

Jenni Kerminen

# MIKKELIN ELÄINSUOJELUYHDISTYK- SEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö  
Tulevaisuuden liiketoiminnan johtaminen  
(Ylempi amk)

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Jenni Kerminen	Tradenomi (YAMK)	Lokakuu 2018
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen toiminnan kehittäminen		57 sivua 3 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Mikkelin eläinsuojeluyhdistys ry		
<b>Ohjaaja</b>		
Maria Kangasniemi-Haapala		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen toimintaa sekä kehittää omaa ammatillista osaamistani kehittämisprosessin toteuttamisessa ja johtamistaidoissa. Kehittämisprosessin aikana oli tavoitteena tuoda toimintaan uusia toimintatapoja ja saada kehittäminen osaksi yhdistyksen jatkuvaa toimintaa, jotta yhdistys säilyisi elinvoimaisena tulevaisuudessakin.</p> <p>Teoreettinen viitekehys koostuu toimintatutkimuksen teoriasta ja siihen vahvasti liittyvästä reflektoinnista. Menetelminä käytettiin havainnointia ja ryhmähaastattelua. Teoriaosuus käsittelee myös vapaaehtoistoiminnan sitouttamista sekä Facebookia välineenä lisätä sitoutumista ja yhdistyksen tunnettavuutta.</p> <p>Kehittämisryhmään valittiin asiantuntijaryhmä, joka työskenteli toimintatutkimuksellisella tutkimusmenetelmällä viiden kuukauden ajan. Työryhmään valittiin kaksi asiantuntijaa yhdistyksen sisältä ja kaksi ulkopuolelta. Lisäksi mukaan liittyi viides asiantuntija kesken työskentelyjakson. Työryhmä kokoontui kolme kertaa pohtien kehittämisideoita ja vieden niitä käytäntöön. Opinnäytetyön kirjoittaja toimi työryhmän ohjaajana varmistaen työskentelyn toteutumisen ja samalla reflektoiden omaa ja työryhmän toimintaa. Kehittämisprosessin lopuksi pohdittiin kehittämisideoiden toteuttamista ja niiden vaikutuksia toiminnan kehittämisen kannalta.</p> <p>Opinnäytetyön yhteenvedona voidaan todeta, että yhdistyksen toiminnan kehittämiseen sopii työryhmän työskentely, joka mahdollistaa tehokkaan ja järjestelmällisen kehittämisen. Vapaaehtoisten työntekijöiden sitouttaminen toimintaan on tärkeää ja mukaan toimintaan pääseminen on tehtävä helpoksi. Lisäämällä tunnettavuutta Facebookin avulla saadaan uusia tekijöitä mukaan toimintaan ja tehdään myös yhdistystä näkyvämmäksi. Tulevaisuudessa yhdistyksen on hyvä jatkaa jatkuvaa kehittämistä ja keskittyä yhdistyksen hallituksessa strategian määrittelyyn ja keventää työskentelyä jakamalla vastuuta yhdistyksen työntekijöille ja vapaaehtoisille. Tärkeää on myös etsiä aktiivisesti uusia verkostoja ja yhteistyömahdollisuuksia sekä ylläpitää yhdistyksen näkyvyyttä aktiivisesti.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
Yhdistys, toiminnan kehittäminen, vapaaehtoistyö, reflektio, toimintatutkimus		

Author (authors)	Degree	Time
Jenni Kerminen	Master of Business Administration	October 2018
<b>Thesis title</b>		57 pages 3 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Mikkelin eläinsuojeluyhdistys ry		
<b>Supervisor</b>		
Maria Kangasniemi-Haapala		
<b>Abstract</b>		
<p>The main aim of the Master's thesis was to develop the operations of Mikkelin eläinsuojeluyhdistys, an animal protection association, and to develop my own professional skills in the implementation of the development process and management practices. During the development process, the main aim was to introduce new ways of working and to make the development work an integral part of the continuous operation, so that the association would remain vital even in the future.</p>		
<p>The theoretical framework consists of the theory of action research and the strongly related reflection. The methods used were observation and group interviews. The theoretical part also deals with the commitment in volunteer work and Facebook as a tool to increase commitment and awareness towards the association.</p>		
<p>A group of experts was selected for the development team, who worked using an action research method for five months. Two experts were selected from within the group and two from the outside. Additionally, a fifth expert joined the group during the training session. The working group met three times and thought about development ideas and put them into practice. The author of the thesis acted as the supervisor of the working group, ensuring that the work was done and at the same time reflecting on my own and the working group's activities. At the end of the development process it was discussed how the development ideas could be implemented and what their impact on the development of the business would be.</p>		
<p>As a summary of the thesis, it can be stated that the work of the working group is suitable for the development of the association's operations because it enables efficient and systematic development. It is important to engage volunteer workers in activities and make it easy for them to get involved. By using Facebook, new elements are added to the activity which make the association more visible. In the future, it is good for the association to continue its continuous development and focus on defining the strategy of the association's governing body and to ease workload by sharing responsibility with the workers and volunteers. It is also important to actively seek new networks and cooperation opportunities and actively maintain the association's visibility.</p>		
<b>Keywords</b>		
Association, development, volunteering, reflection, action research		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OMA TYÖ, OSAAMINEN JA TYÖYHTEISÖ .....	8
2.1	Eläinsuojeluyhdistyksen toiminta .....	8
2.2	Oma työni ja ammatillisen kehittymiseni tavoitteet.....	9
2.3	Työn ammattitaitovaatimukset ja oma nykyinen osaaminen .....	11
2.3.1	Osaaminen suhteessa koulutuksen vaatimuksiin .....	14
2.3.2	Oma osaamiseni yhdistyksessä työskentelyyn .....	17
3	KEHITTÄMINEN JA KEHITTYMINEN .....	18
3.1	Kehittämistehtävä ja tavoitteet sekä alkutilanne .....	18
3.2	Kehittämistehtävään liittyvä tutkimuksellinen tausta .....	19
3.2.1	Toimintatutkimus.....	20
3.2.2	Kehittämiseen liittyvä reflektointi .....	22
3.2.3	Osallistava havainnointi .....	24
3.2.4	Ryhmähaastattelu .....	26
3.2.5	Vapaaehtoistyö .....	26
3.2.6	Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen.....	27
3.2.7	Facebook sitouttamisen välineenä.....	31
3.3	Kehittämistehtävän toteuttaminen ja tulokset .....	33
3.3.1	Kehittämistiimin muodostaminen ja sen toiminnan varmistaminen .....	35
3.3.2	Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 1.....	36
3.3.3	Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 2.....	40
3.3.4	Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 3.....	44
3.4	Kehittämisen ja kehittymisen arviointi .....	47
3.4.1	Arvio teorioiden hyödyntämisestä työskentelyssä.....	48
3.4.2	Arvio ryhmän työskentelystä .....	49
3.4.3	Kehittämistyöskentelyn haasteet .....	50
3.4.4	Yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ja tunnettavuuden lisäämisen tulokset ja johtopäätökset .....	50

3.4.5	Arvio omasta kehitymisestä ja kehittymistarpeista .....	52
4	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	52
	LÄHTEET .....	55

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Täsmärekrytointikirjoitus

Liite 2. Kunnioita elämää-mainoskampanja Jukurit

Liite 3. Kunnioita elämää- mainoskampanja Yrityskummi

## 1 JOHDANTO

Yhdistysten vastuulle siirretään yhä enemmän yhteiskunnallisia toimintoja, ja usein yhdistysten toiminta on vapaaehtoisten varassa. Toiminnan kehittämiseen etsitään jatkuvasti uusia toimintatapoja ja ratkaisuja. Vapaaehtoisten sitouttaminen on tärkeää, koska he vastaavat suurimmaksi osaksi Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen löytöeläintalon arjen sujuvuudesta. Toiminta on vilkasta, ja toiminnan kehittäminen on jäänyt vähemmälle arkirutiinien jalkoihin. Yhdistystoiminnan voimavara on toimintaan sitoutuneet ihmiset. Menestykseen tarvitaan vuorovaikutusta ja kehittymistä muuttuvan toimintaympäristön mukana. Potentiaaliset voimavarat on löydettävä ja pyrittävä ennakoimaan tulevaisuuden haasteita. Vanhoja käytäntöjä ja toimintamalleja on tarkasteltava kriittisesti ja tarvittaessa luovuttava niistä sekä kokeiltava rohkeasti uusia mahdollisuuksia.

Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen toiminta on laajentunut vuosi vuodelta hoidettavan alueen kasvaessa, kun kuntaan on liittynyt uusia alueita. Yhdistyksen omistama löytöeläintalo on kunnan virallinen löytö- ja sosiaalieläinten vastaanottopaikka, jossa työskentelee palkattuja sekä vapaaehtoisia työntekijöitä. Toiminnan kasvaessa toiminnan organisointi on yhä haasteellisempaa, ja yhdistystä johtava hallitus ei ole löytänyt toimivaa ratkaisua. Vapaaehtoiset työntekijät ovat yhdistyksen tärkein voimavara, ja heistä on jatkuvasti suuri pula. Ongelmaa on pohdittu säännöllisin väliajoin, mutta asiaan ei ole perehdytty syvällisemmin.

Olen kiinnostunut eläinsuojelutyöstä ja yhdistyksen eteenpäin viemisestä. Olen ollut mukana eläinsuojeluyhdistyksen toiminnassa 2004 vuodesta alkaen ja seurannut eri vaiheet sekä ollut mukana kehittämässä toimintatapoja. Useassa yhdistyksessä on vastaavia kehittämiskohteita, ja monesti kenellekään ei ole aikaa tai halua uudistaa vanhoja toimintamalleja. Vapaaehtoisten motivoinnista löytyy aiempia tutkimuksia, mutta ei niinkään toiminnan kehittämisestä. Yhdistystoiminta kasvaa kuitenkin koko ajan, ja monesti organisaatiot ovat hyvinkin isoja. Isoilla yhdistyksillä on enemmän resursseja käytettävissä, joten toiminnan ohjaaminenkin on suunnitellumpaa. Kehittämistyön tavoitteena on kehittää eläinsuojeluyhdistyksen toimintaa, jotta yhdistys on elinvoimainen tu-

levaisuudessakin. Kun yhdistys on mielenkiintoinen ja sen toiminta läpinäkyvää, halutaan olla mukana tekemässä hyvää. Työn teoriaosuus on rajattu koskemaan vapaaehtoistyöhön sitoutumista sekä tunnettavuuden lisäämistä yhdessä sosiaalisen median kanavassa Facebookissa. Sosiaalisessa mediassa on paljon mahdollisuuksia, mutta on mielekästä keskittyä hoitamaan yksi viestintäkanava kerrallaan.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada jatkuva toiminnan kehittäminen osaksi yhdistyksen arkea. Omalta osaltani tavoitteena on kehittää omaa osaamistani kehittämisprosessin läpiviemisessä. Lisäksi tavoitteena on lisätä omaa ammatillista tietopohjaa toiminnan johtamiseen ja kehittämiseen liittyen. Suoritan opinnäytetyöni oppimispäiväkirjana kirjaten ylös havaintoja sekä osallistuen myös prosessiin puolen vuoden ajanjaksolla huhtikuu-lokakuu 2018. Tämän ajanjakson aikana mukaan kutsuttu asiantuntijaryhmä työskenteli kehittämisen ja seuraten aikaansaatuja muutoksia ja asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä. Kehitettävät ja ensisijaiset asiat valikoituivat itsestään työryhmän tapamisissa ja niiden osalta työskentely tehostui koko työskentelyjakson ajan. Työryhmä päätyi tekemään tärkeimmät asiat ensin ja jätti loput kehitysideat lähitulevaisuuden projekteiksi.

Oppimispäiväkirjaan merkittyjen havaintojen avulla tarkastelin omaa ja kehittämisryhmän edistymistä. Reflektoinnilla tutkimuksen edetessä on tärkeä merkitys, sillä työssä on tarkoitus edistää käytännönläheistä oppimista osana yhdistyksen arkea. Työhön sopii menetelmäksi toimintatutkimus, jossa tuotetaan tutkittua tietoa ja pyritään käytännön muutoksen aikaansaamiseen. Kehittämisjakson aikana oli todettavissa menetelmälle tyypillinen syklisyys, joka muodostui työryhmän kokoontumiskerroista ja valittujen toimenpiteiden havainnoista. Viimeisellä kokoontumiskerralla keräsin palautetta ja mahdollisia uusia kehittämisideoita varten. Tarkoituksena on, että kehittäminen jää organisaation toimintatavaksi. Työntekijät sekä palkatut että vapaaehtoiset ovatkin hyvin sitoutuneita toimintaan ja innokkaita kehittämään asioita eteenpäin. Aikaansaadut tulokset lisäävät työmotivaatiota ja kannustavat kehittämään toimintaa pitkäjänteisesti tulevaisuudessakin.

## **2 OMA TYÖ, OSAAMINEN JA TYÖYHTEISÖ**

Mikkelin eläinsuojeluyhdistys ry on perustettu vuonna 1969 ja yhdistyksen toiminta aktivoitui vuonna 1994, jolloin yhdistys aloitti löytöeläinten talteenoton Mikkelin alueella. Ensimmäisten toimintavuosien ajan yhdistys toimi kahdessa eri osoitteessa Mikkelin keskustan läheisyydessä kunnes paremmat tilat löytyivät Kämpälämäki-projektin tuloksena muutaman kilometrin päästä keskustasta Pursialasta vuosituhannen vaihteessa. Talo sai kuitenkin purkutuomion ja Kämpälämäki 2 -projekti käynnistettiin 2004 uusien toimitilojen löytämiseksi. Aktiivisen vapaaehtoisjoukon työskentelyn seurauksena rakennettiin uusi yhdistyksen oma löytöeläintalo vuonna 2011.

Eläinsuojeluyhdistyksen tarkoituksena on eläinsuojelun edistäminen ja tietoisuuden lisääminen eläinten paremmasta elämästä. Toiminta on aktiivista, ja yhdistys järjestää esitelmätilaisuuksia ja luentoja sekä opastaa niin puhelimessa kuin avoimien ovien päivinäkin eli vierailuaikoina eläinasioista kiinnostuneita ihmisiä. Tiedotustoimintaa on myös yhdistyksen kotisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Yhteistyötä tehdään paljon niin poliisin, valvontaeläinlääkäriin kuin muidenkin eläinsuojeluyhdistysten kanssa.

### **2.1 Eläinsuojeluyhdistyksen toiminta**

Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksellä on sopimus Mikkelin kaupungin ja Puumalan kunnan kanssa löytöeläinten talteenotosta. Sopimuksen mukaan yhdistys huolehtii lakisääteisestä löytöeläinten talteenotosta ja tilapäishoidon järjestämisestä eläinsuojelulain mukaisesti. Otamme myös vastaan viranomaisten toimittamat eläimet sekä eläimet, joiden omistaja on menehtynyt tai joutunut sairaalahoitoon. Lisäksi autamme tarvittaessa hädänalaisia yli kuntarajojen. Löytöeläintaloon tulee ja sieltä lähtee yli 300 eläintä vuosittain. Yleisempiä asiakkaita ovat kissat ja koirat, mutta pieneläimiäkin tulee jonkin verran. Varsinaisten löytöeläinten lisäksi yhdistys on joutunut vastaanottamaan yksityisten ihmisten eläimiä, jos he ovat itse kykenemättömiä huolehtimaan eläimestä. Asiakasmäärään sisältyy myös luonnonvaraiset eläimet, joista osa ohjautuu suoraan niistä huolehtivaan hoitolaan. Kodittomille eläimille etsitään uusi koti 15 vuorokauden lakisääteisen ajan jälkeen.



Löytöeläintalo on yhdistyksen näkyvin ja vilkkain toiminto, joka vaatii runsaasti työtunteja niin palkatuilta kuin vapaaehtoisiltakin työntekijöiltä. Apuna työssä on välillä työmarkkinatukiharjoittelijoita ja peruskoulun työelämään tutustujia sekä alan harjoittelijoita. Mikkelin kunnan alueen kasvaessa myös yhdistyksen toiminta on kasvanut. Toiminta-alue on laaja ja yhteydenottoja ja päivystyspuheluita sekä -tehtäviä on runsaasti. Monenlaisia ihmisiä tarvitaan niin eläintenhoitoon, koirien ulkoiluttamiseen, löytöeläintalon ylläpitoon, tapahtumiin, päivystämiseen, kirpputoripöytien hoitamiseen, markkinointiin, taloudenhallintaan jne. Tekijöistä on usein pulaa ja monet työtehtävät kaatuvat muutaman ihmisen vastuulle.

Yhdistyksen toimintaa johtaa hallitus, joka koostuu kuudesta varsinaisesta jäsenestä ja kahdesta varajäsenestä. Hallitus on valtuuttanut päivystäjät huolehtimaan arjen sujuvuudesta. Yhdistyksen hallituksen tehtäviin kuuluu:

- yhdistyksen johtaminen
- tilintarkastuksen jättäminen tilintarkastajille
- toimintakertomuksen esittäminen edelliseltä vuodelta
- tulevan vuoden toimintasuunnitelman laatiminen
- yhdistyksen kokoon kutsuminen ja päätöksiä toimeenpaneminen
- sihteerin, rahastonhoitajan ja muiden toimihenkilöiden valitseminen keskuudestaan tai ulkopuolelta
- yhdistyksen hallussa olevasta ominaisuudesta huolehtiminen.

Suurin osa toiminnan menoista katetaan varainhankinnalla, joka koostuu kirpputorituotoista, keräyslippaista, jäsenmaksuista ja lahjoituksista. Rahaa kuluu paljon löytöeläintalon ylläpitoon, eläinlääkärikuluihin ja eläinten ruokintaan ja hoitoon.

## **2.2 Oma työni ja ammatillisen kehittymiseni tavoitteet**

Olen työskennellyt Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksessä vapaaehtoisena 2004 vuodesta alkaen. Olen tehnyt eläintenhoitovuoroja, ulkoiluttanut koiria, päivystänyt eli vastannut puhelimeen sekä ollut mukana järjestämässä tapahtumia. Hyvin nopeasti minusta tuli hallituksen jäsen, ja aloin kehittää yhdistyksen kirpputoritoimintaa, joka siirtyikin vastuulleni. Koulutukseni markkinointitra-

denomina toi vastuulleni myös markkinoinnin, ja kirjoittelin löytöeläintalon kuulumisia paikallislehteen, uudistin yhdessä työryhmän kanssa yhdistyksen nettisivut, esitteen ja logon. Facebookin tulon myötä loin yhdistykselle julkisen ryhmän, mutta myös myöhemmin toimintaa helpottavat suljetut ryhmät (Mesyn vapaaehtoiset, Mesyn kirppisihmiset ja Mesyn hallitus ja päivystäjät).

Suurin ja raskain urakkamme oli uuden löytöeläintalon rakentaminen, rahoituksen järjestäminen ja yhteistyökumppaneiden löytäminen. Historiamme suurin ponnistus vaati paljon, mutta tänä päivänä voimme olla ylpeitä omasta, eläimille rakennetusta löytöeläintalosta. Olemme saavuttaneet tunnettavuutta valtakunnallisesti, ja meiltä kysytään neuvoja tällaisen projektin toteuttamiseen.

Nykyisin toimin edelleen päivystäjänä (vastaan puheluihin ja olen vastuussa löytöeläintalon päivittäisestä toiminnasta vuorollani), koiravastaavana, kirpputorivastaavana ja hoidan markkinointia sekä neuvottelen yhteistyökumppanit vuosittain. Päivittäisessä työssäni hoidan viranomaisasioita kuten yhteistyön poliisin, valvontaeläinlääkärin ja sosiaalitoimen kanssa. Vastaan koirien kodinetsinnästä ja haastattelen sopivat kyselijät. Päivystysvuorolla vastaan puhelimeen, ja yhteydenotot koskevat eläimiin liittyviä asioita laidasta laitaan. Hoidan myös kirpputoripöytiä viikoittain ja huolehdin, että ne tuottavat riittävästi. Lisäksi huolehdin kirpputoritoimintamme vapaaehtoisten rekrytoinnista ja työvuorojen suunnittelusta.

Työtehtävissäni tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, neuvottelutaitoja sekä ammatillista osaamistani hiljaista hankittua tietoa eläinsuojelutyöstä unohtamatta. Tietoa tarvitaan eläinten hoitoon, sairauksiin ja käyttäytymiseen liittyen. Lisäksi tarvitaan tietoa lakiasioista sekä kanavista ja keinoista markkinointiin ja varainhankintaan liittyen. Työ on hyvin itsenäistä ja vastuullista, ja monet asiat vaativat ongelmanratkaisutaitoja ja päätöksentekoa hyvinkin hankalissa tilanteissa. Monissa päivystystehtävissä ihmisten elämä on mennyt huonoon suuntaan, ja silloin hyvät vuorovaikutustaidot ovat merkittävässä roolissa. Tärkeää on myös hoitaa asiakaspalvelu mahdollisimman hyvin, koska olemme tunnettu toimija ja tarvitsemme lahjoitusvaroja. Haluamme säilyttää positiivisen ja puolueettoman kuvan toiminnastamme, vaikka kaikkia ihmisiä ei voi miellyttää, ja teemme päätökset myös eläinten hyvinvointia ajatellen.

Nykypäivänä verkostoituminen on tärkeää, ja olen saanut yhteistyökumppaneita mukaan toimintaan. Vastuullani onkin vuosittaiset neuvottelut tällä alueella ja myös suhteiden hoitaminen vuoden aikana. Lisäksi olen silmät avoinna uusille mahdollisuuksille, ja olemmekin saaneet näkyvyyttä niin televisiossa kuin sosiaalisessa mediassakin. Toimintaympäristön muutokset on myös havainnointava ajoissa ja pystyttävä reagoimaan niihin. Oma toimintaa on mietittävä kriittisesti ja tehtävä tarvittaessa muutoksia toimintamalleihin. Tämä vaatii itseltä joustavuutta, muutosalttiutta ja kykyä sopeutua ja oppia uutta.

Antamani työpanos yhdistykselle on merkittävä, ja pystyn kehittämään toimintaa eteenpäin. Välillä kuitenkin työmäärä on suuri, ja silloin ei aikaa riitä kuin tärkeimpien tehtävien hoitamiseen. Työtehtäviäni pitäisi pystyä jakamaan muillekin ja kenties uusille ihmisille. Koen kuitenkin ongelmaksi pitkän ja aikaa vievän perehdytysprosessin ja ihmisten huonon sitoutuneisuuden vapaaehtoistoimintaan. Työni tavoitteita ovat varainhankinnan tehostaminen, jäsenmäärän lisääminen ja eläinten hyvinvoinnista tiedottamisen lisääminen. Pitkempiaikainen tavoitteeni on ollut kehittää yhdistyksen toimintaa, ja nyt opin näytetyön myötä minulle aukesi mahdollisuutta antaa aikaa ja löytää avaimet kehittämistyöhön.

### **2.3 Työn ammattitaitovaatimukset ja oma nykyinen osaaminen**

Oman osaamisen arviointiin soveltuu hyvin kuvan 1 Osaamispyramidi, jonka alimmat tasot korostuvat oman osaamisen kehittämisessä. Viitala (2015, 179) toteaaakin yksilöiden henkilökohtaisen osaamisen oleva varanto, johon organisaation tietämys perustuu. Tietopankki sisältää toimintamallit, prosessit, rakenteet ja muun näkyvän tietämyksen. Oma osaaminen on perusta, joka mahdollistaa oman onnistumisen ja kehittymisen organisaatiossa. Työelämässä tarvitaan monenlaisia valmiuksia, jotka on kuvattu osaamispyramidissa.



Kuva 1. Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116)

Ylin ja näkyvin osa on *oman ammattialan osaaminen*, joka sisältää yleiset tiedot ja taidot työhön liittyen sekä toimialan kehityksen seuraamisen. Hallitsen asiantuntijamaisesti vastuullani organisaatiossa olevat osa-alueet. Tunnistan kehittämistarpeet digitaalisessa markkinoinnissa ja eri markkinointikanavien hallinnassa. Tämän osa-alueen aktiivinen päivittäminen olisi tärkeää ja siihen pitäisi varata enemmän aikaa. On helppoa jäädä tekemään asiat vanhalla tavalla, mutta vuorovaikutuksessa eri osaajien kanssa lisään tietämystäni ja otan käyttöön uusia toimintamalleja. Tärkeimmäksi työtehtäväkseni koen koirien hyvinvoinnista vastaamisen ja niille uuden, hyvän kodin löytämisen. Prosessi on pitkä alkaen eläimen taustan ja lähtötilanteen määrittelystä mainostekstin luomiseen ja siitä kyselijöiden joukosta haastattelun läpiviemiseen ja päätöksen tekemiseen. Monesti työ jatkuu koko eläimen elämän ajan taustatutkena. Kokonaisuuden hallitsemiseen tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja keskustelua eläinten hoitajien, eläinlääkärien ja aiemman kodin kanssa.

Toinen merkittävä kokonaisuus on vapaaehtoisten sitouttamisprosessi, jota en ole niin aktiivisesti kehittänyt ja jonka tärkeys nousi esille tämän kehittämistyön myötä. *Organisaatio-osaamista* tarvitaan niin verkostoitumiseen ja yhteistyökumppaneiden löytämiseen ja suhteiden ylläpitoon kuin uusien vapaaeh-

toistenkin rekrytoimiseen. Kaikkea ei tarvitse tehdä itse, ja joistakin työtehtävistä on ollut vaikea luopua. Uusien vapaaehtoisten osajien löytäminen on lisännyt motivaatiota ja keventänyt omaa vastuuta. Organisaatio-osaamiseen liittyy vahvasti organisaation kyky jatkuvasti oppia, sopeutua, muuttua ja uudistua ympäristön vaatimusten mukaisesti (Sydänmaalakka 2012, 55). Organisaatiomme on pystynyt hyödyntämään kokemustaan, mutta toimintatapojen muutosvauhti on ollut hidasta. Työryhmien työskentely on tuonut uusia ideoita, mutta aktiivisia uusia ihmisiä tarvittaisiin lisää toimintaan.

Vapaaehtoistoiminnassa *sosiaaliset taidot* korostuvat. Hyvin erilaiset ihmiset toimintatapoineen ja näkemyksineen työskentelevät yhdessä. Tämä aiheuttaa ristiriitoja ja vaatii tunnetilojen huomioimista sekä hyvää keskustelutaitoa. Jokainen ansaitsee tulla kuulluksi, ja uudet näkemykset voivat tuoda uusia kehittämistarpeita ja parannuksia toimintaan. Toisten arvostaminen ja kuunteleminen parantavat yhteistyötä ja sitouttavat mukaan toimintaan. Minulla on kehitettävää tällä osa-alueella, koska helposti ajattelen tietäväni asiat kokemukseni kautta paremmin enkä usein ehdi jäädä kiireessä kuuntelemaan toista osapuolta. Kehittämistyöni on pakottanut minut pysähtymään ja opettanut reflektimaan. Olen myös tunnistanut kehittämiskohteen asiakaspalvelutaidoissani, koska tilanteet ovat usein henkisesti raskaita ja vaativat kärsivällisyyttä. Positiivisella ajattelulla saavuttaa enemmän myös eläinsuojelutyössä.

Positiivinen ajattelumaailma liittyy *henkilökohtaisiin valmiuksiin* eli omaan asenteeseen ja motivaatioon. Asenteet kertovat yksilön arvostuksista ja motivaatio ohjaa toiminnan suuntaa. Onnistuminen ja positiivinen palaute vahvistavat motivaatiota. (Viitala 2015, 181.) Valmiuksia ovat myös oma-aloitteisuus, paineensietokyky, itseensä luottaminen ja kurinalaisuus. Oman osaamisen kehittäminen kasvattaa ihmistä ja vie uudelle ajattelun tasolle. *Luovuus ja ongelmanratkaisukyky* ovat myös henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita voi jatkuvasti kehittää. Tämä taito on kehittynyt vuosien kokemuksen myötä erilaisista tilanteista. Kokemus on myös opettanut kysymään neuvoa hankalissa tilanteissa. Oman luovuuden kehittämisen ja uskalluksen tehdä toisin näen kehittämisen kohteena. Kehittämistyö on tuonut vastusta uusia toimintamalleja kohtaan ja siinä tilanteessa on vaikea jatkaa työskentelyä.

### 2.3.1 Osaaminen suhteessa koulutuksen vaatimuksiin

Ylempi ammattikorkeakoulututkintoon on määritelty seuraavat osaamisvaatimukset, joiden perusteella arvioin omaa osaamistani:

- ***Oman alan erityisosaaminen ja siihen liittyvien käsitteiden, menetelmien ja tietojen hallinta sekä itsenäinen ajattelu.***

Vastuutehtäväni eläinsuojeluyhdistyksessä vaativat syvällistä työn ja käytäntöjen tuntemusta. Kokemus ja historia auttavat selviytymään nykypäivän haasteissa ja samalla on kuitenkin oltava hereillä uusien asioiden edessä. Monenlaisia taitoja vaaditaan niin markkinointiosaamista, esimiestaitoja, kehittäväää otetta, asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä laajaa tietoa eläinten hyvinvoinnista. Kiinnostus asioihin pitää ajan tasalla ja seuraankin aktiivisesti uutisointia ja luen alan kirjoja ja lehtiarikkeleita. Päivystäjänä toimin asiantuntijaroolissa, joka vastaa puhelimitse tuleviin kysymyksiin. Itsenäistä ajattelua ja ongelmanratkaisukykyä sekä vastuun ottamista tarvitaan päivittäin. Hankittu kokemus vapaaehtoistyöstä antaa avaimet kehittämistyöhön yhdistyksessä.

Asiantuntijuus on viimeisen vuoden aikana kehittynyt uudelle tasolle. Menetelmien ja tietojen laaja-alainen hallinta ja soveltaminen työelämässä on nostanut minut asiantuntijaksi omalla alallani. Kykenen hyödyntämään osaamistani laaja-alaisesti ja luottamus omaa osaamiseen vahvistuu eri työelämän tilanteissa. Itsenäinen ajattelu saa vahvistusta vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

- ***Oman alan sekä eri alojen rajapintojen ymmärtäminen ja niihin liittyvien oleellisten kysymysten tarkasteleminen ja uuteen tietoon suhtautuminen tietyllä kriittisyydellä.***

Toimin jatkuvasti yhteistyössä valvontaeläinlääkäreiden ja poliisin sekä sosiaaliviranomaisten kanssa. Yhteistyö vaatii oikeanlaista suhtautumista henkisesti vaikeissa tilanteissa, jolloin on vain toimittava asiantuntijaotteella eikä antaa omien tunteiden vaikuttaa työhön. Lisäksi saatua tietoa täytyy tarkastella kriittisesti ja pohtia mikä on paras ratkaisu niin ihmiselle kuin eläimellekin. Myös päivystyspuheluihin vastatessa täytyy suhtautua tietoon kriittisesti ja selvittää asioiden todenperäisyys.

Eri aloilla on erilaiset toimintatavat ja yhteistyötä rakentamalla voidaan yhteistyö rakentaa toimivammaksi. Myönteinen suhtautuminen asioihin ja toisten työn arvostaminen antaa paremman lopputuloksen. Eri lähteisiin täytyy suhtautua kriittisesti ja tunnistaa tärkeimmät asiat oman toiminnan kannalta.

- ***Kykenee ratkaisemaan vaativia ongelmia tutkimus- ja innovaatio-toiminnassa, jossa kehitetään uusia tietoja ja menettelyjä sekä sovelletaan ja yhdistetään eri alojen tietoja.***

Vuosien varrella olen usein kehittänyt yhdistyksen toimintaa, mutta vasta tämän kehittämistehtävän myötä olen oppinut uudella tavalla pitkäjänteisesti kehittämään toimintaa keräämällä tietoa ja käyttämällä asiantuntijoita apuna. Olen huomannut, että monesti uudet ideat ja toimintatavat kehittyvät pienin askelin keräämällä tietoa avarakatseisesti eri aloilta ja yhdistäen ne soveltamalla toimivaksi kokonaisuudeksi.

- ***Kykenee työskentelemään itsenäisesti alan vaativissa asiantuntijatehtävissä.***

Oma työni on hyvin itsenäistä, ja minulla on monenlaisia vastuutehtäviä, jotka pystyn hoitamaan hyvin ja kehittämään myös toimintaani. Minulta kysytään usein neuvoa, kuinka toimia hankalissa tilanteissa. Itsenäinen työskentelyote ja luottamus omaan osaamiseen ja ymmärrys jatkuvasta oppimisesta on kehittynyt paljon työskentelyjakson aikana.

- ***Kykenee johtamaan ihmisiä ja asioita.***

Tämän osa-alueen hallitsen hyvin, ja usein johdan yhdistyksen asioita ja ihmisiäkin, kun jostain asiasta on otettava vastuu. Minua on usein ehdotettu yhdistyksen puheenjohtajaksi, mutta olen kieltäytynyt ajan puutteen vuoksi. Olen toiminut jonkin aikaa varapuheenjohtajana ja aiemmissa työpaikoissani myös esimiehenä. Omaa esimiestoiminta vaatii jatkuvaa reflektointia, ja erilaisten ihmisten toiminnan ymmärtäminen ja näkemysten hyväksyminen on ajoittain haasteellista. Yhdistyksessä työskentelee myös työelämän kokeilijoita ja muita arjenhallinnan hukanneita ihmisiä. On hyväksyttävä, että kaikki eivät kykene samanlaisiin suorituksiin ja on rohkaistava heitä yrittämään parhaansa ja sitä

kautta saavuttamaan onnistumisen tunteita. Oma johtaminen vaatii jatkuvaa kehittymistä, niin että osaa johtaa ihmisiä toimimaan motivoituneina yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

- ***Kykenee arvioimaan henkilöiden ja ryhmien toimintaa.***

Vastuutehtävieni myötä joudun arvioimaan sekä palkattujen että vapaaehtoisten työntekijöiden toimintaa ja antamaan myös rakentavaa palautetta. Hyviä vuorovaikutus- ja kuuntelutaitoja tarvitaan ja usein myös esimiesosaamistakin. Omaa kehittymistä tarvitsen vielä erilaisuuden arvostamisessa ja sen näkemisenä mahdollisuutena.

- ***Kykenee kartuttamaan oman alansa tietoja ja käytäntöjä ja/tai vastaamaan muiden kehityksestä.***

On tärkeää päivittää jatkuvasti omaa osaamista ja pysyä ajan hermoilla. Tavoitteenani olisi jakaa tietoa muillekin ja edistää muiden kehitystä, mutta usein kiireessä se jää vähemmälle. Mahdollisuuksia on paljon tarjolla toiminnan kehittämiseen, kun pitää silmät avoinna ja tarttuu rohkeasti tilaisuuksiin. Aktiivinen eri kanavien seuranta on muodostunut minulle oppimistavaksi kehittää omaa osaamistani ja soveltaa sitä käytäntöön.

- ***Omaa valmiudet jatkuvaan oppimiseen.***

Kehitystä ei voi tapahtua, jos ei ole valmis muuttamaan toimintaansa ja näkemään kehittämiskohteita. Minulle on tärkeää ylläpitää jatkuvaa oppimista ja kehittää omaa ammattitaitoa ja tuoda myös uutta osaamista työtehtäviini. Uudet toimivat käytännöt ja ideat motivoivat ja sitouttavat ja auttavat myös organisaatiota menestymään. Jatkuva oppiminen vaatii myös avointa ja positiivista asennetta niin työtehtäviä kuin työyhteisöäkin kohtaan.

- ***Osa viestiä hyvin suullisesti sekä kirjallisesti.***

Työtehtävässani viestintä on tärkeässä roolissa niin lehtiartikkeleita kirjoittaessa kuin sosiaalisessa mediassakin. Pidän tärkeänä myös positiivisen ja asiantuntijamaisen mielikuvan antamista yhdistyksemme toi-



minnasta. Asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden mielikuvat toimintamme merkittävyydestä ovat tärkeitä yhdistyksen tulevaisuuden kannalta. (Oman työn...6.2.2017.)

Oma osaamiseni suhteessa yllä mainittuihin osaamisvaatimuksiin on hyvällä tasolla, mutta joitakin osa-alueita voisi kehittää vielä paremmalle tasolle. Kehittämistä minulla on eniten ihmisten ja asioiden johtamisessa ja muiden osaamisen kehittämisessä. Omien työtehtävien jakaminen ja luottamus siihen, että tehtävät tulevat hoidetuksi ilman minuakin, on oppimisen paikka. Tämän opinäytetyön oppimispäiväkirja on kehittänyt juuri näitä osa-alueita. Kehittämis-tehtävä on opettanut myös perusteellista ja sitkeää työskentelyä sekä asioiden perustelua. Työyhteisön tulevaisuuden kannalta on tärkeää panostaa vastuunjakamiseen, asiantuntijoiden tiimityöskentelyyn ja jatkuvaan kehittämiseen. Tärkeää on myös ylläpitää tekemisen intoa ja kannustaa myös muita aktiivisesti siihen.

### **2.3.2 Oma osaamiseni yhdistyksessä työskentelyyn**

Minulla on antaa monipuolista osaamista yhdistyksen käyttöön, sillä vuosien varrella työkokemusta on kertynyt markkinoinnista, myynnistä, esimiestyöstä, projektihallinnasta kuin talouden tehtävistäkin. Koulutukseltani olen liiketalouden tradenomi (kauppa ja hallinto), pääaineena markkinointi. Lisäksi olen opiskellut avoimessa yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa venäjää.

Oman alan taitoja tarvitaan viranomaisten kanssa työskentelyyn, jotta asiat etenevät lakipykäliä noudattaen. Työtehtäviin liittyvät tiedot pitää käsitellä kriittisesti ja noudattaa salassapitovelvollisuutta. Työssäni on kyettävä itsenäiseen päätöksentekoon ja vastuunottamiseen. Ihmisiä ja asioita on kyettävä johtamaan ja edistettävä myös muiden osaamisen kehittämistä. Tärkeää on ymmärtää eri ryhmien ja ihmisten toimintaa ja välillä tasapainotellakin ja sovitella niiden välissä. Hoidan myös jatkuvasti yhdistyksen markkinointia ja viestintäni on kehittynyt paljon viime vuosina. Olen kirjoittanut useita lehtiartikkeleita ja kirjoitan edelleen. Tämän opinäytetyön mukana kirjallinen ulosantini on parantunut ja olen saanut hyvää palautetta kirjoituksistani. Myös esiintymistäni televisiossa ja sosiaalisessa mediassa on kiiteltu. Se on iso asia, koska aiemmin koin olevani huono ja ujo esiintyjä. Itsensä kehittäminen on tuonut varmuutta ja kasvattanut omaa osaamistani ihan uudelle tasolle.

### 3 KEHITTÄMINEN JA KEHITTYMINEN

Tämä luku keskittyy kuvailemaan opinnäytetyöni kehittämistehtävää, sen tavoitteita ja sen toteutustapaa. Aluksi kuvaan lähtötilannetta, jossa korostui selvästi ajan ja vapaaehtoisten työntekijöiden puute. Kehittämistehtävän tutkimuksellinen tausta koostuu teoreettisesta viitekehyksestä, joka sisältää tutkimusmenetelmänä toimintatutkimuksen, vapaaehtoisten sitouttamisen ja tunnettavuuden lisäämisen Facebookissa. Lisäksi käsitellään reflektointia, joka on olennainen osa tutkimusprosessia ja sitä tukevat tiedonkeruumenetelmät osallistava havainnointi ja haastattelu. Luku sisältää myös varsinaisen kehittämistyön etenemisen ja sen perusteella tehdyt tulokset. Tulosten luotettavuus varmistetaan osallistamalla ja havainnoimalla yhdistyksen toimintaa monta kertaa viikossa löytöeläintalolla sekä osallistamalla hallituksen kokouksiin sekä haastatteleamalla ja keräämällä näkemyksiä työntekijöiltä ja muilta toimijoilta.

#### 3.1 Kehittämistehtävä ja tavoitteet sekä alkutilanne

Tutkimuksen tavoitteena on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen. Kun kehittämissuositukset perustuvat tutkimuksen avulla tuotettuun tietoon, niin yhteinen päätöksenteko on helpompaa, ja päätöksiin voidaan sitoutua paremmin ja arvioida niiden vaikutuksia. Kehittämisprosessiin osallistuminen ei tuota tietoa vain päätöksentekoa varten, vaan myös oppimista ja osaamista niin yksilötasolla kuin koko organisaatiossa. (Vilkkä 2015, 20.)

Kehittämistehtäväni tavoitteena on kehittää yhdistyksen toimintaa ja luoda uusia työskentelytapoja ja hyödyntää asiantuntijuutta toiminnan kehittämisessä. Oma oppimistavoitteeni on oppia suunnittelemaan ja vetämään kehittämisprosessi menestyksekkäästi ja löytää keinot hallita ja johtaa uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Tavoitteenani on myös oppia työskentelemään määrätietoisesti ja itsenäisesti hyödyntäen eri lähteitä vuorovaikutuksessa eri alan osajien kanssa. Olennaista myös on, että kehittäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa niin työntekijöiden kuin vapaaehtoistenkin kanssa koko yhdistyksen oppimisprosessina, joka jää joka päiväiseksi toimintatavaksi viedä yhdessä toimintaa eteenpäin.

Opinnäytetyön kehittämistehtävä käynnistyy todellista tarpeesta kehittää toimintaa ja löytää lisäresursseja arjen tekemiseen. Nykytilannetta pitkään seuranneena ja yhdistyksen historian tuntien valitaan pienryhmä suunnittelemaan kehittämiskohteita. Jäsenet valitaan yhdistyksen sisältä sekä kutsutaan mukaan eri alojen asiantuntijoita. Tällä tavoin yhdistyksen hiljainen tieto tuodaan uudesta näkökulmasta asiaa pohtivien eteen ja luodaan monipuolinen alusta idearikkaalle vuorovaikutukselle. Uudet jäsenet näkevät tilanteen ja kehittämiskohteet uusin silmin ja osaavat kyseenalaistaa vanhoja toimintatapoja.

Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus soveltuu kehittämiseen syklisyyden vuoksi, ja samalla työryhmä havainnoi jäsenten toimenpiteitä sekä omia toimiaan. Työryhmä kokoontuu kolme kertaa sekä käynnistää ja arvioi tehtyjä toimenpiteitä. Tavoitteena on aikaansaada muutosta ja virkistää ajattelumalleja sekä luoda uudenlaista tekemisen iloa yhdistykseen ja uskoa kehittämisen merkitykseen tulevaisuuden kannalta.

Kehittämiskohteet ovat nousseet keskustelun kohteeksi aika ajoin, mutta suunnitelmallista kehittämistä ei ole tehty viime vuosina. Oman työn ohella ylikuormitetut ihmiset eivät ole löytäneet voimavaroja kehittämisideoiden eteenpäin viemiseen. Pakolliset tehtävät on yritetty hoitaa muutaman aktiivisen vapaaehtoisen voimin. Keskustelu toimintaa kehittävän asiantuntijan kanssa auttoi näkemään vielä selkeämmin yhdistyksen kehittämistarpeen tulevaisuutta ajatellen. Olen ollut toiminnassa niin pitkään, että alkutilanne näyttää erilaiselta ulkopuolisen silmin. Tarkoituksenmukaista onkin kertoa alkutilanne työryhmälle ja antaa heidän tunnistaa ongelmakohdat ja valita ensisijaiset kehittämiskohteet.

### **3.2 Kehittämistehtävään liittyvä tutkimuksellinen tausta**

Kehittämiskohteet valikoituvat havainnoimalla vuosien ajan yhdistyksen toimintaa ja törmäämällä samoihin ongelmiin vuodesta toiseen hallituksen kokouksissa. Palautetta toiminnasta on myös saatu niin työntekijöiltä kuin asiakkailtakin. Kehittämistyön tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan tietämys nykytilasta ja asiantuntijoita niin yhdistyksestä kuin ulkopuoleltakin. Tietoa kerätään kutsumalla kokoon kehittämisryhmä ja toteuttamalla kehittämisideoita saman-

aikaisesti. Tietoa saa seuraamalla yhdistyksen toimintaa sekä kutsumalla asiantuntijoita mukaan työskentelyyn. Aion kerätä tietoa ilmiöstä osallistavalla havainnoinnilla eli seuraan yhdistyksen toimintaa päivittäisessä toiminnassa, jotta saan kuvan ilmiön tilasta paikan päällä. Haastattelun avulla myös syvennetään ajatuksia kehittämistyön onnistumisesta. Valitut menetelmät tuovat esille paremmin kehittämisideoita, joita viedään käytäntöön kehittämistyön aikana. Työryhmä pyrkii saamaan aikaan muutoksia ja niiden vaikutuksia käsitellään työryhmän tapaamisissa.

Opinnäytetyöni tutkimuksellinen tausta koostuu toimintatutkimuksen teoriasta, toiminnan reflektoinnista, haastattelusta, vapaaehtoistoiminnan organisoimisesta ja tunnettavuuden lisäämisestä Facebookia hyödyntäen. Oppimispäiväkirja soveltuu hyvin kehittämistehtävään ja siihen liittyy vahvasti reflektointi. Teoreettinen viitekehys tutkimuksen taustalla syventää vapaaehtoistoimintaa ja Facebookin mahdollisuuksia tunnettavuuden lisäämiseksi.

### **3.2.1 Toimintatutkimus**

Toimintatutkimuksen avulla halutaan selvittää miten asiat voisi tehdä paremmin ja löytää käytännön ratkaisuja asioiden kehittämiseen. Sen tarkoituksena on saada aikaan muutoksia sosiaalisissa käytänteissä ja samanaikaisesti tutkia muutoksia. Tutkija osallistuu kehittämisprosessissa aktiivisesti tehden muutokseen tähtääviä väliintuloja eli muutosinterventioita. Toiminta on sosiaalinen prosessi, joka keskittyy ihmisten yhteistoimintaan. Tutkimuksen tarkoituksena on kaivaa esille hiljainen tieto tietoisuuteen ja tuoda se keskustelun kohteeksi. (Valli & Aaltola 2015, 204-205.)

Toimintatutkimuksessa käytännön toimijat yhdessä toistensa kanssa pohtivat ja kehittävät työtään ja vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä tuottavat uutta tietoa, jota testataan käytännössä (Valli & Aaltola 2015, 217.) Tutkimuksella selvitetään kuinka asioiden tulisi olla, ja miten toivottu asiantila saadaan aikaan, ja millaista tietoa kehittämisprosessin tueksi tarvitaan. Työelämä on jatkuvaa toiminnan kehittämistä, mutta usein perusteelliseen tutkimustyöhön muutosten perustelemiseksi ei ole aikaa tai resursseja.

Kanasen (2014,11) toimintatutkimuksen voima tulee toimijoista lähtevänä toimintana eikä ulkoapäin annetuista ohjeista. Henkilöt sitoutuvat ratkaisun löytämiseen ja muutokseen yhdessä. Toiminta on demokraattista ja lähtee liikkeelle niistä, joita ongelma koskee, ja sitouttaa heitä itse ratkaisemaan ongelman. Yhteistyö on ratkaiseva tekijä, mutta se ei ole aina ongelmatonta erilaisten ihmisten kesken. Jokaisella on omat näkemyksensä ja tavoitteensa ja heihin vaikuttaa henkilökemiat ja arvovaltakysymykset.

Valli ja Aaltola (2015, 206-207) viittaavat yhteen merkittävimmistä toimintatutkimuksen lähestymistavoista, joka perustuu kriittisen teorian filosofiseen perinteeseen. Toimintatutkimus on yhteiskuntaa muuttava voima, joka koostuu ihmisten yhteenliittymisestä. Teoriassa korostuvat ihmisen vapautuminen, valtautuminen ja osallistamisen ideat. Prosessi on yhteisöllinen, kriittinen ja demokraattinen ja sen tavoitteena on saavuttaa vapaa kommunikatiivinen tila, jossa ratkaisut pyritään tekemään avoimessa ja vapaassa keskustelussa osapuolten kesken.

#### *Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus*

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön kuvaamiseen, ymmärtämiseen mielekkään tulkinnan antamiseen tarkoituksena ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Laadullisessa tutkimuksessa tiedon keruu ja analysointi vuorottelevat koko tutkimusprosessin ajan ohjaten eri vaiheiden toimintaa. Tutkija on mukana kentällä haastattelemassa ja havainnoimassa. (Kananen 2014, 21-22.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja ilmiöin selittäminen niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin. Tutkimus on yleistettävä, pätevä, kun tutkimustulokset vastaavat tutkimukselle asetettuja päämääriä. Tutkimus on luotettava, kun tutkijan käsitteellistäminen ja tutkijan tekemät tulkinnat vastaavat tutkittavia käsityksiä. (Vilkkä 2015, 195.)

Puhutaan vakuuttavuudesta eli tutkijan on vakuutettava lukijalle tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi sekä perusteltava argumentaatio mahdollisimman avoimesti. Luotettavuutta arvioidessa voidaan myös pohtia toimijoiden sitoutumista. Kehittämistoiminta on usein sosiaalinen prosessi, jossa

kehittäjät osallistuvat toimintaan ja toimijat kehittämiseen. Sitoutuminen prosessiin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. (Toikko & Rantanen 2009, 123-24.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja niihin liittyvien ilmiöiden tarkastelu ja selittäminen niin että se virittää uusia ajatuksia. Vilkka (2015, 195) toteaa, että tavoitteena on herättää mielenkiintoa ainutkertaiseen tutkimukseen ja lisätä sen avulla yleistä ymmärrystä. Tutkimuksen yleistettävyyys nähdään eri havaintojen yhdistelystä ja tulosten vertailusta lähtötilanteeseen. Luotettavuuden kriteerinä on oma rehellisyys ja tutkimuksen aikana tehdyt valinnat ja teot. Omia ratkaisuja on tarkasteltu ja arvioitu kriittisesti ja pohdittava niiden toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta toimivuuden kannalta.

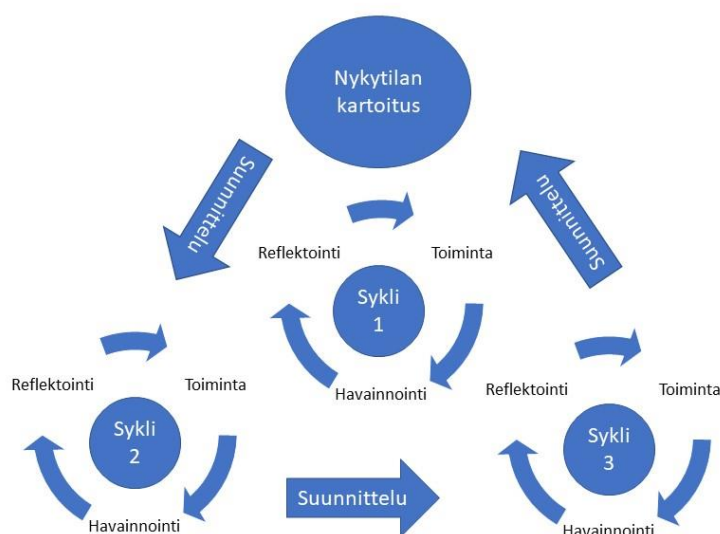
### **3.2.2 Kehittämiseen liittyvä reflektointi**

Tutkijan on pystyttävä refleктоimaan eli erittelemään omaan toimintaansa sekä arvioimaan kriittisesti omia tietojaan ja ongelmanratkaisuvalmiuksiaan. Reflektointikyvyn lisäksi tarvitaan kykyä argumentoida teorian ja kirjallisuuden avulla omaa ammatillista ja tutkimuksellista toimintaansa. Argumentointiin on edellytykset, kun ammatilliselle toimijalle on muodostunut näkemys teorioista, kirjallisuudesta ja käytännöstä. Asioiden ymmärtämällä voi kehittää uusia ratkaisutapoja. (Vilkka 2015, 212-213.)

Reflektion avulla pyritään ymmärtämään uudenlaista toimintaa ja sitä kautta kehittämään toimintatapoja. Toimintatutkimuksessa voidaan ottaa yhteisön vakiintuneet käytännöt tietoisensa harkinnan ja tarkastelun kohteeksi ja pohditaan, saavutetaanko niillä halutut päämäärät. Reflektiivisyyden onnistuneisuus on yksi merkittävimmistä keinoista toimintatutkimuksen laadun varmistamisessa. (Valli & Aaltola 2015, 211.) Reflektointia on tehtävä kaikkien tutkimukseen osallistuvien koko tutkimuksen ajan, jotta he säilyttävät aktiivisuutensa kehittämiseen ja sitoutuvat sovittuihin toimenpiteisiin.

Toimintatutkimus on prosessimaista, jossa toisiaan seuraavien syklien avulla kehitetään toimintaa jatkuvasti. Syklin vaiheita ovat suunnittelu, toiminta ja seuranta. Sykli alkaa lähtötilanteensa analysoinnista ja nykytilanteensa havainnoinnista. Seuraavaksi muotoillaan ongelma teoreettisesti ja käsitteellisesti sekä

suunnitellaan toimenpiteet. Suoritettujen toimenpiteiden jälkeen arvioidaan niiden vaikutukset. Näin voidaan aiheuttaa muutoksia teoriaan ja korjauksia toimenpiteisiin ja sykli siirtyy toiselle kierrokselle. (Kananen 2014, 14-15.) Ensimmäisen syklin tarkoituksena on käynnistää kehittämisprosessi ja antaa lähtökohdan kehittämiselle. Seuraavat syklit tehostavat ja syventävät tekemistä reflektoinnin avulla. Uutta tietoa kehittämisen tueksi syntyy koko prosessin ajan. Seuraavassa kuvassa 2 olen hahmotellut kehittämisprosessin etenemisen Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen toiminnassa.



Kuva 2. Toimintatutkimuksen vaiheet Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksessä

Toiminnan kehittämisen kannalta on oleellista määrittää tutkimusongelma ja löytää tutkimuskysymykset ongelman ratkaisemiseksi ja poistamiseksi. Ongelman ytimen löytäminen lisää ymmärrystä tuottaa oikeaa tietoa tutkimuksen edetessä. (Kananen 2014, 36.) Jokaisen syklin keskellä on hyvä pysähtyä ja arvioida onnistumista ja suunnitella seuraavat toimenpiteet.

Kehittämiskohteelle tehdään toimintasuunnitelma, johon kirjataan, kuka tekee mitäkin, milloin, missä ja miten (toimenpiteet). Tutkimuksen toteutus raportoidaan ja sillä on merkitystä tutkimuksen yleistettävyyden kannalta. Kehittämisprojektille määritellään tavoitteet, jotta voidaan pohtia kehittämisprojektin onnistumista ja muutosta. Lähtökohtatilanteeseen vertaamalla voidaan tarkastella toteutumia eli tilannetta ennen ja jälkeen. Hyvä tiedottaminen tutkimuksen

etenemisestä ehkäisee yhteisön muutosvastarintaa ja auttaa yhteisön jäseniä sitoutumaan toiminnan kehittämiseen. (Kananen 2014, 52-53.)

Toimintatutkimuksen onnistumiseen vaaditaan tutkijalta vuorovaikutus- ja johtamistaitoja. Työryhmää tulee kannustaa avoimeen vuorovaikutukseen ja toisten kuuntelemiseen. Tutkija on vetäjän roolissa ja hänen tehtävänä on ryhmähengen ylläpitäminen sekä tutkimusprosessin ongelman määrittämisen läpivieminen. (Kananen 2014, 69.) Toimintatutkimuksen edellytykset täyttyvät, kun tutkimus sisältää muutoksen (toiminnan kehittämisen ja syklin toteutumisen), tutkijan mukanaolon muutoksessa, tutkimusta sekä yhteistoimintaa (Kananen 2014, 119).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa on pääideana työyhteisön kehittäminen avoimen ja demokraattisen dialogin avulla. Työskentelyn aikana työntekijäryhmät kokoontuvat keskustelemaan vaihtuvissa ryhmissä tavoitteena tuottaa erilaisia näkemyksiä ja luoda niiden pohjalta hyväksytyt suunnitelmat. (Valli & Aaltola 2015, 207.)

Keitä kannattaa kutsua työryhmään ja milloin? Tärkeää on pohtia mahdolliset asianosaiset eli kutsua henkilöt, joilla on päätöksentekooikeuksia ja myös mahdollisuus estää ehdotusten ja ideoiden toteutuminen. Osallistujiksi kannattaa kutsua myös henkilöitä, joita mahdolliset päätökset ja kehiteltävä toiminta koskee ja myös sellaiset henkilöt, joilla on käsiteltävistä aiheista erikoisosamista. Kun mahdollinen vastarintakin on mukana yhteisessä tekemisessä ja tulee kuulluksi, niin muutosvastarinta pienenee. (Lehtonen, 2004, 37.) Kehittämisryhmän työskentely antaa mahdollisuuden aitoon osallisuuteen ja vaikuttamiseen ja yhteisen ymmärryksen kautta muutostarpeet ja uudet toimintatavat voidaan hyväksyä. Kun ihmisten omat ajatukset ovat mukana kehittämisessä, saadaan aikaiseksi paras oppi ja sitoutuminen. (Lehtonen 2004, 111.)

### **3.2.3 Osallistava havainnointi**

Ihmisten toiminnan havainnoimisella saadaan tietoa yhteisön sosiaalisista ja kulttuurisista piirteistä. Tutkija osallistuu yhteisön arkielämään sekä ihmisenä että tutkijana. Tutkimusmenetelmä soveltuu hyvin tutkimusaineiston keräämiseen, koska yhteisöstä on ennestään vähän tietoa ja suurin osa on hiljaista



tietoa. Tekemisessä noudatetaan sääntöjä, jotka on opittu seuraamalla, mutta niitä ei ole välttämättä muotoiltu sanallisesti. (Vilka 2015, 143-144.) Menetelmä on soveltuva, koska kuulun itse yhdistykseen ja minuun luotetaan. Havainnoinnista on hyvä tehdä havainnointipäiväkirja, johon kirjataan seurattavat tapahtumat.

Vilkan (2006, 41) mukaan havainnointi vaatii ennakkovalmisteluja ja tutkijan omaa osallistumista tutkimuskohteensa toimintaan. Tutkija on vuorovaikutuksessa tutkimuskohteen kanssa sekä luo koko ajan tutkittavaa kohdetta. Kohdistetussa havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkimuskohteen arkeen keskittymällä rajattuihin kohteisiin.

Aktivoivan osallistuvan havainnoinnin tutkimusasetelmassa tutkija ja tutkittavat yhdessä ohjaavat, korjaavat ja arvioivat sekä muuttavat toimintaa. Tavoitteena on saada aikaan muutosta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta tutkimuskohdeessa sekä yhteiskunnassa. Toimintatutkimuksessa tutkija pyrkii kohdeyhteisön jäsenten kanssa pohtimaan kehitystarpeita, suunnittelemaan kehittäviä toimenpiteitä ja ratkaisemaan ydinongelmia. Työryhmä pyrkii saavuttamaan asetetut tavoitteet ja aktivoivan osallistumisen avulla yritetään saada yhteisön jäsenet aktivoimaan omaa toimintaansa. (Vilka 2006, 47.)

Vilka (2015, 71) toteaa tutkijan ohjaavan eikä määräävän toimintatapoja tai muutoksen suuntaa. Tutkija toimii konsulttina, joka tuo tieteellisen osaamisensa toimintaa koskevaan keskusteluun ja auttaa ensisijaisesti tutkimuskohdeeseen jäseniä itse ratkaisemaan toiminnassaan ilmenneitä ongelmia. Näin tutkimuksen avulla kehitetään juuri kyseiselle tutkimuskohteelle sopivia toimintamalleja ja -taitoja.

Havaintoihin vaikuttavat omat kokemukset ja aikaisemmat havainnot kohdeesta. Tutkimushavaintoja tehdään rajatusti ja tietoisesti valikoiden ja niihin suhtaudutaan kriittisesti. Etenkin poikkeaviin havaintoihin kiinnitetään huomiota. Vilkan (2006, 13) mukaan havainnointia saatetaan tehdä myös valikoidusti tutkimuksen kannalta kielteisessä tai myönteisessä mielessä. Tämä voi vaikuttaa tutkimustuloksiin ja hiljainen tieto jää saavuttamatta.

### 3.2.4 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastatteluun valitaan 6 - 8 henkilöä, joilla on asiantuntemusta ja kyky aikaansaada muutoksia (Vilkkä 2015, 125). Ryhmähaastattelu on hyvä muoto säästää aikaa ja vaivaa, mutta ryhmätilanne voi vaikuttaa vastauksiin. Menetelmällä saadaan tietoa halutusta ilmiöstä, jos jäsenet ovat olleet asian kanssa tekemisissä. (Kananen 2014, 92). Ryhmähaastattelu soveltuu hyvin esimerkiksi palautteen keräämiseen jostakin kokonaisuudesta tai muusta selkeästä asiasta, joka on tuttu ryhmän jäsenille.

Ryhmähaastattelussa voidaan keskustella avoimesti kehittämisen kohteena olevista asioista. Haasteltaessa voi puhua samanaikaisesti koko ryhmälle tai esittää kysymyksiä yksittäisille jäsenille. Kehittämisryhmän työskentelyssä voidaan aluksi käydä läpi työskentelyn vaiheet ja saavutettiin tavoitteet. Ryhmähaastattelun tavoitteena on syventää keskustelua ja innostaa työryhmän jäsenet monipuoliseen keskusteluun. Vuorovaikutus on rentoa ja keskusteluun voi tuoda uusia kysymyksiä ja ajatuksia. Haastattelijan onkin tärkeää seurata keskustelua ja rohkaista kaikkia osallistumaan.

### 3.2.5 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö on vapaasta tahdosta tehtävää työtä, jota tehdään yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi ilman rahallista korvausta tai muuta palkkaa. Suomessa tehdään paljon vapaaehtoistyötä ja sen tekijöitä myös arvostetaan. Vapaaehtoinen työntekijä antaa oman aikansa ja työpanoksensa yhteisen hyvän eteen. Silti lähes jokaisessa yhdistyksessä on pulaa tekijöistä. Toimintaa pitäisi kehittää sellaiseen suuntaan, että se on puoleensavetävämpää ja ihmiset viihtyvät työympäristössä. Monesti alkuinnostuksen jälkeen kiinnostus katoaa, ja ongelmana onkin vapaaehtoisten perehdyttämiseen turhaan käytetty aika ja vapaaehtoisten suuri vaihtuvuus.

Viime vuosina vapaaehtoistoimijat ovat alkaneet nähdä yritys yhteistyön mahdollisuuksina ja molempia hyödyttäviä yhteistyön muotoja pohditaan. Perinteisesti yhteistyö on ollut lähinnä sponsorointia ja hyväntekeväisyyttä, mutta nyt mietitään toiminnallista yhteistyötä, joka tuo yrityksen asiakkaille rahassa mittaamatonta lisäarvoa. Olennaista on miettiä mitä asioita ja ehtoja kumppanuus edellyttää vapaaehtoistoimijalta. (Tenhunen & Porkka 2017, 19.)

Vapaaehtoistoimintaa ja uusien tekijöiden rekrytointia kannattaa suunnitella. Työtehtäviä ja toimintaa pitää pohtia ihmisiä ajatellen eikä vain tavoitella yhdistyksen etua. Kun vapaaehtoistehtävät paketoidaan eli suunnitellaan, ohjataan ja aikataulutetaan, niin uusien ja vanhojen on helpompi lähteä mukaan toimintaan. Tämä koskee myös hallituksen jäsenten vastualueiden ja tehtävien määrittelyä, jotta asiat tulee hoidettua ja jaettua useamman vastuulle. (Karreinen ym. 2017, 9-10.)

Olen vuosia tehnyt vapaaehtoistyötä eri yhdistyksissä ja toimintaan jää paremmin mukaan, kun oman työn kokee merkitykselliseksi ja saa myös mielipiteensä kuulluksi. Tärkeää on myös saada kiitosta sekä rakentavaa palautetta. Parhaimmillaan vapaaehtoistyö tarjoaa yksilölle merkityksellisen toimintaympäristön, joka tarjoaa antamisen ja saamisen elämyksiä. Jos toiminta ei kehity eteenpäin ja uusia tekijöitä ei löydy mukaan, myös vanhat tekijät väsyvät ja pyrkivät suoriutumaan vain pakollisista tehtävistä. Toimivat rakenteet ja rutiinit ovat tärkeitä, mutta säännöllinen uudistaminen piristää toimintaa.

Monet yhdistykset pyrkivät löytämään uusia aktiiveja, ja heitä etsitään ensisijaisesti omasta jäsenrekisteristä. Asiasta kiinnostuneita tavoittaa myös sosiaalisen median kautta niin yhdistyksen omilla sivuilla kuin paikallisissa ryhmissäkin. Mikkelin eläinsuojeluyhdistykseen on saatu uusia jäseniä myös jakamalla paperimainosta, kertomalla vapaaehtoistyöstä vierailuaikoina ja tapahtumissa sekä kirjoittamalla asiasta Länsi-Savon Löytöeläintalon kuulumisiin.

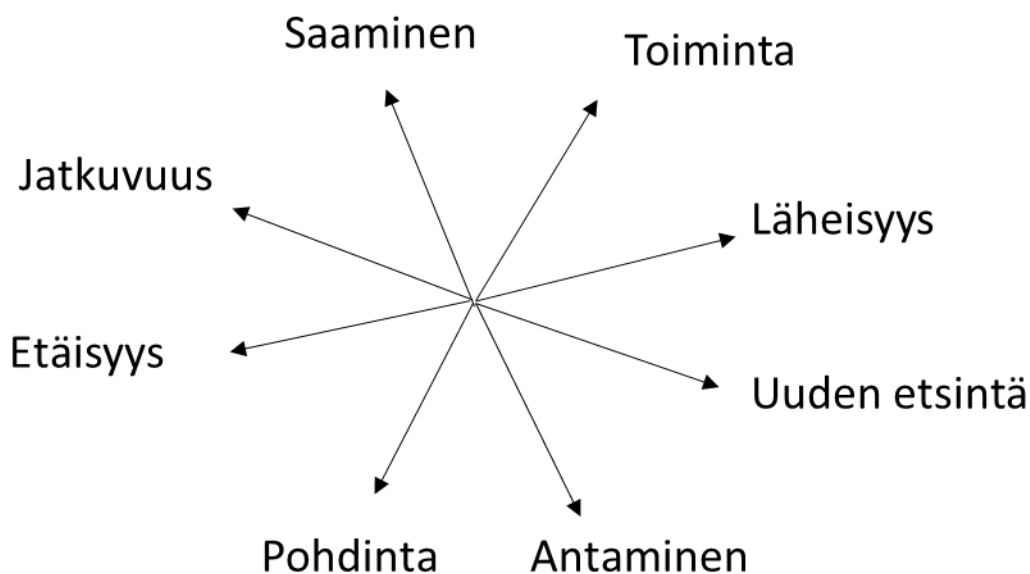
Organisaation toimintaa kannattaa pohtia myös kokonaisuudessaan, miten sen toiminta on helposti saavutettavissa ja voidaanko fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista esteettömyyttä edistää. Onko organisaatiossa toimintaan pääsyn esteitä? (Nyman & Riikonen 2015, 14.) Näitä asioita kannattaa pohtia eri näkökulmista ja kysellä myös ajatuksia yhdistyksen toiminnan ulkopuolelta.

### **3.2.6 Vapaaehtoistyöhön sitoutuminen**

Vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen ja siitä muodostuvaan kokemukseen vaikuttaa paljon henkilön yksilölliset intressit ja kokemusmaailma. Toimijan itseohjautuvuutta rajaa organisaation toiminta-ajatus, rakenteet, ideologia, toimintakulttuuri ja sisäinen puhe. Yhdistystoiminnassa toiminta on usein kehämäistä

ja muuttumatonta ja se yhdistää tekijöitä, mutta voi myös sulkea ulkopuolelle. Vaarana on erilaisuuden näkeminen rikkautena ja uusia ideoita ja toimintaa kyseenalaistavia suljetaan helposti pois. (Nyman & Riikonen 2015, 13.)

Vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen liittyy kuvassa 3 oleva timanttimali, joka kuvaa eri motivaatioelementit. Ulottuvuudet ovat keskenään sisäkkäisiä ja vuorovaikutteisia. Saaminen - antaminen tarjoaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia, henkilökohtaisia kiinnostuksia ja mahdollisuutta toteuttaa omaa kyvykkyyttä ja luovuutta. Henkilökohtaista hyvinvointia edistetään hakemalla vapaaehtoistyöstä positiivista mielialaa, mukavaa oloa ja ilon kokemista. Vapaaehtoistyö tarjoaa mahdollisuuden ylläpitää omaa liikkuvuutta ja vireyttä. Tärkeää on saada kokemus omasta hyödyllisyydestä ja kokea onnistumisia omassa tehtävässään. Monesti halutaan auttaa niitä, jotka tarvitsevat apua. (Nylund & Yeung 2005, 109-110.)



Kuva 3. Vapaaehtoismotivaation timanttimali (Nylund & Yeung 2005, 107)

Jatkuvuus- ja uuden etsintätekijöissä toiminnan asiasisältö ja aiheen tutuus on yksi motivaatiotekijä. Positiiviset aiemmat kokemukset rohkaisevat sitoutumaan pidemmäksi aikaa. Motivaatio voi perustua myös oman identiteetin ja luonteenpiirteiden toteuttamiselle, jolloin tekeminen muodostuu elämäntavaksi. Toiset ihmiset sen sijaan hakevat työlleen ja omalle elämäntilanteelleen vastapainoa sekä mahdollisuutta laajentaa omaa elämänpiiriään ja saada uusia kokemuksia. (Nylund & Yeung 2005, 112-113.)

Etäisyys - motivaatioelementti kuvaa vapaaehtoistoiminnan joustavuutta ja sen tärkeyttä, että toimija voi asettaa rajoja toiminnalle ja halutessaan turvata etäisyytensä muihin ihmisiin. Toisia vapaaehtoisia taas motivoi läheisyys, eli he haluavat kuulua ryhmään tai tavata uusia ihmisiä. Tärkeäksi koetaan yhteishenki ja sanallinen vuorovaikutus. Vapaaehtoistyö ajatellaan olevan kanava sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen. (Nylund & Yeung 2005, 114-115.)

Neljäs ulottuvuus pohdinta - toiminta sisältää vapaaehtoistoimintaan liittyviä arvoja ja aatoksia. Vapaaehtoisuus tarjoaa paikan omien haasteiden ja joskus kriisienkin läpikäymiseen. Toisaalta toiminta tyydyttää toivetta täyttää vapaata ja joutilasta aikaa. Vapaaehtoinen voi toteuttaa henkilökohtaisia arvojaan toiminnan kautta. Yhteenvetona voidaan todeta, että kaikki ulottuvuudet ovat jollain tavalla vuorovaikutuksessa toisiinsa ja muodostavat motivaation vapaaehtoistyön tekemiseen. (Nylund & Yeung 2005, 115-116.)

Yhdistyksessä yksilö toimii moninaisissa rooleissa ja toiminnan kannalta on tärkeää pohtia, miten otetaan huomioon erilaisten esteiden poistaminen ja kannustetaan toimijan uskoa omiin kykyihin ja osaamisen kehittämiseen. Kun henkilö tulee nähdyksi ja kuulluksi, lisää se yhteisön hyvinvointia ja osallisuuden kokemisen tunnetta. Pitkään toiminnassa mukana olleille voi olla usein vaikeaa luopua ja jakaa vastuualueitaan, vaikka hiljaisen tiedon jakaminen uusille henkilöille mahdollistaa toiminnan uusiutumisen ja kehittymisen. Yhdistyksen toiminta sisältää paljon hiljaista tietoa ja kirjoittamattomia sääntöjä ja aktiiveihin henkilöityneitä ajattelutapoja. Toimintaprosessit pitäisi kirjoittaa auki ja rakentaa erilaiset roolit, jossa otetaan huomioon niin palkatut työntekijät kuin vapaaehtoisetkin. Uusi vapaaehtoinen kiinnittyy organisaation työtehtävien kautta, ja siksi on tärkeää panostaa hyvään perehdytykseen. (Nyman & Riikonen 2015, 14.) Alkuvaiheessa vapaaehtoisen on saatava itse osallistua tehtäviensä valintaan, jotta tarjotut tehtävät eivät ole liian ylivoimaisia. Kaikki eivät halua vapaaehtoistyöstä virallisen työn jatketta, vaan mukavan harrastuksen.

Organisaation tulevaisuuden ennakoinnissa on huomioitava inhimillisten voimavarojen, osaamisen ja asiantuntijuuden kasvu. Osaamisen johtamisen strateginen ajattelu sisältää kuusi eri suuntaa:

1. Visiointi ja strategiset päämäärät
2. Kokemus ja hiljaisen tiedon hyödyntäminen
3. Toimintakokonaisuuksien ja -prosessien hahmottaminen
4. Toiminnan ja toimintakäytäntöjen näkeminen ja ymmärtäminen
5. Toimijaverkoston näkeminen oppimisen ja kehittymisen mahdollisuutena
6. Todennäköisten ja vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien ennakointi.

Parhaimmillaan jokainen yhdistyksen toimija antaa oman panoksensa yhdessä tunnistettuun tehtävään ja tulevaisuudenkuvaan. Kuva yhdistyksen toiminnasta, uskottavuudesta ja houkuttelevuudesta annetaan jo ensimmäisellä kohtaamisella. (Nyman & Riikonen, 2015, 15.)

Vapaaehtoisten sitoutumista edistää myös hyvä vapaaehtoistoiminnan johtaminen. On tärkeää luottaa siihen, että vapaaehtoiset yrittävät parhaansa, ja heille annetaan myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja kehittää toimintaa. Luottamus rakentuu, kun toimijat tulevat kuulluksi ja heitä arvostetaan. Vapaaehtoistyössä on myös tarvittaessa joustettava ja huolehdittava jokaisen jaksamisesta. (Karreinen ym. 2017, 96.)

Johtamisessa täytyy ottaa huomioon, että vapaaehtoiset tarjoavat ilmaiseksi yhdistyksen käyttöön aikaansa ja osaamistaan. Keskeinen asia on mahdollistaa heidän osallistuminen, osallisuus ja kommunikointi ja vahvistaa heidän kehittymistään jatkuvuuden varmistamiseksi. Toisaalta on otettava huomioon heidän erilaiset elämäntilanteensa ja auttaa heitä löytämään oma roolinsa yhdistyksessä. Kun vapaaehtoinen voi vaikuttaa omiin kehittymismahdollisuuksiinsa, sitoutuu hän paremmin toimintaan. (Nyman & Riikonen 2015, 49.)

Niin uusia vapaaehtoisia kuin jo mukana toiminnassa olevia sitoutetaan mukaan toimintaan yhteistoiminnallisen kanavan Facebookin avulla. Uusia vapaaehtoisia houkutellaan mukaan yhdistyksen julkisella sivulla, ja vapaaehtoisten suljetussa ryhmässä toimijat pääsevät mukaan seuramaan yhdistyksen

arkea päivittäin. Ryhmässä jaetaan onnistumisia ja kokemuksia sekä jaetaan tietoa.

### **3.2.7 Facebook sitouttamisen välineenä**

Sosiaalisella mediallyä tarkoitetaan julkista sivustoa, joka on kaikkien saatavilla luettavaksi ja osallistuvaksi. Sivustolta löytyy lukijoita hyödyttävää tietoa, johon he voivat keskustellen tai kommentoiden osallistua tai tuottaa itsekin sisältöä keskustelunaiheeksi. (Korpi 2010, 7.) Sosiaalinen media on kasvanut merkittäväksi sekä yhteisöjen että yksittäisten ihmisten vuorovaikutuksen, viestinnän ja jakamisen välineeksi. Se on vuorovaikutustila, joka yhdistää nykyteknologian ja käyttäjien tuottamat sisällöt. (Valli & Aaltola 2015, 116.)

Facebook-sivujen ylläpitäminen vaatii tiekartan eli tekeminen on suunniteltua. Kormilainen (2013, 29-31) toteaa, että ihmiset pitää sitouttaa toimintaan ja päivittämisestä on tehtävä rutiini. Sisältöjä luodaan aktiivisesti ja suunnitelmallisesti niin, että ne tarjoavat jotakin mitä muualta ei saa. Sosiaalisen median yleisön edessä on oltava rehellinen ja otettava myös negatiivinen palaute ystävällisesti vastaan.

Sisällön suunnittelussa voidaan tarjota ideoita ja inspiraatiota kuvien ja tarinoiden avulla. Siniaalto (2014, 36) kirjoittaa hyvän sisällön osa-alueista postauksissa. Hyvän kuva kiinnittää huomion ja toimii tekstin tukena sekä auttaa asian muistamisessa. Kuva on tärkeä ja monitasoinen ja sen tehtävänä on erottua massasta ja herättää ajatuksia sekä vedota tunteisiin. Liian virallinen tai kiillotettu kuva ei usein toimi, ja merkitystä luova teksti menee hukkaan.

Tekstin tuottamisessa kannattaa muistaa muutamia asioita, joilla saa herätettyä lukijan huomion. Vähemmän on enemmän, erotu joukosta idearikkailla ilmaisuilla, ole monipuolinen ja testaa erilaisia tekstejä eri viikonpäivinä ja kellonaikoina. Lyhyt ja aktivoiva sisältö herättää myös ei-tykkääjien kiinnostuksen. (Siniaalto 2014, 41.) Facebook-julkaisun sisällön luomista täytyy suunnitella, niin että julkaisu luo vuorovaikutusta eli tykkäämisiä, kommentointia ja jakamista. Tykkääjät toimivat sivujen markkinoijina eteenpäin, kun toiminta näkyy heidän Facebook-kavereillaan (Juslén 2013, 37).

Sosiaalisen median alustat mahdollistavat ihmisille sosiaalisen vuorovaikutuksen ja myös mahdollisuuden toteuttaa itseään. Yhdistykselle tämä tuo mahdollisuuden sitouttaa ja osallistaa ihmisiä mukaan toimintaan, mikä ei onnistuisi niin helposti internetin ulkopuolella. Sosiaalisen median strategiassa määritetään asiasta kiinnostuneiden tarpeet ja mietitään millä tavoin heidät aktivoidaan mukaan merkitykselliseen toimintaan. Piskorski (2014, 143) toteaa, että näkyvällä sosiaalisen median strategialla lisätään yrityksen tuottavuutta ja vuorovaikutusta ihmisten välillä, jos heille tarjotaan toimintoja ilmaiseksi. Tunnettavuuden lisäämiselle voi asettaa esimerkiksi vuoden seurantajaksolle mittareiksi sivujen ja julkaisujen tykkäysmäärän sekä sisällön jakojen määrän.

Ihmisten osallistamisen pitää olla rehellistä ja inspiroivaa. Viitamäki (2012, 133) korostaa yhteyksien tekemistä ja yhteisöllisyyteen mukaan kutsumista. Yhteisöllisyyttä syntyy, kun sille annetaan mielenkiintoinen ja merkittävä puheenaihe jaettavaksi ja keskusteltavaksi. Puhutaan sosiaalisista objekteista, jotka voivat luoda myös visuaalista ilmaisua sekä muokkausta ja merkityksen luomista. Hyödyllisellä ja yllättävällä sisällöllä saadaan paljon huomiota ja lisäkeskustelua aikaiseksi.

Lasse Rouhaisen mukaan (2016, 7-8) Facebookin julkaisuja suunnitellessa kannattaa huomioida seuraavat asiat:

- Luo arvokasta sisältöä ilmaiseksi ja pohdi miten se hyödyttää asiakasta
- Tarjoa eri kanavia yhteydenottoon
- Jaa luottamusta asiakaskokemuksilla ja menestystarinoilla
- Tee sisällöstä tiivis ja kerro asioita videoin ja kuvin. Tiivistä asia 4 sekuntiin ja esitä aktivoiva kysymys
- Mieti miten sisältö kohdistuisi asiakkaaseen henkilökohtaisesti ja tarjoa ajankohtaista asiaa.

Kanasen mukaan (2018, 308-309) sitouttamista kasvatetaan, kun julkaisut sisältävät myös kysymyksiä ja pähkinöitä purtavaksi, tunteellisuutta, huumoria tai esittävät paradoksin. Paras vaikutus saadaan, kun julkaisu ihastuttaa, ilostuttaa tai järkyttää. Kun asiakas reagoi julkaisuun, kasvattaa se sitoutumista ja kohentaa näkyvyyttä lumipalloefektin tavoin.



Lisäarvoa julkaisuihin saadaan vaikuttajamarkkinoinnin avulla. Kun sisältö on erilaista, kiinnittää se yleisön huomion syventyä lähemmin yhdistyksen toimintaan. Mielenkiintoiset julkisuuden henkilöt tavoittavat uusia kohderyhmiä ja näkyvyys lisääntyy huomattavasti.

### *Vaikuttajamarkkinointi*

Vaikuttajamarkkinoinnissa on kyse suhteista ja niiden hyödyntämisestä vaikutusvaltaisten ihmisten kanssa, jotka voivat vahvistaa ja laajentaa brändin näkyvyyttä. Tällä tavoin muodostetaan toimintaa hyödyttäviä suhteita. Suurten massojen lisäksi voidaan tavoittaa myös pieniä ja kapeita kohderyhmiä. Näin vaikuttavuus on suurempi kuin millään muulla medialla. (Kurvinen & Seppä 2016, 153.)

Vaikuttajia pystyy hyödyntämään monella tavalla kuten puhumaan tapahtumissa kirjoittamaan blogissa ja markkinoimaan rinnalla. Vaikuttajamarkkinointi on pitkäjänteistä puuhaa, mutta hyödyt maksavat vaivan, kun vaikuttajien avulla laajennetaan ja vahvistetaan viestejä. Tavoitteena on päästä oikeaan seuraan ja saada ääni kuuluville oikeissa tapahtumissa. Luomalla lisäarvoa omalle toiminnalle ja verkostoille rakennetaan luottamusta. Kyse on jatkuvasta vuorovaikutuksesta ja vastavuoroisuudesta, joka näkyy ulospäin ja nostaa organisaation merkittäväksi toimijaksi ja jopa mielipidevaikuttajaksi. (Kurvinen & Seppä 2016, 156-159.)

### **3.3 Kehittämistehtävän toteuttaminen ja tulokset**

Yhdistyksen toiminnan kehittäminen aloitettiin keväällä 2018 keskustelemalla hallituksen jäsenten ja työntekijöiden kanssa kehittämistarpeesta. Halusin koota asiantuntevan työryhmän, joka koostuisi eri alojen osaajista niin yhdistyksen sisältä kuin ulkopuoleltakin. Työryhmän ensimmäisenä tehtävänä on kehittämiskohteiden tunnistaminen ja toimenpiteiden suunnittelu. Jokaiselle jäsenellä on tällä tavoin vaikuttamismahdollisuus ja he sitoutuvat paremmin kehittämisprosessiin.

Lehtosen mukaan (2004, 43) työryhmän avulla voidaan selvittää lähtötilanne ja valita kehittämiskohteet ja käynnistää muutosinterventiot ja asettaa kehittä-

mistavoitteet sekä arvioida kehittämisprosessin etenemistä ja koko kehittämis-työtä. Innokylän (2012) mallin mukaan työskentely voidaan toteuttaa kolmessa vaiheessa:

- Sykli 1: Käynnistämisvaihe, kehittämiskohteen idea, kehittämistyön aikataulu, keskustelun teemat, toimenpiteet ja seuranta
- Sykli 2: Väliarviointi ja päättäminen jatkotoimenpiteistä; mitä on tapahtunut ja miten asioihin on vaikutettu, uudet mahdolliset jäsenet, arviointi onnistumisesta, voimavarojen suuntaaminen ja tarvittaessa toimenpiteiden muuttaminen
- Sykli 3: Kehittämistyön päätös ja toiminnan vakiinnuttaminen: mitä on opittu ja onko esille noussut uusia kehittämisen kohteita.

Kehittämistehtävä (kuva 4) käynnistyi huhtikuussa 2018 ja työskentely jatkui keväästä lokakuuhun 2018. Ensimmäinen sykli käynnistyi, kun valitsin huhtikuussa 2018 työryhmän jäsenet ja kutsuin heidät mukaan kehittämiseen. Alkutilanteen selvityksen jälkeen valittiin kehittämiskohteet ja toimenpiteet ja sovittiin aikataulu koko prosessille. Seuraavat syklit koostuivat väliarvioinneista ja mukaan työryhmään liittyi uusi jäsen, joka toi esille paljon uusia näkemyksiä.



Kuva 4. Kehittämisprosessin aikajana huhtikuu - syyskuu 2018

Syklien välissä toimenpiteitä laitettiin käytäntöön ja keskustelu oli hyvin vilkasta. Viimeinen ja kolmas sykli päättyi työryhmän viimeiseen tapaamiseen. Jolloin kehittämistyö oli jo vakiintunut osaksi toimintaa. Työskentely samojen teemojen ympärillä jatkui lokakuussakin ja työryhmä jatkoi aktiivisesti toimintaansa.

### **3.3.1 Kehittämistiimin muodostaminen ja sen toiminnan varmistaminen**

Valitsin työryhmään itseni lisäksi 4 sanavalmistaa ja idearikasta jäsentä; kaksi pitkäaikaista yhdistyksen jäsentä sekä kaksi eri alojen asiantuntijaa. Yhdistyksen puolelta mukana työskentelyyn valittiin pitkäaikaisin vapaaehtoinen, joka toimii myös yhdistyksen puheenjohtajana. Hänellä on paljon hiljaista tietoa ja ajatuksia eläinsuojelutyöstä vuosikymmenten takaa. Toinen yhdistyksen edustaja on myös hallituksen jäsen ja hänen vastuullaan on taloushallinto ja henkilöstöasiat. Kahden yhdistyksen avainhenkilön mukanaolo helpottaa kehittämistoimenpiteiden eteenpäin viemistä.

Yhdistyksen ulkopuolelta kutsuin mukaan asiantuntijan, jolla oli kokemusta niin lakipuolelta kuin ison yhdistyksen toiminnan kehittämisestä ja johtamisesta. Toinen työryhmän jäsen yhdistyksen ulkopuolelta hallitsee taas viestinnän ja markkinoinnin osa-alueen. Haastattelin jokaista henkilökohtaisesti osallistumiseen liittyen, jotta sain selville heidän motivaationsa ja sitoutumisensa ryhmän työskentelyyn. Perustelin myös, miksi he olisivat tärkeitä kehittämistyössä. Keskusteluista kävi ilmi, että jokainen oli samaa mieltä kehittämisen tarpeellisuudesta ja halusi antaa oman osaamisensa yhdistyksen hyväksi.

Näin mielekkäänä säilyttää ryhmän sopivan pienenä, jotta tapaamiset olisi helpompaa sopia ja toiminta olisi tehokkaampaa. Tiimikoko oli sopivan pieni kehittämiseen ja uuden luomiseen. Isompi ryhmä hankaloittaisi luottamuksen rakentumista eivätkä kaikki ehkä osallistuisi työskentelyyn yhtä tehokkaasti. Valituilla henkilöillä oli lisäksi uskallusta ilmaista mielipiteensä ja tarttua toimiin jämmästä. Heillä oli myös vaikutusta muihin yhdistyksen jäseniin.

Osa jäsenistä oli innostuneempia kuin toiset ja jännitin miten yhdistyksen jäsenet suhtautuvat ulkopuolisiin mielipiteisiin. Juurtuneet entiset toimintatavat voivat pahimmillaan tyrehtyttää uusien kehittämissideoiden toteuttamisen, ja juuri

uuden asian läpiviemisessä ja sen hyödyllisyyden perustelussa on minulla vielä kehitettävää. Kehittämistyön aikana minulta onkin vaadittu erilaisia kehittämisen taitoja johtaa projektia määrätietoisesti eteenpäin erilaisten ihmisten kanssa toimien. Alusta alkaen oli selvää, että on tärkeää johtaa motivoiden ja luottamusta herättäen ryhmää, mutta antaa samalla ryhmälle vapaus työskennellä itsenäisesti.

Työryhmän työskentely ja yhdistyksen työntekijöiden siihen suhtautuminen avasi näkemyksen siitä, kuinka tärkeää olisi ohjata organisaatiota kohti avoimempaa ja itseohjautuvaa toimintaa. Toiminnan kehittäminen etenee itsestään, kun siihen keskitytään määrätietoisesti ja jaetaan uudet näkemykset organisaatiolle. Uudistuksista voidaan oppia ja toimintatapoja kehittää sitä kautta eteenpäin. Vanhoihin toimintamalleihin juurtuminen ei varmista menestystä tulevaisuudessa.

### **3.3.2 Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 1**

Kehittämistyöskentelyn ensimmäisen syklin tavoitteena oli ryhmän muodostaminen ja ensimmäisen tapaamisen järjestäminen sekä kehittämiskohteiden valinta ja jatkotoimenpiteistä sopiminen. Kaikki osallistuivat tapaamiseen ja olivat jo etukäteen pohtineet mahdollisia kehittämiskohteita. Aloitin tapaamisen kertomalla lähtötilanteesta enemmän ja aluksi kävimme läpi nykyisiä toimintatapoja. Tämän jälkeen tärkeimmät kehittämiskohteet muodostuivat itsestään ja myös toimintatavat, joilla kehittämistyötä vietäisiin eteenpäin. Samalla myös jaoimme vastuutehtävät ja sovimme seuraavan tapaamisen päivämäärän. Sovimme myös, että pidämme työskentelyn edetessä yhteyttä kehittämistiimin jäsenten kanssa. Ensimmäinen tapaaminen vahvisti ajatustani työryhmän tarpeellisuudesta ja koin hyvin positiivisena työryhmän innostuneen suhtautumisen yhdistyksen kehittämiseen.

Jo ensimmäisessä tapaamisessa tuli aluksi vaikutelma, että tekemistä on paljon eikä tekijöitä löydy. Nykyiset yhdistyksen avainhenkilöt olivat jo uupuneita nykyisen työmäärän alla. Ryhmässä pohdimme, että apukäsiä tekemiseen tarvitaan lisää ja heidät pitäisi saada sitoutettua mukaan toimintaan. Uusia vapaaehtoisia voisi löytyä järjestämällä teematalukoita, kysymällä siviilipalvelus-

miehiä sekä määrittelemällä mihin tehtäviin meillä tekijöitä tarvitaan. Teke-  
mällä täsmärekrutointi eli kohdennettu rekrytointi-ilmoitus tavoitettaisiin ehkä  
juuri sopiva henkilö työhön. Myös vapaaehtoisten hankintaprosessi todettiin  
hitaaksi eikä siihen ollut selkeää toimintatapaa. Tunnettavuuden lisääminen ja  
imagon parantaminen lisääisi kiinnostusta toimintaan niin uusien vapaaehtois-  
ten kuin mahdollisten lahjoittajienkin kohdalla. Kehittämiskohteita huoma-  
simme myös varainhankinnan ja jäsenhankinnan tehostamisessa. Kaiken  
kaikkiaan yhdistyksen toimintaa pitäisi mallintaa ja organisoida tehokkaammin.  
Hallituksen pitäisi suunnitella yhdistyksen strategia ja varautua myös tulevai-  
suuden haasteisiin. Tuleva maakuntauudistus vaatii ennakkointia ja keinoja,  
joilla tekisimme yhdistyksestämme tärkeän toimijan. Ryhmässä totesimme  
myös, että hallituksen jäseniltä vaaditaan myös sitoutuminen ja palo toimin-  
taan. Tulevaan hallitusryhmään olisi tärkeää löytää osajia, jotka tekisivät  
strategiset päätökset ja johtaisivat ne alemmalle tasolle päivittäisestä toimin-  
nasta vastaaville henkilöille.

Työryhmässä pohdimme, että Facebookin avulla voimme lisätä helposti ja  
edullisesti tunnettavuutta. Eläinsuojeluyhdistyksen kasvot ovat eläimet, joten  
yleisöä kiinnostaa löytöeläintalon arki ja sen eläinten tarinat. Kiinnostavia jul-  
kaisuja saadaan luotua myös videoiden ja webbikameran avulla. Julkaisuja pi-  
tää tuottaa mielikuvituksen voimin koko työntekijäjoukon kesken ja uutta ja eri-  
laista sisältöä tiheään. Nettisivuillakin pitää olla ajankohtaista tekstiä sekä uutis-  
sia, mikä kertoo aktiivisesta toiminnasta. Tapahtumiin olisi hyvä saada mu-  
kaan vetonauloja kuten etsijäkoiratoiminnan esittelyä tai poliisikoiranäytös.  
Hyödyllistä olisi myös kokeilla livenä vastaamista esimerkiksi Paikallisradi-  
ossa. Näillä keinoin olisi mahdollista saada suurempi joukko tietoisemmaksi  
toiminnastamme.

Työryhmässä pohdittiin vähäistä jäsenmäärää 300 kpl, etenkin kun jäsen-  
maksu on vain 17 € vuodessa ja jäsenetuja on paljon. Jäsenyydellä tukemista  
ei ehkä osata ajatella ja siksi jäsenhankintaa pitäisi tehdä aktiivisemmin. Jäse-  
nyyden mainostamista tehostetaan ja muotoillaan nettisivuille jäseneksi liitty-  
minen helpoksi ja liittymisen jälkeen lähetetään automaattisesti kiitosviesti ja  
teksti, miten toimintaa voi tukea. Tärkeää olisi myös huomioida uuden kodin  
löytöeläimelle tarjoavat. He voisivat olla kiinnostuneita jäsenyydestä ja ehkä

myös vapaaehtoistoiminnasta, koska ovat jo sidoksissa yhdistykseen ja näin ollen helpompi saada mukaan toimintaan.

Tuleva vuosi 2019 on yhdistykselle merkittävä eli Mikkelin eläinsuojeluyhdistys täyttää 50 vuotta ja löytöeläintalotoimintaa ollut jo 25 vuotta. Juhlavuoteen kannattaa panostaa ja työryhmästä nousi ideaksi Juhlavuoden lehti Mesy 50v. Lehti olisi sisällöltään laaja käsittäen asiantuntijoiden kuten eläinlääkäriin ja poliisin artikkeleita sekä eläinsuojeluasioita ajankohtaisista aiheista. Lehti tuotaisi mainoskuluilla 5000 €. Juhlavuoteen kannattaa suunnitella muutakin toimintaa ja näkyvyyttä.

Varainhankinta on elintärkeä osa yhdistyksen selviytymisessä ja testamenttilahjoituksilla voitaisiin saada isoja rahasummia. Testamenttilahjoituksen mahdollisuudesta kerrotaan nettisivuilla ja kirjoitetaan lehtijuttu aiheesta Länsi-Savon Keskiviikko-julkaisuun. Lehtijutussa kerrotaisiin, miten uuden löytöeläintalon rakentaminen mahdollistui testamenttilahjoituksen avulla.

Seuraavat kokonaisuudet kirjasimme tärkeiksi ja toimenpiteitä vaativiksi:

#### *Varainhankinnan tehostaminen*

- Tuotetaan Mikkelin eläinsuojeluyhdistys 50 v. juhluvuoden 2019 lehtijulkaisu
- Testamenttilahjoitusmahdollisuuden avaaminen nettisivuille ja lehtijuttu aiheesta paikallislehteen
- Joulun aikaan keräyskampanja esimerkiksi joululahjakuusi eläimille
- Nettikeräysten suunnittelu ja hyödyntäminen tehokkaammin.

#### *Jäseneksi liittyminen*

- Jäsenyydestä tiedottaminen ja liittymisen mahdollisimman helpoksi tekeminen.

#### *Markkinointiviestintä*

- Tunnettavuuden lisääminen Facebook-sivujen kautta ja laadukas sisälöntuotanto

- Nettisivujen säännöllinen päivittäminen
- Tehokkaiden markkinointikanavien hyödyntäminen ja tapahtumien markkinoinnin hyvä suunnittelu
- Paikallisradion hyödyntäminen tehokkaammin
- Sähköinen jäsenlehti.

#### *Lisäresurssien/uusien apukäsien rekrytointi*

- Uusien vapaaehtoisten rekrytointi täsmärekrytoinnin avulla.

#### *Kehittämiskohteet tulevalle vuodelle*

- Toiminnan mallintaminen ja tehokkaampi organisointi
- Strategian pohtiminen hallituksessa ja tulevaisuuteen varautuminen; maakuntaudistus
- Hankkeiden kartoitus ja eri säätiöiden avustusten selvittäminen
- Mahdollinen sosiaalipedagoginen työ lisäarvon tuojana.

Kehittämiskohteiden osalta sovimme toimenpiteet, jotka pitäisi jokaisen hoitaa seuraavaan tapaamiseen mennessä:

- Nettiosaaajan täsmärekrytointi
- Tulevan hallituksen jäsenten rekrytointi
- Uusien vapaaehtoisten hankintaprosessin pohtiminen ja toimintamallin luominen
- Kodittomille eläimille kodin tarjoaville osaamisen ja kiinnostuksen kartoittaminen
- Facebook-sisällöntuotannon tehostaminen
- Pihatalkoiden suunnittelu ja mainostaminen.

Ensimmäisen jakson aikana havainnoin yhdistyksen toimintaa löytöeläintalolla ja keskustelin näkemyksistä ja ideoista työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa. Pehdyin myös syvemmin vapaaehtoistoimintaa ja työyhteisön organisointia käsittelevään kirjallisuuteen. Teorioista sain apua työryhmässä asioiden organisointiin ja toiminnan kehittämiseen. Myös opintoihin liittyvät kurssit

Henkilöstöjohtaminen, Projektin johtaminen ja Strateginen johtaminen auttoivat kehittämään osaamistani etenkin ryhmän ja asioiden johtamisessa. Arvioin myös oman keskittymiseni pitkäjänteiseen kehittämistyöhön ja sen organisointiin paranevan. Vaikeimmaksi asiaksi koin ryhmän johtamisen ja uusien toimintamallien hyödyllisyyden perustelemisen. Opettelin myös kehittämään vuorovaikutustaitojani ja pyrin ohjaamaan keskustelua vain tarvittaessa.

Avuksi etsin myös asiaan liittyvää kirjallisuutta ja onnistuin löytämään monia hyviä asioita auki kirjoitettuna. Asioita, joita olimme juuri pohtineet ja miettineet niihin liittyviä kehittämiskohteita. Uusiin vapaaehtoiisiin on saatava jotakin kautta yhteys kuten jäsenhankinnan avulla. Myös henkilökohtaisia kontakteja kannattaa hyödyntää kuten kodittomien eläinten ottajat ja vierailuaikoina ja tapahtumissa tavatut ihmiset. Omaksi tavoitteeksi asetin myös kehittämisestä tiedottamisen yhdistyksen sisällä sekä oman johtajuuden kehittämisen asioiden ja ihmisten johtamisessa.

### **3.3.3 Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 2**

Seuraava jakso käynnistyi kehittämisryhmän toisella tapaamisella, ja aluksi esittelin mitä olemme saaneet aikaiseksi. Keskistyin yhdessä toisen kehittämisryhmän jäsenen kanssa tuottamaan aktiivisesti sisältöä Facebookiin, ja huomasimme millaiset asiat kiinnostavat ihmisiä ja mitä jaetaan eteenpäin. Ihmiset olivat selvästi kiinnostuneita näkemään mitä löytöeläintalolla tapahtuu, ja päivitimme ahkerasti arjen hetkiä. Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksen kasvot ovat eläimet, ja selkeästi kaikenlaiset niin hauskat kuin arkiset jutut herättivät huomiota. Etenkin kissaemosta pentuineen kuvattu video sai paljon huomiota. Mietimme myös mahdollista webkameraa tulevaisuudessa seuraamaan kisanpentujen arkea. Yhdistyksen sivujen tykkääjien lukumäärä kasvoi vauhdilla, samoin julkaisuista tykänneiden ja sitoutuneiden määrä.

Toinen merkittävä asia oli täsmärekrutoinnissa onnistuminen. Kirjoitin rekrytointitarinan Länsi-Savon Keskiviikko-julkaisuun (Liite 1.) ja saimme mukaan alan osaajan. Hänen kanssaan järjestin palaverin löytöeläintalolla ja työstimme eteenpäin kehittämisryhmässä pohdittuja asioita. Hän ryhtyi heti työstämään nettisivuille asioita kuten jäseneksi liittymistä ja yritysten kannattajajäse-



nyyttä. Muotoilimme myös nettisivuille vapaaehtoisten rekrytointiroolit ja toimintatavan mahdollisten yhteydenottojen käsittelyyn. Kutsuin nettiosaaajan mukaan toiseen tapaamiseen ja esittelin myös hänet kehittämisryhmälle.

Ryhmän jäsenet olivat tyytyväisiä aikaansaannoksiin ja ottivat avoimesti uuden työryhmän jäsenen vastaan. Koin onnistumisen tunteen edistymisestääni ja myös oloni varmemmaksi johtamaan työryhmän keskustelua. Kävimme ryhmässä läpi niin ajankohtaista tietosuoja-asiaa kuin sähköpostilistan keräämistäkin. Ryhmässä nousi esille, miten monet asiat sähköisenä helpottaisivat työskentelyä kuten esimerkiksi luovutussopimukset ja eläinten hoidon kirjaukset iPadilla. Tässä asiassa yhdistyksellä on vielä kehittämistä kuten myös palautteen antamisessa yhteydenottoihin liittyen. On tärkeää saada kiitosviesti liittyen jäseneksi liittymiseen tai eläimelle kodin tarjoamiseen. Molemmat luovat positiivista mielikuvaa yhdistyksestä ja muistuttavat olemassaolostamme.

Työryhmän toisen tapaamisen keskustelu oli hyvin vilkasta ja ideoita tuli joka suunnasta. Selkeästi ryhmän jäsenet olivat noudattaneet pyyntöäni miettiä työskentelyjaksolla asioita eteenpäin. Jouduin myös puuttumaan keskusteluun alkuideoinnin jälkeen, jotta sain ohjattua keskustelun selkeämpien kokonaisuuksien käsittelyyn. Työryhmässä keskusteltiin kodittomien eläinten parempaa näkyvyyttä ja päätettiin luoda linkki nettisivuilta Facebook-sivujen kodittomat kansioon. Lisäksi todettiin, että vuosittaiset tapahtumat kannattaisi suunnitella hyvin, jolloin ne houkuttelisivat enemmän ihmisiä ja saisivat hyvin näkyvyyttä. Mahdollisesti kannattajajäsenet haluaisivat osallistua tapahtumaan ja tätä mahdollisuutta kannattaisi hyödyntää jatkossa.

Jäsenasiat nousivat myös keskusteluun, ja päätimme tehdä jäseneksi liittymisprosessin myös helpoksi kuvaamalla asiat nettisivuille sekä luomalla jäsenasioille oman sähköpostin. Liittymisen jälkeen henkilö saisi automaattisesti kiitosviestin. Yrittäjien ja yhteisöjen kannattajajäsenyyden markkinointia pitäisi tehostaa, ja laitoimme työlistalle sähköisen mainoksen suunnittelun.

Tulevaisuuden hankkeet nousivat myös keskustelun aiheeksi ja kirjattiin myös sovittuihin toimenpiteisiin:

- Varastorakennusprojekti ja sen sponsoroinnin järjestäminen

- Kissatarhojen rahoituskampanjan järjestäminen
- Kissakaranteenin remontoinnin rahoituskampanja
- Juhlavuoden suunnittelu
- Tiedottamisen lisääminen ajankohtaisista eläinsuojelullisista aiheista.

Totesimme, että työtä on paljon mutta etenemme maltillisesti pienin askelin. Kaikki toimenpiteet eivät toteudu oman kehittämistyöni aikana, mutta jatkan niiden eteenpäin viemistä yhdessä yhdistyksen kanssa. Jakson aikana keskityin kahteen tärkeään prosessiin eli vapaaehtoisten rekrytointiprosessin tehostamiseen ja tunnettavuuden lisäämiseen. Lisäksi syvennyin lisää vapaaehtoistoiminnan kehittämistä ja johtamista käsittelevään teoriaan sekä laaja-alaisesti toiminnan kehittämiseen liittyvään kirjallisuuteen. Opiskelin myös lisää tunnettavuuden lisäämisestä sosiaalisessa mediassa, ja pohdin myös vaikuttajamarkkinoinnin mahdollisuutta uusien kohderyhmien tavoittamiseen.

Oma työskentely ja luottamus omaan osaamiseen lisääntyi työskentelyjakson aikana. Asenteet kehittämisprosessia ja uudistuksia kohtaan kääntyivät selvästi myönteisemmäksi. Omaan tekemiseen tuli varmuutta onnistumisien seurauksena, ja motivaatio työskentelyyn säilyi hyvänä. Yhdistyksen työntekijät ja vapaaehtoiset sekä ulkopuoliset tahot alkoivat kiinnostua kehittämisprosessista, ja sain työskentelystä kiitosta. Työskentely oli kuitenkin välillä hyvinkin vaativaa ja pohdin välillä, onnistunko kehittämään riittävästi toimintaa.

Tunnettavuuden lisääminen sosiaalisessa mediassa oli jo muodostunut osaksi arkipäiväistä toimintaa, ja niin työntekijät kuin vapaaehtoisetkin innostuivat asiasta ja sisältöä tuli itsestään. Onnistuimme myös Facebookin kautta äänestämään ihmiset yhdistystämme hyväntekeväisyshuutokaupan lahjoituskohdeksi. Huutokaupan tuoton halusimme kohdistaa kissatarhojen uusimiseen. Julkisuus lisääntyi huimasti, ja jouduin ylittämään itseni esiintymällä mainosvideossa sekä puhumaan itse tapahtumassa torilla. Esiintymistaito on tärkeää osa johtamistaitoja, ja tällä osa-alueella kehityin valtavasti jakson aikana. Osa- sin esiintyä luontevasti ja vakuuttavasti yleisön edessä.

Jakson aikana pohdin myös uusien vapaaehtoisten rekrytointia. Aloitin työn suunnittelemalla rekrytointiprosessia kokonaisuudessaan. Sain myös hyviä

näkemyksiä keskustelemalla niin uusien kuin vanhojenkin työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa. Määrittelin ensin, millaisia tekijöitä yhdistyksessä tarvitaan, ja kuinka kauan aikaa työtehtävät vaativat. Julkaisin rekrytointiroolit nettisivuilla ja sivujen linkin myös yhdistyksen Facebook-sivuilla. Rooleja ovat esimerkiksi eläintenhoitaja, koiranlenkittäjä, puutarhuri, leipuri ja kuljetusapuri. Nettisivuilta löytyy roolien lisäksi myös huomioonotettavat asiat, ja mitä toiveita meillä on hakijan suhteen sekä ohjeet, miten ilmoittautua mukaan toimintaan. Ilmoittautumisen yhteydessä pyydetään myös kertomaan mahdollisesta erityisosaamisesta yhdistyksen hyväksi. Uusien vapaaehtoisten hakemuksia varten luotiin uusi sähköposti vapaaehtoinen@mesy.fi. Näin varmistetaan, että uudet vapaaehtoiset ohjautuvat samaan paikkaan. Lisäksi kerroin prosessista vapaaehtoisillemme henkilökohtaisesti ja suljetussa Mesyn vapaaehtoiset-ryhmässämme, ja ohjasin heitä neuvomaan uudet kyselijät lukemaan nettisivuilta lisätietoa asiasta.

Uusien apukäsien saaminen on tietenkin tärkeää, mutta samalla ymmärsin, että emme saa unohtaa nykyisiä vapaaehtoisia. Heidän sitouttamisensa jatkossakin on vielä tärkeämpää, ja pienillä asioilla voidaan edesauttaa heidän jaksamistaan ja säilyttää innostus työhön jatkossakin. Tärkeitä asioita Nyman ja Riikosen mukaan (2015, 50) ovat:

- Kiinnostuksen osoittaminen vapaaehtoisen jaksamista, kiinnostuksen kohteita ja ideoita kohtaan
- Aito ja läsnä oleva kohtaaminen
- Työn arvostaminen ja kiittäminen sanoin ja teoin
- Vapaaehtoisten arvon korostaminen ja sen osoittaminen
- Vapaaehtoisten elämänkaaren ja muutoshalun huomioiminen
- Vapaaehtoisen tärkeänä pitäminen osana yhteisöä ja reagoiminen lähtöaikeisiin.

Sitoutumiseen liittyy myös yhdistyksen toiminnasta vapaaehtoisille viestiminen. Vapaaehtoinen sitoutuu ja kiinnittyy toimintaan paremmin, kun hän kokee työnsä arvokkaana ja tärkeänä.

### 3.3.4 Kehittämistyöskentelyn eteneminen – sykli 3

Kesän aikana osa suunnitelluista toimenpiteistä ei edennyt toivomallani vauhdilla, mutta saimme varastorakennusprojektin käynnistettyä. Suunnittelimme rakennuksen kokoa ja käyttötarkoitusta, ja kartoitimme rakennusluvut. Hyvin nopeasti totesimme, että projekti on sen verran iso, että vaatii huolellista suunnittelua ja eri rahoitusmahdollisuuksien selvittämistä. Projekti lähti kuitenkin hyvin käyntiin, ja suunnittelimme aikataulun ja tavoitteet sekä jaoimme vastuualueet. Olisi hienoa vihkiä uusi varasto käyttöön juhluvuoden aikana loppukesästä.

Hyväntekeväisyshuutokauppa ei tuonut riittävästi rahaa kissatarhojen uusimiseen, joten lähdin kartoittamaan mahdollisia yhteistyötahoja ja kävin jo alustavia neuvotteluja aitaelementtivalmistajan kanssa. Juhluvuoden tapahtumia ja näkyvyyttä suunnittelimme ja vein ideat hallituksen kokoukseen. Lähdimme miettimään kanavaa, jolla saisimme näkyvyyttä yhdistykselle jo juhluvuottakin suunnitellen. Päätimme lähteä rakentamaan verkostoja, jotka hyödyttäisivät molempia yhteistyötahoja. Verkostoitumalla eri yhdistyksen ideologiaan sopivien tahojen kanssa toimitaan yhdessä rajoja vetämättä ja viestitään yhdessä. Tavoitteena on erottautua edelläkävijänä, joka suhtautuu avoimesti uusiin mahdollisuuksiin.

Juhluvuotta starttaamaan ja näkyvyyttä lisäämään käynnistimme yhteistyön Jukureiden kanssa. Yhteistyöneuvottelussa keskustelimme monista mahdollisista keinoista toteuttaa näkyvyyttä Jukureiden peleissä, nimeämällä Jukureille oman nimikkohuoneen löytöeläintalolla ja Jukureiden esiintymisellä yhdistyksen tapahtumissa. Toimenpiteet tarkentuvat ja kirjataan markkinointisuunnitelmaan vuodelle 2019. Päätimme kuitenkin aloittaa yhteistyön käynnistämällä yhteisen mainoskampanjan.

Kunnioita elämää mainoskampanjan tarkoitus on lisätä tietoa eläinsuojelusta ja tuoda yhdistykselle näkyvyyttä käyttäen Jukureita viestinviejänä. Kampanjan teema on Reilu peli kaukalossa ja kaukalon ulkopuolella. (Liite 2.) Kaveria ei jätetä! Kampanja käynnistettiin Eläinten Viikolla 4.-10.10. Jukureita kävi kolme pelaajaa vierailmassa löytöeläintalolla ja he lähtivät lenkittämään koi-

ria. Sanomana oli Jukurit tekemässä hyvää eläinten puolesta ja videolla kannustetaan liittymään yhdistyksen jäseneksi tai hakeutumaan vapaaehtoiseksi löytöeläintalolle. Video jaettiin yhdistyksen kotisivuille ja Facebookiin sekä Instagrammiin. Myös Jukurit hyödyntävät materiaalia omissa kanavissaan. Kampanjan näkyvyys on ollut merkittävä ja näkyvyyden hyödyt nähdään pidemmällä aikavälillä.

Samassa yhteydessä käynnistimme toisen Kunnioita elämää kampanjan, johon Hotelli Heimari & Naisvuoren kahvilan yrittäjä lähti yrityskummina. Hän lähtee haastamaan muita yrityksiä mukaan liittymään yhdistyksen kannatusjäseneksi joko rahallisella liittymismaksulla tai lahjoittamalla liittymismaksun 100€/vuosi verran työpanosta tai tavaraa. (Liite 3.) Yrityshaastekampanjasta kuvattiin myös video, jossa kerrotaan haasteesta ja kerrotaan, että niin Heimaariin majoittumaan kuin Naisvuoren kahvilaankin ovat eläimet tervetulleita.

Molemmat mainoskampanjan videot ovat saaneet todella paljon näkyvyyttä. Videot ovat lyhyitä, lämminhenkisiä ja niissä ovat myös eläimet pääosassa. Lisäksi ne ovat omatekoisia, joten ne ovat herättäneet myönteistä kiinnostusta. Facebookissa onnistumisen myötä innostuin tekemään myös itse kuvasarjan sekä eläintenpäivään osallistavan julkaisun. Oli todella upeaa huomata, että tunnettavuutemme on moninkertaistunut Facebookissa, ja meitä seurataan aktiivisesti. Huomasimme nopeasti, että osallistavat, hauskat ja lämminhenkiset postaukset saivat suuren huomion. Lisäsimme hauskoja sattumuksia löytöeläintalon arjesta, ja jaoimme mukavia lyhyitä toimintavideoita. Videot avaavat yleisölle yhdistyksen toimintaa ja saavat heidät seuraamaan meitä aktiivisesti. Olemme onnistuneet luomaan mielenkiintoisia päivityksiä, ja tykkääjien sekä julkaisujen nähneiden määrät kasvavat päivä päivältä. Jaoimme myös eläinsuojelua koskevia tiedotteita eli tietoisuus näistäkin asioista sai suuremman huomion. Jakson aikana saamamme suuri huomio kannusti myös muita vapaaehtoisia ottamaan kuvia löytöeläintalolta ja suunnittelemaan uusia julkaisuja. Toimintamme näkyväksi tekeminen positiivisella tavalla jäi uudeksi toimintatavaksi.

Kolmannen työskentelyjakson aikana oli myös työryhmän viimeinen tapaaminen ja työryhmällä oli jo muodostunut melko hyvä kuva kehittämisprosessin

merkityksestä. Myös yhdistyksen ulkopuoliset jäsenet osasivat katsoa toimintaa syvällisemmin. Heidän palautteensa oli, että tekemisen vauhti on parantunut ja toimenpiteiden vaikutus on nähtävissä.

Työskentelyjakson aikana keskityin uuden hallituksen rekrytointiin. Yhdistyksen kehittämisen ja tulevaisuuden kannalta on elintärkeää koota tehokas hallitus ja saada siihen mukaan uusia asiantuntijoita. Yhdistys tarvitsee uusia toimijoita ja uutta osaamista ja näkemyksiä. Pohdin ympäröiviä verkostoja ja uusia kehitysryhmän jäseniä, ja rekrytoin heitä lähtemään mukaan uuteen hallitukseen, joka uudistui vuosikokouksessa lokakuussa. Kerroin heille, että juuri heidän osaamistaan tarvitaan ja yhdelle heistä ehdotin myös puheenjohtajuutta. Vuosikokouksessa suunnitelmani toteutui, ja rekrytoidut asiantuntijat valittiin uuteen hallitukseen sekä yksi heistä puheenjohtajaksi. He varmistavat kehittämistyön jatkumisen tulevaisuudessa.

Viimeinen tapaaminen koostui lähinnä kehittämisprosessin arvioinnista sekä kehittämistarpeista jatkoa ajatellen. Hallitukselle esitettäviä kehittämistarpeiksi ja ideoiksi listasimme seuraavat asiat:

- Juhlavuoden työryhmän perustaminen
- Tubettajatähden kanssa yhteistyö
- Yhdistyksen toiminnan merkityksellisuuden lisääminen ja yhteistyöstä Diakoniatyön ja Essoten kanssa kertominen
- Vision ja strategian määrittely
- Monikanavaisuuden lisääminen; radio, Instagram ja Twitter.

Vapaaehtoisten rekrytoiminen ja toimintaan sitouttaminen on ollut yhdistyksessä aina haasteellista. Kehittämistyön aikana opin kuitenkin tärkeitä asioita, joita prosessissa on syytä ottaa huomioon. On tärkeää löytää oikeat ja mielekkäät tehtävät eri henkilöille niin että ne sopivat heidän elämäntilanteeseensa. Alkuvaiheessa uusi vapaaehtoinen otetaan lämpimästi vastaan ja huolehditaan, että perehdytys lähtee hyvin käyntiin. Olennaista on myös kertoa, miksi toimintamme on tärkeää ja mitä olemme saaneet aikaan. Eri työtehtäviä voi suorittaa joko yksin tai yhdessä, ja tämäkin on monelle merkittävä asia. Osa ihmisistä hakee seuraa ja mukavaa ryhmää, jossa toimia, ja osa taas haluaa esimerkiksi omaa rauhaa työskennellä vain eläinten kanssa.

Vanhojen aktiivien olisi myös luotettava uusiin vapaaehtoisiiin eikä vaadittava heiltä yhtä hyvää suoritusta, johon he itse kykenevät vuosien kokemuksella. Vapaaehtoistyön on oltava mukava harrastus, jossa kaikki viihtyvät ja yrittävät parhaansa yhteisen hyvän eteen. Tiukka-pipoinen toiminta ja toisten kritisointi karkottaa vain uudet tekijät pois toiminnasta. Heiltä myös palautteen saaminen on vaikeaa, koska he usein vetoavat henkilökohtaisiin syihin eivätkä kerro todellista syytä. Toisaalta jos vapaaehtoistyö ei tunnu merkittävältä, niin ei siihen halua raivata tilaa omasta vapaa-ajastaan.

Jakson aikana keskustelimme aktiivien kanssa myös ilmapiirin parantamisesta. Henkilökohtainen huomioiminen on toisen arvostamista, ja niin työntekijä kokee myös oman työnsä sitä kautta tärkeäksi. Työskentelyn aikana pohdin myös omaa rooliani yhdistyksessä ja sitä, että olen ottanut vastuun vapaaehtoisten johtamisesta. Pystyn arvioimaan omaa toimintaa ja myös muuttamaan sitä. Vuosien aikana olen pitkäjänteisesti kehittänyt toimintaa ja kasvanut siihen. Toiminta on ohjautunut koko ajan kohti osallistavaa tiimijohtamista, jossa jokainen on tärkeä ja saa mahdollisuuden vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Vapaaehtoiset sitoutetaan toimimaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi hyvässä hengessä. Uusia ideoita ja ajatuksia syntyy turvallisessa ilmapiirissä ja innostus lisää sitoutumista.

Iso kehittämiskokonaisuus työlistalla oli myös vapaaehtoisten sähköisen vuorovarausjärjestelmän luominen paperilistojen tilalle. Vuorolistat löytyvät nyt viikoittain GoogleDrivesta, ja kaikilla on mahdollisuus päivittää listaa joko puhelimella tai tietokoneella. Tämä vähentää huomasti työntekijöiden aikaa etsiä vapaaehtoisia työvuoroihin. Lisäksi vapaaehtoisten on helppo itse katsoa vapaita vuoroja tiedustelematta asiasta ensin löytöeläintalolta. Järjestelmä on nyt käytössä, ja vapaaehtoiset ovat ottaneet uudistuksen innoissaan vastaan.

### **3.4 Kehittämisen ja kehittymisen arviointi**

Kehittämisprosessin aikana olen oppinut paljon omasta oppimisprosessista. Sydänmaalakka (2012, 39) kiteyttää, että oppiminen tapahtuu tekemisen ja ymmärryksen kautta pohjautuen tiedon hankkimiseen ja laajentumiseen. Asioita tehdessä kokemus muuttuu tiedoksi, joka sisäistetään ja jota laajennetaan edelleen. Olen lukenut paljon oman alan kirjallisuutta ja artikkeleita, ja niistä

muodostuu teoriapohja, jota voi soveltaa käytännössä. Tästä seuraa ahaa-elämys ja onnistumisen ilo, kun on todella ymmärtänyt jotain. Havainnointitaidon paraneminen ja omien ajattelumallien kritisoiminen on avannut tien laajemmalle oppimisen tielle. Halu kehittyä ja oppia lisää on jäänyt toimintatavaksi.

Toinen merkittävä oppiminen on oman osaamisen kautta tullut itsevarmuus ja uskallus kokeilla rohkeasti uusien ideoiden viemistä käytäntöön. Haastavissa tilanteissa olen oppinut työskentelemään sitkeästi saavuttaakseni päämäärän. Omalla tekemisellä voi muuttaa paljon asioita, ja jotkut asiat vaativat pieniä askelia toteutuakseen. Paras kehitys ja oppiminen saavutetaan vuorovaikutuksella ja eri asiantuntijoiden osaamisen yhdistämisellä. Taito kuunnella ja poimia muiden ajatuksista kehittämisideoita on hieno oivallus. Kehittämisen prosessi opetti myös, että uudistukset vaativat aikaa toteutuakseen, mutta lopputulos on hyvinkin palkitsevaa. Suuri merkitys on työyhteisön vuorovaikutuksella ja sitoutuneisuudella, jotta työyhteisö voi yhdessä kehittää yhdistyksen toimintaa eteenpäin.

Ymmärsin myös toimintatutkimuksen prosessina erilaisia vaiheita ja miten menetelmää voi hyödyntää tehokkaasti. Työryhmän vetäjänä opin lisää ryhmäkäyttäytymisestä ja vuorovaikutustaidoista. Omat johtamistaidot, yhteistyötaidot ja kyky kuunnella kehittivät koko tutkimuksen ajan. Oman itsensä johtamisen kehittäminen heijastui suoraan muiden johtamiseen ja koko työryhmän työskentely parani samanaikaisesti.

### **3.4.1 Arvio teorioiden hyödyntämisestä työskentelyssä**

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee toimintatutkimusta, reflektointia, vapaaehtoistoimintaa ja Facebookissa tunnettavuuden lisäämistä. Lisäksi tarvitsin lisätietoa johtamisesta, projektin hallinnasta, toiminnan kehittämisestä ja työyhteisötaidoista. Lukemalla kirjallisuutta laaja-alaisesti liittyen kehittämiseen ja muutosprosessiin sain vahvistusta kehittämistyölleni, ja pystyin paremmin kehittämään ja arvioimaan toimintaa. Kehittämisen prosessin aikana innostuin etsimään laaja-alaisesti tietoa ja soveltamaan sitä meneillään oleviin toimenpiteisiin. Alan kirjallisuuden lukeminen jäi minulle toimintatavaksi jatkuvaan oman osaamisen kehittämiseen.



Toimintatutkimuksen eteneminen sykleittäin ja niiden havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu täytyi sisäistää, jotta kehittämisprosessi eteni suunnitelmallisesti. Menetelmä sopi tähän oppimispäiväkirjamuotoiseen kehittämisprosessiin erinomaisesti, ja jatkuvalla reflektoinnilla sai merkittäviä tuloksia aikaiseksi. Kaiken kaikkiaan oli mielenkiintoista pohtia lähtötilannetta ja nähdä työskentelyjakson lopuksi asioiden muuttuneen hyvinkin paljon.

### **3.4.2 Arvio ryhmän työskentelystä**

Toimintatutkimuksessa vetäjän on oltava ryhmätilanteissa tarkkana ja ymmärrettävä erilaiset näkökannat ja poimittava keskusteluista olennaiset asiat. Onnistuin hallitsemaan mielestäni kehittämisprosessin johtamisen hyvin sekä hallitsemaan ryhmäkäyttämisen tilanteita. Ryhmähenki muodostui hyväksi, ja jokainen työryhmän jäsen otti kantaa keskusteluun. Työryhmä työskenteli tehokkaasti vieden eteenpäin sovitut toimenpiteet. Välillä oli kuitenkin aistittavissa väsymystä ja huomasin, että kaikkia kehittämisideoita ei voi eikä ole järkevääkään toteuttaa työskentelyjakson aikana. Työryhmän työskentely olisi ollut tehokkaampaa, jos tapaamisia olisi ollut useammin. Kuitenkin vapaaehtoistyössä ei voi vaatia työssäkäyviltä ihmisiltä yhtä hyvää sitoutumista kuin palkkatyössä. Jos vapaaehtoistyö tuntuu liian sitovalta ja työläältä, niin siitä jäädään pois.

Keräsin työskentelyvaiheen lopuksi työryhmältä palautetta kehittämisprosessista ryhmähaastattelulla. Yhdistyksen ulkopuoliset jäsenet kommentoivat näin:

- ”Paljon on saatu aikaan lyhyessä ajassa, positiivinen tekeminen on noussut, asennemuutos huima, edelleen pitäisi kuitenkin kehittää yhdistyksen suunnitelmallisempaa toimintaa.”
- ”Juoksu on parantunut matkan varrella, yhteinen näkemys muodostunut kehittämisen suhteen, työryhmä onnistui löytämään ja toteuttamaan uusia kehittämisideoita ja asioita on viety selkeästi eteenpäin, täsmärekrutointi onnistui ja juuri oikeaan aikaan, nettimaailma on otettu haltuun. ”
- ”Monia asioita on viety eteenpäin, tällaista työskentelyä olen odottanut.”

- ”Aluksi olin hyvin epäileväinen kehittämisen suhteen, mutta matkan varrella täytyi myöntää kehittämistyön olevan todella hyödyllistä.”
- ”Asioita todella tapahtuu, mielettömän hienoa.”

Olin todella tyytyväinen positiiviseen palautteeseen ja mietin, että tällaiset työryhmät toimisivat hyvin jatkossakin toiminnan kehittämisessä.

### **3.4.3 Kehittämistyöskentelyn haasteet**

Kehittämistyöskentelyyn lisäsi haastetta ajan puute ja vanhat toimintatavat etenkin alkuvaiheessa. Haasteeksi koin myös ihmisten osallistamisen kehittämistyöhön. Kehittämisprosessin alussa jouduin hyvin perustelemaan yhdistyksen toiminnan kehittämisen tärkeyden ja pohtimaan, millä tavoin saisi sitoutettua vapaaehtoiset mukaan uusiin toimintatapoihin. Organisaatiokulttuuri ja vanhat toimintatavat olivat hyvin tiukassa, ja kehittämisideat vaativat hieman pidemmän ajan muuttaakseen yhdistyksen toimijoiden ajattelumaailmaa.

Työryhmän vetäminen oli välillä haasteellista, kun keskusteluista yritti muodostaa selkeän kokonaisuuden eivätkä kaikki jäsenet kuunnelleet aktiivisesti toisiaan. En kuitenkaan halunnut puuttua liikaa idearikkaaseen keskusteluun, ja onnistuinkin kokoamaan aiheista yhtenäiset näkemykset. Aito sitoutuminen toimintaan onnistuu, kun jokainen tuntee saavansa osallistua ja vaikuttaa asioihin. Haasteellista oli myös saada määrätietoiset, hyvin erilaiset ihmiset kunnioittamaan toisiaan ja ymmärtämään erilaisuuden. Tässä en onnistunut kovin hyvin, mutta henkilökemiat eivät kuitenkaan muodostuneet ongelmaksi.

### **3.4.4 Yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ja tunnettavuuden lisäämisen tulokset ja johtopäätökset**

Yhdistyksen vapaaehtoistoiminta kehittyi työskentelyjakson aikana kokonaisvaltaisesti. Ensinnäkin työryhmä sai uusien vapaaehtoisten rekrytointiprosessin tehokkaammaksi muotoilemalla uuden toimintamallin, jossa mukaan toimintaan liittyminen tapahtuisi helpommin. Lisäksi yhdistys otti käyttöön esitellyn täsmärekytöinnin eli erilaiset vapaaehtoisten roolit on kuvattu, ja heitä haetaan työtehtäviin täsmärekytöinnin avulla. Vapaaehtoisten sitouttamista toimintaan tehostettiin luomalla uusi innostunut ilmapiiri tekemiseen sekä luo-

malla sähköinen vuorovarausjärjestelmä vuorojen varaamiseen. Vapaaehtoiset ovat löytäneet uudenlaista intoa tekemiseen ja kehittämiseen, ja mikä hienointa, ilmapiirin parantumisen voi huomata kokonaisvaltaisesti. Kun ihmiset voivat hyvin, niin eläimetkin voivat paremmin eikä stressikäyttäytymistä juurikaan ole.

Yhdistyksen tunnettavuuden lisääminen on tärkeää niin positiivisen yhdistyskuvan kuin vapaaehtoisten rekrytoinninkin kannalta. Suurimmaksi osaksi lahjoitusvaroin toimiva yhdistys saa myös enemmän tukea avoimella ja rehellisellä julkisuuskuvalla. Oma identiteetin rakentaminen julkisuudessa on erittäin tärkeää, ja tavoitteemme olikin saavuttaa lämminhenkinen ja välittävä ilmapiiri kaikessa tekemisessä. Yhdistyksen Facebookin tykkäys- ja kommentointimäärät nousivat tasaisesti koko työskentelyn ajan. Sivusta onnistuttiin luoma kiinnostava keskustelupaikka samanhenkisille ihmisille, joilla on mahdollisuus vaikuttaa ja tuoda mukaan myös oman ilmaisun iloa omien eläinten kuvilla. Julkaisuja seuraamalla huomasin, että perustarpeensa saavuttaneet nykyihmiset haluavat ruokkia ja ilmaista luovuuttaan ja saada haasteita selvitettäväksi. Usein myös etsitään kanavaa tyydyttää uteliaisuutta, tehdä hyvää ja hauskuutta itseään osallistumalla samanhenkiseen toimintaan. Julkaisuja suunniteltaessa on tärkeää miettiä, millä nämä ihmisten sisäiset motivaatiotekijät saataisiin aktivoitua.

Uusien yhteistyöverkostojen etsiminen korostui merkittäväksi tekijäksi tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen. Jos yhdistys tekee toimintansa tunnetuksi ja tärkeäksi ja luo lisäarvoa muillekin toimijoille, on se paljon elinvoimaisempi. Kun autamme työssämme myös avun tarpeessa olevia ihmisiä ja teemme tämänkin työn näkyvämmäksi, niin tuomme toimintaamme tärkeämmäksi. Hyödyntämällä vaikuttajamarkkinointia eli etsimällä tunnettuja yhteistyötahoja kuten Jukurit saa huomiota laajemman yleisön keskuudessa.

Saavutettujen tulosten perusteella voi arvioida, että kehittämistyöllä on ollut suuri merkitys yhdistyksen suunnitelmallisen toiminnan kehittämisessä. Näyttämällä esimerkkiä miten sitkeällä ja positiivisella asenteella asiat voi muuttua, ovat muutkin vapaaehtoiset innostuneet tekemisestä. Kehittämisen vaikutus on merkittävä, sillä kehittämistyö sai positiivista palautetta paljon ulkopuolisilta

tahoilta ja herätti kiinnostusta toimintaamme kohtaan. En olisi uskonut, miten pieni työryhmä voi saada niin paljon aikaiseksi.

### **3.4.5 Arvio omasta kehitymisestä ja kehittymistarpeista**

Kehittämisen prosessin alussa edessä oleva työ tuntui todella haasteelliselta. Oma osaaminen kehittyi kuitenkin kaikilla osa-alueilla etenkin tutkimusprosessin läpiviemisessä sekä työryhmän johtamisessa. Kehittäminen vuorovaikutuksessa asiantuntijaryhmän kanssa on todella tehokasta ja innovatiivista ja uskon, että kehitämme vastaavalla tavalla toimintaa jatkossakin. Kehittämisen aikana opin uudella tavalla hyödyntämään teoriaa ja soveltamaan sitä käytäntöön. Opin myös näkemään erilaiset ihmiset voimavarana ja rikkautena tuoda esille uusia näkemyksiä. Ymmärrän nyt myös paremmin kehittämisprosessiin liittyviä asioita ja opin keinoja, joilla perustella kehittämisideat ja osallistaa ihmiset mukaan kehittämiseen.

Oma ammatillinen identiteetti ja luottamus omaan tekemiseen kehittyivät kehittämisprosessin aikana. Opin refleктоimaan omaa tekemistä ja sen merkitystä muihin sekä kuuntelemaan tarkemmin muita ihmisiä. Kehittymistarpeina näen vuorovaikutustaidot ja kärsivällisyyden pitkäjänteisessä kehittämisessä. Muiden tekemisen arvostaminen ja vastapuolen tarkempi kuunteleminen ovat tärkeitä asioita ymmärtää oman osaamisen kehittämisessä.

## **4 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää eläinsuojeluyhdistyksen toimintaa, jotta yhdistys säilyttää elinvoimaisuuden tulevaisuudessakin. Oma tavoitteeni oli oppia johtamaan kehittämisprosessia ja etsiä tapaa kehittää omaa ammatillista osaamista. Kehittämisprosessin avulla sain tilaisuuden kehittää yhdistyksen toimintaa kokonaisvaltaisesti ja syventää tietopohjaa monilla osa-alueilla.

Oma ammatillinen osaaminen kehittyi paljon kirjoittamalla kehittämisprosessi oppimispäiväkirjamuodossa, koska reflektion osuus toimintatutkimuksessa oli niin suuri. Tutkimusmenetelmä oli tarkoituksenmukainen ja mahdollisti hyvin työskentelyn koko tutkimuksen ajan. Sykleissä etenevä tutkimus pakotti työskentelemään koko ajan, koska sovitut toimenpiteet toteutettiin käytännössä ja niiden vaikutuksia arvioitiin jatkuvasti. Uudet toimintatavat kehittyivät

vuorovaikutuksessa työryhmän kanssa vuoroin havainnoiden, reflektoiden ja suunnitellen toimintaa. Tavoitteeni olikin saada uusi toiminnan kehittämisen malli aikaiseksi sitouttamalla koko yhdistys mukaan työskentelyyn ja luomaan kehittämisestä jatkuva toimintatapa tulevaisuudessakin.

Opinnäytetyöni tavoitteet saavutettiin mielestäni hyvin niin yhdistyksen kehittämisen kuin oman osaamisenkin kannalta. Omien opintojen ja ammatillisen osaamisen vaatimukset sisältyivät kehittämisprosessiin hyvin. Kehittämisprosessin tavoite saavutettiin, ja yhdistyksen toimintaa kehitettiin kokonaisvaltaisesti ja löydettiin erilaisia kanavia tunnettavuuden lisäämiseen. Tutkimuksen aikana onnistuttiin muuttamaan yhdistyksen työskentelyä ja toimijoiden ajattelutapaa kehittämisen tärkeydestä tulevaisuuden kannalta. Yhdistyksen vapaaehtoiset ja työntekijät innostuivat toiminnan kehittämisestä, ja kaikki osallistuivat yhdessä tekemiseen. Innostunut tekeminen tuoti näkyväksi Facebookissa ja yhdistyksen tunnettavuuden lisääntyminen herätti kiinnostusta yhdistyksen toimintaa ja vapaaehtoistyötä kohtaan. Julkaisut Facebookissa levisivät valtakunnallisesti, ja se lisäsi intoa tuottaa uutta sisältöä. Uudistamalla vapaaehtoisten rekryointiprosessia, saatiin toimiva uusi käytäntö sekä uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Sähköisen vuoronvarausjärjestelmän avulla tehtiin vuorojen varaus helpommaksi ja saatiin lisää työaika eläinten hoitamiseksi ja uusien ideoiden kehittämiseksi. Verkostoituminen ja uusiin mahdollisuuksiin tarttuminen korostuivat yhdistyksen toiminnan kehittämisessä.

Kehittämisprosessin aikana jouduin useasti mukavuusalueeni ulkopuolelle eli johtamaan ryhmää ja sen toimintaa. Monissa tilanteissa koin esiintymisen epämieluisaksi, mutta esiintymistaidot kehittyivät paljon tutkimuksen aikana. Suullisia viestintätaitoja tarvitsen jatkuvasti työelämässä, ja annan paremman vaikutelman esiintymällä luontevasti ja asiantuntijamaisesti. Kehittämisen aikana omat johtamistaidot kehittyivät huimasti. Reflektointi olikin matka oman itsensä tuntemiseen ja oman uskalluksen ja rohkeuden lisäämistä tarttua haasteisiin. Ymmärsin myös, että ihmiset voivat nähdä minut eri tavalla. Palautetta kuuntelemalla saa selville asioita, joita ei itse tiedosta eikä pysty havainnoimaan. Oppimispäiväkirja sopii erinomaisesti työelämän käytännön kehittämisprosesseihin. Tekemisen tueksi etsitään teorioita ja niitä sitten sovelletaan käytäntöön. Tätä taitoa hyödynnän nyt jatkuvasti haasteellisissa työtehtävissäni liiketoiminnan kehittämisessä. Kehittämisprosessi kokonaisuudessaan

opetti minut arvioimaan kriittisesti omaa toimintaa ja näkemään myös tulevaisuuden kehittämiskohteet. Tilanteet ja ympäröivä maailma muuttuvat, ja oma ammatillinen osaaminen on pidettävä ajan tasalla ja seurattava alan kirjallisuutta ja artikkeleita sekä käytäntöjä. Asioita on omaksuttava ja kehitettävä niitä eteenpäin kenties uusiksi toimintatavoiksi.

Oli hienoa huomata, että työskentelyjakson aikana koko yhdistyksen työskentely parantui. Olennaista oli saada sisäistettyä kaikille ajatus, että meidän on kehitettävä toimintaa ja uusiuduttava koko ajan säilyttääksemme asemamme tärkeänä toimijana valtakunnallisesti. Strategisen oppimisen tie on vasta alussa, mutta suunta kohti yhteistä tekemistä on käynnistynyt. Olisi hienoa, kun tulevaisuudessa vapaaehtoiset ja työntekijät tarkkailisivat avoimina maailmaa, vaikuttaisivat omaan kehittymiseensä ja kykenisivät itsenäisempään työskentelyyn. Jatkuva yhdessä oppiminen tietoa jakamalla varmistaisi yhdistyksen menestymisen tulevaisuudessakin.

Kehittämisen prosessin vaikuttavuutta voidaan arvioida vertaamalla lähtötilannetta nykytilanteeseen. Kehittäminen on raportoitu vaihe vaiheelta, ja aineistoa ja kehittämistä on pohdittu huolellisesti. Kehittämisen prosessin aikana pyrin havainnoimaan asioita objektiivisesti, vaikka olenkin toiminut pitkään yhdistyksessä. Oppimispäiväkirjan avulla kehittäminen oli järjestelmällistä ja näkyvää koko kehittämisen prosessin ajan.

Kehittämistyön aikana kehitettiin toimintaa merkittävästi ja tuotiin esille uusia kehittämisideoita. Yhdistyksen hallitus totesi tutkimuksen saaneen tuloksia aikaan ja oli kiinnostunut uusista kehittämiskohteista. Aikaansaadut toimintatavat ovat hyödynnettävissä muissakin yhdistyksissä toiminnan kehittämiseen. Uudelle hallitukselle esitän toiminnan järjestelmällisempää organisointia sekä vision määrittämistä. Olisi tärkeää tehdä strategista suunnittelua välitavoitteineen useammalle vuodelle sekä suunnitella toiminta vuodeksi eteenpäin. Suunnittelussa pitäisi kuunnella myös jäsenten ajatuksia ja sitä kautta tarjota heillekin vaikutusmahdollisuus. Yhdistyksen hallituksen toiminta olisi tärkeää muuttaa kevyempään suuntaan ja jalkauttaa vastuuta työntekijöille. Työyhteisön viihtyvyyteen kannattaa myös keskittyä, jotta niin vapaaehtoiset kuin työntekijätkin kokevat työnsä tärkeänä.

## LÄHTEET

Innokylä. 2012. Työkonferenssi. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.11.2012. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/web/malli110463> [viitattu 11.5.2018]

Juslén, J. 2013. Facebook mainonta. Miten tavoitat 2 miljoonaa suomalaista 10 minuutissa. Akatemia 24/7 Oy.

Kananen, J. 2018. Digimarkkinointi ja sosiaalisen median markkinointi. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja 240. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki. Visio.

Kormilainen, V. 2013. Saiturin markkinointikirja. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy/Ville Kormilainen.

Korpi, T. 2010. Älä keskeytä mua! Markkinointi sosiaalisessa mediassa. Tampere. Werkkommerz.

Kurvinen, J. & Seppä, M. 2016. B2B. Markkinoinnin & Myynnin pelikirja. Yritysjohdon opas myyntiin ja markkinointiin. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijät.

Lehtonen, J. 2004. Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Raporttisarja 2004/1. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

Nylund, M. & Yeung, A. 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere. Vastapaino.

Nyman, T. & Riikonen, S. 2015. Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

Oman työn, osaamisen ja työyhteisön kehittäminen YAK-opinnäytetyönä. 6.2.2017. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://student.xamk.fi/koulutukset/tulevaisuuden-liiketoiminnan-johdaminen/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/koulutukset/tulevaisuuden-liiketoiminnan-johdaminen/Opinnytyt%20YAMK/Opimisp%C3%A4iv%C3%A4kirja-tyyppinen%20ONT%20YAMK.pdf&action=default> [viitattu 1.6.2018]

Piskorski, M. 2014. A social strategy. How we profit from Social media. New Jersey. Princeton University Press.

Rouhiainen, L. 2016. 101 Facebook Marketing Tips & Strategies for Small Businesses. Lasse Rouhiainen.

Siniaalto, M. 2014. Sosiaalisen median menestysreseptit. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijä.  
Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Helsinki. Talentum.

Tenhunen, T. & Porkka, S. 2017. Vapaaehtoistyön työnohjauksen ytimessä. Suomen Mielenterveysseura.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: University Press.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. PS-kustannus.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. 2015. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Viitamäki, S. 2012. Osallistaminen. Teoksessa Klikkaa tästä. Internetmarkkinoinnin käsikirja 2.0. (toim.) Mainostajien liitto. Helsinki. 124-143.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä. PS-kustannus.



## KUALUETTELO

Kuva 1. Osaamispyramidi (Viitala 2005)

Kuva 2. Toimintatutkimuksen vaiheet Mikkelin eläinsuojeluyhdistyksessä

Kuva 3. Vapaaehtoisuuden motivaation timanttimalli (Nylund & Yeung 2005)

Tiedostot - OneDrive | ku - jenni.kerminen@gmail.com | Oma Drive - Google Drive | mesy1.pdf

file:///C:/Users/jenni/OneDrive/Työpöytä/mesy1.pdf

Jos haluat näyttää suosikit tässä, valitse ☆ sitten ☆ ja vedä suosikit Suosikit-palkin kansioon. Voit tuoda suosikit myös toisesta selaimesta. [Tuo suosikit](#)

## Löytöeläintalon kuulumisia

### TYÖTÄ ELÄINTEN HYVÄKSI

**MONIA** kiinnostaa vapaaehtoistyö löytöeläintalolla eikä toiminta pyörisi ilman vapareita. Osa tulee mielenkiinnosta kokeilemaan, osaisko työ-kvää ja saisiko siitä riittävästi arvostusta. Työ ei ole aina mukavaa eläinten kanssa seurustelua, vaan myös kovaa työtä ja suruakin välillä.

Sitkeään joukkoon jäävät ne, jolle eläinten parempi elämä on tärkeää. He raatavat oma-aloitteisesti vuodesta toiseen työvuoroissa, kirppareilla ja tapahtumissa. Meillä on siis yhdistyksessä kova vilskä ja monenlaisia osaajia tarvitaan.

Tällä hetkellä meillä on pulaa nettiosajasta, joka ottaisi vastuuta ajantasaisesta kotisivujen päivittämisestä ja aktiivisesta viestinnästä. Ollisiko sinä innokas vapaaehtoinen tarttumaan haasteeseen tai tiedätkö jonkun muun osaajan?

**KOIRAVASTAANA** kuulen silloin tällöin lauseita, että löytöeläintalolta on vaikea saada eläintä. Moni ei tiedä, miksi haastattelemme eläinten ottajat tarkkaan. Toki haluamme tietää, että uudessa kodissa eläin on rakastettu porheenjäsen ja sen hyvinvoinnista huolehditaan, mutta haluamme myös varmistaa, että ihmiset ovat varmoja asiasta.

Ensiksi mietin, millainen koti sopisi koiralle. Koirasta tiedän ja kiinnostuneille kaiken, mitä aiheuttaa toisille enemmän stressiä, mikä usein helpottaa, kun eläin tuntee olonsa turvalliseksi.

Kaikosta tästä työmäärästä huolimatta eläin saattaa palautua kotikokemuksista takaisin, kun asiat eivät heti sujuneetkaan niin helposti. Näin on käynyt nyt muutamalla kotikokijalla ja sain todeta, että valittavasti kärsivällisyyttä ja ymmärrystä ei ole riittävästi.

Jos olet valmis myös ajattelemaan asioita eläimen kannalta, niin monta ihanaa kissaa ja koiraa odottaa sitä omaa kotia, jossa ymmärretään myös huonotkin päivät.

JENNI KERMINEN

*Löytöeläintalon asukkaisiin pääsee tutustumaan sunnuntaisin klo 14-16 osoitteessa Porrasalmenkatu 69 B, Puhelimella Mesyn väen tavoittaa numerosta 050 547 9054, varmimmin arkisin klo 8-14 sekä klo 18-20 ja viikonloppuisin klo 10-12. Sähköpostia voi lähettää osoitteeseen [mikkelinesy@gmail.com](mailto:mikkelinesy@gmail.com) ja nettisivujen osoite on [www.mesy.fi](http://www.mesy.fi)*



BIIKKA SILKALA

**Me tarvitsemme apuasi.**

Windows taskbar: 21:52 13.10.2018



Mikkelin  
Eläinsuojeluyhdistys



**JUKURIT**

## #eläinkaveriaejätetä #reilupeli #kunnioitaelämää



Jukurit on mukana tukemassa Mesyn kampanjaa

Eläinkaveria ei jätetä.

Reilu peli kaukalossa ja kaukalon ulkopuolella!

Ota haaste vastaan ja lähde Mesyn tukijaksi.

Kunnioita elämää ja välitä eläinkavereista!



Tukemalla Mesyn toimintaa tuet  
tärkeää ja kallisarvoista eläinsuojelutyötä.

Liity Mesyn jäseneksi tai tule mukaan vapaaehtoistoimintaamme.  
Mesyn vuosijäsenmaksu on 17€ ja tällä summalla esimerkiksi sirutetaan yksi löytöeläin.

Lue lisää

<http://www.mesy.fi/liity-jaseneksi/>

<http://www.mesy.fi/tue-meita/vapaaehtoistyö/>

Haasta kaverisi mukaan somessa Mesyn jäseneksi **#eläinkaveriaejätetä**  
Välitetään yhdessä eläinkavereista!



Mikkelin  
Eläinsuojeluyhdistys



RIPESTI

## #eläinkaveriaeiätetä #reilupeli #kunnioitaelämää



Ripesti Oy, toimipaikkoinaan eläinystävälliset Hotelli Heimari ja Naisvuoren Kahvila & Näkötorni, on kummiyritys Mesyn kampanjassa Eläinkaveria ei jätetä. Ripesti Oy haastaa muut yritykset kannatusjäseniksi Mesylle. Tue Mesyn toimintaa ja jatka haastetta eteenpäin! Kunnioitetaan elämää ja välitetään yhdessä eläinkavereista.



Tukemalla Mesyn toimintaa tuet



tärkeää ja kallisarvoista eläinsuojelutyötä.



Liity Mesyn yrityskannatusjäseneksi ja haasta muita yrityksiä mukaan. Mesyn kannatusjäsenmaksu yrityksille ja yhteisöille on 100€/ vuosi ja tällä summalla esimerkiksi sirutetaan kuusi (6) löytöeläintä.

Lue lisää

<http://www.mesy.fi/tue-meita/yrityksille/>

<http://www.mesy.fi/tukijat/kiitos/>

Haasta tuttavayrityksesi mukaan Mesyn jäseneksi somen kautta,

tägää haasteeseen **#eläinkaveriaeiätetä**