen_Eija.pdf?utm_source=chatgpt.com

3. Konkretian kolme avaintema

Yhteisökehittäjien työn toteutusta ja vaikuttavuutta jäseneltiin työn edetessä kolmen konkreettisen pääteeman kautta: 1) luottamuksen rakentaminen, 2) yhdessä tekeminen sekä 3) moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistaminen. Teemat nousivat esiin sekä alueellisista tarpeista että hankkeen aikana tehdyistä havainnoista, palautteista ja yhteistyöprosesseista. Avainteemat kuvaavat niitä keskeisiä edellytyksiä, joiden varaan osallisuus, poikkihallinnollinen yhteistyö ja kestävät alueelliset rakenteet rakentuvat. Valitut kolme teemaa toimivat kokoavina näkökulmina, joiden avulla yhteisökehittäjien työ konkretisoituu arjen käytännöissä. Niiden kautta hankkeen tavoitteet on voitu viedä käytännön tasolle eri suuralueilla.

3.1 Luottamuksen rakentaminen

Luottamuksen rakentaminen on yhteisökehittäjien työn ja mallinnuksen ensimmäinen avaintema. Yhteisökehittäjien työn alkaessa MEK-suuralueilta tunnistettiin paljon hyvää: aktiivisia asukkaita ja järjestöjä sekä useita palveluita ja toimijoita. Toisaalta näiltä alueilta tunnistettiin myös väsymystä ja pettymyksiä. Yhteisökehittäjät kuulivat alueellisia kokemuksia äänen kuulumatta jäämisestä; ettei tiedetty, kuka kaupungilla kuuntelisi saati, että alueellisia tarpeita täysin ymmärrettäisi kaupunkiorganisaatiossa. Osattomuuden kokemusten tiedon valossa yhteisökehittäjille vahvistui ajatus siitä, että työn alkuvaiheessa oli keskityttävä luottamuksen rakentamiseen kohtaamisten ja vuorovaikutuksen kautta.

Yhteisökehittäjät tunnistivat luottamuksen rakentamisen merkityksen työnsä onnistumisen kannalta: ilman luottamusta oli vaikea edistää aitoa vuorovaikutusta, ymmärrystä, yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä. Luottamusta oli rakennettava asukkaiden ja kaupungin välille, toimijoiden kesken sekä kaupunkiorganisaation sisällä.

“Toimijat tarvitsevat yhteistyöverkostojen ja keskinäisen luottamuksen vahvistamista, missä yhteisökehittäjillä on oma arvokas tehtävänsä. Parhaimmillaan luottamus ja hyvä yhteistyö Vantaan kaupungin ja toimijoiden välillä tuottaa iloa ja lisää yhteisöllisyyttä.”

– Järjestökumppani

MEK-toimintaohjelman aikana yhteisökehittäjät ovat rakentaneet luottamusta usein konkreettisin keinoin: mm. yhteisörakentajavalmennusten, koulutusten, tapahtumien, dialogien sekä verkostokahvien avulla. Näitä käsitellään tarkemmin osassa 2.3 *Tehdään yhdessä*. Kyseisissä hetkissä luottamusta on syntynyt voimavara- ja lähtöisyyden, vuorovaikutuksen ja empatian kautta – kun ihminen on kohdannut ihmisen.

Luottamuksen rakentamisen merkitystä pohjustaa luottamuksen synnyn ja ylläpidon perusidea: luottamus alkaa meistä itsestämme ja siitä, että voimme luottaa toinen toisiimme työntekijöinä ja toimijoina sekä saada mahdollisuuksia kokeilla ja joskus myös epäonnistua. Tämä luo turvallista ilmapiiriä ja hyvää yhteishenkeä – synnyttäen kuulua vantaalaista rohkeutta ja rentoutta, joka näkyy positiivisella tavalla myös ulkoapain.

3.1.1 Luottamuksen rakentuminen kohtaamisten kautta

Luottamus syntyy arjen kohtaamisissa – silloin kun katsomme toisiamme, kuuntelemme ja pidämme lupauksemme. Yhteistyökeskusteluissa sosiaalityön tutkija Liselott Sundbäck korosti, että luottamuksen ytimessä on hetki, jolloin ihminen kokee tulewansa kuulluksi ilman kiirettä tai ennakkoluuloja. Tällaiset hetket luovat yhteyden, jonka varaan voi rakentua jotakin suurempaa ja pitkäkestoista. Sundbäck kuvasi tätä prosessia arvostavan läsnäolon taidoksi: työntekijän kyvyksi asettua rinnalla kulkijaksi arvioijan sijaan. MEK-ohjelman yhteisökehittäjien työssä tällaiset arvostavat ja läsnä olevat kohtaamiset synnyttivät parhaimmillaan innostusta, vahvistivat verkostoja ja loivat perustaa yhteistyölle.

“Erityistä iloa tuotti heidän [yhteisökehittäjien] aktiivinen läsnäolo.”

– Järjestökumppani

Yhteisökehittäjät tunnistivat työssään luottamuksen kytkeytyvän myös valtasuhteiden tasapainottamiseen. Luottamuksen rakentamisen kontekstissa arvostava kohtaaminen ei rajoitu pelkästään ystävällisyyteen ja toisten huomioimiseen, vaan myös vallan jakamiseen. Yhteisökehittäjien toimissa asukkaiden ja toimijoiden osallisuus ja aidot vaikuttamisen mahdollisuudet, läpinäkyvä päätöksenteko sekä avoimuus mahdollisista rajoitteista vahvistivat ymmärrystä ja vähensivät väärinkäsityksiä. Prosessit rakensivat samalla luottavaista ilmapiiriä, jossa ihmiset huolehtivat toisistaan, ideoivat yhdessä, innostuvat yhteistyöstä sekä ovat ylpeitä omista alueistaan. Edellä kuvattuun kiteytyy yhteisöllisyyden kokemus ja prosessi, jonka vaikutukset ovat sen piirissä oleville ovat konkreettisia ja näkyviä, mutta jonka numeerinen mittaaminen lyhyellä aikavälillä on haastavaa.

Alueellisten vaikutusten lisäksi yhteisökehittäjät rakensivat luottamusta myös kaupunkiorganisaation sisällä, tukien kaupungin toimijoita organisaatorajojen ylittämässä ja siltojen rakentamisessa toimialojen välillä. Yhteisökehittäjät edistivät organisaation sisäistä luottamuksen rakentamista mm. verkostokahvien ja -tilaisuuksien, koulutusten ja valmennusten kautta, esim. Erätauko-dialogiperiaatteiden, luovien menetelmien ja osallistavan fasilitoinnin avulla. Kaupunkiorganisaation sisäisen luottamuksen rakentamisen tavoitteena on ollut sellaisen kulttuurin edistäminen, joka hyödyntää yhteiskehittämisen periaatteita, tekee päätöksiä datan, yhteisten havaintojen ja kokemustiedon pohjalta ja jakaa informaatiota sujuvasti eri organisaatiotasoilta ruohonjuuritasolle – ja takaisin.

3. 1. 2 Verkostotyön merkitys

Verkostotyö on yhteisökehittäjien työn ytimessä. Monimutkaisia ilmiöitä, kuten syrjäytymistä, voidaan harvoin ratkaista yhden toimijan voimin – tarvitaan laajaa yhteistyötä kaupungin eri toimialojen, hyvinvointialueen, järjestöjen, seurakuntien, koulujen ja asukkaiden välillä. Yhteisökehittäjät ovat toimineet verkostotyön saralla koordinaattoreina ja fasilitaattoreina, kooten tahoja ja toimijoita yhteen, tukeneet yhteisen suunnan rakentumista, edistäneet voimavaralähtöistä toimintakulttuuria ja varmistaneet, että erilaiset tavoitteet, osaamiset ja resurssit täydentävät toisiaan.

Yhteisökehittäjien verkostomainen tapa toimia on myös tärkeä osa inhimillistä kaupunkikehittämistä. Fyysisiin rakenteisiin ja infrastruktuuriin perustuvan kehittämisen sijaan yhteisökehittäjät näkivät tärkeäksi keskittyä myös ihmisten välisiin suhteisiin ja yhteisön sosiaaliseen pääomaan. Kun asukkaat ja toimijat kokevat, että heitä kuunnellaan ja heidän näkemyksillään on merkitystä, syntyy luottamusta ja yhteistyötä.

Yhteisökehittäjät pyrkivät rakentamaan luottamusta verkostotyön saralla eri keinoin MEK-toimintaohjelman aikana sekä löytämään alueellisten verkostokahvien¹¹ kautta toimivia käytänteitä eri alueille:

- **Hakunilan suuralueella** tarkasteltiin projektin alkuvaiheessa yhdessä alueella toimivien kolmen eri verkoston tavoitteita ja toimintatapoja. Arvioinnin perusteella todettiin, ettei verkostojen yhdistäminen yhdeksi laajaksi kokonaisuudeksi olisi tarkoituksenmukaista,

¹¹ Verkostokahvit ovat Vantaan suuralueilla yhteistyön tiimin organisoimia ja koollekutsumia avoimia verkostoitumisen, tiedonjaon ja yhteistyön tilaisuuksia. Verkostokahveilla eri sektorien työntekijät, alueelliset aktiivit ja tavalliset asukkaat voivat jakaa toisilleen tietoa, kokemuksia ja havaintoja alueelta, keskustella yhteisistä asioista sekä edistää yhteistyötä. Tilaisuuksiin on myös mahdollista tulla esittelemään ja kuulla ajankohtaisista verkostoa koskevista asioista, hankkeista ja projekteista, joko osallistujilta itseltään tai ulkopuolisilta tahoilta. Verkostokahvit tuovat esiin olemassa olevaa osaamista ja luovat rakenteita, jotka tukevat jatkuvaa dialogia ja yhteistä ongelmanratkaisua Vantaan suuralueilla.

vaan erillisten, temaattisesti rajattujen verkostojen nähtiin palvelevan paremmin alueen tarpeita. Yhteisten, koko aluetta koskevien asioiden käsittelemiseksi päätettiin kuitenkin järjestää kerran vuodessa yhteinen tapaaminen, johon kutsutaan kaikki alueen verkostot ja keskeiset toimijat. Yhteistapaamisten sisältöä on suunniteltu ja kehitetty yhteistyössä kolmen verkoston koollekutsujien, kotoutumisen asiantuntijan sekä aiemmista tapaamisista saadun palautteen pohjalta. Vuonna 2024 työnimellä ”Hakunila-pilotti” käynnistynyt laaja verkostotapaaminen järjestetään keväällä 2026 kolmannen kerran. Hakunilan suuralueella järjestettiin yhteensä 32 verkostokahvit 2023–2025 aikana.

- **Koivukylän suuralueella** verkostokahveille vakiintui hybriditoteutus. Alueella päädyttiin pitkällisen kehitystyön ja kokeilemisen jälkeen poikkeuksellisesti erottamaan verkostokahvit vain toimijoiden ja ammattilaisten käyttöön. Asukastilalle lanseerattiin uutena toimintona *Torstain tietoiskut*, joissa toimijat voivat tavoittaa asukkaita tehokkaasti. Yhteisökehittäjien kauden päättyessä on ajatuksena, että mahdollisesti kerran vuodessa verkostokahvit voisivat olla kaikille avoimet.

Yhteisen pöydän verkostotapaaminen yhdistettiin kerran vuodessa verkostokahveihin uusien kohtaamisten ja yhteistyön edistämiseksi. Koivukylä-Korso-alueen eri verkostojen yhteistyön vahvistamiseksi myös Koivukylässä olisi mahdollista kokeilla yhteistyötä Hakunila-pilotin tapaan, mutta se jää tulevaisuuden mahdollisuudeksi.

Koivukylän suuralueella järjestettiin yhteensä 16 verkostokahvit 2023–2025 aikana.

- **Korson suuralueella** verkostokahvien kehittäminen MEK-toimintaohjelman aikana vahvisti alueen yhteisöllisyyttä ja lisäsi matalan kynnyksen yhteistyömahdollisuuksia. Verkostokahveista muotoutui aiempaa osallistavampi ja saavutettavampi kohtaamispaikka, jossa kaupungin ja hyvinvointialueen työntekijät, järjestötoimijat, uskonnolliset yhteisöt sekä alueen asukkaat voivat jakaa ajankohtaista tietoa ja rakentaa yhteistä ymmärrystä. Kehittämistyön tuloksena tapahtumista tuli kutsuvampia, lämmينhenkisempiä ja paremmin eri toimijat yhteen kokoavia – ja ne ovat vahvistaneet Korson paikallista yhteistyötä sekä luoneet uusia kontakteja, toimintamalleja ja luottamusta alueen toimijoiden välille.

Korson suuralueella järjestettiin yhteensä 30 verkostokahvit 2023–2025 aikana.

- **Myyrmäen suuralueella** käynnistettiin verkostokahvien kehittämisprojekti osana alueen yhteisökehittäjän *Osallisuustyön asiantuntija – tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto* -oppisopimusopintoja Rastor Instituutilla. Projektin avulla pyrittiin vahvistamaan

luottamukseen ja voimavaralähtöisyyteen perustuvaa yhteiskehittämisen kulttuuria alueen verkostokahveilla ja tukemaan suuraluetasosta verkostoyhteistyötä. Projektin aikana huhti-joulukuussa 2025 Myyrmäen suuralueen verkostokahveja yhteiskehitettiin yhteistyökumppaneiden ja verkoston kanssa, jotta tilaisuudet olisivat saavutettavampia, osallistavampia, vuorovaikutteisempia ja vaikuttavampia. Lisätietoja Myyrmäen suuralueen verkostokahvien kehittämisprojektista saatavissa keväällä 2026 opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Myyrmäen suuralueella järjestettiin yhteensä 12 verkostokahvit ja pilotoitiin 2 Myyrmäen suuralueen toimijat tutuksi -verkostotapaamisen 2023–2025 aikana.

“Huomasi, että verkostotapaamisen sisällön ja toimintatapojen suunnitteluun oli panostettu. Se näkyi mm. esittäytymiskierroksen selkeässä ja lempeässä fasilitoinnissa sekä siinä, että verkoston tavoitteet käytiin yhdessä läpi. Ainakin itselläni oli läpi tapaamisen kannateltu ja turvallinen olo, mikä luo hyvän pohjan yhteistyölle.”
– Myyrmäen suuralueen verkostokahvien osallistuja

3. 1. 3 Kohtaavan ja osallistavan fasilitoinnin merkitys

Yhteisökehittäjät ovat kehittäneet kaupunkia kohtaavan ja osallistavan fasilitoinnin keinoin, joissa korostuvat dialogisuus, kuunteleminen ja yhdessä oppiminen. Tämä eroaa perinteisestä hallinnollisesta kehittämisestä, joka voi helposti jäädä etäiseksi asukkaiden arjesta.

Yhteisökehittäjien ja yhteistyön kontekstissa kohtaavalla ja osallistavalla fasilitoinnilla tarkoitetaan prosessia, jossa suunnittelu ja päätöksenteko ei tapahdu vain kokoushuoneissa, vaan myös asukastiloissa, kouluissa, pihoilla ja tapahtumissa. Yhteisökehittäjät mahdollistavat työnsä myötä keskusteluja, joissa eri osapuolet voivat kohdata toisensa tasavertaisina ja löytää yhdessä ratkaisuja. Kyseiset hetket olivat erityisen merkityksellisiä silloin, kun tilanteiden taustalla huomattiin epäluottamusta, kulttuurisia eroja tai aikaisempia konflikteja.

Vantaan kaltaisessa monikulttuurisessa kaupungissa arvostava kohtaaminen on erityisen merkittävää, sillä sen avulla voidaan rakentaa siltoja eri väestöryhmien, toimialojen ja yhteisöjen välille myös tilanteissa, joissa taustalla on turvattomuuden kokemuksia, syrjäytymistä tai aiempia pettymyksiä palvelujärjestelmään. Huomionarvoista on myös

muistaa, ettei kohtaaminen ja kohdatuksi tuleminen perustu yksittäiseen tapahtumaan, vaan jatkuvaan prosessiin, jossa luodaan luottamusta, osallisuutta ja yhteistä ymmärrystä.

Yhteisökehittäjät toimivat arvostavan kohtaamisen fasilitaattoreina. Työn myötä yhteisökehittäjät loivat turvallisia, saavutettavia ja osallistavia hetkiä ja paikkoja, joissa asukkaat ja toimijat voivat kohdata tasavertaisina ja tuoda esiin omia tietoja ja taitojaan ilman pelkoa ennakkoluuloista tai syrjinnästä. Toimintojen organisoinnissa ja kohtaamisissa huomioitiin moninaiset toimintakyvyt ja tarpeet, esim. selkokielisen ja saavutettavan viestinnän sekä erilaisten kommunikaatio- ja osallistumisen tapojen avulla. Kohtaaminen oli usein ensimmäinen askel kohti luottamusta ja yhteistyötä.

*“Sosiaalisen pääoman keskeinen osatekijä on luottamus, se on myös tärkeää
segregaation ehkäisyssä.”*

– Järjestökumppani

Yhteisökehittäjien arvostava työote on edistänyt MEK-toimintaohjelman ajan luottamuksen rakentumista. Prosessi on samalla muodostanut yhteisökehittäjien työn perustan sekä kaupunkiorganisaation sisäisessä, että myös ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Yhteisökehittäjien edistämä luottamuksen rakentaminen kulkee samalla linjassa laajempien yhteiskunnallisten tavoitteiden kanssa, edistään kestävää kehitystä, ekososiaalista työorientaatiota, hilliten eriytymiskehitystä, kaventaen hyvinvointieroja, ehkäisten syrjäytymistä ja yksinäisyyttä sekä tukien yhteiskuntarauhaa. Samalla yhteisökehittäjät ovat toiminnallaan tukeneet prosesseja, jossa kaupungin eri toimialat, hyvinvointialue, järjestöt, yhdistykset ja asukkaat voivat tehdä yhteistyötä yhteisten päämäärien hyväksi. Samalla tuetaan innovaatioiden syntyä, rohkeutta kokeilla ja löytää uusia ratkaisuja sekä elinvoimaista kaupunkitulevaisuutta.



3. 2 Tehdään yhdessä

Yhteisökehittäjien työn ja mallinnuksen toiseksi keskeiseksi toimintatavaksi muotoutui alueellinen yhdessä tekeminen. Yhteisökehittäjien työssä yhdessä tekemisen periaatteena oli toimintatapa, jossa asukkaat, järjestöt, kaupungin työntekijät ja muut paikalliset toimijat osallistuvat suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin tasavertaisina kumppaneina. Yhdessä tekeminen ei ole ainoastaan yksittäisten tapahtumien järjestämistä, vaan kokonaisvaltainen työote, joka on edistänyt luottamuksen rakentumista, vahvistanut verkostoja ja lisännyt yhteisöllisyyttä alueilla.

3. 3. 1 Yhdessä tekeminen yhteisökehittäjien toimintatapana

MEK-toimintaohjelman aikana yhteisökehittäjien edistämä yhdessä tekeminen on innostanut ja aktivoinut paikallisia toimijoita tavalla, joka on lisännyt uskoa yhteisön mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan elinympäristöönsä. Työtapa on myös vahvistanut kaupungin tavoitetta kehittyä monimuotoiseksi, turvalliseksi ja elinvoimaiseksi paikaksi, jossa jokainen kokee olevansa tervetullut ja osa yhteistä kaupunkia.

Yhteisökehittäjien laaja aluetuntemus on mahdollistanut alueen toimijoiden tunnistamisen ja oikea-aikaisen yhteen linkittämisen, ja osa yhteistyösuhteista on syventynyt tiiviiksi kumppanuuksiksi. Työn myötä Vantaalle on syntynyt uudenlaisia yhteyksiä ja rakenteita, jotka tukevat pitkäjänteistä yhteistyötä myös hankekauden jälkeen. Esimerkkinä Hakunilassa pilottina käynnistetty verkostojen yhteistapaaminen jatkuu keväällä 2026 MEK-toimintaohjelman päättymisen jälkeen, ja se tarjoaa säännöllisen foorumin eri toimijoiden kohtaamiselle. Lisäksi moninaisuuskoulutusten järjestäminen jatkuu, ja niiden kautta syntyvä osaaminen pyritään valtavirtaistamaan osaksi kaupungin toimintakäytäntöjä. Verkostokahvien kaltaiset matalan kynnyksen kohtaamiset, kuten Myyrmäessä kehitetty malli, tukevat puolestaan jatkuvaa tiedonvaihtoa ja luottamuksen rakentumista alueen toimijoiden välillä. Näin yhteisökehittäjien työ luo sekä rakenteellisia että sosiaalisia edellytyksiä kestäväälle, osallistavalle ja moninaisuutta huomioivalle aluekehitykselle.

Yhteisökehittäjien yhdessä tekemisen tavat ovat toteutuneet myös kaupunkiorganisaation sisällä. Organisaatiomuutoksen jälkeen nuoriso- ja yhteisöpalveluissa käynnistetty *ideatiimi* toi yhteen eri yksiköiden työntekijöitä rakentamaan yhteistä visiota hyvinvointia edistävästä palvelukokonaisuudesta. Yhteisökehittäjien osallistuminen ideatiimin visiotyöskentelyyn työhön vahvisti mm. poikkihallinnollista vuoropuhelua ja toi kehittämiseen yhteistyön näkökulmia.

“Nykymaailmassa toimintaympäristö, jossa yritämme muutosta luoda, on aiempaa kompleksisempi joskus jopa kaoottinen. Tiedon määrä ja muutosten rytmi on moninkertaistunut muutamassa vuosikymmenessä ja globaalit muutokset vaikuttavat meihin nopeammin ja suuremmin. Juuri siksi on äärimmäisen tärkeää luoda tilaa moniääniselle keskustelulle ja yhdessä tekemiselle. Mikään taho ei voi yksin tuottaa parasta mahdollista kuvitelmaa tulevaisuudesta, saati toteuttaa sitä täysimääräisenä. Itse ajattelen, että tämä tilan ja ajan luominen on yhteisötyön ytimessä.”

– Järjestökumppani

3. 3. 2 Tapahtumat työvälineenä

Alueelliset tapahtumat osoittautuivat yhteisökehittäjien työn aikana tehokkaiksi työvälineiksi yhteisöllisyyden vahvistamisen kannalta. Tapahtumien vaikuttavuus ei perustunut pelkästään itse tapahtumapäiviin, vaan erityisesti suunnitteluprosesseihin, joissa syntyvät uudet ideat, verkostot ja yhteistyömuodot. Suunnitteluvaihe oli osallistujille usein yhtä merkityksellinen kuin itse tapahtuma: se tarjosi mahdollisuuden dialogille, yhteiskehittämiselle ja eri näkökulmien esille tuomiselle.

Tapahtumaprosessit ovat tarjonneet moninaisille toimijoille turvallisen tilan ottaa vastuuta, kokeilla ja tuottaa alueelle omannäköistä ohjelmaa. Niiden kautta yhteisökehittäjät ovat tehneet näkyväksi alueiden erityispiirteitä ja vahvuuksia sekä edistäneet yhteisen identiteetin muotoutumista. Samalla kaupungin sisäinen yhteistyö on vahvistunut, kun eri sektorien työntekijät ovat päässeet suunnittelemaan ja toteuttamaan tapahtumia yhdessä.

”Me on tehty [yhteisökehittäjän kanssa] aika luontevaa toimialarajat ylittävää yhteistyötä: ne työntekijät, jotka palvelevat asukkaita ja yhdistyksiä alueella, yhdistää voimat. Alueiden kehityksen, asukkaiden hyvinvoinnin kannalta ei kannata jäädä liikaa omalle palvelualueelle töihin.”

– Kaupungin työntekijä

Yhteisökehittäjät tunnistivat tehtävissään, että tapahtumat tavoittavat juuri niin moninaisen joukon kuin niiden järjestäjäverkosto on. Kun suunnitteluun osallistuu eri-ikäisiä, eri kulttuureista tulevia ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia toimijoita, syntyy tapahtumia, jotka aidosti heijastavat alueen tarpeita, toiveita ja tarinoita. Tämä vahvistaa yhteisöllisyyden lisäksi mm. kotoutumista, alueen elinvoimaa sekä asukkaiden ja toimijoiden osallisuutta.

3. 3. 3 Esimerkkejä yhteistyöstä

Projektin aikana yhteisökehittäjät ovat olleet mukana useiden erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien, koulutusten, valmennusten ja työpajojen sekä luovien toimintojen suunnitteluissa ja toteutuksissa. Yhteistyötä on myös tehty erinäisten koulutusten, valmennusten ja pajojen muodossa. Alla olevissa tekstilaatikoissa tuodaan esiin esimerkkejä yhdessä tekemisestä, joita yhteisökehittäjät ovat itsenäisesti tai pari- sekä tiimityönä tukeneet, osallistuneet yhteistyöhön tai olleet koordinoimassa – yli aluerajojen tai suuraluekohtaisesti. Erilaisia yhteistyöprojekteja ja toteutuneita tilaisuuksia organisoitiin MEK-toimintaohjelman aikana yli 200kpl.

Yhteisiä toimia yli aluerajojen:

- Päihteitä käyttävän ihmisen kohtaaminen -koulutus, yhteistyössä VakeHyva
- Luottamuksen rakentuminen kohtaamistyössä -työpaja, yhteistyössä VakeHyva ja Åbo Akademi
- Kohtaamispaikkatoiminnan työpaja toimijoille (yhteistyössä nuoriso- ja yhteisöpalveluiden eri yksiköt)
- Moninaisuuskoulutukset x4 (yhteistyössä Moninaisuusagentit)
- Yhteisövalmennukset x6 (yhteistyössä Yhteinen pöytä ja MoniNainen Arki -hanke)
- Osallistuvan budjetoinnin työpajat (yhteistyössä osallisuustiimi, kaupungin eri yksiköt ja alueelliset toimijat)
- Yhteisötaideprojektit ja pajat MEK-suuralueilla x44 (yhteistyössä alueellinen yhteisötyö, taiteilija Ulla Mertalehto, taiteilija Riika Anundi, Street Art Vantaa ym.)
- Yhteisökehittäjien livevastaanottokokeilu kirjastoilla
- Pyöreän pöydän tapaamiset (yhteistyössä Heureka, SMILE-hanke, Vantaa-seura, Suomen Kotiseutuliitto, Järjestörinki, LAUREA)
- Järjestöfoorumi 2024 (yhteistyössä osallisuustiimi)
- Nuoriso- ja yhteisöpalveluiden visiotyön ideatiimi

Hakunilan suuralueella:

- **Länsimäen luovat illat** (neljän kerran kokonaisuus, yhteistyössä Street Art Vantaa)
- **Valokävely** (yhteistyössä Liikuntapalvelut ja MLL)
- **Hakunila-päivät** (yhteistyössä Hakunilan kansainvälinen yhdistys ja alueen toimijat)

- **Länsimäen kyläpäivät** (yhteistyössä kulttuuripalvelut ja alueen toimijat)
- **Hakunilan avoimet ovet** (yhteistyössä SMILE-hanke)
- **Länsimäen juhluvuosidialogi** (yhteistyössä SRK)
- **Hakunilan juhluvuosidialogi** (yhteistyössä SRK)
- **Hakunilan asukasfoorumi** (yhteistyössä osallisuuspalvelut)
- **Hakunilan verkostojen yhteistapaamiset** (yhteistyössä kotoutumispalveluiden ja alueen verkostojen koollekutsijat)
- **Länsimäen avointen ovien viikko** (yhteistyössä kotoutumispalvelut ja paikalliset järjestöt)
- **Osallistuvan budjetin ideatyöpajat** (yhteistyössä osallisuuspalvelut)
- **Kirjaston päivän kahvit** (mukana kirjaston tapahtumissa)
- **Naisten hyvinvointitapahtuma** (yhteistyössä MLL, MoniNainen Arki-hanke ja Sahan seura)
- **Cable-valmennukset** (yhteistyössä MoniNainen Arki –hanke)

Korson suuralueella:

- **Korson suuralueella vuosittain toteutetut kaupunginosatapahtumat 2023–2025** (toteutettu yhteistyössä alueellisten järjestöjen ja asukkaiden kanssa): Korson kyläpäivä, Mikkola-päivä, Korson Joulupolku, Korson kaupunkipiknik, Korson hyvinvointipäivä
- **Musanyyttärit 2024 ja 2025** (yhteistyössä kaupungin eri toimijat sekä alueen järjestöt)
- **Järjestöjen Speed Dating 2025** (yhteistyössä muut kaupungin toimijat)
- **Hyvinvointitoimijat tutuiksi-kiertue 2024** (yhteistyössä Vantaan ja Keravan Hyvinvointialueen toimijat sekä järjestöt)
- **Korson Hyvinvointialuefoorumi 2024** (järjestäjänä Korson kyläneuvosto)
- **Yrittäjyys Korsossa Erätauko-dialogi 2024** (yhteistyössä Elinvoimapalvelut)
- **Korson ev.lut. Seurakunnan kehittämishankkeen ohjausryhmä 2025** (yhteistyössä seurakunta)
- **Korson ja Koivukylän vaali-illat** (yhteistyössä osallisuuspalvelut)
- **Korson turvallisuusilta** (yhteistyössä kaupungin turvallisuus- ja poliisikoordinaattori)
- **Korson asukasilta** (yhteistyössä Korso-Seura)

Koivukylän suuralueella:

- **Naisten hyvinvointipäivät x4** (yhteistyössä MLL, MoniNainen Arki -hanke, Rekolan seurakunta, Hyvän arjen rakentajat -konsortio)
- **Musiikki- ja tanssiesitykset Koivutorilla x3**

- **Koivukylän asukastilan taidenäyttelyt** x5, paikallisille taiteilijoille maksutonta näyttelytilaa, asukastilan seinille tehtiin näyttelyt mahdollistavat kiskotukset + järjestettiin monikulttuuriset avajaisjuhlat
- **Suuralueen toimijoiden avoimet ovet** x2 (yhteistyössä SMILE-hanke, MLL, Sininauhaliitto, Poikien talo, Koivukylän moskeija Alshifaa, Vantaan venäläinen klubi, Business Vantaa, Kytöpuiston koulu, Icehearts ja monet muut!)
- **Koivukylän Maailmanjuhlat** x2 ja **Yhteinen Koivukylä -tapahtumat** x3 (yhteistyössä Vantaan Monimaa ry, Autokton ry, Hyvän arjen rakentajat -konsortio, Itä-Vantaan yhteisö ry, Toimari ry, Rekolan kino, Rekolan seurakunta, Tila ja Toiminta ry, Hakopolun päiväkotia ja monet muut!)
- **Koivukylän yhteisöllisyyden vahvistaminen –tilaisuus**
- **Koivukylän asukasfoorumi** (yhteistyössä osallisuuspalvelut)
- **Korson ja Koivukylän vaali-illat** (yhteistyössä osallisuuspalvelut, Autokton ry, Itä-Vantaan yhteisö ry, Korson kyläneuvosto ja Toimari ry)
- **Kahvilapyörä pop up** x3 Koivutorilla ja Asolassa (yhteistyössä Hyvän arjen rakentajat -konsortio, Järjestörinki ja Rekolan seurakunta)
- **Koivukylän siivouspäivät** x3 (yhteistyössä kaupunkiympäristön toimiala ja Roskapäivä-Eino)

Myyrmäen suuralueella:

- **Myyrmäen avoimet ovet** (yhteistyössä SMILE-hanke)
- **Yhteisötaideprojekti** (yhteistyössä alueellinen yhteistyö ja Street Art Vantaa)
- **Martinlaakson jouluaskartelupaja** (yhteistyössä SMILE-hanke ja yhteistyön tiimin somistaja)
- **Myyrmäen kaupunkikulttuuritalo -hankkeen keskustelutilaisuus** (järjestäjänä yhteiset palvelut, osallisuuspalvelut)
- **”Moikka Myrtsi!” -yhteisöllinen POP UP -tapahtuma** (yhteistyössä alueellinen yhteistyö ja asukastila, VaKeHyVa-etsivän työ, A-kilta ja Huudikoutsit)
- **Turvallisia kohtaamisia Myyrmäessä -tapahtuma** (yhteistyössä alueellinen yhteistyö, asukastila, viestintä- ja osallisuustiimi)
- **Myyrmäen grillijuhla** (yhteistyössä alueellinen yhteistyö ja asukastila, poliisikoordinaattori, VaKeHyVa etsivä työ, A-kilta ja Huudikoutsit)
- **Myyrmäen siivouspäivä** (yhteistyössä alueellinen yhteistyö, osallisuustiimi ja Roskapäivä-Eino)
- **Vantaa 50 v. Juhlavuoden Erätauko-dialogit:** Hyvä arki Myyrmäessä x2 (yhteistyössä alueellinen yhteistyö ja Vantaankosken seurakunta)

- **Reflektor -taidetapahtuma Martinlaaksossa** (järjestäjänä Reflektor + yhteistyössä West Side Vernissa)
- **Hyvinvointimessujen messupaikkatoiminta 2023–2024 x2**, eri yhteistyökoonpanojen kanssa (mm. alueellinen yhteisötyö, yhteiset palvelut, ruotsinkieliset palvelut ja kulttuuripalvelut)
- **Myyrmäen suuralueen verkostokahvien kehittämisprojekti** (yhteistyössä alueellinen yhteisötyö, osallisuuspalvelut ja Myyrmäen suuralueen verkoston toimijat)

”... Mä tuun kotoutumispalveluista. Kotoutuminen ei voi olla yhden kaupungin yhden kioskin asia. Tehdään yhdessä.”
– Kaupungin työntekijä

2.3.4 Yhdessä tekeminen jatkuvana prosessina

Suuraluetasoinen yhteisölähtöinen kehittämistyö ja yhteisökehittäjien työnsarka eivät ole onnistuakseen kertaluontoisia projekteja, vaan jatkuva, kehittyvä prosessi. Toimijat vaihtuvat, tarpeet muuttuvat ja uudet ideat syntyvät yhteisten kokemusten ja kohtaamisten kautta. Tämän vuoksi yhdessä tekeminen edellyttää pitkäjänteisyyttä, avoimuutta ja kykyä tunnistaa muutosta. Jokainen yhteisökehittämisen hetki vahvistaa luottamusta ja luo pohjaa tulevalle yhteistyölle. Kun toimijat kokoontuvat yhteen, syntyy samalla ilmapiiri, joka tukee luovuutta, oivalluksia ja yhteistä vastuunkantoa. Nämä elementit tekevät alueista elävämpiä ja vahvistavat kaupunkilaisten kokemusta siitä, että heidän äänensä ja panoksensa ovat merkityksellisiä.



3. 4 Moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistaminen

Moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen vahvistaminen nostettiin yhteisökehittäjien työn ja mallinnuksen kolmanneksi avaintemaksi muutamasta syystä: ensinnäkin Suomen monikulttuurisimpana kuntana moninaisuuden tukeminen on olennainen osa Vantaan kaupungin perustehtävää haitallista eriytymiskehitystä ehkäisevässä työssä. Toiseksi moninaisuuden käsitteen alle kytkeytyvät myös yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja rasismin vastaista työtä koskettavat teemat. Yhteisökehittäjien linkittymien MEK-toimintaohjelman tavoitteisiin segregaatiokehityksen ehkäisemiseksi ja hyvinvointierojen kaventamiseksi tekevät moninaisuuden teemoista luontevan osan yhteisökehittäjien työtä.

Haitallista eriytymistä tuottavat yhteiskunnassa vallitsevat odotukset, rakenteet ja toimintatavat. Inkeri Tanhua (2017) on todennut, että ”segregaatiota tuotamme (--) me kaikki ennakkoluuloinemme ja oletuksinemme. Lisäksi sitä tuottavat organisaatioiden käytännöt ja rakenteet. Nämä ovat kuitenkin kaikki myös asioita, jotka muuttuvat koko ajan, ja joita me voimme yhdessä myös tietoisesti muuttaa!”¹²

3. 4. 1 Kytkeytyminen yhteisökehittäjien työhön

Yhteisökehittäjät järjestivät vuosien 2024–2025 aikana neljä moninaisuuskoulutusta Hakunilan, Koivukylän, Korson ja Myyrmäen suuralueilla. Koulutukset toteutettiin yhteistyössä Moninaisuusagenttien kanssa, kouluttajina Martina Marti ja Nuura Naboulsi. Osa koulutuksista suunnattiin vain kaupungin työntekijöille ja järjestötoimijoille, osa oli kaikille avoimia.

*“Erityisesti yhteisönrakentaja- ja moninaisuuskoulutukset ovat tuoneet
tarvittavaa osaamista alueille – ei vain yhteisötyöhön, vaan myös
laajemmin verkostoille. Laajempi vaikutus näkyy alueella myöhemmin.”
– Kaupungin työntekijä*

Yhteisökehittäjät nostivat moninaisuuden aihealueita keskusteluun myös Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialalla, myötävaikuttaen antirasismikoulutusten käynnistämiseen. Lisäksi Nuoriso- ja yhteisöpalveluissa toteutettiin Julian Honkasalon ohjaama henkilöstöpäivän

¹² Mitä on segregaatio? SEGLI (16.12.2025). <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2017/10/5/mit-on-segregaatio>

työpaja moninaisuudesta. Moninaisuutta tuotiin yhteisökehittäjien toimesta esiin myös Erätauko-keskusteluissa, esim. Koivukylässä, joissa aiheena oli *kahden kulttuurin kanssa eläminen* sekä Hakunilassa ja Myyrmäessä, joissa aiheina oli *Hyvä arki*.

Yhteisökehittäjät painottivat työtehtävissään erityisesti yhdenvertaisuuden merkitystä Vantaalla – Suomen monikulttuurisimmassa kunnassa. Jos eri taustoista tulevat ihmiset pystyisivät kouluttautumaan ja työllistymään ilman systeemisen ja rakenteellisen syrjinnän tuottamia esteitä, kaupunki onnistuisi strategisissa tavoitteissaan: vetovoiman ja turvallisuuden kasvattamisessa sekä laajemman osallisuuden luomisessa.

Yhteisökehittäjät toimivat MEK-toimintaohjelman tavoitteiden viitekehyksessä vahvasti sen uskon varassa, että mitä paremmin Vantaalla sekä yksilöinä, työyhteisönä että organisaationa ymmärretään ja kyetään itsereflektioon, koskien vaikkapa valtasuhteita, etuoikeuksia, normeja ja mikroaggressioita, sitä paremmin pystytään myös purkamaan toiseuttavia ja haitallista eriytymistä tuottavia käytäntöjä ja ajattelutapoja. Mitä monimuotoisempi ja mukaanottavampi organisaatio on, sitä paremmin se saa käyttöönsä kattavan hyötypaletin, johon kuuluu muun muassa työhyvinvointia, luovuutta, hyvää mainetta ja taloudellista kannattavuutta.¹³

3. 4. 2 Syrjintä ja rasismien rakenteellisuus: yhteisökehittäjien näkökulma

Haitallista eriytymistä tuottavista käytännöistä voidaan ottaa esimerkiksi rasistinen syrjintä. Ilman tiedon lisäämistä voi olla vaikeaa valkoisena työntekijänä nähdä, miten monin eri tavoin yhteiskunnan hierarkiat ja normit tuottavat valkoisille ja valkoisina nähdylle yksilöille tiettyjä etuoikeuksia. Voi vaatia runsaasti pohdintaa, keskustelua ja vaikeakin rehellisyyttä ymmärtää, etteivät nämä etuoikeudet tarkoita sitä, että valkoiset ihmiset eivät kohtaisi elämässään vaikeuksia, vaan sitä että valkoisuus suojaa Suomessa sellaiselta syrjinnältä, jota ei-valkoiset kohtaavat samankaltaisissa sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa tilanteissa. Systeemisen ja rakenteellisen rasismien luonteeseen myös kuuluu, että ne ovat usein näkymättömiä ja tiedostamattomia niille, jotka eivät koe rasismia ja syrjintää.¹⁴

Edellä sanottua voidaan taustoittaa vielä vähän lisää. Rasismi on laaja yhteiskunnallinen ilmiö. Rasistista syrjintää ja häirintää koetaan Suomessa kaupunkitiloissa, työelämässä,

¹³ Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi, Työterveyslaitos (16.12.2025).

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>, Diversity and Inclusion, McKinsey & Company (16.12.2025). <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion>

¹⁴ Marti, M. ja Naboulsi, N. Suullinen tiedonanto 29.1.2025, Eid, Mona. Suullinen tiedonanto 17.2.2024

koulutuksessa sekä julkisissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveyspalveluissa¹⁵. EU:n alueella vuonna 2022 tehdyn selvityksen mukaan afrikkalaistaustaisista 54 % oli kokenut rasistista syrjintää kyselyä edeltävän vuoden aikana ja 63 % edeltäneen 5 vuoden aikana¹⁶. Suomessa edellisessä kouluterveyskyselyssä kävi ilmi, että ulkomaalaistaustaisista 8.–9.-luokkalaisista 46 % oli kokenut edellisen vuoden aikana syrjivää kiusaamista, suomalaistaustaisilla vastaava osuus oli 27,1 %.¹⁷

Syrjintä ja rasismi vaikuttavat niitä kohtaavan koko elämänkulkuun. Ulkomaalaistaustaiset nuoret jättävät THL:n mukaan koulunkäynnin kesken huomattavasti suomalaistaustaisia useammin ja syrjintä voi estää jo työhaastatteluun pääsyn.

3. 3. 3 Moninaisuus yhteisökehittäjien arjen työssä

Moninaisuus tarkoittaa sitä, että ihmisillä on lukuisia ominaisuuksia ja rooleja, ja että moni meistä kuuluu erilaisiin ryhmiin. Sukupuolen lisäksi meitä määrittävät esimerkiksi sosioekonominen asema ja terveydentila, yksi roolimme voi olla vaikkapa vanhemmuus, ja ryhmä voi muodostua harrastuksen kautta. Yhteiskunnan moninaisuuteen kuuluvat kaikki vähemmistöryhmät ja tämä moninaisuus on tosiasia, sen sijaan esimerkiksi kaikilla työpaikoilla moninaisuus ei toteudu, ja siinäkin on paikkamme vaikuttaa. Tavoitteeksi työssä haluttiinkin nostaa sekä työyhteisön moninaisuuden edistäminen että aiheita koskevan *osaamisen* juurruttaminen. On hyvä muistaa, ettei kaikki moninaisuus myöskään aina näy ulospäin, vaikkapa erilaiset toimintakyvyn rajoitukset, neuroepätyypillisyydet, sukupuoli tai seksuaalisuus.¹⁸

Yhteisökehittäjät eivät saaneet valmista, tarkkaa työnkuvaa, vaan se muovautui pitkälti alueiden tarpeiden mukaan, ruohonjuuritasolta käsin. Monessa kohdin tekeminen nivoutui useisiin hyvien väestösuhteiden osa-alueisiin, joita ovat yhdenvertaisuus, asenteet, syrjimättömyys, yhteiskuntaan kuuluminen, hyvinvointi, turvallisuus, vuorovaikutus ja osallisuus¹⁹. Käytännön esimerkkejä näistä on tässä raportissa jo mainittu, esim. luottamuksen vahvistaminen, monikulttuuriset tapahtumat, viestinnän saavutettavuus ja

¹⁵ Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä (16.12.2025).

[https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkilöiden+kokemasta+syrjinnästä+\(PDF,+2204+kt\).pdf](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkilöiden+kokemasta+syrjinnästä+(PDF,+2204+kt).pdf)

¹⁶ Being Black in the EU, Euroopan perusoikeusvirasto (2022) [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

¹⁷ Kouluterveyskysely, THL (16.12.2025). <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely>

¹⁸ Marti, M. ja Naboulsi, N. Suullinen tiedonanto 29.1.2025

¹⁹ Mitä hyvät väestösuhteet tarkoittavat? (16.12.2025) <https://yhdenvertaisuus.fi/hyvät-vaestosuhteet>

rakentavan keskustelun edistäminen esimerkiksi Erätauko-dialogien kautta. Voidaan todeta yhteisökehittäjien tehneen urauurtavaa työtä Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialalla, koska yhdeksi toimialan sitovista tavoitteista vuodelle 2026 nousi hyvien väestösuhteiden edistäminen väestöryhmien välistä vuorovaikutusta lisäämällä.

Yhteisökehittäjämallissa tuotiin esille, ettei osaaminen yhdenvertaisuudesta, moninaisuudesta ja omista etuoikeuksista ole jotakin, mikä valmistuu yksittäisen koulutuksen päättyessä, vaan kyse on jatkuvasta oppimisprosessista, johon sitoudutaan organisaation kaikilla tasoilla ja joka viedään työn rakenteisiin. Tämän takia näitä toimintoja on jatkettava, jotta Vantaan kaupunki työyhteisönä ja organisaationa aidosti sitoutuu moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Yhteistyökumppanien palautteen perusteella moninaisuusosaamisen vahvistaminen on yhteistyöhön tärkeä ja tarpeellinen lisä. Yhteisökehittäjien vahva näkemys arjen työssä sai kiitosta ja vahvasti osaamista siitä, kuinka viestiä mahdollisimman moninaiselle joukolle, kuinka laajentaa yhteistyötahojen määrää ja konsultoida laajasti eri tahoja. Yhteisökehittäjien työn myötä pystyttiin saadun palautteen perusteella vahvistamaan haavoittuvassa asemassa olevien tilannetta, esimerkiksi kohdentamalla toimintaa erityisesti maahan muuttaneille kotiaideille.

3. 3. 4 Rakenteellinen juurruttaminen ja jatkokehittäminen

Moninaisuusnäkökulman koettiin yhteisökehittäjien työssä olevan luontevaa, arkipäiväistä ja selkärangasta tulevaa – yhteistyökumppani kuvasi asiaa niin, että “moninaisuuslinssit” on jaettu nyt heillekin, ja ovat nyt harjaantumassa niitä käyttämään. Kyse on oppimisprosessista, joka on vasta alussa, ja jalkauttamisella onkin suuri merkitys siinä, miten työn vaikutukset saadaan mahdollisimman hedelmällisesti kasvamaan jatkossa. Esimerkiksi eri alueellisten tapahtumien suunnittelussa ja toteutuksessa varmasti vielä voimistuu yhteistyön rooli alueaktiivien ja yhteisöjen tukena, jolloin toiminta voi olla entistä enemmän *meiltä meille* – esim. nuorilta nuorille – suunniteltua ja toteutettua.

Tulevaisuutta ja työn jalkauttamista ajatellen olisi hedelmällisintä viedä moninaisuuden ja moninaisuusosaamisen edistäminen mahdollisimman laajasti rakenteisiin. Tapoja siihen on monia. Kaupungin osallisuusverkoston palvelumuotoilutyöpajassa esiin nousseita ideoita olivat esimerkiksi moninaisuuskoulutuksen nostaminen osaksi perehdytystä kaikille uusille työntekijöille ja moninaisuusteemainen osallisuusverkoston tapaaminen vuosittain. Moninaisuuskoulutuksille voitaisiin myös sopia säännöllisiä jatkotapaamisia. Sanomattakin on

myös selvää, että rekrytoinnin kautta Vantaan kaupungin henkilöstön moninaisuutta olisi tarpeen ja hyväksi kasvattaa. Tämänkaltaisten rakenteellisten muutosten kautta organisaatio muuttuu pikkuhiljaa.

*“Moninaisuusosaamisen vahvistaminen tukee yhteisötyötä selittämällä
arjessa ja käytännön työssä näkyviä ilmiöitä, asenteita, rakenteita ja
valtasuhteita ”*

– Kaupungin työntekijä



4. Tulokset ja työn mallinnus

Tässä luvussa kuvataan yhteisökehittäjien työn MEK-toimintaohjelman aikana syntyneet keskeiset tulokset ja oivallukset sekä niiden pohjalta muotoutunut yhteisökehittäjämalli. Osio tiivistää projektin onnistumiset ja haasteet sekä esittelee mallin, joka tarjoaa rakenteen työn jatkamiselle ja juurruttamiselle Vantaalla.

4. 1 Onnistumiset ja oivallukset

Luottamuksen rakentuminen

Työn alkuvaiheessa havaittiin epäluottamusta ja osattomuuden kokemuksia: asukkaat eivät tienneet, kuka kaupungilla kuuntelisi, ja moni toimija oli vetäytynyt yhteistyöstä. Yhteisökehittäjät vastasivat tähän jalkautumalla alueille, kohtaamalla ihmisiä arjessa ja luomalla tilaisuuksia, joissa oli lupa kokeilla ja epäonnistua. Verkostokahvit, dialogit ja yhteisövalmennukset olivat keskeisiä keinoja. Näissä syntyi luottamusta, kun ihmiset kokivat tulewansa kuulluiksi ilman kiirettä tai ennakkoluuloja. Luottamus ei syntynyt yksittäisistä tapahtumista, vaan jatkuvasta läsnäolosta ja arvostavasta kohtaamisesta.

Osallisuuden vahvistuminen

Projektin aikana järjestettiin yli 200 tilaisuutta ja tapahtumaa, joissa asukkaat pääsivät vaikuttamaan omaan elinympäristöönsä. Tapahtumien merkitys ei rajoittunut juhlapäiviin – suunnitteluprosessit olivat yhtä tärkeitä. Kun asukkaat ja toimijat suunnittelivat yhdessä, syntyi kokemus yhteisestä vastuusta ja alueen identiteetistä. Esimerkkejä ovat Hakunilan ja Länsimäen kyläpäivät, Koivukylän Maailmanjuhla ja Myyrmäen “Moikka Myrtsi!” -POP UP-tapahtuma.

Verkostojen tiivistyminen

Yhteisökehittäjät toimivat sillanrakentajina eri toimialojen, järjestöjen ja asukkaiden välillä. Poikkihallinnollinen yhteistyö vahvistui, päällekkäisyydet vähenivät ja resurssit kohdentuvat paremmin. Palautteiden perusteella yhteisökehittäjät ja heidän työnsä nähtiin “alueellisena liimana”, joka yhdisti irralliset palaset. Lisäksi yhteisökehittäjät koettiin luontevana yhteyshenkilönä alueen asioihin, verkostoihin ja yhteisöihin liittyvissä asioissa, helpottaen sidosryhmien tavoittamista ja toimijoiden välistä yhteistyötä.

Moninaisuusosaamisen juurruttaminen

Vantaa on Suomen monikulttuurisin kaupunki, ja moninaisuusosaaminen nousi keskeiseksi teemaksi. Yhteisökehittäjät järjestivät neljä moninaisuuskoulutusta, toivat esiin turvallisemman tilan periaatteet ja edistivät saavutettavuutta viestinnässä. Erätauko-dialogit käsittelivät aiheita kuten “Hyvä arki” ja “Kahden kulttuurin kanssa eläminen”. Työ lisäsi ymmärrystä valtasuhteista, normeista ja syrjinnän rakenteista – asioista, jotka vaikuttavat osallisuuteen ja hyvinvointiin.

Haasteet ja oivallukset

Työn aikana nousi esiin viestinnän katveja ja monikielisyyden tarve. Roolien rajaaminen ja työn fokuksen kirkastaminen olivat välttämättömiä, sillä odotukset olivat moninaisia. Verkostojen tarkoituksen ja tavoitteiden selkeyttäminen lisäsi motivaatiota ja vaikutti siihen, että yhteistyö koettiin merkitykselliseksi. Näistä opeista syntyi ymmärrys: yhteisökehittäjän työ ei ole vain tapahtumien järjestämistä, vaan kulttuurinmuutosta, jossa osallisuus ja luottamus rakentuvat pitkäjänteisesti.

4. 2 Yhteisökehittäjämalli

Yhteisökehittäjämalli on yhteisökehittäjien luoma toimintatapa, joka vastaa kasvavan ja monimuotoisen kaupungin muuttuviin tarpeisiin. Malli pohjautuu MEK-toimintaohjelman tavoitteisiin ja yhteisökehittäjien työn käytännön onnistumisiin ja oivalluksiin. Malli tarjoaa rakenteen, jonka avulla työtä voidaan jatkaa ja skaalata eri alueille Vantaalla.

Mallin periaatteet:

- Luottamus: syntyy läsnäolon, kuuntelemisen ja läpinäkyvyyden kautta.
- Yhdessä tekeminen: yhteistyössä asukkaat, eri sektoreiden toimijat ja kaupunki.
- Moninaisuusosaaminen: yhdenvertaisuus, saavutettavuus ja antirasistinen työote.
- Aluelähtöisyys ja tiedolla johtaminen: arjen havainnot ja data yhdistetään päätöksentekoon.
- Resurssiviisaus ja jatkuvuus: vahvistetaan olemassa olevia verkostoja ja juurrutetaan pysyviä käytäntöjä.

Yhteisökehittäjien roolit:

- Sillanrakentaja: yhdistää toimijoita yli organisaatio- ja sektorirajojen.
- Fasilitaattori: suunnittelee ja vetää dialogeja, työpajoja ja verkostokahveja.
- Koordinoija: tukee tapahtumien ja alueellisten prosessien suunnittelua ja viestintää.
- Moninaisuusosaamisen vahvistaja: järjestää koulutuksia ja konsultoi saavutettavuudessa.
- Tiedonvälittäjä: kerää ja jakaa aluetietoa ruohonjuuritasolta kaupunkiorganisaatioon ja takaisin.

Toimintaprosessi:

- Käynnistys ja kartoitus: jalkautuminen alueille, aluetiedon keruu ja tavoitteiden kirkastaminen.
- Luottamusalustan rakentaminen: säännölliset kohtaamiset ja pienet yhteiset kokeilut.
- Yhteisökehittäminen: verkostokahvit, työpajat ja kumppanikohtaiset kehitysprosessit.
- Toteutus ja näkyväksi tekeminen: tapahtumat, saavutettava viestintä ja yhteistuotanto.
- Juurruttaminen ja oppiminen: hyvien käytäntöjen dokumentointi ja mittareista oppiminen.

Keskeiset menetelmät:

- Fasilitointi: Art of Hosting, Erätauko-dialogit, World Café.
- Osallistava tutkimus: kyselyt, haastattelut, havainnointi ja ryhmäkeskustelut.
- Visuaaliset ja kokemukselliset menetelmät: yhteisötaide, draama, musiikki.
- Verkostotyö: verkostokahvit, yhteiset pelisäännöt ja luottamuksen vahvistaminen.
- Saavutettava viestintä: selkokieli, monikielisyys ja turvallisemman tilan periaatteet.

Vaikuttavuuden mittarit:

- Osallistujamäärät ja tilaisuuksien lukumäärä.
- Verkostojen rakenne ja jatkuvuus.
- Luottamuksen ja osallisuuden kokemus (palaute ja tarinat).
- Saavutettavuus ja moninaisuus (monikielisyys, esteettömyys).
- Juurruttaminen (hyvien käytäntöjen käyttöönotto ja pysyvät rakenteet).

5. Vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Tässä luvussa arvioidaan yhteisökehittäjien työn vaikuttavuutta suhteessa MEK-toimintaohjelman tavoitteisiin ja Vantaan kaupungin strategiaan. Arviointi perustuu sekä määrällisiin mittareihin että laadullisiin havaintoihin, joita on kerätty palautekyselyistä, yhteistyökumppaneiden kommentteista ja projektin aikana syntyneistä dokumentoinneista. Vaikuttavuuden arviointi on keskeistä, jotta voidaan osoittaa työn merkitys ja suunnata resursseja oikein jatkossa.

5. 1 Arviointitapa ja mittarit

Vaikuttavuuden arviointi toteutettiin yhdistämällä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä, jotta hankkeen moninaiset vaikutukset saatiin kokonaisvaltaisesti esille. Kvantitatiivisessa tarkastelussa hyödynnettiin tilaisuuksien ja tapahtumien määrät, verkostotilaisuuksien ja työpajojen osallistujamäärät sekä koulutusten ja valmennusten laajuus ja osallistujamäärät.

Kvalitatiivisessa arvioinnissa keskiössä olivat yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien antama palaute, tarinat ja kokemukset sekä erityisesti havaittu luottamuksen ja osallisuuden lisääntyminen alueella. Näin saatiin syvällisempi kuva hankkeen konkreettisista vaikutuksista sekä sen merkityksestä eri toimijoiden ja asukkaiden näkökulmasta.

Strategisessa arvioinnissa tarkasteltiin, kuinka työ kytkeytyy MEK-toimintaohjelman tavoitteisiin, tukee alueellista yhteistyötä ja vahvistaa asukkaiden osallisuutta. Tämä kokonaisvaltainen arviointi tarjoaa perustan toiminnan jatkokehittämiseksi ja päätöksenteolle.

5. 2 Keskeiset havainnot

Hankkeen vaikuttavuutta arvioitaessa on tarkasteltu sen vaikutuksia asukkaiden osallisuuteen, verkostoyhteistyöhön ja moninaisuusosaamiseen sekä tunnistettu toiminnan kehittämistarpeet. Arvioinnin perusteella on muodostettu keskeiset havainnot, jotka toimivat perustana jatkotoimenpiteille ja strategisille päätöksille alueen kehittämisessä. Näissä havainnoissa korostuvat hankkeen vahvuudet, kuten osallistumismahdollisuuksien lisääntyminen, luottamuksen rakentuminen ja verkostojen tiivistyminen, sekä haasteet, joiden ratkaiseminen on keskeistä toiminnan vaikuttavuuden jatkokehittämiseksi.

- Osallisuuden vahvistuminen: yli 200 tilaisuutta ja tapahtumaa, joissa asukkaat pääsivät vaikuttamaan omaan elinympäristöönsä.
- Luottamuksen rakentuminen: verkostokahvit ja dialogit lisäsivät luottamusta asukkaiden, toimijoiden ja kaupungin välillä.
- Verkostojen tiivistyminen: poikkihallinnollinen yhteistyö vahvistui, päällekkäisyydet vähenivät ja resurssit kohdentuvat paremmin.
- Moninaisuusosaamisen juurruttaminen: neljä moninaisuuskoulutusta ja turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotto.
- Haasteet: viestinnän katveet, monikielisyyden tarve, roolien rajaaminen ja työn fokuksen kirkastaminen.

5. 3 Tulokset suhteessa tavoitteisiin

Yhteisökehittäjien työtä on tehty linjassa MEK-toimintaohjelman ja kaupungin strategisten tavoitteiden kanssa: ehkäisemällä segregaatiokehitystä, vahvistamalla osallisuutta ja edistämällä hyviä väestösuhteita. Työn vaikutukset näkyvät erityisesti luottamuksen kasvuna, yhteisöllisyyden vahvistumisena ja uusien yhteistyörakenteiden syntymisenä. Lyhyellä aikavälillä on saavutettu merkittäviä hyötyjä, mutta pitkän aikavälin vaikutusten arviointi edellyttää jatkoseurantaa.

Yhteisökehittäjien työn konkreettisten vaikutusten kytkeytyminen

MEK-toimintaohjelman tavoitteisiin:

- Segregaation ehkäisy: tapahtumat ja tilaisuudet sekä yhteiskehittämisen ja yhteistyön rakenteet ehkäisevät eriytymistä, kun eri toimijat ja asukkaat kohtaavat tasavertaisina ja toimivat yhdessä. Tämä loi uusia siltoja toimijoiden ja yhteisöjen välille.
- Osallisuuden vahvistaminen: Yli sata tilaisuutta ja tapahtumaa lisäsivät asukkaiden ja toimijoiden osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Suunnitteluprosessit olivat osallistavia ja vahvistivat kokemusta yhteisestä vastuusta.
- Hyvien väestösuhteiden edistäminen: Dialogit ja moninaiset tapahtumat loivat paikkoja ja hetkiä, joissa erilaiset ryhmät voivat kohdata myönteisessä ja turvallisessa ympäristössä. Tämä vähensi konflikteja ja lisäsi yhteiskuntarauhaa.
- Moninaisuus ja yhdenvertaisuus: Moninaisuuskoulutukset ja turvallisemman tilan/tilaisuuden periaatteet juurruttivat entisestään käytäntöjä, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta Vantaalla.
- Haasteet: Rakenteelliset muutokset vaativat pitkäjänteisyyttä ja jatkoseurantaa. Saavutettavuuden vahvistaminen ja monikielisyyden tarve nousivat tärkeiksi kehittämiskohteiksi.

6. Johtopäätökset

Yhteisökehittäjien työ MEK-toimintaohjelman ajan vuosina 2023–2025 on ollut merkittävä avaus kohti sosiaalisesti kestävä Vantaata. Työ on vahvistanut osallisuutta, luottamusta ja yhteisöllisyyttä Hakunilan, Koivukylän, Korson ja Myyrmäen suuralueilla, joissa segregaatian ja hyvinvointierojen riskit ovat olleet tilastojen ja tutkimusten valossa suurimmat. Projektin aikana syntyneet rakenteet verkostoyhteistyön, yhdessä tekemisen käytänteiden ja moninaisuuden saroilla ovat luoneet pohjaa pysyvämmälle toimintakulttuurille. Työ on osoittanut, että kaupungin ennaltaehkäisevä ja osallistava kehittäminen ei ole vain inhimillisesti merkityksellistä, vaan myös resurssiviisasta.

Yhteisökehittäjien työn lisäksi yhteisökehittäjämalli tukee Vantaan strategisia tavoitteita: segregaatian ehkäisyä, osallisuuden vahvistamista ja turvallisuuden lisäämistä. Malli tukee siltojen rakentumista kaupungin, asukkaiden ja toimijoiden välillä – ruohonjuuritasolta käsin. Työ mallinnuksineen on myös linjassa kansallisten ja kansainvälisten tutkimusten kanssa, jotka korostavat yhteiskehittämisen ja sosiaalisen innovaation merkitystä kaupunkien resilienssille.

Yhteisökehittäjien työ MEK-toimintaohjelmassa on luonut konkreettisen pohjan kaupungin poikkihallinnolliselle ja toimialarajat ylittävälle yhteistyölle. Tämä työ kytkeytyy myös Vantaan segregaatio-ohjelmaan, jonka tavoitteena on ehkäistä alueellista eriytymistä ja kaventaa hyvinvointieroja. Segregaation ehkäisyn ohjelmassa luotu aluejohtoryhmän poikkihallinnollinen toimintamalli vahvistaa eri hallinnon alojen, toimijoiden ja sidosryhmien yhteistä suunnittelua ja päätöksentekoa, mikä mahdollistaa resurssien kohdentamisen entistä vaikuttavammin. Yhteisökehittäjien toimintamalli toimii ruohonjuuritasolta käsin syntyvänä sillanrakentajana, joka yhdistää kaupungin strategiset tavoitteet ja asukkaiden tarpeet, tukee osallisuuden ja luottamuksen rakentumista sekä edistää sosiaalisesti kestävä Vantaan tavoitteita.



Suuntaviivoja tulevaan:

1. Juurruttaminen

- Vakiinnutetaan yhteisökehittäjämalli osaksi kaupungin rakenteita.
- Luodaan pysyvä rooli sillanrakentajille, jotka tukevat poikkihallinnollista yhteistyötä.

2. Mittariston kehittäminen

- Rakennetaan yhtenäinen mittaristo, joka yhdistää määrällisen datan (osallistujamäärät, tilaisuudet) ja laadullisen tiedon (luottamus, osallisuuden kokemus).
- Mittaristoa käytetään strategisessa päätöksenteossa ja resurssien kohdentamisessa.

3. Tiedonkulun vahvistaminen

- Luodaan selkeät prosessit, joilla kentältä nouseva tieto siirtyy strategiselle tasolle ja palautuu takaisin alueille.
- Hyödynnetään digitaalisia alustoja tiedon jakamiseen.

4. Moninaisuusosaamisen syventäminen

- Jatketaan koulutuksia ja varmistetaan, että moninaisuusosaaminen sisältyy perehdytykseen kaikilla toimialoilla.
- Kehitetään saavutettavuuden tarkistuslistat ja tarvelähtöiset viestintämallit.

5. Toiminnan laajentaminen

- Laajennetaan yhteisökehittäjämalli kaikille Vantaan suuralueille.
- Varmistetaan riittävät resurssit (henkilöstö, aluebudjetit) ja pitkäjänteinen rahoitus.

Yhteisökehittäjien työ ei pääty loppuraporttiin. Yhteisökehittäjämalli tarjoaa rakenteen, jonka avulla voidaan jatkaa ja laajentaa toimintaa kaikille Vantaan suuralueille. Seuraavat vuodet ovat ratkaisevia mallin juurruttamisessa pysyväksi osaksi kaupungin yhteistyön rakenteita. Tavoitteena on vahvistaa osallisuutta, ehkäistä haitallista eriytymistä ja lisätä turvallisuutta – niin, että Vantaa säilyy moninaisena, elinvoimaisena ja oikeudenmukaisena kaupunkina. Tämä edellyttää riittäviä resursseja, strategista sitoutumista ja jatkuvaa oppimista.

Yhteisökehittäjät paneutuivat alueelliseen kehittämiseen osallisuuden ja yhdessä tekemisen keinoin. Yhteisökehittäjämallin ja saatujen oppien avulla onkin yhä hedelmällisempää myös

jatkossa edistää kaupungin sisällä toimialat ylittävää yhteistyötä ja kehittää myös uudella tavalla yhteistyötä alueilla kaupungin, yritysten, kolmannen ja neljännen sektorin kanssa.

Yhteisökehittäjät ovat korostaneet sitä, että organisaation oppimisen nimissä kaupungin työntekijöiden johtoa myöten olisi hyödyllistä ymmärtää moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta syvällisesti, koska haitallinen eriytyminen syntyy yhteiskunnassa vallitsevien odotusten, rakenteiden ja toimintatapojen kautta. Sitä siis tuotamme me kaikki. Lisäksi sitä tuottavat organisaatioiden käytännöt ja rakenteet. Syrjinnän eri muotoja on tärkeää osata tunnistaa ja purkaa entistä tehokkaammin.

Tämänhetkiset haasteet voidaan kuitenkin nähdä kutsuna oppia arvostamaan toinen toistamme jokaisen erilaisuutta ja ainutkertaisuutta kunnioittaen. Kun kasvatuksessa dialogisuus nähdään yhteistoimintana, jossa kaikki parhaimmillaan sekä opettavat että oppivat toisiltaan, myös organisaatio on parhaimmillaan oppiva ja keskusteleva.

Yhteisökehittäjien näkemyksen mukaan dialoginen organisaatio voi kaikista hedelmällisimmällä tavalla sekä ottaa vastaan oman muuntumisensa haasteen että sen kautta vastata toimintaympäristön esittämiin kysymyksiin. ”Ole se muutos, jonka haluat maailmassa nähdä”.²⁰

Dialogista organisaatiota johdetaan erityisesti luottamuksen rakentamisen kautta, ja luottamus syntyy kohtaamisissa, tunnistamalla oman tiedon rajat, epävarmuutta sietämällä ja refleктоimalla sekä muuntelemalla omaa toimintaa. Dialogisuutta ja luottamusta onkin hyvä edelleen rakentaa vahvemiksi niin organisaation sisällä johdon ja työntekijöiden välillä, toimialojen välillä kuin organisaation ja kuntalaisten kanssakäymisessä.

Dialogin keinoin otetaan keskusteluun mukaan ne ihmiset, joita kulloinenkin tilanne konkreettisesti koskettaa. Sen kautta luodaan luottamuksen ja turvan ilmapiiriä, jossa myös epävarmuus ja pelko voivat tulla hallitusti näkyviin ja käsitellyiksi, mikä vähentää tarvetta löytää psykologista turvaa keinoilla, jotka rikkovat yhteiskuntaa. Vastakkainasettelun lisääminen ja samanmielisten yhteisöihin eristäytyminen eivät ole ratkaisu, ja tämän sisäistäminen on avainkysymys moninaisessa kunnassamme. Tässä ymmärryksessä ja toteen elämisessä ollaan jo hyvässä alussa, ja käsillä on hyvät ainekset kehittää kaupunkia edelleen, kohti onnistumista uuden strategiakauden tavoitteissa.

²⁰ Mahatma Gandhi

7. Loppusanat ja kiitokset

Alueellinen yhteisötyö ja asukastilatoiminta on hyötynyt valtavasti MEK-projektista ja yhteisökehittäjien verkostotyön kehittämisestä. Yhteisökehittäjien työote on ollut kaiken aikaa tutkiva ja ratkaisukeskeinen sekä ajassa ja ilmiöissä kiinni. Projekti on toiminut sekä alueellisten verkostojen ja verkostotyön kehittämisessä että samaan aikaan itsensä yhteisötyön työotteen ja konseptin kehittämisessä.

Yhteisökehittäjistä on tullut alueidensa pidettyjä luottohenkilöitä, joiden avulla verkostoja on luotu ja ylläpidetty. Toimijoiden välinen luottamus alueilla on lisääntynyt, mikä on välttämätön pohja hyvälle ja kestäväälle yhteistyölle.

Vantaanlaajuista ja alueellista yhteisötyötä on kehitetty kymmenisen vuotta ensin Yhteisen pöydän ruoka-avun kasvavassa verkostossa ja kuusi vuotta vahvasti alueellisessa asukastilatyössä. Kuten sanottua, yhteisökehittäjien työ on kehittänyt tätäkin työalaa. Asukastilaverkoston viimeaikaiset muutokset haastavat yhteisötyön tekemistä alueilla, mutta saattavat myös pakottaa kehittämään uusia yhteisötyön malleja. Yhteisen pöydän verkostossa yhteisötyö keskittyy ruoka-apua jakavaan toimijajoukkoon ja heidän tekemäänsä työhön sekä sen tukemiseen. Jalkautuvan yhteisötyön konseptia on sivuttu ja sitä ehkä kehitetään jatkossa eteenpäin. Molemmissa tiimeissä yhteisötyössä ja sen kehittämisessä ovat elimellisesti mukana alueiden laajat verkostot. Tämä yhteistyö perustuu pitkäjänteiseen luottamuksen rakentamiseen ja kohtaavaan työhön. Onkin mahdotonta kenenkään kehittää yhteisötyötä yksinään.

– Hanna Kuisma, Yhteisöpalveluiden päällikkö

Saimme Yhteisöpalveluissa syksyllä 2022 tietää, että Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelman kaudelle 2023–2025 on tulossa projektityöntekijätiimi, jonka työnkuvassa halutaan hankkeen kautta mahdollistaa alueellinen kehittäminen osallisuuden ja alueellisen yhdessä tekemisen keinoin. Tämän tiimin työskentely herätti kiinnostusta Vantaan kaupungilla, kuin myös odotuksia toimialat ylittävän yhteistyön kehittämisestä ja uusista tavoista tehdä alueellista yhteistyötä kaupungin, yritysten, kolmannen ja neljännen sektorin kanssa.

Samaan aikaan Yhteisöpalvelut olivat ison organisaatiomuutoksen keskellä. Valtakunnallisestikin mielenkiintoisessa tilanteessa, jossa alueellinen nuorisotyö, nuorten aikuisten palvelut ja yhteisöpalvelut oltiin liittämässä samaan palvelualueeseen. Syntyi Nuoriso- ja yhteisöpalvelut. Oltiin uuden äärellä myös organisaation näkökulmasta.

Rekrytointien viivästyminen täyttölupien hakuvaiheessa alkuvuodesta 2023 vaikeutti hankkeen aloittamista. Alun haasteiden jälkeen pääsimme aloittamaan tiimin kanssa työskentelyn ja elokuussa 2023 tavoitteellisen työnohjauksen kerran kuukaudessa. Työnohjaajaksi saimme Vivate Oy:ltä Teija Herojan. Työtä raamitti työnohjukset, viikoittaiset tiimipalaverit ja yhteisökehittäjien ”torstaitärsky” tapaamiset, joiden avulla kehittämistyöhön saatiin arjen raameja ja vertaistukea. Jokainen yhteisökehittäjä työskenteli omalla alueellaan itsenäisesti. Jotta kehittäjätiimi pystyi arvioimaan hankkeen aikana omaa työtään hetkittäin kauempaa, yhteiset kehittämispäivät osoittautuivat tärkeiksi oivalluttamisen ja etäännyttämisen paikoiksi.

Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelman jatkuminen oli koko hankekauden epävarmaa. Vantaan kaupungilla valmisteltiin jo seuraavaa hanketta, joka toteutui viimeisen toimintavuoden aikana Segregaation ehkäisyn toimintaohjelman vuosille 2025–2026. Tässä tärkeää oli heti vuoden 2025 alusta tehdä yhteistyötä uuden toimintaohjelman tiimin kanssa.

Joskus työelämässä samaan tiimiin osuu toisiaan täydentävät osaajat, kuten tässä tiimissä. Kaupunkiorganisaation toimialarajat ylittävän- sekä järjestöjen kanssa tehtävän yhteistyön onnistumisten taustalla ovat yhteisökehittäjien tiimin sisäiset yhteiset onnistumiset ja innostuminen, yhdessä kehittäminen, oivaltaminen ja oivalluttaminen, kokeileminen sekä vahvuuksien korostaminen. Esihenkilönä ja johtamisen ammattilaisena pidän oleellisena valmentavaa johtamistyyliä, jolloin parhaimmillaan lopputulos on luettavissa nyt tästä yhteisökehittäjien loppuraportista. On ollut kunnia toimia tämän huikean osaajatiimin lähiesihenkilönä.

Ylpeydellä ja kiitollisena,
Laura Tuomi

Lämmin kiitos kaikille, jotka ovat olleet mukana yhteisökehittäjien matkassa ja tukeneet työtämme Vantaalla! Kiitämme suuralueiden asukkaita ja yhteisöjä, jotka ovat jakaneet kokemuksensa, ajatuksensa ja aikansa – teidän panoksenne on ollut työn sydän ja suunnannäyttäjä. Kiitos kuuluu myös laajalle joukolle yhteistyökumppaneita ja sidosryhmiä: järjestöille ja vapaaehtoisille, Vantaan kaupungin sekä Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen työntekijöille, uskonnollisille yhteisöille, kouluille ja oppilaitoksille, yrityksille ja muille ammattilaisille, asiantuntijoille ja aktiiveille. Yhteistyö ja yhdessä oivaltaminen ovat olleet yhteisökehittäjien työn onnistumisten ja oivallusten edellytyksiä. Lopuksi vielä erityiskiitos yhteisötyön tiimille ja kollegoille – rohkeudesta, sitoutumisesta ja yhteisestä työstä kohti osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavaa Vantaata.

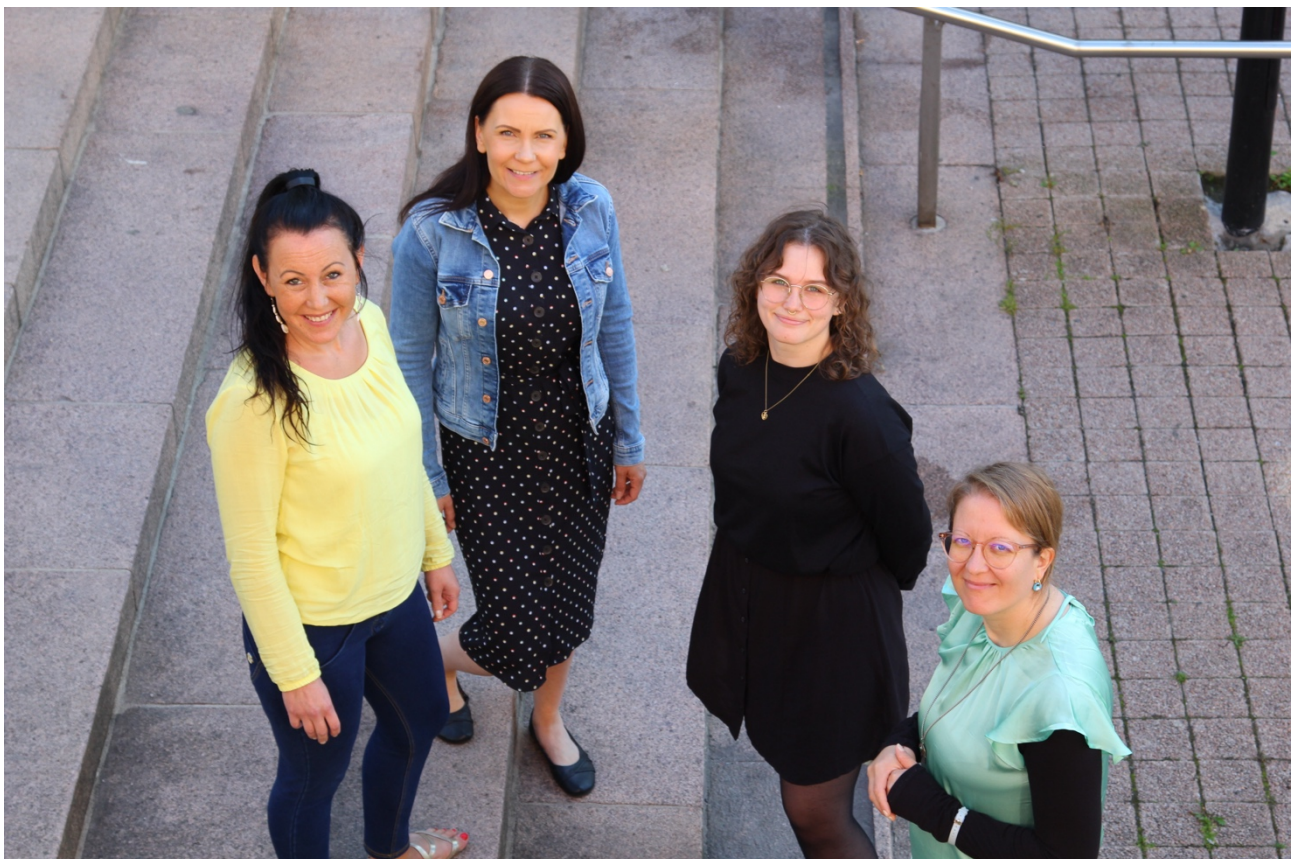
– Yhteisökehittäjät:

Salli Allén, Hakunilan suuralue

Emilia Henttunen-Dufvelin, Myyrmäen suuralue

Maria Jantunen, Koivukylän suuralue

Mirja Varjoranta, Korson suuralue



8. Lähteet

Art of Hosting and harvesting conversations that matters (16.12.2025). <https://artofhosting.org/what-is-aoh/methods/>

Being Black in the EU, Euroopan perusoikeusvirasto (2022) [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

Diversity and Inclusion, McKinsey & Company (16.12.2025). <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion>

Diversity Drives Better Decisions. <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1742040/diversity-drives-better-decisions>

Eid, Mona. Suullinen tiedonanto 17.2.2024

Mitä hyvät väestösuhteet tarkoittavat? (16.12.2025) <https://yhdenvertaisuus.fi/hyvät-vaestosuhteet>

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi, Työterveyslaitos (16.12.2025).

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

Juujärvi, Soile Aulikki; Lund, Virpi H. & Salin, Ossi (2018). ”Osallistumisesta toimintaan: menetelmällisiä ratkaisuja kaupunkikehittämiseen”.

[https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/osallistumisesta-toimintaan-menetelmällisiä-ratkaisuja-kaupunkike/?utm_source=chatgpt.com](https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/osallistumisesta-toimintaan-menetelmallisia-ratkaisuja-kaupunkike/?utm_source=chatgpt.com)

Knapp, Martin (2012). ”Building community capital in social care: is there an economic case?”. Oxford University Press. [Knapp_Building_community_capital.pdf](#)

Kouluterveyskysely, THL (16.12.2025). <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely>

Ludema, J.; Manning, M. & Johnson, A. Six Questions that can Lift Your Leadership, Shape Your Strategy, and Transform Your Organization. The Center for Values-Driven Leadership. [Six-nimble-questions.pdf](#)

Luonila, Mervi. (2023). ”Community resilience and cultural sustainability in urban neighbourhoods”. Frontiers in Political Science, 5, 1213240. <https://www.frontiersin.org/journals/political-science/articles/10.3389/fpos.2023.1213240/full>

Marti, M. ja Naboulsi, N. Suullinen tiedonanto 29.1.2025

Mitä yhteiskehittäminen on? Yhdessä kohti yhteistä tulevaisuutta (16.12.2025).

https://www.kompus.fi/collaboration/?utm_source=chatgpt.com

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi, Työterveyslaitos (16.12.2025).

[https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-
asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi](https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-
asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi)

Nyman, Johanna (2019). ”Johtamisen yhteiskehittäminen verkossa”, opinnäytetyö YAMK.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/163678/Nyman_Johanna.pdf;jsessionid=59C49F735C88F1C412A4F896C67DA988?sequence=2

Orvasto, Oskari (2019): ”JÄRJESTÖT JULKISEN SEKTORIN KUMPPANINA IKÄIHMISTEN YKSINÄISYYDEN LIEVITTÄMISESSÄ: Kumppanuus järjestöasiantuntijoiden näkökulmasta”. Pro gradu -tutkielma.

[Järjestöt julkisen sektorin kumppanina ikäihmisten yksinäisyyden lievittämisessä: Kumppanuus järjestötoimijoiden näkökulmasta](#)

Projektiyöntekijöiden [yhteisökehittäjien] tehtäväkuvaus: taustatiedot, helmikuu 2023

Parjanen, Satu. (2025). ”Emerging social innovation ecosystems – A case study of urban development in Finland. European Planning Studies”, 33(4), 645–663.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09654313.2025.2544961>

Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä (16.12.2025).

[https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkilöiden+kokemasta+syrjinnästä+\(PDF,+2204+kt\).pdf](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalaistaustaisten+henkilöiden+kokemasta+syrjinnästä+(PDF,+2204+kt).pdf)

Sosiaalisesti kestävä Vantaa -strategiateeman suunnitelma 2023–2025: [Sosiaalisesti kestävä Vantaa MEK 2023_2025.pdf](#)

Mitä on segregaatio? SEGLI (16.12.2025). <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2017/10/5/mit-on-segregaatio>

Väätäinen, Ella (2011). ”Verkoston kehittämisen menetelmät ja niiden käyttö työelämän kehittämishankkeissa”, opinnäytetyö YAMK.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30178/Vaatainen_Eija.pdf?utm_source=chatgpt.com

What is Appreciative Inquiry (AI)? The Center for Appreciative Inquiry (16.12.2025)

<https://centerforappreciativeinquiry.net/resources/what-is-appreciative-inquiry-ai/>

”Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua?”, Turun yliopisto (2016). https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina?utm_source=chatgpt.com

Liitteet

MEK-yhteisökehittäjien nettisivut ja QR-koodi:

<https://www.vantaa.fi/fi/mek-yhteisokehittajat>

