

Nuorisotyön arviointi

Käsikirja nuorisotyön prosessien auditointiin ja itsearviointiin

...ivisuus, nuorten
...ivisyys, ympäristökasvatus, m
...ppiminen, kestävä kehitys, nuorten osa
...an, vuorovaikutus, vertaisryhmätoiminta, y
...kansa, terveiden elämäntapojen edistäminen,
...liikunta... vuorovaikutuksen aktiivisuus, nuorten
...minen yksilöinä, sukupuolisensitiivisyys, ympäristök
...mediakasvatus, nuorten oppiminen; kestävä kehitys
...osallistuminen viestintään, vuorovaikutus, vertaisry
...inta, yhteistyö kotien kanssa, terveiden elämäntap
...äminen: uni, ravinto, liikunta... vuorovaikutukse
...nuorten kohtaaminen yksilöinä, sukupuolisen
...näristökasvatus, mediakasvatus, nuorten o
...kehitys, nuorten osallistuminen viestintä
...ryhmätoiminta, yhteistyö kotie
...edistäminen: uni

Merja Hovi
Tero Luukkonen
Pekka Mäkelä
Viula Pakka
Harri Taponen
Marika Westman



nuorisosaasiainkeskus
HELSINGIN KAUPUNKI



ESPOO
ESBO



VANTAAN KAUPUNKI
VANDA STAD

Nuorisotyön arviointi

Käsikirja nuorisotyön prosessien auditointiin ja itsearviointiin

Kirjoittajat

Merja Hovi
Tero Luukkonen
Pekka Mäkelä
Viula Pakka
Harri Taponen
Marika Westman

Taitto ja grafiikka

Hannu Nieminen

Paino

Art-Print Oy

Julkaisuvuosi

2009

ISBN 978-951-9245-01-0

Sisältö

Esipuhe	4
1. Johdanto	5
2. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin taustaa	7
2.1. Historiaa	8
2.2. Lähtökohtia ja periaatteita	9
3. Auditointi- ja itsearviointimallin rakenne	13
3.1. Kriteeristöt	14
3.2. Tasokuvaukset	16
3.3. Arvioitavat toiminnot	18
4. Auditointien organisointi ja auditointiprosessi	20
4.1. Auditointien järjestäminen	22
4.2. Avoimet nuorten illat -toiminnan auditointi	26
4.3. Auditoinnin rooli	31
4.4. Pienryhmien ja leirien auditointi	32
5. Itsearviointi	35
5.1. Itsearviointiprosessi	36
5.2. Itsearvioinnin haasteet ja hyödyt	40
6. Auditointien koulutus	42
6.1. Koulutusten periaatteet	43
6.2. Koulutusten sisältö ja menetelmät	45
7. Arviointitiedon hyödyntäminen ja yhteys kehittämiseen	51
7.1. Arviointitiedon käyttö nuorisotoimessa	53
7.2. CAF ja EFQM auditointi- ja itsearviointimallin rinnalla	57
8. Tulevaisuuden suuntia	59
8.1. Vahvuuksien vaaliminen	60
8.2. Uudet avaukset	61
8.3. Ajatuksia mallin käytöstä valtakunnallisesti	62
Lähteet	64
Liitteet	66
Kirjoittajat	112

Esipuhe

Arviointi on päivän sana, myös nuorisotyössä. Työtä on tehty vuosikymmenet vaihtelevin tavoin ja tuloksin. Toimialalla on ollut suurta tarvetta helppokäyttöiselle välineelle, jolla tarttua arjen työtapoihin ja niissä mahdollisesti tarvittaviin muutoksiin. Kysyntää on ollut erityisesti nuorisotyöntekijöiden käyttöön tarkoitetusta arviointivälineestä, jolla päästäisiin helposti kiinni paikallisiin toimintatapoihin; olennaista on vertaisten työntekijöiden rooli. Samankaltaista työtä muualla tekevä voi olla arvaamattoman suurena apuna tuodessaan arvioinnin tai auditoinnin kautta oman osaamisensa työyhteisön käyttöön.

Tämä käsikirja tekee näkyväksi nuorisotyötä ja sen keskeisiä toimintatapoja. Oppaan arviointikriteerit tuovat alan toimijoille – ja myös alaa tuntemattomalle – tutuksi ne asiat, jotka ovat olennaisen tärkeitä nuorisotyön käytännöissä. Miten työyhteisön tulee parhaimmillaan toimia? Miten nuorten osallisuus tuo toimintaan aitoa lisäarvoa, jota ei muutoin olisi mahdollista saada aikaan? Entä millaisilla voimavaroilla tuloksellista nuorisotyötä voi optimaalisesti tuottaa?

Käsikirja antaa välineen kahteen käyttötarkoitukseen. Ulkopuolisten nuorisotyöntekijöiden toteuttama auditointi, siis nuorisotilan tai toiminnan arviointi ulkopuolisin voimin, antaa työyhteisön käyttöön neutraalin näkemyksen oman työn kehittämisen perustaksi. Toisena vaihtoehtona on käyttää käsikirjaa itsearvioinnissa, jolloin työyhteisö pääsee katsomaan omaa työtään systemaattisen kehikon läpi ja pohtimaan itsereflektion keinoin muutosta vaativia toimintatapojaan.

Toivomme, että käsikirja saa nuorisotalan toimijat tarkastelemaan laajasti omaa työtään ja kehittämään sitä itsenäisesti. Lisäksi toivomme, että käsikirjan kriteerit auttavat alan ulkopuolisia ymmärtämään paremmin ja laajemmin, mistä laadukas nuorisotyö syntyy.

Kiitämme kaikkia käsikirjan tuottamiseen osallistuneita Espoon, Helsingin ja Vantaan nuorisotoimien toimijoita, erityisesti nuorisohjaajia. He toivat laajaa ja syvää kentän osaamista yhteiseen pöytään käsikirjan kriteerien ”hinkkaamisessa”, kuten osallistujien sisäpiirin sanonta kuului. Käsikirjan kirjoittajakunta puursi sitkeästi tekstiä hedelmällisessä yhteistyössä. Milla Koski antoi kustannustoimittajan roolissaan rakentavaa lisämaustetta oppaan viimeistelyvaiheessa. Opetusministeriötä kiitämme saamastamme taloudellisesta tuesta.

Helsingissä 17.2.2009

Lasse Siurala
nuorisotoimenjohtaja
Helsingin kaupunki

Lasse Talasma
nuorisotoimenjohtaja
Espoon kaupunki

Eija Ahola
nuorisotoimenjohtaja
Vantaa kaupunki

1. Johdanto (Merja Hovi)

Parin viime vuosikymmenen aikana arviointi on liittynyt tiiviisti julkisten organisaatioiden toimintaan. Suomessa arvioinnin laaja leviäminen julkisella sektorilla ajoittuu 1990-luvun alkuun. Puhutaan arviointiyhteiskunnasta ja arvioinnista megatrendinä. Toiminnan laatua ja sen arvioimista pidetään merkittävänä yhteiskunnallisena ilmiönä. (Ks. esim. Horelli 2006; Vedung 2003; Simola & Rinne 2006; Paasio 2006.) Nuorisotyössä arviointi ei ole uusi ilmiö tai käsite, mutta arvioinnin kohteet ovat muuttuneet tai muuttumassa.

Arviointitiedon tuottamiseen on lukuisia tapoja. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa olemme päätyneet itsearviointien lisäksi käyttämään vertaisauditointeja. Helsingin opetustoimessa on saatu hyviä kokemuksia auditoinneista, joita tekevät opetustoimen ammattilaiset. Yhtenä tekijänä on todennäköisesti se, että arvioijat ja arvioitavat puhuvat samaa kieltä. (Salonen 2004, 107.) Nuorisotyöntekijä audittoijana jakaa näkemyksemme mukaan ymmärryksen nuorisotyön tarkoituksista, toiminnan sisällöistä ja käytettävistä menetelmistä arvioitavassa työyhteisössä työskentelevien kollegojen kanssa. Audittoijien uskottavuudella on kokemuksemme mukaan merkitystä palautteen vastaanottamisessa ja siten myös arviointitiedon hyödyntämisessä.

Nuorisotilojen kävijämääriä, aukiolotunteja ja -iltoja on laskettu vuosikymmenien ajan, ja mittaamisen yhtenä tavoitteena on ollut kuvata nuorisotyön merkitystä tai vaikutusta. Määrällisiä mittareita on kehitetty vuosien myötä. Viimeisimpiä kehittämishankkeita on ollut Kaupunkimaisen nuorisotyön verkoston, Kanuunan, päätös ottaa käyttöön yhteiset toimintaa kuvaavat mittarit vuoden 2009 alusta alkaen (ks. www.nuorisokanuuna.fi). Mittareiden sisältö on kehittynyt huomattavasti sitten 1990-luvun, sillä uusissa yhteisissä mittareissa luvut kuvaavat paitsi määrää myös kertovat laadullisten tavoitteiden toteutumisesta.

Nuorisotyössä, kuten muillakin toimialoilla, tarvitaan monipuolisia työn arvioinnin ja kehittämisen välineitä. Yhdellä mallilla tai menetelmällä ei ole mahdollista kuvata toimintojen määrää ja laatua, henkilöstön osaamisen vaatimuksia, menetelmien tarkoituksenmukaisuutta sekä työn vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Tarvitsemme helposti tilastoitavaa numerotietoa esimerkiksi kohtaamiemme nuorten määrästä. Määrä ja laatu eivät ole toisilleen vastakkaisia näkökulmia, vaan kumpaakin tarvitaan. Ilman nuoria – siis määrää – laatukaan ei voi toteutua.

Määrällisten mittarien lisäksi tarvitsemme nuorisotyön laatuun kohdennettavia arvioinnin välineitä. Oli arvioinnin tapa ja kohde mikä tahansa, olennaista on yhteisesti ymmärrettävien arvioinnin perusteiden ja kriteerien määrittely. Tämä on ollut tavoitteenamme, kun olemme luoneet nuorisotyön keskeisille toimintamuodoille kriteerit ja tasokuvaukset arvioinnin ja kehittämisen tueksi.

Nuorisotyön sisältöä tai prosesseja arvioivia välineitä ei vielä käytetä laajalti. Pääkaupunkiseudun nuorisotoimien yhteistyönä luotu nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on kehitetty korjaamaan tätä puutetta. Malli on yksi arvioinnin työkaluista, jonka erityispiirteensä on pureutuminen nimenomaan nuorisotyön keskeisiin prosesseihin. Avoimet nuorten illat, tavoitteelliset pienryhmät ja leirit ovat useissa nuorisotoimissa keskeisiä toimintamuotoja, ja niiden arvioinnin ja kehittämisen tueksi esitellään tässä käsikirjassa kriteereistä ja tasokuvauksista koostuva arvioinnin malli.

Kunnallinen nuorisotyö on toimialana valtakunnallisesti pieni, mistä seuraa sekä hyötyä että haasteita. Nuorisotyön sisältöjen kehittäminen jää helposti kuntien sisäiseksi toiminnaksi, kun alalla ei ole valtakunnallisesti kattavaa järjestelmää ideoiden, käytäntöjen, menetelmien tai kehittämis-työn levittämiseksi. Esimerkiksi sosiaalialalla Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (entiset Stakes ja

Kansanterveyslaitos) on mukana arvioimassa ja kehittämässä sosiaalipalvelujen menetelmiä ja työn käytäntöjä.

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallista voisi tulla yksi nuorisotoimialan hyvä käytäntö. Hyvien käytäntöjen jakamisesta keskustellaan runsaasti, mutta toimivia keinoja sen toteuttamiseksi on hankala löytää. Hyvän käytännön käsite ei ole yksiselitteinen, sillä kyse on paikallisesta toiminnasta, jonka siirtäminen sellaisenaan ei ole yksinkertaista, eikä aina mahdollistakaan. Toisten kokemuksesta oppiminen edellyttää monimuotoista oppimisprosessia ja kommunikaatiota. (Arnkil & Spangar & Jokinen 2007, 22.) Auditointien ja niihin liittyvien keskustelujen toteuttaminen yli kuntarajojen voisi synnyttää yhden tavan jakaa hyviä käytäntöjä ja oppia muiden työstä. Laajempi keskustelu antaisi tuoreita näkökulmia myös mallin kehittämiseen.

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallia on tähän asti käytetty vain pääkaupunkiseudulla. Tämän käsikirjan yksi tavoite on mahdollistaa mallin tai siitä tehtävien sovellusten kokeilu ja käyttö laajemminkin.

Julkaisu koostuu kahdeksasta luvusta, joissa kuvataan nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin ideaa ja rakennetta sekä avataan kriteeristöjen ja tasokuvausten logiikkaa. Auditointi- ja itsearviointiprosessit on kuvattu tarkasti, jotta mallista kiinnostuneet voisivat soveltaa niitä omaan toimintaansa. Myös nuorisotyöntekijöille tarkoitettu koulutus on kuvattu yksityiskohtaisesti. Arviointi itsessään ei riitä, vaan auditointien ja itsearviointien kautta saatua tietoa tulee hyödyntää toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Tärkein tavoite arviointi- ja kehittämistyössä tulee olla toiminnan monipuolistuminen ja kasvatustietoisuuden syveneminen, josta viime kädessä hyötyvät nuoret.

Teos tullaan julkaisemaan myös pdf-muodossa, jotta auditointi- ja itsearviointiprosesseihin sekä kriteeristöihin tulevaisuudessa tehtävät päivitykset ovat kaikkien kiinnostuneiden saatavilla. Julkaisun voi lukea ja tulostaa Helsingin, Espoon ja Vantaan nuorisotoimien kotisivuilta: www.nuoriso.hel.fi, www.espoo.fi/nuorille, www.vantaa.fi/nuorille.

The background is a dark, textured surface. It features a large, stylized, light blue number '2' that is partially obscured by a series of concentric, hand-drawn circles in shades of blue and white. The circles have a rough, brush-stroke-like texture. The overall composition is abstract and modern.

Merja Hovi ja Marika Westman

Nuorisotyön
auditointi- ja
itsearviointimallin
taustaa

2. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin taustaa

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on tehty nuorisotyön sisältöjen ja tuloksellisuuden arviointiin. Nuorisotyötä on arvioitu pääkaupunkiseudulla useiden mittareiden avulla. Niistä saadaan arvokasta tietoa toiminnan laajuudesta ja kohdentumisesta, mutta ne eivät useinkaan onnistu tavoittamaan nuorisotyön kasvatuksellista tai sisällöllistä ulottuvuutta. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on kehitetty täydentämään kaupunkien arvioinnin välineistöä tuomalla käytettävään menetelmiin vahvemmin laadullisen näkökulman. Malli on luotu, ja sitä kehitetään Helsingin, Espoon ja Vantaan nuorisotoimien yhteistyönä.

2.1. Historiaa

Nuorisotyön arviointimallin kehittäminen aloitettiin loppuvuodesta 2004 Helsingin kaupungin nuori-soasiainkeskuksessa. Idea malliin oli saatu Helsingin, Espoon ja Vantaan nuorisotoimien johdon Iso-Britanniaan, Kentin kreivikunnan nuorisotoimeen suunnatulla vierailulla, joka keskittyi siellä käytössä olevaan nuorisotyön arviointijärjestelmään. Tuliaisina matkalta oli kreivikunnan nuorisotoimen laadun käsikirja, joka käännettiin suomeksi ja jonka pohjalta lähdettiin kehittämään pääkaupunkiseudulle sopivaa sovellusta. Käytännön sovelluksen hahmottelu annettiin tehtäväksi Helsingin nuorisosiainkeskuksen alueellisten palvelujen osastolle.

Kriteerien ja tasokuvausten luomisen lähtökohtana oli Iso-Britanniassa käytössä oleva laadun tarkistuksen malli, joka arkikielessä nimettiin Kentin malliksi. Idea myös laadulliset näkökulmat huomioivasta arvioinnin välineestä saatiin Kentistä, mutta malli on käytössä koko Iso-Britanniassa. Ofsted (*The Office for Standards in Education, Children's Services and Skills*) vastaa valtion tasolla lasten ja nuorten palvelujen ja opetuksen tarkastuksista (ks. lisää www.ofsted.gov.uk/). Kentissä virallisten tarkastusten ja valtakunnallisen kriteeristön hyödyntäminen työn kehittämisessä teki siitä oivallisen paikan käydä ottamassa oppia laatutyöstä.

Avoin toiminta valittiin ensimmäiseksi toimintamuodoksi, johon kriteeristö päätettiin luoda. Työskentelyyn osallistui noin kymmenen hengen ryhmä, jossa oli mukana nuorisosihteereitä, esimiehiä ja nuorisotyöntekijöitä Helsingin nuorisosiainkeskuksen alueellisten palvelujen osastolta. Työn tuloksena avoimet nuorten illat -toiminnan arviointia varten syntyi 30 kriteeriä ja niihin kuvaukset neljällä eri tasolla. Kriteerit oli jaoteltu kolmen alaotsikon alle, jotka olivat yhteisön toiminta, nuorten toiminta ja resurssit.

Kriteeristöä testattiin toteuttamalla syksyllä 2005 avoimet nuorten illat -toiminnan itsearviointi helsinkiläisessä nuorisotyöyksikössä, joka koostuu kolmen nuorisotalon 12 työntekijästä. Mallia esiteltiin myös muiden nuorisotyöyksiköiden tilaisuuksissa, jolloin kerättiin kommentteja ja parannusehdotuksia kriteereihin ja tasokuvauksiin. Lisäksi mallin kehittelyyn osallistuneet nuorisotyöntekijät kokeilivat auditointien tekemistä kriteeristöjen avulla. Ennen ensimmäisen version valmistumista nuorisotyöntekijät toivat esiin näkemyksensä ja ajatuksensa arviointimallista, ja heidän kommenttinsa otettiin huomioon kriteerien ja erityisesti tasokuvausten kehittämisessä. Testaamisesta oli selkeästi hyötyä: helsinkiläiset nuorisotyöntekijät pääsivät paitsi vaikuttamaan arviointimallin sisältöön, myös tutustumaan kehitteillä olevaan uuteen arviointitapaan ja mukaan dialogiin uuden mallin synnyttämisessä.

Ensimmäinen auditointikoulutus järjestettiin Helsingissä huhtikuussa 2006 ja siihen kutsuttiin mukaan kollegoja myös Espoosta ja Vantaalta. Koulutus toimi lähtölaukauksena kaupunkien väliselle yhteistyölle yhteisen arviointimenetelmän kehittämisessä. Koulutuksen osallistui yli 40 työntekijää, joista osa oli mukana kuulemassa arviointimallin ideasta ja prosesseista ja osa kouluttautumassa auditointien tekemiseen. Toukokuussa tehtiin osana koulutusta ensimmäiset auditoinnit, joihin liittyviä kokemuksia pureskeltiin yhdessä ennen kesälomien alkamista.

Kriteeristön muokkaaminen työn kehittämisen välineeksi avoimet nuorten illat -toimintaa varten alkoi marraskuussa 2006. Kriteeristöä kehittävään työryhmään valittiin 11 työntekijää, jotka toimivat sekä käytännön nuorisotyössä että suunnittelutehtävissä. Ryhmän jäsenistä kolme oli Vantaalta, neljä Helsingistä ja neljä Espoosta. Kriteereitä ja tasokuvauksia muokattiin työseminaarityyppisissä tapaamisissa, joita järjestettiin useita kertoja talven 2007 aikana.

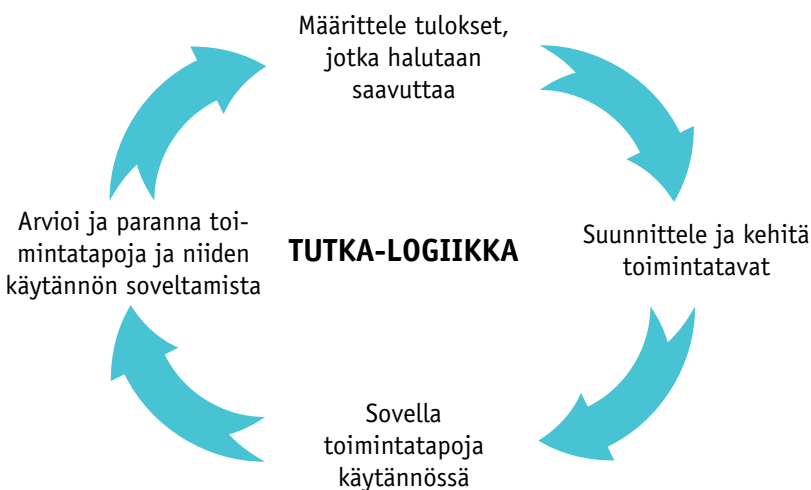
Leiritoiminnan kriteeristön ensimmäinen versio puolestaan tehtiin keväällä 2006. Sen edelleen kehittämiseen saatiin vantaalaisia kollegoja mukaan ennen ensimmäisiä leiriauditointeja kesällä 2006. Tavoitteelliset pienryhmät -kriteeristöä kehittävä työryhmä aloitti toimintansa keväällä 2007. Pilottiauditoinnit tehtiin syksyllä ja vuoden 2008 alusta saatiin pienryhmätoimintaan arvioinnin työväline valmiiksi.

2.2. Lähtökohtia ja periaatteita

Auditointien ja itsearviointien avulla saatavan tiedon hyödyntäminen on olennainen jatkumo arviointiprosessille. Kuviossa 1 esitetty Tutka-malli kuvaa hyvin arviointitiedon hyödyntämistä kehittämistyön kokonaisprosessissa. Sen mukaan organisaatio määrittelee ensin tavoiteltavat tulokset. Tämän jälkeen suunnitellaan toimintatavat, joiden avulla ne pyritään saavuttamaan. Toimintatapoja sovelletaan käytännössä, ja lopuksi sekä arvioidaan että parannetaan toimintatapoja ja niiden käytännön sovelluksia. Tarpeelliset parantamistoimenpiteet tulee tunnistaa, tarvittaessa priorisoida ja lopuksi niin suunnitella kuin toteuttaa.

Kuvio 1. Tutka-malli.

(Lähde: <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,444,44937,45535,47358,48247.>)

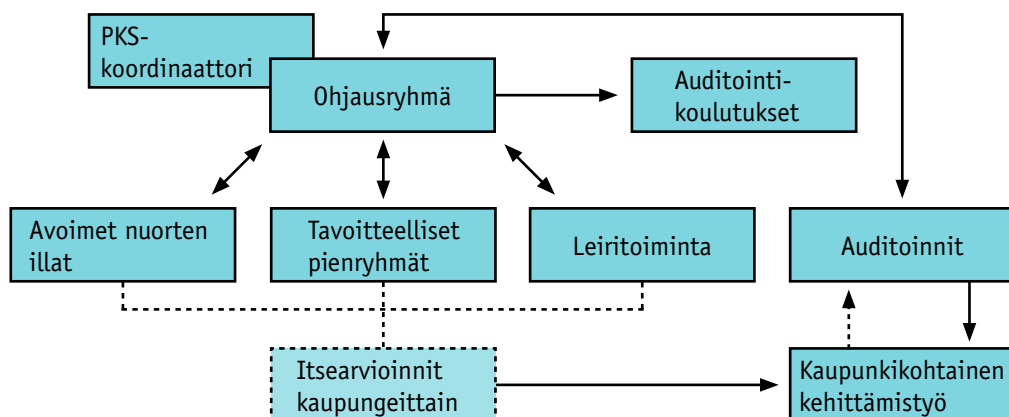


TUTKA = Tulokset, Toimintatapa, Käytännön soveltaminen, Arviointi ja parantaminen

Arviointitoimintaa jaotellaan usealla eri tavalla. Yksi tapa on määritellä sitä sen kohteen perusteella, jolloin puhutaan prosessien tai vaikutusten arvioinnista. (Arviointi sosiaalipalveluissa 2001, 19.) Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli asettuu tässä jaottelussa prosessien arvioinnin ryhmään. Se kohdistuu nuorisotyön sisällön kannalta keskeisiin toimintoihin, joihin liittyvä kehittäminen ja ammatillinen kasvu ovat keskeisiä tavoitteita.

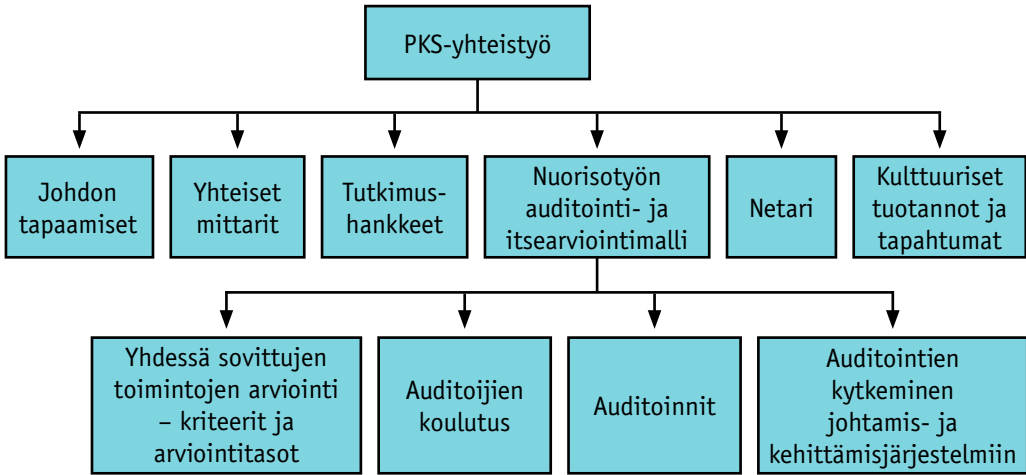
Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli (ks. kuvio 2) koostuu tällä hetkellä kolmen nuorisotyön kannalta keskeisen toiminnan kriteeristöistä, auditointijärjestelmästä, koordinaattiorakenteesta, itsearviointien mallinnuksesta ja koulutusjärjestelmästä sekä tiedon hyödyntämisestä. Kriteeristöt on tehty avointen nuorten iltojen, tavoitteellisten pienryhmien ja leiritöiminnan arviointia varten. Auditointijärjestelmä tarkoittaa toimintamuotojen auditointien suunnittelua, organisointia sekä palautteen käsittelyä ja hyödyntämistä. Auditointien lisäksi malli toimii välineenä edellä mainittujen toimintamuotojen itsearvioinneissa, ja koulutuksen avulla nuorisotyöntekijät perehtyvät malliin ja saavat valmiuksia toimia auditoinneina.

Kuvio 2. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli.



Mallin kehittäminen ja käyttäminen on yksi osa Helsingin, Espoon ja Vantaan nuorisotoimien viime vuosina lisääntynyttä yhteistyötä. Useilla kuviossa 3 esitellyillä yhteistyömuodoilla, kuten nuorisotoimenjohtajien tapaamisilla ja yhteisten kulttuuriseen nuorisotyöhön liittyvillä tapahtumilla, on jo kohtalaisen pitkä historia. Nuorisotyön arviointimallin tekeminen ja käyttäminen antavat arvokkaan lisän yhteistyön kenttään, sillä koulutusten ja auditointien kautta käytännön työtä tekevät nuorisotyöntekijät saavat uuden ammatilliseen vuorovaikutukseen perustuvan foorumin.

Kuvio 3. Pääkaupunkiseudun nuorisotoimien yhteistyö.



Nuorisotyön arviointimallin kehittämisen peruseriaatteita ovat olleet moniäänisyys ja vertaisuus, mikä toteutui työstämällä mallia alusta alkaen työryhmissä. Niihin kutsuttiin jäseniä organisaation eri toimintatasoilta ja lisäksi apuna käytettiin tarvittaessa eri alojen asiantuntijoita. Näin menetteliin esimerkiksi pohdittaessa monikulttuurisuutta, osallisuutta ja kestävää kehitystä. Oman erityisalansa asiantuntijat antoivat kriteereille tärkeää sisältöä ja olivat suurena apuna määriteltäessä tasokuvauksia.

Jokaista arvioitavaa toimintamuotoa varten koottiin oma työryhmä. Ryhmän jäsenistöön kuului ohjaajia, esimiehiä ja asiantuntijoita. Lisäksi mallia testattiin säännöllisin välein nuorisotyöntekijöillä eri foorumeissa. Nuorisotyöntekijät arvioivat mallia sen kokeiluvaiheessa useaan otteeseen ja eri tilanteissa, kuten mallin esittelytilaisuuksissa ja auditoijien koulutuksissa. Sitä käytettiin itsearvioinneissa ja ennen käyttöön ottoa kriteerien ja tasokuvausten toimivuutta testattiin vielä auditoinneilla. Lukijoiden ja testaajien huomautukset sekä kommentit kirjattiin huolellisesti ylös, ja ne huomioitiin kriteerien ja tasokuvausten jatkokehittämisessä. Voidaan siis sanoa, että kriteerien kehittelyyn on osallistunut runsas nuorisotyöntekijöiden joukko.

Tärkeä moniäänisyyden lähde on ollut mallin synnyttäminen pääkaupunkiseudun yhteistyönä. Mallin tekemisen prosessissa oli mukana Espoon, Vantaan ja Helsingin nuorisotoimien edustajia. Näin saatiin aikaan runsaasti vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä laadukkaan nuorisotyön sisällöistä ja käsitteistä. Kaupunkien välistä keskustelua lisää se, että pääkaupunkiseudulla auditointeja tekevät työparit tulevat eri kaupungeista.

Mallin kehittäminen aloitettiin avoimet nuorten illat -toiminnasta. Tämä valinta on yksi tekijä mallin menestyksen takana. Avoimet nuorten illat -toiminta mielletään kunnallisen nuorisotyön perustehtäväksi, kulmakiveksi, joka kuitenkin saattaa jäädä liian vähälle huomiolle. Sitä kehitetään kyllä siinä missä muutakin nuorisotyötä, mutta toimintaan kohdistuu harvemmin erityisprojekteja, jotka vaativat suuria taloudellisia satsauksia, vaikka laadukkaan nuorisotalotyön soisi olevan monipuolista ja haastavaa. Onnistuneesti ja laadukkaasti toteutettuna se voi olla yksi nuorisotyön kasvatus-työn menestystarinoista.

Avoimet nuorten illat -toiminnan purkaminen kriteereiksi ja tasokuvauksiksi oli kiinnostavaa ja palkitsevaa, sillä tämän toimintamuodon laajaa sisältöä ei aina ole helppo hahmottaa. Avointen nuorten iltojen kriteeristö kuvaa niitä lukuisia toimintoja ja osa-alueita, joita työn toteuttamisessa tarvitaan. Malli saikin positiivista palautetta nuorisotyöntekijöiltä. Kriteeristön tekeminen avoimet nuorten illat -toimintaan viestii siitä, että toimintaa arvostetaan ja sen kehittämistä halutaan edistää.

Auditointi- ja itsearviointimallin tekeminen ei valmistu kerralla: se on prosessi. Mallia tulee päivittää ja ajanmukaistaa, sillä toimintaympäristöstä nousee uusia ilmiöitä, joihin nuorisotyön tulee vastata. Tällä hetkellä pääkaupunkiseudulla on käytössä kriteeristön toinen versio. Uutta versiota laadittaessa työryhmä totesi, että joidenkin kriteerien tasokuvauksia tuli tiukentaa. Esimerkiksi ympäristökasvatus oli sellainen kriteeri, jonka saattoi todeta laajentuneen niin paljon, että tyydyttävälle tasolle ei enää ole mahdollista päästä vain jätteitä kierrättämällä.

Kriteerien ja tasokuvausten tulee elää ajassa ja vastata sen haasteisiin. Mallia päivitettäessä tulee huomioida mahdolliset uudet toiminnalliset sisällöt ja karsia tarpeettomat kriteerit. Esimerkiksi huoli lasten ja nuorten terveydestä on nostanut terveyskasvatuksen merkittävyyttä, ja se on otettu kriteeristöön mukaan. Lisäämällä malliin uusia asioita ja jättämällä joitakin pois, on mahdollista vaikuttaa tehtävän työn painotuksiin. Se, että joku työmuoto tai kasvatustoiminta otetaan arvioinnin kohteeksi, antaa vahvan signaalin siitä, mitä käytännön työltä odotetaan.



Pekka Mäkelä

Auditointi- ja itsearviointimallin rakenne

3. Auditointi- ja itsearviointimallin rakenne

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on työkalu, jonka keskeisiä näkökulmia ovat nuorisotyön käytännön laatu ja nuorisotyön kasvatukselliset tavoitteet. Kriteerien ja tasokuvausten avulla luodaan yhteinen merkitys ja ymmärrys laadukkaan toiminnan sisällöstä. Kriteeristöt on luotu usealle eri nuorisotyökentän toiminnalle: avoimille nuorten illoille, viikonloppu-, junnu- ja leiritöiminnälle sekä tavoitteellisille pienryhmille. Osallisuustoimintaan valmistuu kriteeristö keväällä 2009.

Kokemuksemme mukaan nämä toimintamuodot ovat yleisiä suomalaisessa nuorisotyössä, ja useimpia kriteereitä voi luonnehtia universaaleiksi. Tätä havaintoa tukevat auditointi kotkalaisessa nuorisotalossa (kiitos kotkalaisille!) ja syksyllä 2007 ja keväällä 2007 tehdyt vierailut Kentiin, jolloin suomalaista kriteeristöä testattiin rinnan englantilaisten kriteerien kanssa. Kriteereiksi on poimittu nuorisotyön kasvatuksellisuuteen ja käytännön laatuun liittyviä kokonaisuuksia, jotka vaikuttavat luontevasti asettuvan erilaisiin toimintaympäristöihin. Tasokuvaukset sisältävät myös paikallisia tai alueellisia nuorisotoiminnan strategisia linjauksia, joten niiden hiominen vastaamaan oman kunnan nuorisotyöllisiä painotuksia saattaa olla tarpeen.

3.1. Kriteeristöt

Kriteeristöissä nuorisotyötä on tarkasteltu kolmesta eri näkökulmasta, eli käytössä on kolme arviointialuetta, jotka ovat työyhteisön toiminta, nuorten toiminta ja resurssit. "Emokriteeristönä" on nuorten avoimet illat -kriteeristö, jonka pohjalta muut on laadittu.

Taulukko 1. Avointen nuorten iltojen arviointialueet ja kriteerit vuonna 2008.

Työyhteisön toiminta	Nuorten toiminta	Resurssit
1. ohjaajien vastuujao 2. ohjaajien osaamisen hyödyntäminen 3. tilan ja tilanteiden hallinta 4. vuorovaikutuksen aktiivisuus 5. nuorten kohtaaminen yksilöinä 6. tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa – asiakas-palaute, tunnusluvut 7. alueen tuntemus – tilastot ja ilmiöt, kaupalliset / yksityiset palvelut 8. yhteistyö ja verkosto – nuorisotyötä tekevät tahot, moniammatilliset verkostot 9. toiminnan suunnitelmallisuus 10. sukupuolisensitiivisyys 11. monikulttuurisuus/yhden-vertaisuus 12. nuorisotyölliset menetelmät 13. ympäristökasvatus 14. mediakasvatus – tv, radio, printti, internet 15. terveiden elämäntapojen edistäminen – uni, ravinto, liikunta 16. yhteistyö kotien kanssa 17. toimintamallit 18. säännöt 19. turvallisuus 20. ohjaajien välinen vuorovaikutus – sisäinen tiedotus 21. käytös ja puhekulttuuri 22. nuorten oppiminen	23. osallisuuden eri osa-alueiden toteutuminen 24. osallisuuden laajuus 25. nuorten osallistuminen viestintään 26. päätöksentekorakenne 27. vertaisryhmätoiminta 28. nuorten työnjako, kuormittavuus 29. nuorten välinen vuorovaikutus	30. ohjausresurssit 31. tilojen hyödyntäminen 32. tilojen kalustus ja sisustus 33. toimintavälineet 34. tietokoneet 35. tilojen siisteys ja yleisilme 36. kestävä kehitys – lajittelu, kalusteet, energiankulutus 37. nuorille suunnattu tiedotusmateriaali – toiminnasta tiedottaminen

Arviointialueet ovat luontevia kokonaisuuksia, vaikka 37 kriteeriä syntyivätkin työryhmässä vasta pitkien arvokeskustelujen tuloksena. Kriteerien valinnassa huomioitiin PKS-nuorisotyön strategiat ja tavoitteet sekä vastattiin seuraaviin kysymyksiin: Mikä nuorisotyössä on tärkeää? Minkälaisista elementeistä laadukas nuorisotyö syntyy?

Työyhteisön toiminta

Työyhteisön toimintamallit on keskeinen arviointialue. Ilman hyvin toimivaa työyhteisöä ja ohjaajien sopivia toimintatapoja ja tekoja ei voida puhua laadukkaasta nuorisotyöstä. Toisaalta hyvän toiminnan takeena ovat sovitut ja kirjatut toimintamallit ja -säännöt sekä erilaiset kasvatukselliset teemat yksityiskohtaisine ohjelmineen. Turvallisuus omine ohjeistuksineen on yksi tärkeä kriteeri, ja työyhteisön toimintaa kuvaaviin kriteereihin on haluttu ottaa mukaan monesti hyvinkin vaikeasti käsiteltävät tilanteet liittyen sukupuolisensitiivisyyteen, monikulttuurisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

Nuorten toiminta

Nuorten toiminta on haluttu myös nostaa tarkempaan tarkasteluun: onko olemassa edellytyksiä ja rakenteita, jotka mahdollistavat nuorten aidon osallisuuden ja antavat tilaa nuorten omaehtoiselle toiminnalle. Tässä kriteeriosiossa otetaan kantaa myös nuorten keskinäiseen vuorovaikutukseen, vertaisryhmätoimintaan ja nuorten yhteisen toiminnan työnjakoon.

Resurssit

Kolmantena arviointialueena tulevat tässä yhteydessä luontevasti tarkasteluun resurssit, sillä ilman riittäviä satsauksia ei ole edellytyksiä laadukkaalle nuorisotyölle. Oikein mitoitettut työntekijäresurssit, tilojen toimivuus ja toimintavälineiden kunto ja soveltuvuus sekä kestävä kehityksen teemat ovat myös fokuksena tässä osassa, samoin kuin nuorten käytössä olevat tietokoneet ja nuorille suunnatun tiedotusmateriaalin laatu.

Kriteerien määrä on rajattu siten, että niistä muodostuu hallittu kokonaisuus. Osassa kriteereistä on tarkoituksenmukaista käyttää alaotsikointia tietyn kokonaisuuden käsittelemiseksi. Käytännössä kriteeristö on osoittautunut toimivaksi työkaluksi, koska se sisältää suuren määrän tietoa hyvän nuorisotyön tunnusmerkeistä.

3.2. Tasokuvaukset

Toiminnan laatu määritellään jokaisen osa-alueen arvioinnissa neljän tasokuvauksen avulla. Tasokuvausten tekstit hahmottavat niitä tekijöitä tai ilmiöitä, jotka ovat todennettavissa tai puuttuvat toiminnasta. Neljä tasoa antaa riittävän asteikon arvioinnin tekemiseen. Toisaalta kehittämistyössä tasolta toiselle nousemisen raja on niin selkeä, että se vaatii todellisia konkreettisia toimenpiteitä. Tasokuvausten logiikkaan liittyy periaate, jonka mukaan ylempi taso pitää sisällään alemmalla/alemmilla tasoilla kuvatut vaatimukset. Puutteellinen/heikko taso ei ole niin sanottu 0-taso, vaan silläkin tasolla yleensä edellytetään joitain tekoja.

Taulukko 2. Esimerkki tasokuvauksesta.

ARVIOINTIKRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN / HEIKKO
6. Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa				
• asiakaspalaute	Asiakaspalautetta kerätään suunnitelmallisesti ja systemaattisesti toimintaan osallistuvilta nuorilta, heidän vanhemmilta ja yhteistyökumppaneilta. Asiakaspalautetta käytetään toiminnan suunnittelussa.	Asiakaspalautejärjestelmä on monipuolinen: kyselyt, keskustelutilaisuudet, suullinen palaute. Saatu palaute näkyy toiminnassa.	Ohjaajat keräävät asiakaspalautetta spontaanisti erilaisten menetelmien avulla. Tietoa käsitellään yhteisössä.	Nuoret antavat palautetta suullisesti.
• tunnusluvut	Tunnuslukuissa tapahtuvista muutoksista tehdään johtopäätöksiä ja niihin reagoidaan toimintaa kehittämällä	Tunnuslukuja seurataan ja toimintaa arvioidaan niiden avulla	Tunnuslukuista keskustellaan yhteisössä.	Tunnuslukuja kerätään.

Päästäkseen erinomaiselle tasolle koko työyhteisön toiminnan pitää täyttää tasokuvauksen vaatimukset. Yksittäisen työntekijän vahva panostus ei yksin riitä, vaan arviointi kohdentuu koko työyhteisön toimintaan.

Tasokuvaus-esimerkkikriteerissä toiminta arvioidaan tasolle puutteellinen/heikko, kun nuorilla on mahdollisuus antaa palautetta ja tunnuslukuja kerätään eli toimintaa näiltä osin tapahtuu. Erinomaisella tasolla työyhteisössä on luotu rakenne suunnitelmallisen ja systemaattisen asiakaspalautteen monipuoliseksi keräämiseksi, ja palautetta hyödynnetään toiminnan suunnittelussa. Tunnuslukuja myös seurataan yhteisesti ja niistä tehdään johtopäätöksiä ja kehitetään tarvittaessa toimintaa. Koko työyhteisö on mukana tässä toiminnassa, mutta yleensä työt jaetaan. Kaikki työyhteisön jäsenet eivät kerää asiakaspalautetta tai tunnuslukuja, mutta tuloksia ja tilastoja käsitellään säännöllisesti yhdessä ja sovitaan yhteisistä toimenpiteistä.

Esimerkkikriteerissä on myös kaksi alakohtaa ja auditoinnin tai itsearvioinnin arviointivaiheessa voi eri alakohtien tulos erota merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi asiakaspalautejärjestelmä toimii hyvin ja palautetta käsitellään erinomaisesti, mutta tunnuslukuja vain kerätään. Tällöin kokonaisarvioksi merkitään keskiarvo ja auditointiraportissa tarkennetaan arviota sanallisesti.

3.3. Arvioitavat toiminnot

Avoimet nuorten illat

Avoimilla nuorten illoilla tarkoitetaan tässä nuorisotiloilla tehtävää nuorisotyötä, johon nuoret voivat vapaasti osallistua. Kriteeristöön on kiteytetty nuorisotyön strategioihin, tavoitteisiin ja kokemuksiin perustuvat näkemykset tämän työmuodon ydintehtävien ja -prosessien laadusta sekä nuorisotyön arvomaailmaan pohjautuvista valinnoista laadukkaana nuorisotyön perusteiksi. Yksiselitteisten ja helposti tulkittavien kriteeristöjen laadinta on ollut haastavaa. Onkin selvää, että ilman hyvää koulutusprosessia niiden tarkoituksenmukainen käyttö voi olla vaikeaa kokeneellekin ammattilaiselle.

Avoimet nuorten illat -kriteeristön painotus on työyhteisön toiminnassa. Tässä arviointialueessa työyhteisön toimintaa käsitellään monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti. Huomiota kiinnitetään niin nuorisotyöntekijöiden toimintaan kuin kasvatuksellisiin elementteihin. Tiedetyt perusasiat, kuten turvallisuus, toimintamallit ja säännöt, ovat mukana.

Nuorten toiminta -osiossa arvioinnin päähuomio kiinnittyy nuorten osallisuustoimintaan ja nuorten väliseen yhteistyöhön sekä vuorovaikutukseen. Resurssit-osiossa tarkastellaan henkilöstöresurssien mitoitusta, nuorisotilan toimivuutta, välineistöä ja yleisilmettä sekä kestäväen kehityksen toimintaa ja tiedottamista.

Nuorten avoimet illat -kriteeristöstä on johdettu vielä erilliset lisäkriteeristöt Helsingin viikonlopputoimintaan ja Espoon junnutoimintaan. Viikonlopputoimintaa järjestetään kaikissa kaupungeissa.

Viikonlopputoiminta

Helsingin nuorisoasiankeskuksen järjestämä viikonlopputoiminta eroaa joiltakin osin arki-iltojen toiminnasta, minkä vuoksi päätettiin muokata oma kriteeristö myös tälle toimintamuodolle. Viikonlopputoiminnalla tarkoitetaan perjantai- ja lauantai-iltoihin ajoittuvaa, nuorisotaloilla järjestettävää toimintaa, jonka erityispiirteitä ovat koulutettujen, vapaaehtoisten aikuisten läsnäolo ja nuorten aktivoiminen tapahtumien sisältöjen ideointiin ja tuottamiseen. Avoimet nuorten illat -kriteeristöön on lisätty vapaaehtoisten aikuisten rekrytointiin, koulutukseen, perehdyttämiseen ja toimintaan sitouttamiseen liittyviä kriteereitä. Nuorten toiminta -osiossa kiinnitetään huomiota siihen, miten ohjaajat ovat tukeneet nuoria näiden itsensä tuottamien tapahtumien järjestämisessä.

Junnutoiminta

Pääkaupunkiseudulla luotiin junnutoiminnan kriteerit tasokuvauksineen käyttäen pohjana nuorten toiminnan kriteerejä. Joidenkin kriteerien tasokuvauksia hiottiin ikäryhmälle sopivammiksi. Samoin arviointikriteereistä jätettiin pois kokonaan sellaiset kriteerit, jotka eivät ole junnutoiminnassa keskeisiä. Niitä ovat esimerkiksi nuorten osallistuminen viestintään sekä nuorten työnjako ja kuormittavuus.

Leiritoiminta

Leiritoiminta on keskeinen työmuoto kaikissa kolmessa kaupungissa. Koska Helsingillä, Espoolla ja Vantaalla on runsaasti kesäleiritoimintaa, oli perusteltua tehdä kriteeristö myös tälle toimintamuodolle. Ensimmäiset leirikriteerit olivat käytössä kesällä 2006, ja niitä testattiin kaupunkien kesäleireillä.

Leiritoiminnan kriteeristö perustuu avoimet nuorten illat -kriteeristöön, jotka muokattiin leiritoimintaan ja -olosuhteisiin soveltuviksi. Tällaisia kriteereitä ovat esimerkiksi leiripalaverit, vesillä toimiminen ja uimavalvonta, leirin ympäristö toiminnallisuuden näkökulmasta sekä siisteys ja hygieniat. Lisäksi arvioidaan leiriläisten osallisuutta ja leirin resursseja.

Tavoitteelliset pienryhmät

Pienryhmätoiminta on yksi keskeisistä työmuodoista nuorisotyössä. Kriteeristön laadinta vaati siitä yhteisen näkemyksen:

Tavoitteellinen pienryhmätoiminta PKS-nuorisotyössä on ryhmätoimintaa, joka on suunnattu nuorille tarvelähtöisesti ja sen muotoina on joko suljettu ryhmä tai kerhomuotoinen toiminta. Ryhmän koko on määritelty ja perusteltu, ja ryhmä kokoontuu sovitusti. Ryhmän toiminta kestää määräjän ja sillä on kasvatukselliset nuorisotyön keinoin saavutettavissa olevat tavoitteet. Ryhmällä on koulutettu ohjaaja(t).

Kriteerien kehittäminen alkoi syksyllä 2007, ja ensimmäinen versio oli valmis loppuvuodesta, jolloin sitä testattiin niin sanotuissa pilotti-auditoinneissa. Kriteereitä laatineen työryhmän jäsenistä muodostettiin kolme auditointiparia, jotka lähtivät audittoimaan kolmen muun työryhmän jäsenen pienryhmätoimintaa. Päättävöitteena oli kriteereiden testaus, mutta samalla saatiin ensituntuma myös itse tapahtumaan pienryhmätoiminnan näkökulmasta.

Kokemukset olivat rohkaisevia: kriteeristöt toimivat, ja työryhmä sai hyvin vinkkejä arviointikriteerien ja tasomääritysten hiomiseksi. Viimeistelty versio saatiin nopeasti valmiiksi ja julkaistiin tammikuussa 2008. Ensimmäinen PKS-koulutus näiden kriteerien pohjalta järjestettiin maaliskuun 2008 alussa ja kokemukset kertoivat niiden toimivan hyvin.

Kriteeristöissä ryhmän ohjaajien toimintaa arvioidaan monesta eri näkökulmasta ja niissä huomioidaan esimerkiksi suunnitelmallisuus, ryhmän perustaminen ja ryhmätoiminnan laatu. Tärkeitä osia alueita ovat myös nuorten osallistuminen ja osallisuus sekä resurssit, kuten toimintavälineet ja rahoitus. Kriteereitä käytetään niin nuorisotiloilla tehtävässä kerhomaaisessa pienryhmätoiminnassa kuin erityisnuorisotyöryhmien toiminnan arvioinnissa.

Pääkaupunkiseudulla nuorisotyötä tehdään myös ruotsin kielellä. Avointen nuorten iltojen ja tavoitteellisten pienryhmien kriteeristöt on käännetty ruotsiksi.



Pekka Mäkelä ja Marika Westman

Auditointien organisointi ja auditointiprosessi

4. Auditointien organisointi ja auditointiprosessi

Sanalla *audit* on alun perin tarkoitettu tilintarkastusta, mutta nykyisin sitä käytetään kuvaamaan toiminnan arviointia yleisemmin ja erityisesti laadunvarmistusjärjestelmien arviointia. (Opetusministeriö 2007, 66.) Kyse on siis objektiivisesta arvioinnista sen havaitsemiseksi, onko kohteelle asetetut vaatimukset täytetty. Auditointi sisältää usein kokonaisvaltaisen toiminnan arvioinnin, jossa menetelminä käytetään muun muassa haastatteluja, työvälineiden ja -tapojen sekä toiminnan tulosten tarkastelua. (Ks. esim. Laamanen 2001, 114–115.) Auditoinneissa peilataan toteutettuja toimintatapoja yleensä suhteessa ennalta määriteltuihin standardeihin, esimerkiksi laatukäsikirjoihin.

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa arviointi suhteutetaan eri toimintamuodoille tehtyihin kriteereihin ja niiden tasokuvauksiin. Kehitetyssä mallissa pääasiallisia välineitä ovat havainnointi ja työntekijöiden sekä nuorten kanssa keskustelu, ei niinkään erilaisiin toimintaohjeisiin tai muihin dokumentteihin perehtyminen. Auditointi-sanaan päädyttiin, koska arviointi on käsite, joka saattaa herättää varauksellista suhtautumista. Viime kädessä on kyse arviointitiedon saamisesta oman työn kehittämisen avuksi, ei ulkopäin tulevasta valvonnasta tai tarkastustoimenpiteestä.

Auditoidijan rooli eroaa tässä mallissa siitä, miten auditoidijan tehtävät melko yleisesti määritellään. Usein arviointisijoiden tehtävänä on auditointien perusteella tehdä ehdotuksia kehittämiskohteista (ks. esim. Laamanen 2001, 115). Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa auditointien avulla saadut havainnot esitellään työyhteisölle, mutta päätös kehittämiskohteiden valinnasta jää työyhteisön ja heidän esimiehensä tehtäväksi. Mallin vertaisauditointi-idea korostaa nuorisotyön sisältöjen tuntemusta. Arviointisijoilta ei aina edellytetä auditoidavan kohteen substanssin syvällistä hallintaa. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa tavoitteena on pureutua kohteena olevien prosessien kasvatuksellisiin sisältöihin, joten nuorisotyön osaaminen on luonnollisesti tärkeä kriteeri auditoidijien valinnassa. Mallin kriteerit ja tasokuvaukset on kirjoitettu tästä näkökulmasta, joten ne eivät välttämättä avaudu henkilölle, joka ei tunne nuorisotyön sisältöjä.

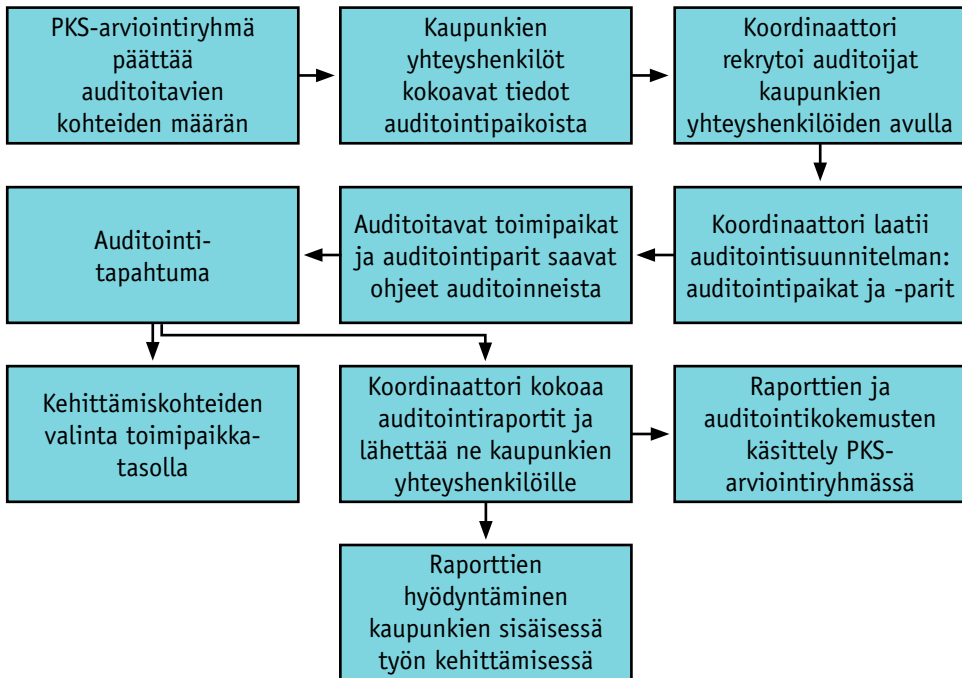
Helsingin, Espoon ja Vantaan nuorisotoimet päättivät toteuttaa nuorisotyön auditoinnit kaupungin rajat ylittävinä vertaisauditointeina. Pääkaupunkiseudun nuorisotoimissa työskentelee yhteensä noin 550 työntekijää, joten auditointien suunnittelu ja toteuttaminen vaatii koordinoitua. Seuraavassa kuvataan pääkaupunkiseudun auditointien organisointia, kerrotaan itse auditointitapahtumasta sekä annetaan vinkkejä hyvän auditoinnin tekemiseen.

4.1. Auditointien järjestäminen

Kolmen kaupungin auditointitoiminta vaatii toimivaa yhteistä organisointia. PKS-mallissa käytännön järjestelyistä ja valmistelutyöstä vastaa yhteinen koordinaattori. Koordinointitehtävät hoitaa yksi kaupungeista vuorollaan. Kokonaisuuden ohjaukseen liittyvät asiat käsitellään ja päätetään ohjausryhmässä, johon kuuluu kaksi edustajaa kustakin kaupungista.

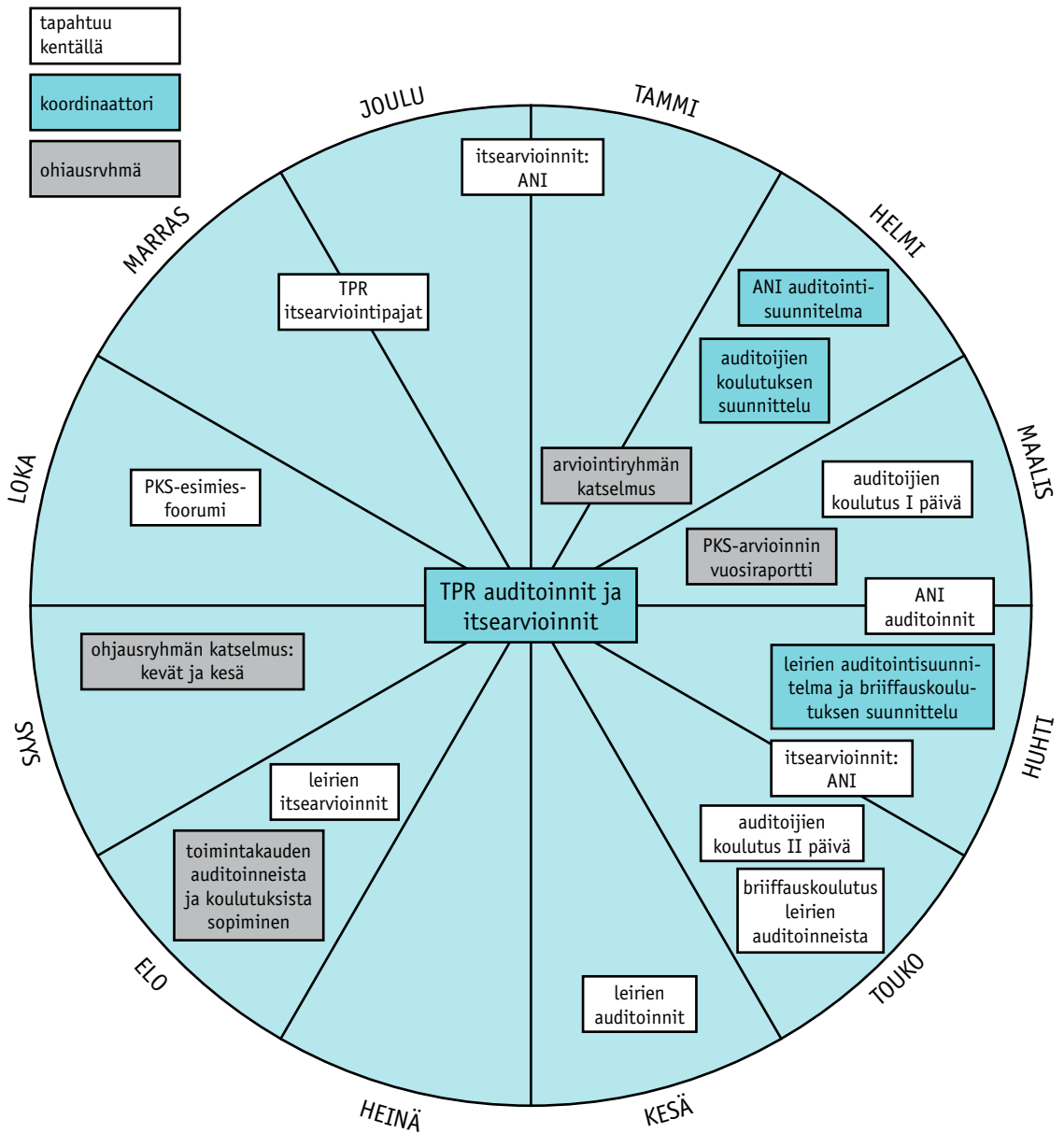
Koordinaattorin tehtäväkenttä on laaja ja monipuolinen, ja vaatii kokonaisuuden hahmottamista ja sen pitämistä hallinnassa. Hänen päätehtäviään ovat koulutuksien järjestäminen, kouluttaminen osaltaan, ohjausryhmän valmistelutyö ja puheenjohtajuus, kriteeristöjen kehittämistyön organisointi sekä tiedottaminen.

Kuvio 4. Auditointiprosessi.



Auditointi ei ole vain yksittäinen tapahtuma, vaan se pitää nähdä suhteellisen yksinkertaisena, mutta moniulotteisena prosessina. Ennen kuin tehtävään valittu pari aloittaa auditoinnin ennakkovalmistelut, on tehty jo paljon organisointityötä. Koordinattorin yksi tärkeimmistä tehtävistä kulminoituukin auditointien järjestämiseen. Yhteistyössä kaupunkien yhteyshenkilöiden kanssa valitaan auditoidtavat kohteet. Kuten kaupunki valitsee ne omista lähtökohdistaan tarpeidensa mukaan ja ottaen huomioon myös aikataululliset vaatimukset. Vuosikellossa auditointijankohdat on pyritty sovittamaan niin, että ne sopisivat mahdollisimman hyvin nuorisotilojen ja muiden toimintojen toimintakausirytmiiin.

Kuvio 5. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin vuosikello.



Vuosikellossa on kuvattu ohjausryhmän, koordinaattorin ja toiminnan kannalta keskeiset tapahtumat. Hektisimpiä osuuksia ovat koulutukset ja itse auditointien toteutus. Ne on haluttu rytmittää kahdesta syystä: Ensinnäkin auditoinnit ja itsearviointit on järkevä toteuttaa siten, että ne tukevat muuta toiminnan suunnittelua ja arviointia. Toiseksi koordinoinnin kannalta on tarkoituksenmukaisempaa suunnitella koulutukset ja auditoinnit tiettyihin ajanjaksoihin.

Auditointien, itsearviointien ja koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa on kolme selkeää toimijaa, jotka ovat ohjausryhmä, PKS-koordinaattori ja kaupunkien eri toimipaikat. Sekä auditointien että koulutusten osalta järjestelmä toimii samalla tavoin. Koordinaattori valmistelee suunnitelmat ja sisällöt, tuo ne ohjausryhmän käsiteltäviksi, jonka jälkeen auditoinneista ja/tai koulutuksista tiedotetaan toimintayksiköille. Itsearviointit on hoidettu kaupunkien sisällä itsenäisesti, ja esimerkiksi Helsingissä esimies vastaa itsearviointien tekemisestä. Helsingin yhteyshenkilön vastuulla on itsearvioinneista saadun tiedon kokoaminen osastotason tarkastelua varten.

Syksyisin nuorisotilojen toimintaan tulee yleensä mukaan uusia nuoria, joten avoimet nuorten illat -toiminnan auditointi alkusyksystä ei ole tarkoituksenmukaista. Joulun jälkeen toiminta on jo päässyt vakiintumaan, ja kevätkaudella tilojen henkilökunnalla on parempi mahdollisuus osallistua koulutuksiin, eikä auditointien tekeminen siten häiritse nuorisotilatoimintaa. Uusien auditointien koulutuksen ajankohdaksi on siis sovittu kevät, mikä taas paikoittaa auditointiprosessin ajankohdtaa. Avoimien nuorten iltojen auditointijaksolle varataan aikaa 4–5 viikkoa. Auditointisuunnitelman on oltava riittävän väljä, sillä sekä auditointiparin, heidän esimiehensä että auditoitavan kohteen on voitava allakoida niin auditointi kuin palautepalaverikin. Koordinoinnin kannalta prosessi ei saa kuitenkaan kestää liian pitkään, jotta kokonaisuus pysyy hallinnassa.

Tavoitteellisten pienryhmien auditointikoulutukset on ajoitettu kevääseen ja syksyyn. Keväällä koulutus toteutetaan avoimet nuorten illat -koulutuksen yhteydessä ja syksyllä omana koulutusjaksonaan. PKS-yhteistyössä on sovittu, että tavoitteellisia pienryhmäauditointeja tehdään vain tilauksesta eli kaupunkien toimipaikat voivat tilata sellaisen itselleen.

Kaupungeissa on erilaiset järjestelmät arviointitiedon käsittelemisessä. Itsearviointit avoimet nuorten illat -toiminnasta on hyvä ajoittaa siten, että tuloksia voidaan käyttää koko toimintakauden arvioinnin osana. Esimerkiksi Helsingissä toimintaa arvioidaan katselmuksissa kaksi kertaa vuodessa: vuoden alussa ja ennen kesää. Lisäksi kesäloma-ajan toimintaa arvioidaan alkusyksystä. Riittävän laajasti toteutetut itsearviointit tuottavat materiaalia, jota voidaan hyödyntää toiminnan suunnittelussa ja parantamisessa sekä osaamisen kehittämisessä.

Tavoitteellisten pienryhmien itsearviointit kannattaa ajoittaa sellaiseen ajankohtaan ryhmän elinkaareissa, joka parhaiten palvelee toiminnan kehittämistä. Esimerkiksi itsearviointien tekeminen elinkaaren keskivaiheilla on mielekästä, koska tuolloin toiminta on jo suhteellisen vakiintunut ja arvioinnin tekemiseen on riittävästi toimintaa takana. Toisaalta kehittämistoimenpiteet ehditään toteuttaa vielä ryhmän toiminnan aikana.

Vuosikellossa näkyvä PKS-esimiesfoorumi tarkoittaa vuosittaista Espoon, Helsingin ja Vantaan nuorisotoimien keskijohdon tapaamista, jossa keskustellaan pääkaupunkiseudun nuorisotyön ajankohtaisista asioista, kuten auditointien ja itsearviointien kokemuksista ja niiden avulla hankitusta tiedosta.

Auditointikoulutuksen käyneet nuorisotyöntekijät on listattu, ja sen pohjalta tehdään rekrytointi. Auditointiparien valinnassa pääsääntönä on kolmen kaupungin yhteistyö niin, että esimerkiksi helsinkiläisestä ja espoolaisesta nuorisohjaajasta muodostettu työpari tekee auditoinnin Vantaalla. Suunnitelma saa lopullisen muotonsa, kun auditointikohteet ja -parit on sovittu ja aikataulut vahvistettu.

Auditointitapahtumista ja -aikatauluista tiedottaminen ja tiedonkulun varmistaminen yhdessä kaupunkien yhteyshenkilöiden kanssa on yksi PKS-koordinaattorin tärkeimmistä tehtävistä. Auditointi-

kohteisiin ja esimiehille lähetetään tarkka ohjeistus: mikä on auditoinnin tavoite, ketkä sen suorittavat ja missä aikataulussa sekä miten työyhteisön tulisi valmistautua auditointiin.

Ohjeet auditoitaville työyhteisöille

- auditointia varten ei järjestetä erityistä ohjelmaa
- auditointipari on yhteydessä nuorisotilaan ja sopii auditoinnin tarkan ajankohdan
- aikaa kannattaa varata auditointien yhteyteen myös auditointien kysymyksille
- auditointi kestää n. 2 tuntia
- auditointijat
 - havainnoivat illan toimintaa
 - jututtavat nuoria
 - kysyvät nuorisotyöntekijöiltä niistä kriteereistä, joita ei voida auditoida ainoastaan havainnoimalla
- nuorille tiedottaminen
 - nuorisotilat ovat erilaisia, joten ohjaajat arvioivat sen, tiedotetaanko nuorille auditoinnista ennakolta vai vasta illan aikana
- palaute auditoinnista
 - annetaan palautekeskustelussa
 - auditointipari sopii palautekeskustelun ajankohdan, tavoite on, että myös lähiesimies on paikalla
 - työyhteisö ja esimies saavat alustavan auditointiraportin ennen palautekeskustelua
 - työyhteisön ja esimiehen on hyvä tutustua raporttiin ja auditointikriteereihin ennen palautekeskustelua
- auditointipari toimittaa lopullisen auditointiraportin palautekeskustelun jälkeen työyhteisölle, esimiehelle ja PKS-koordinaattorille
- auditointipari tuo havaintonsa työyhteisön käyttöön
 - auditointituloksen hyödyntämisestä ja kehittämistyöstä vastaa esimies yhdessä työyhteisön kanssa
- mikäli työyhteisö haluaa kommentoida tai antaa palautetta auditoinnista, kommentit toimitetaan PKS-koordinaattorille

Kaikki auditointiraportit lähetetään PKS-koordinaattorille, joka kokoaa raportit ja toimittaa ne edelleen kaupunkien yhteyshenkilöille jatkokäsittelyä varten. PKS-ohjausryhmä käy säännöllisesti läpi auditointiohjelmien toteutumia, koulutustilaisuuksien onnistumista sekä kriteerien ja auditointiprosessin toimivuutta.

Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla on vuosien 2006–2007 aikana tehty avoimet nuorten illat -auditointeja yhteensä 53. Leirejä on auditoitu yhdeksän kertaa ja syksyllä 2007 testattiin tavoitteelliset pienryhmät -toiminnan kriteereitä kolmessa ryhmässä, joiden ohjaajina toimi kriteeristön kehityksessä mukana olleita nuorisotyöntekijöitä.

4.2. Avoimet nuorten illat -toiminnan auditointi

Auditointitapahtuma koostuu neljästä eri osa-alueesta. Se alkaa valmistautumisella ennen auditointitilannetta, jota seuraa itse auditointikäynti ja sen raportoiminen kirjallisesti. Lopuksi työyhteisölle annetaan palaute. Tässä luvussa käsitellään ensisijaisesti auditointia, joka tapahtuu avoimessa nuorten illassa. Lopussa käsitellään niitä seikkoja, joita tulee ottaa huomioon pienryhmä- ja leiri-auditoinneissa.

Auditointitapahtuma vaiheittain.

1. Valmistautuminen auditointiin
 - yhteys auditoitavaan toimipaikkaan ja auditoinnin ajankohdasta sekä palautepalaverin ajankohdasta sopiminen
 - kriteerien kertaus
 - työnjako työparin kanssa
2. Auditointitilanne
 - havainnointia
 - keskustelua nuorten kanssa
 - kysymyksiä ohjaajille
3. Arviointi
 - yksilövaihe
 - yhteinen arviointi työparin kanssa
4. Auditointiraportti
 - kriteerien arviointi
 - vahvuudet ja kehittämiskohteet
 - lähetetään työyhteisölle ja heidän esimiehelleen ennen palautepalaveria
5. Palautepalaveri
 - vahvuudet ja kehittämiskohteet
 - vuorovaikutteisuus
 - konsultin roolin välttäminen
6. Auditoinnin jälkeen
 - raportti koordinaattorille

Valmistautuminen

Auditointiparin tulee valmistautua huolellisesti. Erityisen tärkeää se on silloin, kun auditointi tapahtuu ylläalueellisesti esimerkiksi toisessa kaupungissa tai vieraassa organisaatiossa. Valmisteluihin kuuluvat ajankohdista – sekä varsinaisesta auditoinnista että palautteen antamisesta – sopiminen, arviointikriteerien kertaus ja auditointiparin työnjaon täsmentäminen.

Auditointiparin tulisi perehtyä nuorisotalon materiaaleihin etukäteen. Tutustumisen arvoisia ovat ensisijaisesti helposti saatavilla olevat ja asiakkaille suunnatut materiaalit, kuten nuorisotalon verkkosivut ja esitteet. Ennen auditointitapahtumaa ei ole välttämätöntä tutustua toimintakertomukseen, strategiaperustaan tai muuhun vastaavaan materiaaliin; auditoinnissa arviointi kohdistuu toimintaan, ei kertomukseen toiminnasta. Auditoinnin tulee perustua havaintoihin toiminnasta, jota tarkastellaan arviointikriteerien valossa.

Auditointityöskentelyä helpottaa ennakoon tapahtuva arviointikriteerien kertaus. Tällöin on aikaa pohtia kriteereitä ja tasokuvauksia sekä ryhmitellä niitä tarpeen mukaan. Auditointipari palauttaa etukäteen mieliinsä kriteeristön logiikan ja käy läpi hankalilta tuntuvien kriteerien sisältöjä. He sopivat myös keskinäisestä työnjaostaan. Tämä on tärkeää etenkin niiden kriteerien kohdalla, joiden arviointi vaatii nuorten tai työntekijöiden haastattelua, jottei päällekkäisyyksiä syntyisi. Myös varsinaisen auditoinnin aikana on hyvä vetäytyä kerran sivummalle ja tarkentaa työnjakoa auditointiparin kanssa sekä varmistaa yhdessä, ettei mikään kohta auditointilomakkeesta jää arvioimatta. Mitä paremmin auditointijat ovat sisäistäneet kriteerit ja tasomääritykset, sitä helpommin auditointi sujuu. Kriteereitä ei tarvitse opetella ulkoa, mutta kokonaisuus tulee hallita. Kriteeristölomake kannattaa pitää mukana muistin tukena.

Auditointitilanne

Mun mielestä auditointi on ihan loistava ja monipuolinen työväline sekä muiden toiminnan että oman arvioimiseen. Sen myötä on tutustunut uusiin ihmisiin joiden kanssa on ollut avartavaa vaihtaa mielipiteitä ja samalla on voinut ”pölliä” muiden jo hyväksi testattuja ideoita omalle nuorisotilalle. Piristävä ja paljon antava toimintatapa! (Miia Rahikainen, vastaava nuorisotyöntekijä, Vantaa.)

Auditointitilanne on kestoltaan kohtuullisen lyhyt, nuorisotalon avoimissa nuorten illoissa noin kaksi tuntia. Kokemukset auditoinneista ovat osoittaneet, että yli kahden tunnin vierailu ei yleensä tuota auditoinnin kannalta oleellista lisäinformaatiota. Pienryhmätilanteessa auditoinnin kesto on ryhmätapaamisen aika; näin pystytään arvioimaan koko ryhmäkerran prosessi, johon kuuluvat myös tapaamisen alku ja loppu. Leiriä auditoidessa on syytä varautua hieman pidempään kesto, mutta sitäkin ei ole syytä auditoida koko päivää, vaan usein riittää 3–4 tuntia ohjelmasta riippuen. Rajattu aika auttaa myös auditointia säilyttämään roolinsa, sillä hän on paikalla havainnoimassa, ei osallistumassa toimintaan tai ohjaukseen.

Auditointikäynnin yhteydessä työyhteisön kanssa keskustellaan sekä alussa että lopussa. Alussa pidetään lyhyt orientoiva keskustelu vierailun kulusta ja luonteesta. Usein avointen nuorten iltojen auditointivierailu alkaa ja päättyy toiminnan jo/vielä ollessa käynnissä. Tällöin tulee arvioida, kuka tai ketkä keskusteluun osallistuvat ja miten keskustelu saadaan käytyä niin, että se häiritsee toimintaa mahdollisimman vähän.

Auditointikäynnin päätteeksi järjestetään vielä loppukeskustelu, jossa selvitetään niitä asioita, jotka jäivät auditoinnin aikana havaitsematta. Tällöin voi kartoittaa havaintoihin liittyviä taustatietoja ja kysyä vaikeasti havainnoitavia asioita, kuten millaisia yhteistyöverkostoja ja kumppanuuksia toimipaikalla on, miten alueellista tietoa kerätään tai miten avoimen toiminnan kriteeriin ”Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa” liittyvä työyhteisön keskustelu tunnuslukujen muutosten vaikutuksista toteutuu käytännössä. Arvioinnin perusta on kuitenkin havainnointi, joten auditoidessa tulee olla tarkkana, ettei tarvitse jälkepäin kysellä asioita, jotka olivat nähtävissä omin silmin varsinaisessa arviointitilanteessa.

Vierailun aikana auditointi seuraa ohjaajien työskentelyä, sitä tapaa, miten ohjaaja kohtaa nuoret ja miten hän rakentaa vuorovaikutustilanteita. Suurin osa kriteereistä käsittelee työyhteisön toimintaa ja tekoja; näitä kriteereitä pääsee parhaiten arvioimaan havainnoimalla ohjaajien työskentelyä ja nuorten toimintaa. Se, miten nuoret toimivat ja puhuvat, kertoo paljon ohjaajien pitkäjänteisistä teoista. Nuoret elävät ja toteuttavat sitä toimintakulttuuria ja olemisen tapaa, joka talolle on syntynyt. Auditointi tulee myös jututtaa nuoria. Usein nuoret kertovat hyvinkin suoraviivaisesti sen,

miten he kokevat toiminnan. Nuorten puheesta ja kertomuksista välittyy myös se, millainen paikka nuorisotalo heille on. Nuoret osaavat vastata moneen arviointikohtaan parhaiten: vain he itse voivat kertoa esimerkiksi, miten hyvin he tuntevat mahdollisuutensa vaikuttaa nuorisotilan asioihin tai miten he kokevat ohjaajien työn.

Koin itse tärkeäksi, että Olarissa kävi auditoijat, koska tila oli uusi ja kaikkea ei välttämättä itse ollut tajunnut/muistanut ottaa esille uutta tilaa tehdessä. Sitä tulee omalle työlle niin sokeaksi, että on hyvä, että ulkopuoliset kyseenalaistavat ja kyselevät, miksi teemme joitain asioita jollain tavalla. Saimme Olariin monta hyvää kehittämisen ideaa, joita olemme lähteneet hyvällä menestyksellä toteuttamaan (nuorten osallisuutta ja kestäväää kehitystä). Nuoret eivät olleet moksiskaan, vaikka tilalla pyöri kaksi tuntematonta aikuista. Oli kiva myös saada nuorten palautetta auditoijien kautta, koska yleensä nuorilta ei saa henkilökoh- taista palautetta iltojen aikana. (Nina Kajander, nuorisonohjaaja, Espoo.)

Auditointi perustuu pääosin havainnointiin. Hyvä havainnoija vaikuttaa mahdollisimman vähän illan kulkuun, mutta vieraiden aikuisten läsnäololla on väistämättä vaikutusta nuorten toimintaan ja käytökseen. Todennäköisimmin tämä voi tulla esiin pienryhmien auditoinneissa, jolloin auditoijien on hyvä tiedostaa mukana olonsa aiheuttama vaikutus. Toimintaa arvioidessa tulee myös erottaa omat teot ohjaajien teoista. Osan auditointiin tarvittavasta tiedosta, kuten tilojen kalustuksesta, sisus- tuksesta ja monipuolisesta käytöstä, saa ympäristöä seuraamalla. Ajankohtaisista asioista kerrotaan usein seinillä olevalla materiaalilla ja ilmoitustauluilla. Ne viestivät auditoijille tilan tiedotuksesta, käytännöistä ja keskeisistä prosesseista, kuten osallisuustoiminnasta.

Auditoijat kirjaavat käynnin aikana asioita muistiin. Alustavasti voi kirjata ajatuksia kriteerien ta- soista ja ehdotuksia arvioista. Kokeneella auditoijalla kirjaaminen sujuu suoraan raporttilomakkee- seen. Kokemattomampi voi pitää esillä myös kriteerit ja merkitä arvioita suoraan kriteeristöön. Auditointitapahtuman kestäessä pidetään parin kanssa välitarkistus: katsotaan yhdessä, mistä kri- teereistä puuttuu vielä arvio, tulisiko joitakin asioita tarkentaa ja onko toiminnasta saatu riittävästi tietoa. Tärkeintä on, ettei mitään jää auditoimatta, sillä tilanne on ainutkertainen ja siihen on mahdotonta palata myöhemmin. Siksi onkin niin tärkeää, että auditointi suoritetaan kattavasti ja kaikenlainen oletusten esittäminen on kiellettyä.

Arviointi ja dokumentointi

Arviointivaihe alkaa auditointitapahtuman jälkeen. Arvioinnissa auditointipari käy läpi tehdyt huo- miot. Suositeltavaa on, että arviointi aloitetaan heti tuoreeltaan ja sitä jatketaan tarvittaessa seu- raavana päivänä. On hyvä jo valmistautumisvaiheessa varautua tähän ja sopia rauhallinen paikka arviointityötä varten.

Arvioinnin perustana ovat aina kriteerit ja tasokuvaukset. Hyvä arviointi on objektiivinen ja perus- tuu auditointiparin havaintoihin, nuorisotyöntekijöiden ja nuorten kanssa käytyihin keskusteluihin sekä auditoinnin aikana läpikäytyihin dokumentteihin. Auditointiparin on päästävä yksimielisyyteen ja aitoon konsensukseen arvioinnin jokaisesta kohdasta.

Aluksi auditoijat käyvät rauhassa itsenäisesti läpi kaikki kriteerikohdat, joista on tehnyt havaintoja ja tekee oman tasomäärityksen käyttäen pohjana auditoinnin raportointilomaketta ja omia muistiin- panojaan. Tässä vaiheessa voi vielä käyttää ”puolikkaita” eli arvioida tasomäärityksen esimerkiksi hyvän ja tyydyttävän välille. Seuraavaksi kaikki kriteerikohdat käydään keskustellen ja perustellen läpi auditointiparin kanssa ja tehdään tasomääritys kriteeri kriteeriltä. Tähän on syytä varata riittä-

västi aikaa, jotta molemmille syntyy yhteinen käsitys kriteeristön ja havaintojen tulkinnoista. Auditointiparin on päästävä yksimielisyyteen jokaisesta kohdasta, jotta tuloksesta syntyy aito konsensus, johon myös sitoudutaan. Auditointiraportin tulee olla selkeä, mahdollisimman yksiselitteinen ja johdonmukainen, sillä se jää elämään työkaluna työyhteisöön ja esimiehen käyttöön. Sen tulee olla siis helposti ymmärrettävissä ja tulkittavissa. Lisäksi huolellisesti tehty raportti luo edellytykset hyvälle palautekeskustelulle.

Parin yhteinen auditointitulos kootaan raportointilomakkeelle rasti ruutuun -periaatteella. Raporttiin kirjataan kokonaisia ja kuvaavia lauseita tärkeimmistä havainnoista, sekä vahvuuksista että kehittämiskohteista. On muistettava pysyä asiassa ja varoa kirjoittamasta ympäripyöreyyksiä. Havaintojen kirjaamisessa ei ole hyvä käyttää sanoja tulisi, pitäisi, olisi syytä; ei ole auditoinnin tehtävä ottaa kantaa siihen, mitä työyhteisön tulisi tehdä. Sen sijaa suotavaa on käyttää ilmaisua toisaalta – toisaalta, esimerkiksi:

Vertaisryhmätoiminnasta ja siihen liittyvästä koulutuksesta nuorisotalolla on pitkät perinteet ja se myös näkyy toiminnassa. Osallisuustoimintaan on myös luotu rakenne – talokokoukset –, mutta siihen liittyvä toiminta on vielä vahvasti ohjaajavetoista. Talokokoukset eivät vielä vaikuttaneet olevan nuorille tärkeitä osallisuuden paikkoja. Kehittämisaikana näemmekin olemassa olevien rakenteiden paremman hyödyntämisen – ”hengen puhaltamisen” rakenteisiin. Ohjaajien työotteessa välittyi kiinnostus nuorten kuulemiseen, joten lähtökohdat osallisuustoiminnan kehittämiseksi ovat erinomaiset. (Lähde: koulutusmateriaali 2008.)

Lisätietoja-sarakkeeseen voi kirjata esimerkiksi tiedon siitä, miksi jotain arviointikohtaa ei ole voitu auditoinnissa syystä tai toisesta todentaa. Tällainen syy voi olla vaikkapa se, että toinen on unohtanut havainnoida johonkin kriteeriin liittyvän toiminnan tai että nuorisotalossa ei ole omia tietokoneita nuorille, jolloin avoimet nuorten illat -kriteeriä 34 ”Tietokoneet” ei voida arvioida.

Raportin laatimisessa on hyvä muistaa myönteinen asenne ja rehellisyys. Missään tapauksessa oikeaa tasomääritystä ei lähdetä arvailemaan, jos havainnointi on joltakin osin jäänyt puutteelliseksi. Raportoinnissa avataan tarvittaessa arvioita, jos kyseessä on kriteeri, jossa on useampi alakohta, kuten esimerkiksi nuorten avoimet illat kriteerissä 6 ”Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa”. Arviointikriteereistä, jotka eivät kokonaisuutena ole vielä erinomaisella/hyvällä tasolla, voi silti nostaa esiin vahvuusiakin:

Vahvuudeksi voi mainita sen, että pienessä työyhteisössä ohjaajat ovat sopineet vastuunjaoista toiminnassa ennakoon ja heidän vahvuuksiaan ja osaamistaan hyödynnetään avoimesti toiminnassa. Tätä oli kuitenkin hankala todeta auditointitapahtuman aikana, jonka toiminnallisuus rakentui spontaanisti. (Havaintoesimerkki koulutusaineistosta.)

Arvostelun pohjana on kriteerikohdista muodostunut keskiarvo, mutta lopullisen kokonaisarvosanan päättävät auditoinnit. Lopuksi sovitaan, kumpi kirjoittaa raportin puhtaaksi. Alustava auditointiraportti lähetetään työyhteisölle ja sen esimiehelle muutamia päiviä ennen sovittua palautepalaveria, jotta työyhteisöllä on mahdollisuus tutustua raporttiin etukäteen. On aina hyvä sopia myös siitä, kumpi lähettää raportin ja tarkastetaanko lähtevä raportti yhdessä ennen lähetystä.

Palautekeskustelu

Palautekeskustelun ajankohta kannattaa sopia ennakkoon jo auditointiajankohtaa sovittaessa. Hyvin valmistellun palautteenantotilaisuuden voi rajata kestoltaan 45–60 minuuttiin. Tilaisuuteen kutsutaan koko työyhteisö ja esimies. Palautekeskustelu pidetään yleensä auditoidun kohteen tiloissa. Se kannattaa pitää rauhallisessa, muusta toiminnasta erillään olevassa tilassa, jotta asioiden jouheva käsittely varmistuu. Esimerkiksi nuorisotilan aulan nurkassa pidetyistä palautekeskusteluista on saatu huonoja kokemuksia yleisen hälinän häiritessä ja keskeyttäessä palautekeskustelua toistuvasti. Palautetilaisuuden puheenjohtajana toimii aina auditointipari, ja auditointipari voi vastata ajankäytön seurannasta ja tarvittavista muistiinpanoista keskustelun aikana. Työnjaosta on hyvä sopia ennakkoon. Joskus toinen auditointiparista voi olla esimerkiksi sairauden vuoksi estynyt saapumaan palautekeskusteluun. Pääkaupunkiseudun auditointitoiminnassa on sovittu, että tällöin yksi auditointipari voi vetää palautekeskustelun edustaan kuitenkin työparin yhteistä näkemystä. Palautekeskustelun ajankohtaa voidaan tietysti siirtääkin – kunhan se ei jää pitämättä.

Palautekeskustelussa auditointiparilla on oltava yhteinen näkemys tuloksen jokaisesta kohdasta. Heidän on myös hyvä tähdentää, että tehty auditointi kohdistuu toimintatapoihin ja tosiasioihin, ei henkilöihin tai tavoitteisiin. Keskustelussa tulee kiinnittää huomiota kielenkäyttöön ja käyttäytymiseen: aidosti kohtelias ja arvostava tyyli luo pohjan hyvähenkiselle palautekeskustelulle.

Keskustelussa nostetaan esiin vahvuudet ja kehittämisaalueet. Erityiset vahvuudet on hyvä tuoda esiin, koska kukapa ei olisi kiinnostunut ottamaan vastaan positiivista palautetta. Toisaalta vahvuudet eivät läheskään aina ole itsestäänselvyksiä, ja niitä täytyy pitää yllä. Auditointiparilla on varauduttava siihen, että jokainen annettu tasomääritys pitää pystyä perustelemaan auditoinnissa tehtyjen havaintojen pohjalta ja tasomäärityksien vaatimuksiin perustuen. Tätä varten auditoinnin aikana tai alustavaa raporttia laadittaessa on hyväksi käytännöksi osoittautunut kirjata muistiin lyhyitä perusteluja ja avaavia esimerkkejä.

Palautekeskustelu ei ole luonteeltaan auditointiparin yksipuolista raportointia, vaan tarkoitus on saada esiin myös työyhteisön näkemyksiä ja kommentteja. Keskustelun yhteydessä työyhteisön edustajilla on voitava olla mahdollisuus esittää kysymyksiä auditointiraportin merkinnöistä. Tarvittaessa mahdolliset väärinymmärrykset korjataan ja tehdään perustellut tasomääritysmuutokset.

On tärkeää muistaa, että auditointipari ei tee konsultointia, eli eivät ota kantaa siihen, miten jotain toiminta-aluetta tulisi kehittää. He eivät tuo esiin esimerkkejä muista tai omista työyhteisöistään ja heidän kannattaa pidättäytyä kommentoimasta mahdollisia kehittämistoimenpiteitä. Auditointi kohdentuu vain yhteen iltaan, jonka perusteella on vaikea määrittää tärkeimpiä kehittämiskohteita. Ohjenuorana tässä on, että auditointipari antavat omat, kriteeristön määrittämiin pohjautuvat havaintonsa työyhteisön käyttöön.

Palautekeskustelu oli kaikin puolin hyvin antoisaa. Saimme positiivista palautetta monesta asiasta, joita emme itse olisi ymmärtäneet laittaa vahvuuksiimme esimerkiksi itsearvioinnissa. Oli myös hyödyllistä kuulla ja keskustella kehittämisen tarpeistamme ulkopuolisten kanssa. Useinhan sitä kyllä tietää miten toimintaansa voisi kehittää, mutta helposti tämä jää vain ajatusten tasolle. Meidän tilallamme palautekeskustelu antoi sysäyksen kehittää toimintaamme usealla osa-alueella ”heti eikä vasta ensi vuonna”. (Katrina Nylund, nuorisohjaaja, Espoo.)

Jatkotoimenpiteet

Palautekeskustelun jälkeen auditointiraportti kirjoitetaan lopulliseen muotoon ja lähetetään työyhteisölle ja esimiehelle. Lisäksi PKS-mallissa kopio raportista lähetetään PKS-koordinaattorille. Auditioijille voi jäädä raportista oma kopio, mutta luottamuksellisuus on muistettava; raporttikopiota ei saa näyttää ulkopuolisille ja sitä tulee säilyttää asianmukaisesti. Varsinainen auditointiprosessi päättyy tähän.

Nuorisotyön arviointimallissa kriteeristö ja auditoinnit on tarkoitettu kehittämistyön työvälineeksi. Siksi työyhteisö voikin aloittaa kehittämistyön toteuttamisen heti auditointitapahtuman jälkeen – ainakin välittömiä toimenpiteitä vaativissa kohteissa, jotka ovat työyksikön päätettävissä ja toteutettavissa. Esimerkkinä tällaisesta kehittämistyöstä on muun muassa Helsingin Tapulikaupungin nuorisotilan työyhteisön hyvät ja nopeat toimenpiteet turvallisuussuunnitelmien päivittämiseksi välittömästi auditointitapahtuman jälkeen niin, että jo palautekeskusteluun mennessä päivitys oli tärkeimmiltä osin tehty. Ensisijainen vastuu kehittämistoimenpiteiden käynnistämisestä ja seurannasta on esimiehellä. Samoin esimiehen ja johdon tehtävä on varmistaa resurssit ja muut edellytykset vaativampien korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseksi. Auditoinneista saadun tiedon hyödyntämisestä ja kytkemisestä kehittämistyöhön lisää luvussa 7.

4.3. Auditioijan rooli

Auditointitapahtuman onnistumisen edellytyksenä on auditioijan oikea rooli. Hyvä auditioija tarkastelee asioita ammatillisesti, hän muistaa luontevasti oman roolinsa ja pysyttelee tarkkailijana. Jos hän on epätarkka tai hallitseva, hän voi vaikuttaa toiminnan kulkuun liikaa, ja tuloskin on huolimaton. Tällöin edellytykset onnistuneelle auditoinnille ja objektiiviselle arviolle ovat heikot. Auditointikäynti vaatii runsaasti tilanneherkkyyttä ja luontevaa vuorovaikutusta työyhteisön ja nuorten kanssa. Tämä ei aina ole helppoa: voi olla vaikeaa osallistua keskusteluun nuorten ryhmän kanssa ja olla samanaikaisesti ohjaamatta tilannetta eteenpäin.

Arvioinnin tulee olla objektiivista ja oikeudenmukaista, jolloin se perustuu puhtaasti kriteereihin ja tosiasioihin. Tilanteessa ei ole tarkoituksenmukaista vertailla kohteen toimintaa oman toimipisteen vastaavaan tyyliin ”miten meillä on...” tai ”miten meillä näitä asioita on järjestetty...”. Auditointi on senhetkisen toiminnan havainnointia ja kertyneen tiedon välittämistä työyhteisön käyttöön myöhemmän palautekeskustelun aikana. Palautetta ei siis anneta auditoinnin aikana, sitä ei mainita ohimennen, vaan sille on prosessissa oma paikkansa ja aikansa. Tulee myös muistaa, ettei auditioija koskaan konsultoi tai luettele kehittämistoimenpiteitä, vaan yhteisö itse linjaa mahdolliset kehittämistoimet.

Hyvä auditioija on:

- ammatillinen
- objektiivinen
- luottamuksellinen
- vuorovaikuttava
- tilanneherkkä
- rakentava
- perustaa arvioinnin tietoon

Auditointi on aina luottamuksellista. Kaikki siihen liittyvä keskustelu käydään vain auditoijan, toimipaikan, esimiehen ja auditointikoordinaattorin välillä. Luottamuksellisuus koskee myös raportteja ja muita kirjattuja muistiinpanoja. Luottamuksen säilyttäminen vahvistaa auditoijan roolia, ja kokemus on tällöin luonteva sekä positiivinen. On työyhteisön oma asia, minkä verran he haluavat jakaa auditoinnista saatuja kokemuksia ja arvioita.

4.4. Pienryhmien ja leirien auditointi

Auditointitapahtuma on periaatteessa samanlainen riippumatta siitä, mistä toiminnasta on kyse. Pienryhmän tai leirin auditointi sisältää kuitenkin erityispiirteitä, joita kuvataan seuraavaksi.

Leirit

Leirien auditointitapahtumaan tulee varata runsaammin aikaa kuin avoimeen nuorten iltaan. Leirisä on usein kyse pitkästä monivaiheisesta prosessista, joten esimerkiksi viikon mittaisen, kaukana sijaitsevan leirin auditointiin voi olla järkevää käyttää kaksi päivää, joista jälkimmäinen varataan palautteen antamiselle. Vaikka auditointitapahtumaan varattu aika pitenee, itse auditointitilanne on kuitenkin pidettävä kohtuullisena: yleensä 3–4 tuntia riittää. Viikonloppuleirin auditointi olisi hyvä hoitaa palautteineen päivässä, ettei auditoijista tule ”osa leiriä”, jolloin on vaarana, että he vaikuttavat omalla roolillaan liikaa leirin sisältöön. Kaikki leiriin liittyvät matkajärjestelyt on syytä hoitaa ajoissa ja yhteistyössä auditointikohteen kanssa. Niin ikään etukäteen kannattaa sopia myös kaikista käytännön asioista, kuten ruokailuista ja majoituksesta.

Auditoijien ei kannata vain loputtomasti kulkea leirin mukana. Siksi on hyvä pitää selkeänä, mitkä osat – kuten ohjelma, ruokailu, vapaa-aika – leirin toiminnoista auditoidaan. Mainituilta osa-alueilta saa yleensä kattavan kuvan. Leiri on vahvasti yhteisöllinen kokemus, ja ulkopuoliset henkilöt saattavat aiheuttaa hämmennystä. Kaikkien leiriläisten tulisikin tietää, mistä on kyse ja keitä nämä ulkopuoliset osallistujat ovat.

Leiri saattaa olla ainutkertainen työyhteisö, ja kaikkia sen työntekijöitä voi olla vaikea tavoittaa, saati koota yhteen leirin jälkeen. Leirien työyhteisöön kuuluu usein vakiohenkilökunnan lisäksi eri rooleissa olevia jäseniä, kuten harjoittelijoita ja ryhmänohjaajia. Lisäksi myös lomat ja vapaat venyttävät palautteen antamista tarpeettoman pitkään. Leiristä käytävä palautekeskustelu olisikin hyvä käydä leirin aikana. Päivän mittaisessa auditointivierailussa keskustelu käydään vierailun päätteeksi. Tällöin auditoijat joutuvat pikaisesti muodostamaan konsensuksen arvioinnista ja antamaan palautteen.

Leirin luonteesta johtuen palautekeskusteluun voi olla vaikeaa saada kaikkia leiriohjaajia samanaikaisesti paikalle, koska lapsia ja nuoria ei voi jättää valvomatta ja ohjaamatta. Leirin vastaavan tulee päättää, ketkä ovat palautteessa paikalla. Avainhenkilöiden, kuten leiripäällikön, tulisi olla läsnä, kun taas esimiehen saaminen leirioloissa pidettävään palautteeseen on usein mahdotonta. Mikäli palautekeskusteluun eivät pääse kaikki, kirjallisen palautteen merkitys kasvaa. Kirjallinen palaute tulisikin tehdä leireistä erityisellä huolella.

Tavoitteelliset pienryhmät

Pääkaupunkiseudun tavoitteellisten pienryhmien auditointitoiminnassa on sovittu periaate: sen voi tehdä vain TPR-auditointiin koulutettu nuorisotyön ammattilainen, jolla on kokemusta tavoitteellisten pienryhmien ohjaamisesta. Näin siksi, että he ymmärtävät ryhmän ohjaamisen tavoitteet ja

toiminnan lainalaisuudet sekä mahdolliset sensitiivisyyttä vaativat tilanteet auditointeja tehtäessä. On myös sovittu, että auditointeja ei tehdä ryhmän elinkaaren varhaisvaiheessa, vaan ryhmätoiminnan on syytä antaa ensin hakea muotonsa. Ryhmän ohjaajat päättävät, voiko heidän ryhmäänsä auditoida vai hoidetaanko toiminnan arviointi itsearviointina. PKS-pienryhmien auditointitoiminnasta on sovittu, että niitä tehdään vain tilauksesta; ryhmän ohjaajat tai esimies tilaavat auditoinnin PKS-koordinaattorilta heille parhaiten sopivana ajankohtana.

Tavoitteellisten pienryhmien auditoinneissa pitää huomioida useampia asioita verrattuna avointen nuorten iltojen auditointeihin. Jo valmisteluvaihe poikkeaa, sillä ryhmistä ei todennäköisesti ole saatavilla yleistä tietoa, vaan sitä pitää kysyä ryhmän ohjaajilta: Mitkä ovat ryhmän tavoitteet ja toimintamuodot? Millaisia nuoria ryhmään kuuluu? Kuinka usein ryhmä kokoontuu ja millä aikataululla? Lisäksi valmistelussa on hyvä huomioida kriteeristön erilaisuus. Ennakkoon voi ottaa ohjaajilta selvää esimerkiksi kriteerien 1–5 sisältöön liittyviä asioita, jotka käsittelevät ryhmän perustamista ja rakennetta, elinkaarta, tavoitteita, sekä tapaamiskertojen sisältöä ja suunnitelmallisuutta.

Pienryhmäauditoinneissa on erityisen tärkeää tiedottaa nuorille etukäteen auditoinnista ja kertoa tilaisuuden luonteesta. Heille kannattaa painottaa varsinkin sitä, että kohteena ei ole nuorten käytös ja toiminta, vaan tarkoituksena on arvioida ohjaajien tekoja ja toimintaa. Nuorille tiedottamisesta ovat vastuussa ryhmän ohjaajat. Ennen auditointiin lähtöä on suositeltavaa selvittää missä ja millaisissa olosuhteissa ryhmä kokoontuu ja varustautua sen mukaan. Niin ikään kannattaa selvittää hyvin matkareitti auditointipaikalle ja laatia matkustusaikataulu, jotta on oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

PKS:n tavoitteellisten pienryhmien kriteerit olivat viittä vaille valmiit syksyllä 2007, kun työryhmä totesi, että kriteereitä olisi hyvä testata ennen kuin ne työstetään lopulliseen muotoonsa. Sovittiin kolmesta testauksesta eli pilottiauditoinnista, joissa työryhmästä muodostetut työparit menivät auditoimaan kolmen muun työryhmän jäsenen pienryhmätoimintaa.

”Näinkin voi mennä metsään”

Yksi auditointipareista lähti auditoimaan poikaryhmää, jonka senkertainen ryhmätapaaminen oli sovittu metsäretkeksi tavoitteena opettaa ruuanlaittoa trangoilla. Auditioijat olivat kokeneita nuorisotyöntekijöitä, ja auditointi oli tarkoitus tehdä kaikkien taiteen sääntöjen mukaan niin kuin heidät oli koulutettu. Tapahtui kuitenkin niin, että loppujen lopuksi oikeaan metsään ja oikeaan paikkaan noin tunnin myöhässä löydettyään toinen auditioijista ällistyi varustuksellaan niin ohjaajat ja nuoret kuin auditointiparinsakin: nainen oli pukeutunut lyhyeen hameeseen ja ohueen takkiin, tukka oli hyvin ja meikit kohdallaan ja noin 10 cm:n piikkikorot jo vahvasti mudan peitossa. On sanomattakin selvää, että varusteet eivät olleet oikein kohdallaan, mutta urheasti ja huumorilla hän auditoinnin parinsa kanssa vei läpi paellen ja piikkikorkoja säälitellen ja pimeydenkin jo haitatessa kriteerien lukua ja muistiinpanojen tekemistä. On sanomattakin selvää, että tämä nuorisotyöntekijä kepeällä valmistautumisellaan ja lievällä ajattelemattomuudellaan antoi meille työryhmän jäsenille monet makeat hymyt suupieliimme tapahtumaa kerratessamme, mutta samalla hän nosti lähtemättömästi esiin tärkeän tähän auditointimuotoon liittyvän seikan: TPR-auditointeihin pitää valmistautua olosuhteiden edellyttämällä tavalla.

(Nimimerkki ”Yksi kokemus auditoinnista”).

Tapahtuman aluksi auditioijien on hyvä esitellä itsensä myös ryhmän nuorille ja kerrata vielä auditoinnin kohde: ohjaajien toiminta. Auditointi kestää tässä työmuodossa yleensä koko ryhmätapaamisen ajan. Kokemus on osoittanut, että heti ryhmätapaamiseen loppuun on hyvä varata aikaa keskustelulle ja kysymysten esittämiselle sekä ohjaajille että nuorille.

Pienryhmätoiminnan auditointi edellyttää herkkyyttä arvioida omaa aktiivisuutta/passiivisuutta suhteessa ryhmän toimintaan. Yleispätevää ohjetta on vaikeaa antaa, joten kannattaa pohtia asiaa ryhmän ohjaajien kanssa. Esimerkiksi jos ryhmä on metsäretkellä, saattaa olla luontevaa istahtaa kahville nuotion ääreen ryhmän kanssa. Toisaalta jos on kovin aktiivisesti ryhmän toiminnoissa mukana, voi ryhmän dynamiikka kärsiä, ja samalla myös itse auditointityö saattaa jäädä puutteelliseksi. Sulautumalla luontevasti joukkoon ja olemalla tilanneherkästi mukana toiminnassa voi katsoa onnistuneensa tässä vaativassa roolissa.

Palautepalaverin paikka on hyvä sopia ennakkoon. Palautteen annossa tulee huomioida hienotunteisuus varsinkin silloin, kun ryhmällä on vain yksi ohjaaja. Henkilökohtaisuuksiin ei tulisi mennä ja muistaa myös, että kohteina ovat teot ja toiminta, ei henkilöt tai tavoitteet. Jos palautepalaverissa on paikalla esimies, on huomioitava, että tilanne voi olla jopa vähän hämmentävä ohjaajille varsinkin silloin, jos heitä on vain yksi. Jos ryhmän ohjaaja(t) ovat tehneet kauan pienryhmätyötä enemmän tai vähemmän irrallaan muusta työyhteisöstä, voi syntyä voimakaskin tarve vertaiskeskustelulle auditoidijien kanssa. Tämä on suotavaa, kunhan se rajataan varsinaisen auditointitapahtuman ulkopuolelle ja selkeästi sen jälkeen tapahtuvaksi.



Merja Hovi

Itsearviointi

5. Itsearviointi

Itsearvioinneilla tarkoitetaan tässä työyhteisön, työparin tai yksittäisen nuorisotyöntekijän oman toiminnan tarkastelua kriteeristön avulla. Arvioinnin kohde ja tekijä yhdistyvät, mistä syystä itsearviointien luotettavuutta on kritisoitu. Arviointi ei ole neutraalia, sillä sitä ei tehdä irrallaan yhteiskunnasta tai omista arvoista. (Virtanen 2007, 192.)

Petri Virtanen (2007, 117) liittää itsearvioinnin organisaation oppimiseen. Oman toiminnan arviointi opettaa tarkastelemaan työtä kriittisesti ja ennakkoluulottomasti sekä auttaa luopumaan pölyttyneistä toimintatavoista tai -menetelmistä. Itsearviointi perustuu suurelta osin kokemustietoon, josta voidaan oppia, mikäli se nostetaan systemaattisen tarkastelun kohteeksi. Ammatillisuuteen on liitetty kyky reflektoida muun muassa työn tavoitteita, perusteita ja eettisiä periaatteita. (Pohjola 2001, 14; Yliruka 2001, 10.) Reflektointia helpottaa ajatuksia selkiyttävän tai jäsentävän työvälineen käyttö. Käytännön kokemus on osoittanut, että kriteeristöt toimivat hyvänä jäsenyyksenä ja keskustelujen virittäjänä toiminnan itsearvioinnissa. Seuraavissa kappaleissa kuvataan nuorisotyön arviointimallin hyödyntämistä itsearvioinnin näkökulmasta. Esimerkit ovat Helsingin nuorisosiainkeskuksen nuorisotyöyksiköiden toteuttamista itsearvioinneista.

Itsearviointeja on Helsingissä tehty systemaattisesti vuoden 2007 alusta asti. Espoo ja Vantaa ovat päättäneet ottaa itsearvioinnit täysimittaisesti kehittämistyönsä tueksi vuoden 2009 alusta alkaen. Itsearviointeja tehdään kaikista toimintamuodoista. Seuraavassa kuvataan tarkemmin avoimet nuorten illat -toiminnan itsearviointiprosessia.

5.1. Itsearviointiprosessi

- sovitaan itsearvioinnin ajanjakso
- kerrataan itsearvioinnin periaatteet
- yksilövaihe
- yhteisövaihe
- jakaminen
- kehittämiskohteiden valinta

Helsingissä nuorisotyöyksiköt ovat vastanneet arvioinneista itsenäisesti tai he ovat voineet pyytää apua alueellisten palvelujen toimistosta. Itsearviointi koostuu neljästä vaiheesta, jotka ovat 1) yksilövaihe, 2) yhteisövaihe, 3) jakaminen ja 4) kehittämiskohteiden valinta. Nuorisotyöyksiköiden itsearviointiin varataan aikaa noin kolme tuntia. Mikäli nuorisotyöyksikkö tekee itsearvioinnin ensimmäistä kertaa, tutustutaan ennen varsinaista itsearviointia nuorisotyön arviointimallin ja kriteeristön periaatteisiin. Tällöin aikaa on hyvä varata myös orientaatiota varten. Itsearviointiin varattavan ajan määrä riippuu työyhteisön koosta. Helsingissä itsearvioinnit tehdään yleensä nuorisotyöyksikön yhteisessä kokouksessa tai kehittämissäpäivillä, mutta kuitenkin siten, että varsinainen itsearviointi tehdään nuorisotiloittain. Yhdessä nuorisotyöyksikössä on kahdesta viiteen nuorisotaloa, joiden työyhteisöjen koot vaihtelevat. Pienimmissä nuorisotalojen työyhteisöissä on kaksi henkilöä ja suurimmissa kahdeksan. Isompi ryhmä tarvitsee luonnollisesti enemmän aikaa keskusteluun.

Yksilövaihe

Yksilövaiheessa kukin nuorisotalon työntekijä arvioi itsenäisesti avoimet nuorten illat -toimintaa sovitun ajanjakson ajalta. Luontevaksi ajanjaksoksi on osoittautunut syys- tai kevätkausi. Itsearvioinnin työvälineinä ovat avoimet nuorten illat -kriteeristö ja lomake, jota käytetään myös auditointien raportoinnissa. Itsearviointia koskevat pääosin samat periaatteet kuin auditointeja. Arvioinnin kohteena ovat todelliset teot, eivät tavoitteet, ja arviointi tehdään vain suhteessa kriteereihin. Ihmissuhdetyötä tekevien työssä korostetaan usein persoonallista työotetta tai persoonalla tehtävää työtä. Arvioitaessa työtä on tärkeää fokusoida arviointi toimintaan, eikä esimerkiksi ohjaajien persoonallisiin kykyihin tai taipumuksiin. Esimerkkinä tästä on kriteeri 4 "Vuorovaikutuksen aktiivisuus". Ohjaajia ei arvioida "tyypeinä", vaan arvioinnin kohteena on ohjaajien toiminta nuorten kanssa, aktiivisuuden optimaalisuus ja vuorovaikutuksen laatu. Jokainen ohjaaja toki toteuttaa läsnäoloa oman persoonallisen tapansa kautta, esimerkiksi toiset ovat puheliaampia kuin toiset.

Itsearvioinnissa nuorisotyöntekijät arvioivat oman työyhteisönsä yhteistä toimintaa, eivät omia tekojaan. Tasokuvauksia kehittäessämme annoimme tasolle erinomainen työnimen "kehittynyt kasvattajayhteisö". Yksittäisen ja erinomaisesti toimivan nuorisotyöntekijän teoilla ei voi yltää tasolle erinomainen. Tästä pari konkreettista esimerkkiä:

Kriteeri 5: Nuorten kohtaaminen yksilöinä

Nuorisotyössä ohjaajien ja nuorten välille syntyy erisyyksiä kontakteja ja vuorovaikutussuhteita, joiden kautta välittyy tietoa nuorten elämästä, tarpeista, toiveista, huolista ja ilon aiheista. Erinomaisella tasolla tämä tieto on yhteistä. Käytännössä tämä edellyttää sitä, että yhteisössä keskustellaan nuorista ja heidän kuulumisistaan säännöllisesti.

Kriteeri 6: Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa

Tasolle heikko päästään, kun joku ohjaajista huolehtii tunnollisesti tunnuslukujen keräämisestä ja yksittäiset ohjaajat kuuntelevat nuorten kommentteja toiminnasta. Erinomainen taso edellyttää sitä, että tunnuslukuja ja nuorilta monipuolisin keinoin saatua palautetta käsitellään säännöllisesti ja niitä analysoidaan yhdessä esimerkiksi ohjaajien viikkopalaverissa. Havaittuihin muutoksiin tunnusluvuissa myös reagoidaan ja toimintaa kehitetään saadun palautteen perusteella.

Itsearvioinnin lähtökohtana on se, että kaikki kriteerit arvioidaan. Lopullisessa työyhteisön itsearvioinnissa tasojen välimuotoa ei käytetä, mutta yksilövaiheessa tästä voi tarvittaessa tehdä poikkeuksen, jos joidenkin kriteerien kohdalla on hankala päättää omaa arviota tasosta. Mikäli työyhteisössä on uusia työntekijöitä, he tekevät arvioinnin sillä kokemuksella, joka heille on ehtinyt kertyä avoimet nuorten illat -toiminnasta. Ei voida arvioida -saraketta voidaan kuitenkin käyttää, mikäli uusi työntekijä ei yksinkertaisesti tiedä sitä, miten kriteerin sisältö toteutuu. Uuden työntekijän tietämättömyys voi olla arvokasta palautetta perehdyttämisestä ja antaa eväitä sen kehittämiseen. Avoimet nuorten illat -kriteeristöä uudistettaessa vähennettiin sellaisia kriteereitä, joissa oli useita alakohtia; täysin niitä ei kuitenkaan poistettu. Arvioinnin näkökulmasta tällaiset kriteerit voivat olla pulmallisia, sillä eri alakohtien arvioinnit voivat erota toisistaan merkittävästi. Tällöin koko kriteerin arvioinniksi merkitään keskiarvo ja auditointi-/itsearviointilomakkeen toisella sivulla, esimerkiksi kohdassa lisätietoja, tarkennetaan arviointia.

Yhteisövaihe

Yhteisövaiheessa kaikki kriteerit käydään läpi ja luodaan työyhteisön yhteinen näkemys toiminnan arvioinnista ja kriteerien tasoista. Työskentelyn pohjana ovat itsenäisesti tehdyt arvioinnit, ja yhteinen käsitys luodaan keskustelun avulla. Keskustelun periaatteena on moniäänisyys, joka varmistetaan sillä, että yksilövaihe on tehty ennen yhteistä arviointia. Moniäänisyyteen sisältyy ajatus siitä, ettei ole oikeaa tai väärää arviointia, vaan erilaisia näkökulmia ja tulkintoja. Työyhteisön keskustelu avoimet nuorten illat -toiminnasta kriteerien ja tasokuvausten avulla on osoittautunut antoisaksi vaiheeksi itsearviointia. Nuorisotyöntekijät ovat kokeneet, että keskustelu työn sisällöistä jää kokouksissa helposti käytännön asioiden jalkoihin. Kriteeristön avulla keskusteluun nousee erilaisia näkökulmia, joita voidaan käsitellä ammatillisesti. Pysähtyminen tiettyyn kriteeriin kertoo usein siitä, ettei kyseistä asiaa ole ehditty käsitellä riittävästi työyhteisössä. Oman näkökulman perustelu myös kehittää ammatillista argumentointitaitoa, mikä parhaimmillaan parantaa työyhteisön vuorovaikutuksen laatua.

Työyhteisöjen keskustelukulttuureissa on suuria eroja. Toisissa yhteisöissä pohditaan asioita laajasti ja useista näkökulmista, mikä itsearviointitilanteissa on haaste ajankäytölle. Vastaavasti jotkut yhteisöt eivät ole tottuneita pohtimaan työn sisältöjä moniäänisesti, ja itsearviointi tulee suoritettua nopeasti. Esimies tuntee oman työyhteisönsä, ja onkin tärkeää, että hän ratkaisee sen, tulisiko ensimmäisiin itsearviointeihin pyytää ulkopuolinen vetäjä, joka voi auttaa joko rajaamaan tai laajentamaan keskustelua. Ulkopuolisen vetäjän tulee olla hyvin perehtynyt arviointimalliin, sillä hänen apuaan tarvitaan myös tasokuvausten tulkinnessa. Pääkaupunkiseudulla on suunniteltu oma koulutus auditointikoulutuksen käyneille nuorisotyöntekijöille, jotta he voisivat ohjata oman toimipaikkansa tai alueensa itsearviointiprosesseja.

Jakaminen

Seuraavaksi yhteisöjen yhteinen itsearviointi esitellään nuorisotyöyksikön muille työyhteisöille. Yhteisötason arvioinnin voi tehdä piirtoheitinkalvolle tai esimerkiksi PowerPoint-ohjelmalla, jotta kaikki voisivat seurata sitä esittelyn aikana. Esityksessä kerrotaan, mitkä kriteerit keskusteluttivat erityisen paljon ja oliko työntekijöiden välillä suuria eroja yksilöarvioinneissa, ja jos oli, niin missä kriteereissä erityisesti. Esiin voi tulla myös yllättäviä huomioita ja havaintoja omasta avoimista nuorten illat -toiminnasta, ja mikäli kehittämiskohteista on jo syntynyt ideoita, ne voi esitellä lyhyesti. Tämän jälkeen muiden nuorisotalojen työntekijät voivat kysellä ja kommentoida arviointia. Tässä vaiheessa on luontevaa jakaa hyviä käytäntöjä sekä antaa ja saada vinkkejä työn kehittämiseen. Helsingissä nuorisotyöyksiköiden toiminnanjohtajat eivät osallistu ohjaustyöhön, joten jakamisen vaiheessa he saavat yksityiskohtaista tietoa alaistensa työhön liittyvistä pohdinnoista.

Kehittämiskohteiden valinta

Kehittämiskohteiden valinnassa voi käyttää apuna yksinkertaista lomaketta (ks. kuvio 7). Työyhteisö valitsee kahdesta kolmeen kriteeriä, joihin liittyvän toiminnan parantamiseksi tehdään toimenpidesuunnitelma, sovitaan vastuut ja aikataulu sekä päätetään, milloin edistymistä arvioidaan. Helsingissä on sovittu, että korkeintaan yksi kriteeri voi olla resurssit-osiosta. Tätä perustellaan sillä, että resurssissa on useita kriteereitä, joihin työyhteisön teoilla on vaikea vaikuttaa – ainakaan nopeasti. Näitä asioita ovat muun muassa tietokoneiden määrä ja tilojen kalustus. Kehittämiskohteiden valinnassa esimies on mukana, jotta voidaan varmistaa, että valitut kohteet tukevat muuta nuorisotyöyksikön kehittämistyötä ja ovat strategisten painopistealueiden sekä vuositavoitteiden kanssa yhdensuuntaisia.

Kuvio 6. Kehittämiskohdelomake.

HELSINGIN KAUPUNKI				
Nuorisosiainkeskus				
Nuorisotyö auditointi- ja itsearviointimalli/avoimet nuorten illat				
toimipaikka		päivämäärä		
työryhmä				
Kehittämiskohteet (valitaan kriteereistä, joita voidaan tarvittaessa yhdistää tai pilkkoa pienempiin kehittämisalueisiin)				
• kirjatkaa teot mahdollisimman konkreettisesti • arviointi/tsekkaus = milloin teette seurantaa, esim. työpaikkapalaverin päivämäärä				
	Kehittämisalue	Teot	Vastuu	Milloin
				Arviointi/tsekkaus
1				
2				

Kehittämiskohteiksi valikoituvat luontevasti ne kriteerit, joissa taso on heikko tai tyydyttävä. Myös hyvällä tasolla oleva kriteeri voi tulla valituksi, jos työyhteisössä arvioidaan, että kriteerin sisällön teemoissa onnistuminen ja kehittyminen ovat avoimet nuorten illat -toiminnan kannalta olennaisia tai erityisen ajankohtaisia.

Kehittämiskohteiden valinta on tärkeä osa itsearviointiprosessia. Arvioinnin hyöty jää vähäiseksi, jos siitä ei seuraa muutosta ja kehittämistä. Sovitut toimenpiteet on tärkeää kirjata ja sopia selkeistä työnjaoista. Hyväksi on myös havaittu käytäntö, jossa ennakolta sovitaan, milloin kehittämistyön tuloksia arvioidaan. Arviointi on hyvä liittää osaksi vakiintuneita käytänteitä, ja esimerkiksi Helsingissä nuorisotyöntekijöiden viikoittaiset palaverit ovat luonteva paikka edistymisen seuraamiselle. Työelämässä tulee helposti kiinnitettyä huomiota pulmallisiin asioihin ja työn ongelmakohtiin, joten työtä voi varjostaa jatkuva kokemus keskeneräisyydestä. Yksittäisessä kehittämistoimenpiteessä edistyminen ja tavoitteeseen pääseminen vapauttaa aikaa ja energiaa muihin tehtäviin sekä antaa työyhteisölle kokemuksen onnistumisesta.

5.2. Itsearvioinnin haasteet ja hyödyt

Esimiehen rooli itsearvioinnissa vaihtelee. Hän voi osallistua arviointiin kuuntelijana ja esimerkiksi arviointien jakamisen vaiheessa olla mukana kysymysten tekemisessä. Helsingissä on kokeiltu mallia, jossa esimies arvioi itsenäisesti työyhteisöjen avoimet nuorten illat -toimintaa ja esittää jakamisen vaiheessa oman arvionsa työyhteisön työstä. Esimiehen näkökulmasta arvioinnin tekeminen antaa arvokasta tietoa yhtäältä siitä, miten hänen omat käsityksensä ja työyhteisön näkemys toiminnasta eroavat, toisaalta siitä, missä määrin ne ovat yhteneväiset. Kokemukset osoittivat, että työyhteisö suhtautuu yleensä kriittisemmin omaan työhönsä kuin esimies.

Esimiehen rooli on tärkeä kehittämiskohteiden valinnassa. Hän voi valtuuttaa työyhteisön itse päättämään niistä, mutta on tärkeää, että esimies varmistaa valintojen tarkoituksenmukaisuuden suhteessa strategiaan. Esimiehen tehtäviin kuuluu seurata kehittämistyön etenemistä, mutta myös työyhteisön itse on tärkeää arvioida kehittämisen edistymistä. Kehittäminen ei onnistu vain ulkopuolisten velvoitteiden varassa; tarvitaan myös työyhteisön kiinnostusta ja sitoutumista.

Onnistunut itsearviointi auttaa työyhteisöä tutkimaan omia ammatillisia käytäntöjään ja arvioimaan työn laatua sekä pohtimaan yksilöiden ja työyhteisön oppimista (Yliruka 2006, 7). Parhaimmillaan siitä muodostuu yhteisöllisen oppimisen prosessi. Itsearviointeilla katsotaan olevan sosiaalinen tehtävä, joka vahvistaa yhteenkuuluvuutta, edistää sosiaalista sitoutumista ja lisää motivaatiota omaan työhön (Hulkari 2006, 63–65). Lisäksi arviointi antaa tietoa kehittämistarpeista ja niiden kohteista sekä auttaa tunnistamaan olemassa olevia vahvuuksia. Yhteisövaiheessa käytävä keskustelu saattaa avata uusia näkökulmia avoimet nuorten illat -toimintaan ja auttaa tutustumaan työtovereiden ajatteluun nuorisotyöstä. Keskustelun avulla on luotu yhteistä käsitystä laadukkaasta avoimet nuorten illat -toiminnasta. Tällöin on vältetty kriteeristön käyttäminen mekaanisena työvälineenä ja itsearviointi ei ole kaventunut pelkäsi suorittamiseksi.

Itsearviointeista on nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin kehittämisvaiheessa saatu hyviä kommentteja ja ehdotuksia tasokuvausten ilmaisun selkiyttämiseen. Nuorisotyöntekijöiden palautteen mukaan ne ovat auttaneet uusien työntekijöiden perehdytyksessä, sillä kriteereihin liittyneiden keskustelujen kautta työyhteisön uudelle jäsenelle on siirtynyt niin kutsuttua hiljaista tietoa.

Helsingissä itsearviointeja avoimet nuorten illat -toiminnasta on tehty kaksi kertaa vuodessa. Tässä vaiheessa on vielä vaikeaa arvioida sitä, onko tämä aikaväli paras mahdollinen. Olennaista on rytmittää itsearviointit siten, että kehittämistyölle annetaan riittävästi aikaa. Liian usein tapahtuva arviointi turhauttaa, eikä tuota kokemusta kehittämisen etenemisestä. Itsearviointien tekeminen säännöllisesti on kuitenkin tärkeää, jotta työyhteisö saa vertailutietoa omasta kehitymisestään.

Arviointeja tehdessä on hyvä muistaa se, että työ ei aina etene lineaarisesti. Nuorisotaloilla käyvien nuorten ryhmät muuttuvat, ja uusien nuorten myötä työhön tulee erilaisia mahdollisuuksia ja vaatimuksia. Esimerkiksi osallisuuteen liittyvien kriteerien kohdalla tavoitteeksi on epärealistista asettaa jatkuvaa tason paranemista. Uuden nuorten ryhmän kanssa osallistaminen aloitetaan aina alusta. Kriteerien avulla nuorisotyöntekijät voivat arvioida sitä, minkälainen toiminta juuri tällä hetkellä on olennaista osallisuuden vahvistamisessa.

Helsingin nuorisoasiainkeskuksen alueellisten palvelujen osasto jakautuu 12 nuorisotyöyksikköön, joissa on yhteensä 43 nuorisotaloa. Kun kaikissa yksiköissä käytetään samaa arvioinnin menetelmää, saadaan osastotasolla vertailutietoa toiminnasta. Vertailun tarkoituksena ei ole kilpailuttaa yksiköitä ja nuorisotaloja, vaan hyödyntää koontitietoa osastotason kehittämisessä. Tietoa voidaan käyttää

esimerkiksi koulutussuunnittelun ja osaamisen kehittämisen tukena.

Itsearvioinnin periaatteita:

- välttä mekaanisuutta
- arvioi tehtyä työtä, ei tavoitteita
- arvioi toimintaa, ei persoonia
- varmista moniäänisyys
- käytä kriteeristöä arvioinnin pohjana
- kriteerit, joissa on useita alakohtia >> laske keskiarvo, avaa alakohtien arviointi lomakkeen toisella sivulla
- ei voi arvioida -saraketta ei käytetä
- erinomaisella tasolla kyse on työyhteisön yhteisestä tiedosta ja tekemisestä

Nuoriso-ohjaajan kommentteja itsearvioinneista:

Avoimet nuorten illat:

Toista kymmentä vuotta samalla nuorisotalolla työtä tehneenä sitä on itselle tullut tietty mielikuva, että miten tätä työtä meidän talolla tehdään. Mutta sitten kun tekee itsearvioinnin kriteeristön pohjalta, niin kappas; mutu-tuntuma ja todellinen tilanne ei kaikilta osin ihan täsmääkään! On tullut ihan yllättäviäkin havaintoja suuntaan ("oho, tuo juttu on jäänyt meiltä huomioimatta") ja toiseen ("ollaanko me tässä tosiaan näin hyviä"). Itsearviointi silloin tällöin saa ne rutiinin tuomat silmälaput putoamaan silmiltä! Meillä vanhoilla koirillakin on siis paljon opittavaa =>

(Sari Pelli, nuoriso-ohjaaja, Helsinki.)

Tavoitteelliset pienryhmät:

Kylläpä kovasti virkisti ja toi uusia haasteita, kun teki itsearvioinnin! Eihän sitä minun työtäni siinä ryhmässä kukaan muu ohjaaja ole katsomassa, joten täytyy myöntää, että välillä tulee mennyksi siitä, missä aita on matalin... pientä kerhoryhmää yksin vetäessä lankeaa joskus siihen, että mennään samalla tutulla kaavalla, kuin kaikki aiemmat vuodet. Kyllä siitä itsearvioinnista sai ihan selvästi uutta puhtia ja ihan konkreettisia uusia ideoita ryhmän kokoontumisiin!

(Sari Pelli, nuoriso-ohjaaja, Helsinki.)



Merja Hovi ja Tero Luukkonen

Auditoijien koulutus

6. Auditoijien koulutus

Pääkaupunkiseudun nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin kriteerien tekemisessä on otettu lähtökohdaksi se, että mallia käyttävät nuorisotyön ammattilaiset. Auditoinneissa on kyse vertaisauditoinneista, eli auditoijat tulevat pääosin nuorisotyöntekijöiden keskuudesta. Niissä on ollut mukana myös muita, kuten johdon edustajia. Kaikki auditointeja tekevät riippumatta asemastaan työyhteisössä koulutetaan tehtävään; ne ovat osa eri toimintayksiköiden laajempaa työn arviointi- ja kehittämisprosessia, joten auditoijien tekemät havainnot työpisteiden kehittämiskohteista ovat merkittäviä. Auditoinnit ovat osa nuorisotyön sisällöllistä kehittämistä, ja tästä syystä koulutusprosessin merkittävyyttä ei voi vähätellä. Koulutus antaa valmiudet niiden tekemiseen, mutta edellytyksenä koulutukseen osallistuvalla on nuorisokasvatustyön menetelmien hallinta.

Pääkaupunkiseudulla koulutukset on toteutettu kolmen kunnan yhteistyönä. Tämä järjestelmä on mahdollistanut sen, että koulutustilanteisiin osallistuu työntekijöitä, jotka eivät ole toisilleen tuttuja. Koulutusten lisäarvona on ollut pääkaupunkiseudun eri kaupungeissa toimivien nuorisotyöntekijöiden vuorovaikutuksellisten kontaktien lisääntyminen. Näin koulutustilanteista ja itse auditoinneistakin on tullut kohtaamispaikkoja, joissa eri kuntien työntekijät voivat tutustua toisiinsa ja saada vertaistukea työlleen.

6.1. Koulutusten periaatteet

Nuorisotyöntekijät auditoimaan

Tärkeää on, että auditoijakoulutukseen osallistuvalla on kokemusta juuri niiltä nuorisotyön osa-alueilta, joita hän auditoi. Koulutukseen osallistuvien rekrytointi edellyttää, että nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli tehdään tutuksi koko henkilökunnalle, jotta kiinnostus sitä kohtaan heräisi. Samalla on tärkeää korostaa, että kyseessä on vertaisauditointeihin liittyvä malli ja hälventää mahdollisia pelkoja, joita arviointimalli saattaa herättää. Auditointi sanana saattaa joillekin merkitä sitä, että työpaikkaan tehdään virallinen tarkastus johdon taholta. Hyväksi koettuja epävarmuuden poistajia ovat olleet ne tilanteet, joissa nuorisotyön ammattilainen on itse kertonut tekemistään auditoinneista. Vielä tehokkaammin myönteisiä mielikuvia herättävät ne työntekijät, joiden työpaikat ovat olleet auditoinnin kohteena. He ovat kiitelleet auditoinneista olleen hyötyä oman työn kehittämisessä.

Mallin tutuksi tekemisen tarkoituksena on myös rohkaista ja motivoida potentiaalisia auditoijia osallistumaan koulutukseen. Työntekijät saattavat olla turhan vaatimattomia oman ammattitaitonsa suhteen, jolloin kahdenkeskiset keskustelut ja motivointi on todettu tehokkaimmaksi tavaksi rohkaista osallistumaan koulutukseen. Mallin esittelystä ja koulutukseen osallistuvien rekrytoinnista vastaa arviointimallin koordinaattori. Olennaista on löytää soveltuvaa osaamista nuorisotyöntekijöiden keskuudesta.

Esimiehillä tärkeä rooli

Auditointikoulutuksen tavoitteena on kouluttaa auditoijia pääkaupunkiseudun nuorisotoimien tarpeisiin. Esimiehen rooli on tärkeä, kun koulutukseen osallistuvia valitaan. Hänellä on paras tuntemus siitä, ketkä työpaikan työntekijöistä ovat parhaiten soveltuvia tehtävään. Tavoitteena on kouluttaa tarpeeksi paljon nuorisotyöntekijöitä, joilla on auditointivalmiudet ja jotka voivat myös säännöllisesti harjaannuttaa näitä valmiuksiaan. Esimiesten tehtävänä on arvioida, että auditoijien

tiedot ja taidot ovat riittävät: jos auditointi ei jostain syystä sovikaan koulutetulle, se vaikeuttaa mallin ja työn kehittämistä. Auditoinneissa täytyy olla laatutakuu.

Esimiesten osallistuminen koulutukseen on osoittautunut äärimmäisen tärkeäksi, sillä myös heidän on syytä tutustua auditointikriteereihin ja -prosessiin. Niin ikään esimiesten sitoutuminen prosessiin on avainasemassa kehittämistyön kannalta. Kun esimiehet ovat tietoisia siitä, mitä auditointi vaatii työntekijältä, he osaavat varata sen tekemiseen riittävästi aikaa. Jos esimies ei tunne auditointiprosessia tai pidä sitä merkittävänä, toiminnalta putoaa pohja pois. Koulutuksen kautta esimiehet saavat tietoa siitä, miten nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallia sekä auditoinneista saatua informaatiota voidaan hyödyntää kehittämistyössä, josta he itse lopulta ovat vastuussa.

Auditointisuunnitelma ohjaa koulutuksen järjestämisen ajankohtaa

Auditointeja ja niihin liittyviä koulutuksia toteutetaan nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin vuosikellon mukaisesti (ks. kuvio 4 s.23, vuosikello). Koulutuksia järjestetään vuosittain kolme, joista yksi on varsinainen auditointien koulutus. Auditointikoulutus tapahtuu avointen nuorten iltojen kriteerien ja auditointiprosessin mukaisesti. Vaihtoehtoisesti koulutuksen voi järjestää siten, että koulutus tapahtuu kahden eri kriteeristön avulla ja koulutukseen tulevat valitsevat, osallistuvatko he avointen nuorten iltojen vai tavoitteellisten pienryhmien kriteerien mukaiseen koulutukseen.

Tavoitteellisten pienryhmien koulutus on vuosikellossa sijoitettu syksyyn. Lähtökohta tälle ajatukselle on ollut se, että pienryhmän toiminta on jo lähtenyt hyvin käyntiin ja sen päättymiseen on vielä aikaa olettaen, että ryhmä jatkaa toimintaansa koko koululukuvuoden. Näin tarvittavat kehittämistoimet on mahdollista toteuttaa jo olemassa olevan ryhmän toiminnan aikana. Tästä johtuen avointen nuorten iltojen koulutus ja varsinaiset auditoinnit sijoittuvat kevätkaudelle. Nämä kaksi arviointimallin osa-aluetta voivat hyvin vaihtaa paikkaa keskenään, eikä ehdotonta totuutta tässä asiassa ole. Tärkeintä on, että arviointimalli palvelee tarkoitustaan mahdollisimman hyvin, ja ajankohdat valitaan tämän periaatteen pohjalta.

Leiritoiminnan auditointeja varten järjestetään täydennyskoulutus. Koulutukseen osallistujat ovat jo saaneet peruskoulutuksen ja tehneet auditointia avoimista nuorten illoista. Leiritoiminnan auditointiprosessi poikkeaa jo kestoltaan muihin verrattuna ja tapahtuu pääsääntöisesti kesän aikana.

Pääkaupunkiseudulla on päätetty, että tavoitteellisten pienryhmien auditoinnit tehdään keväästä 2009 lähtien vain tilauksesta. Tavoitteellisten pienryhmien auditointia koskeva koulutus toteutetaan tarvittaessa muuntokoulutuksena. Siihen osallistuvat perehdytetään tavoitteellisten pienryhmien omiin kriteereihin ja prosessien eroavaisuuksiin.

Koulutusmateriaali ja koeauditoinnit

Peruskoulutus voidaan toteuttaa myös siten, että kahden eri arviointialueen kriteerejä opetetaan samanaikaisesti. Pääkaupunkiseudulla olemme järjestäneet koulutuksen, johon osallistuvat valitsivat, ottavatko he osaa avointen nuorten iltojen vai tavoitteellisten pienryhmien koulutukseen. Samalla periaatteella voidaan toteuttaa myös leiritoiminnan koulutus. Tämä valinnaisuuteen perustuva koulutusmalli mahdollistaa sen, että tavoitteellisiin pienryhmiin ja leireihin keskittyvät nuorisotyöntekijät voivat myös tehdä auditointeja; se, ettei omaa kokemusta avointen nuorten iltojen auditoinnista, ei estä tekemästä niitä omalla erikoisalueellaan.

Auditoinnit vahvistavat arviointiosaamista

Arviointitaidot kuuluvat nykypäivän työelämään. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon ammattitaitovaatimuksiin kuuluvat myös oman työn kehittämisen taidot. Taulukossa 3 olevien arviointikriteerien mukaisesti työn arviointi ja itsearviointitaidot kuuluvat ammatilliseen osaamiseen.

Taulukko 3. Oman työn kehittämisen arviointikriteerit. (Lähde: Opetushallitus 2008.)

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit		
	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä
oman työn kehittäminen	arvioi omaa työtään, ottaa vastaan palautetta ja muuttaa toimintaa ohjeiden mukaisesti.	arvioi omaa työtään ja käyttää palautetta muuttaakseen tarvittaessa toimintaansa	hankkii itsearvioinnin lisäksi palautetta, jonka pohjalta arvioi ja kehittää omaa työtään

Yhteisöpedagogin (AMK) Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa tavoitteena on kokonaisvaltainen kehittäminen.

Koulutusohjelmasta valmistuu uudistumiskykyisiä ja monipuolisia osaajia, jotka kykenevät toimimaan moninaistuvassa ja alati muuttuvassa työelämässä. Toiminnan kokonaisvaltainen kehittäminen, yhteisöllisyyden rakentaminen ja sosiaalisesti kestävä kehityksen tukeminen ovat koulutusohjelmasta valmistuneiden ammattilaisten vahvuuksia. (Liikanen 2008, 21.)

6.2. Koulutusten sisältö ja menetelmät

Nuorisotyön arviointimallin tekeminen on ollut pääkaupunkiseudun nuorisotoimien yhteinen hanke, joten myös koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä. Koulutukseen osallistuu aina nuorisotyöntekijöitä sekä Espoosta, Helsingistä että Vantaalta. Auditoijien koulutus koostuu neljästä vaiheesta, jotka ovat kriteeristöön perehtyminen ennakolta, ensimmäinen koulutuspäivä, koeauditointi ja toinen koulutuspäivä. Koulutuksesta muodostuu prosessi, jossa limittyvät teoreettinen tieto ja käytännön kokeilun tapahtuva oppiminen.

Koulutusprosessi

- Ohjausryhmä päättää koulutuksen ajankohdasta ja suunnittelee sisällön
- Kaupunkien yhteyshenkilöt tiedottavat koulutuksesta ja vastaanottavat ilmoittautumiset
- Koordinaattori lähettää koulutukseen osallistuville ohjelman ja ennakkotehtävän
- Koulutuksen I jakso
- Koeauditointi
- Koulutuksen II jakso
- Ohjausryhmä käsittelee palautteen koulutuksesta

Ennakkotehtävä

Kouluttautuminen alkaa ennakkotehtävään perehtymisellä. Ilmoittautuneille lähetetään koulutuspäivän ohjelma ja avointen nuorten iltojen tai tavoitteellisten pienryhmien kriteeristö, johon heitä pyydetään perehtymään. Ennakkotehtävän ideana on saada tuntuma kriteeristöön ja etsiä kriteereistä tai tasokuvauksista itselle epäselviä ilmauksia ja miettiä tarkentavia kysymyksiä.

Koulutusprosessin näkökulmasta kriteeristöön perehtyminen ennakolta nopeuttaa sen käsittelyä varsinaisen koulutuspäivän aikana. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että kriteerit – ja erityisesti tasokuvaukset – eivät helposti aukea henkilölle, joka ei aiemmin ole perehtynyt nuorisotyön arviointimalliin. Kysymykset ja tulkinallisesti hankalat tasokuvaukset löytyvät vasta yhteisen keskustelun kautta. Huolimatta tästä havainnosta on ennakkotehtävä kuitenkin haluttu sisällyttää koulutukseen, sillä kriteeristön silmäilyn ennen koulutuspäivää on arvioitu auttavan nuorisotyöntekijöitä orientoitumaan teemaan.

Ensimmäinen koulutuspäivä

Ensimmäisen koulutuspäivän tavoitteena on perehdyttää nuorisotyöntekijät nuorisotyön arviointimallin periaatteisiin, kuvata auditointiprosessin sisältö ja haasteet sekä tutustuttaa heidät kriteeristöön ja auditoinnin rooliin. Lisäksi tutustutaan tulevaan koeauditointipariin, jonka kanssa sovitaan tehtävään liittyvistä käytännön asioista.

Keskustelu nuorisotyön käsitteistä ja menetelmistä viriää helposti, sillä kaikki koulutukseen osallistuvat ovat nuorisotyön ammattilaisia. Yhteisen orientaation luominen on kuitenkin pedagogisesti tärkeää (ks. esim. Engeström 1982), ja siksi ohjelma alkaa nuorisotyön mallin historian, idean, tavoitteiden ja käyttötapojen esittelyllä. Auditointi ei saa jäädä irralliseksi tapahtumaksi, vaan se tulee liittyä toimipaikan ja nuorisotyön kehittämiseen. Kuvaamalla arviointimallin tavoitteita ja ideaa avataan samalla laajempi kokonaisuus, johon auditoinnin rooli ja toiminta liittyvät.

Teemaan orientointi kestää noin 45 minuuttia ja siinä avataan nuorisotyön arviointimalli kokonaisuutena: mistä asioista se koostuu, miksi malli on kehitetty ja miten sitä voidaan käyttää. Nuorisotyöntekijät saavat tietoa niistä toimintamodoista, joihin eri kriteeristöt on tehty, ja heille kerrotaan auditointijärjestelmästä sekä sen hyödyntämisestä nuorisotyön kehittämisessä. Perusteellisen kuvauksen tavoitteena on myös motivoida osallistujia hyödyntämään nuorisotyön arviointimallia ja auditointeja omassa työssään. Orientaatioon on sisällytetty jo auditointeja tehneiden ja auditoinnin kohteina olleiden nuorisotyöntekijöiden kokemusten kuuleminen. Vertaistoiminnan idea, joka on mallin yksi keskeisistä periaatteista, on haluttu sisällyttää jo koulutuspäiviin.

Koeauditointi on tapahtuma, joka saattaa jännittää osaa koulutettavista. Miten sen aikana tulisi toimia? Voiko kriteeristöä pitää esillä? Miten toimipaikoissa suhtaudutaan auditointeihin ja palautteeseen? Kenen kanssa koeauditointi tehdään? Nämä ovat esimerkkejä niistä kysymyksistä, jotka tuntuvat olevan nuorisotyöntekijöillä päällimmäisenä mielessä. Olemme päätyneet esittelemään ja keskustelemaan auditointitapahtumasta ennen kriteeristöön ja tasokuvauksiin perehtymistä, jotta käytännön vaiheeseen eli koeauditointiin liittyvät pohdinnat ja mahdolliset pelot saadaan käsiteltyä ennen varsinaiseen työvälineeseen tutustumista. Auditointitapahtuma käydään kokonaisuudessaan läpi alkaen valmistautumisesta ja päättyen palautepalaveriin. Lisäksi puhutaan raportin kirjoittamiseen liittyvistä periaatteista ja auditoinnin roolista.

Koulutusmateriaalina käytetään avoimet nuorten illat tai tavoitteelliset pienryhmät -toiminnan kriteeristöjä. Osallistujat ovat ennen koulutuspäivää tutustuneet kriteereihin ja tasokuvauksiin; koulutuksessa niihin perehdytään tarkemmin pienryhmissä. Ryhmien vetäjinä toimivat auditointeja tehneet nuorisotyöntekijät, joista useimmat ovat myös osallistuneet kriteerien ja tasokuvausten laatimiseen. Ryhmäjako tehdään ennakolta siten, että jokaisessa ryhmässä on eri kaupunkien työntekijöitä. Työskentely pienemmissä ryhmissä mahdollistaa moniäänisyyden ja kynnys tehdä niin kutsuttuja tyhmien kysymysten on oletettavasti matalampi. Ryhmissä valitaan muutama kriteeri tai tasokuvaus, jotka tuntuvat hankalilta ja ne otetaan yhteiseen käsittelyyn.

Ryhmien tekemien kysymysten ja kommenttien käsittelystä viriää yleensä vilkas keskustelu, joka on haasteellista kouluttajille. Kriteereitä ja tasokuvauksia on hiottu laajalla joukolla, mutta yleensä aina ryhmät ovat tehneet erityisesti tasokuvauksista havaintoja, joita kriteeristöä kehitettäessä ei ole osattu huomioida. Koulutuspäivät antavatkin arvokkaita näkökulmia kriteeristöjen edelleen kehittämiseen.

Neljän koulutusprosessin kokemus on osoittanut, että itse kriteereitä ei juuri kyseenalaisteta. Ennakolta niiden määrä tuntuu osasta nuorisotyöntekijöitä runsaalta ja vaikeasti hallittavalta, mutta niiden sisällön merkitys on nähty tärkeänä ja avoimet nuorten illat -toiminnassa myös hyvänä jäsenyyksenä tämän toimintamuodon monipuolisuudesta. Hankalammin tulkittavia ovat olleet tasokuvaukset. Koulutettavat ovat ennakolta arvioineet haasteellisena sen, miten auditointitilanteessa havainnoimalla ja kysymyksiä tekemällä voidaan saada riittävästi tietoa oikeudenmukaisen arvioinnin tekemiseen ja esimerkiksi hyvän ja erinomaisen tason eron havaitsemiseen. Kriteeristön käsittelyyn tuntuu aina olevan liian vähän aikaa. Kriteereistä ja tasokuvauksista voisi jatkaa keskustelua kokonaisen koulutuspäivän verran, mutta olemme todenneet, että pelkkä keskustelu ei auta kriteeristön sisäistämisessä. Koeauditointi onkin tärkeä osa koulutusprosessia. Arviointimallin tekemisessä on noudatettu tekemällä oppii -periaatetta, ja koulutusprosessissa tämä tarkoittaa auditoinnin harjoittelemista käytännössä.

Koulutuspäivän aikana nuorisotyöntekijät tutustuvat tulevaan koeauditointipariin ja sopivat yhdessä tehtävään liittyvistä käytännön asioista, kuten kumpi heistä on yhteydessä auditoitavaan toimipaikkaan, jonka yhteystiedot annetaan parille koulutuspäivän aikana. Allakoiden selaaminen ja yhteisen ajan löytäminen vaatii usein sovittelua.

Koulutuspäivän päätteeksi kerrataan tärkeät käytännön asiat ja kerätään palaute ensimmäisestä koulutuspäivästä (malli palautelomakkeesta, ks. liite 11, s.113). Palaute on tähän mennessä ollut pääsääntöisesti hyvää tai erinomaista, mutta arvokkaita ideoita koulutuksen kehittämiseen on myös aina saatu. Esimerkiksi koulutuspäivän rakenteen muuttaminen siten, että auditointitapahtuma käsitellään ennen kriteeristöä, on palautteiden ansiota. Koulutuspäivien aikana käydyt keskustelut auditointitapahtumasta, kriteereistä ja tasokuvauksista ovat osoittautuneet tärkeäksi aineistoksi nuorisotyön arviointimallin edelleen kehittämässä. Kriteerien tasokuvausten sisältöjen ja ilmaisujen muokkaamiseen on saatu hyviä näkökulmia ja auditointien ohjeistuksiin tarkennuksia.

Esimerkki ensimmäisen koulutusjakson ohjelmasta

- 9.00 Aamukahvia tarjolla
- 9.30 Avaus, ohjelma ja orientaatio teemaan
- johdon tervehdys, osastopäällikkö Kari Naalisvaara, Helsinki
 - suunnittelija Meiju Hovi, Helsinki
 - nuoriso-ohjaaja Kipa Kallansalo, Helsinki ja aluenuorisosihteeri Mari Järvinen, Vantaa
- 10.30 Auditointiprosessi, palautekeskustelu työyhteisössä ja auditoinnin rooli
- aluenuorisosihteeri Pekka Mäkelä, Vantaa
- 12.00 Lounas
- 12.45 Arviointimallin kriteerit
- viritys teemaan: suunnittelija Meiju Hovi
- Kriteereihin perehtyminen pienryhmissä
- aluenuorisosihteeri Mari Järvinen
 - nuoriso-ohjaaja Kipa Kallansalo
 - johtava nuorisonohjaaja Tiina Pasanen, Espoo
 - nuoriso-ohjaaja Marika Westman
- Ryhmiä kysymysten ja kommenttien käsittely yhdessä
- suunnittelija Meiju Hovi ja nuoriso-ohjaaja Marika Westman
- 14.30 Kahvi
- 14.45 Työskentely jatkuu
- Koeauditoinnit
- suunnittelija Meiju Hovi
- 15.45 Palaute päivästä, päätös ja kiitos

Koeauditointi

Koeauditointi tapahtuu aivan saman prosessin mukaan kuin varsinaiset auditoinnitkin. Olennainen ero on siinä, että sekä koulutettavat että auditoitava toimipaikka tietävät sen olevan osa koulutusta. Koeauditointia tekevä työpari on helpompi mennä toimipaikkaan, kun he tietävät, että heillä on oikeus harjoitella auditoinnin tekemistä. Kohteina olevien työyhteisöjen kannalta palaute on kuitenkin kokemuksemme mukaan yhtä käyttökelpoista kuin kokeneempien auditointien tekemä arviointi.

Koeauditointi on olennainen osa koulutusta. Nuorisotyön arviointimalliin perehtyminen alustusten ja keskustelujen avulla on tärkeää, mutta vasta kriteerien ja tasokuvausten kokeileminen käytännössä antaa nuorisotyöntekijälle tuntuman yhtäältä arvioinnin työkalun toimivuuteen, toisaalta

haasteisiin. Kokemukset koeauditoinneista ovat merkittävällä tavalla toimineet kriteeristön kehittämisen aineistona, kun nuorisotyöntekijät ovat kertoneet, mitkä kriteerit ja tasokuvaukset ovat olleet pulmallisia tai vaikeasti tulkittavia. Koeauditointi antaa työntekijälle myös mahdollisuuden arvioida sen sopivuutta itselle. Toiminnan arviointi ja palautteen antaminen sekä suullisesti että kirjallisesti vaatii herkkyyttä ja paneutumista, joten on tärkeää, että työntekijällä on halukkuutta toimia annetussa roolissa.

Yhdessä helsinkiläisen parini kanssa lähdimme Vantaalle tekemään ihka ensimmäistä auditointiamme. Valmistauduimme todella hyvin: luimme kriteerit tarkoin läpi, jaoimme ne omien vahvuksiemme ja intressiemme mukaan sekä kysyttäviin että havainnoitaviin osiin. Olimme ajoissa yhteydessä nuorisotaloon tulostamme, tutustuimme talon nettisivuihin.

Meidät otettiin ilolla ja mielenkiinnolla kohteliaasti vastaan. Aloitimme talon vastaavan työntekijän haastattelulla. Tällöin sovimme myös palautekeskustelun ajankohdasta.

Talon täyttyessä nuorista pääsimme itse havainnointivaiheeseen, joka oli mielestämme haastavaa, mutta palkitsevaa. "Pöllittävää" löytyi runsaasti. Nuoret eivät olleet meistä moksiskaan, kun esittäydymme ja kerroimme millä asioilla olimme. Noin kahden tunnin jälkeen vetäydymme toimistotiloihin siirtämään havaintomme raportille. Yhteinen raportti syntyi kivuttomasti, sillä näkemyksemme olivat vahvasti samanlaiset.

Palautekeskusteluun valmistauduimme myös huolella. Tapasimme parini kanssa hieman ennen sitä ja palautimme raportin sisällön mieliimme sekä jaoimme jälleen kriteerit. Raportin olimme lähettäneet työyhteisölle ja heidän esimiehelleen etukäteen, jotta heillä on mahdollisuus valmistautua palautteenantoon.

Paikalla oli osaksi eri henkilöstö kuin auditointi-iltana ja se oli hieman hämmentävää. Kriteerit käytiin yksi kerrallaan läpi, joitakin avattiin enemmän kuin toisia. Vahvuudet myös kuvasimme mielestäni realistisesti, kunnes pääsimme kehittämisalueet- osioon. Allekirjoittanut on kova puhumaan, eikä malttanut pitää omia "loistavia" kehittämis ehdotuksia omanaan. Onneksi työyhteisön esimies oli kokenut ammattilainen myös auditointien saralla ja näin pystyi palauttamaan keskustelun oikeille raiteilleen. (Sari Vahtera, vastaava nuorisohjaaja, Espoo.)

Toinen koulutuspäivä

Toinen koulutuspäivä järjestetään siinä vaiheessa, kun koeauditoinnit on tehty ja palautepalaverit pidetty. Päivän sisältö keskittyy niistä syntyneisiin kokemuksiin. Koulutuksen toista jaksoa voisi kutsua reflektointipäiväksi, sillä keskeistä on koetun jakaminen, oman auditoinnin tarkastelu ja oppiminen. Keskustelu käydään ensin pienryhmissä, joissa tehtävänä on kirjata auditointiin liittyvät yleiset huomiot ja hyvät oivallukset myös muille jaettavaksi. Koulutuspäivän toteutuksessa on tärkeää luoda kannustava ja salliva ilmapiiri, jotta nuorisotyöntekijät voivat rehellisesti pohtia omaa kokemustaan. Tieto mahdollisista hankalista tilanteista auttaa kehittämään koulutuksen sisältöä ja menetelmiä.

Esimerkki toisen koulutusjakson ohjelmasta

12.15 Kahvia tarjolla

12.30 Orientaatio iltapäivään, ohjelma ja ensimmäisen koulutusjakson palaute

13.00 Työskentelyä pienryhmissä

- kokemukset koeauditoinneista

14.30 Päiväkahvi

14.50 Ryhmien purku ja yhteistä keskustelua auditoinneista

16.00 Nuorisotyön arviointimalli tulevaisuudessa – mitä suunnitteilla

Palaute päivästä

16.30 Päätös ja kiitos

Toisen koulutusjakson aikana käsitellään ensimmäisestä koulutusjaksosta koottu palaute ja kerrotaan mitä tilaisuuksia, tapahtumia ja tekoja nuorisotyön arviointimallista on tulossa lähitulevaisuudessa. Palautteissa esitetyt kriittiset kommentit ja koulutuksen parannusehdotukset käsitellään ja kerrotaan, miten niitä tullaan hyödyntämään. Tällaisen jakamisen ideana on korostaa avoimuutta kehittämisideoille ja edistää sellaista kulttuuria, jossa ne nähdään voimavarana; avoimuus viestinnässä saa nuorisotyöntekijät tuntemaan olevansa aidosti osa laajempaa kehittämistyön kokonaisuutta.

Kouluttajat

Kaikki kouluttajat ovat aktiivisesti olleet mukana nuorisotyön arviointimallin tekemisessä ja heillä kaikilla on kokemusta auditoinneista. Ryhmässä on myös asiantuntemusta arvioinnista ja kouluttamisesta. Auditointi- ja itsearviointimallissa yhteinen tekeminen on ollut paitsi periaate myös arvo, ja sen halutaan näkyvän myös koulutuspäivien kulussa. Kouluttajia on kaikista arviointimallin kehittämisessä mukana olleista kaupungeista.

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallia käytännössä testanneille ja sitä omassa työssään hyödyntäville nuorisotyöntekijöille on haluttu antaa selkeä rooli koulutusprosessissa. Heidän kokemuksensa ja autenttiset esimerkkinsä lisäävät koulutuksen käytännönläheisyyttä. Kouluttajan rooli on myös oppimisen kannalta oivallinen. Kouluttajana toimiessa joutuu ennakolta jäsentämään omaa ajatteluaan ja kokemuksiaan, mikä parhaimmillaan tuottaa uusia oivalluksia ja syventää omaa ammattitaitoa.

Koulutuspäivät ovat osoittautuneet onnistuneiksi tapahtumiksi, sillä arviointimalliin perehtymisen lisäksi nuorisotyöntekijät eri kaupungeista ovat päässeet keskustelemaan nuorisotyön sisällöistä ja haasteista toistensa kanssa. Koeauditointeja on pidetty innostavina tilanteina, joissa arvioinnin ja palautteen antamisen lisäksi on saanut oppia itse. Koulutukseen osallistuminen antaa myös valmiuksia ohjata itsearviointiprosessia omassa työyhteisössä.



Viula Pakka ja Harri Taponen

Arviointitiedon hyödyntäminen ja yhteys kehittämiseen

7. Arviointitiedon hyödyntäminen ja yhteys kehittämiseen

Koska auditointi- ja itsearviointimalli on tuotettu pääkaupunkiseudun kaupungeissa, niiden monikerroksinen organisaatorakenne näkyy jonkin verran tiedon hyödyntämisen kuvailussa. Pääkaupunkiseudun nuorisotoimissa työskentelee suoraan nuorten kanssa yhteensä runsaat 400 henkilöä. Laajoille nuorisotoimille on tyypillistä, että toiminnan tasoja on vähintään kolme tai neljä: ohjaajat, kentän esimiehet, asiantuntijat sekä linjaohittajat eli osastopäälliköt ja nuorisotoimenjohtaja. Näille kaikille arviointitieto merkitsee erilaista työvälinettä arjen työn tarkasteluun.

Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin keskeinen tavoite on tuottaa tietoa toiminnan ja sen laadun kehittämiseksi. Kun nuorisotyössä toiminnan tasoja on useita, myös arviointitietoa käytetään usealla tasolla ja niillä eri tavoin. Hyödyntämisen monitasaisuutta kuvataan tässä luvussa pääosin suuren kaupungin näkökulmasta, mutta hierarkkisia organisaatorakenteita löytyy myös pienemmistä kunnista. Keskeisesti arviointitiedon käyttö toiminnan kehittämisen kiihdyttäjänä tapahtuu juuri siellä, missä auditoinnitkin tehdään, siis nuorisotilassa tai muussa toimipaikassa. Auditoinneista hyötyy eniten nuorisotila, jonka toimintaa voidaan auditointien havaintojen pohjalta kehittää, monasti nopeallakin aikataululla. Auditointihavaintoja ja -raportteja voi kuitenkin hyödyntää myös organisaation muilla tasoilla. Tämän luvun kuvauksissa painotutaan lähelle arjen työtä.

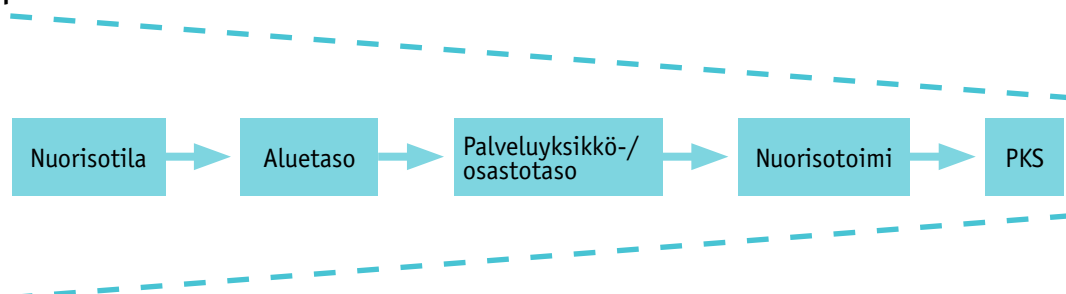
Nuorisotoimen organisaatiotasoista

Arviointitiedon hyödyntämisen laajuutta kuvataan kuvion 8 ”tiedon hyödyntämisen suppilolla”, jossa eri tasot asettuvat seuraavasti:

- Nuorisotilalla tarkoitetaan yksittäistä toimintapistettä, jossa työskentelee kaupungin palkkaamia nuorisotyöntekijöitä.
- Aluetasolla tarkoitetaan hallinnollista kokonaisuutta, johon kuuluu 2–5 nuorisotilaa.
- Palveluyksikkötasolla tarkoitetaan esimerkiksi alueellisista nuorisotyöpalveluista vastaavia yksiköjä, joihin kuuluu useampia alueita.
- Nuorisotoimi tarkoittaa yhden kaupungin tai kunnan nuorisotyön kokonaisuutta.
- Pääkaupunkiseudun (PKS) tasolla tarkoitetaan Espoon, Helsingin ja Vantaan nuorisotoimia, jotka ylläpitävät ja hyödyntävät nuorisotyön arviointimallia.

Hyödyntämisen suppilon eri tasoilla on yhteys kaupunkien omiin suunnittelu- ja arviointijärjestelmiin sekä PKS-tasolla hyvien käytänteiden keräämiseen ja yhteiseen arviointiin.

Kuvio 7. Nuorisotyön arviointimallin auditoinneista ja itsearvioinneista saadun tiedon ”suppilo”.



7.1. Arviointitiedon käyttö nuorisotoimessa

Nuorisotila

Suurimman hyödyn auditoinneista ja itsearvioinneista saa nuorisotilatase. Auditointien avulla ohjaajat saavat ulkopuolisen arvion avointen nuorten iltojen, viikonlopputoiminnan, junnutoiminnan ja leirien suunnitelmallisuudesta ja toimivuudesta. Hyvin tehdyt havainnot ja niiden purkaminen tuo esiin auditointihetkellä käytettyjen nuorisokasvatustyön menetelmien toimivuuden suhteessa nuoriin. Havainnot voivat nostaa esille työssä olevia ”katvealueita”, kuten jonkin yksittäisen nuoren tai nuorten ryhmän syrjään jäämisen, osallistumattomuuden ja nuorten toiminnan yhteisöllisyyden tason. Edellä mainitut piirteet sopivat osin myös pienryhmiin.

Resurssien näkökulmasta havainnot voivat tuottaa tietoa esimerkiksi henkilöstön tai muiden fyysisten resurssien riittämättömyydestä tai ylimitoituksesta. Toisaalta arviointi voi ainakin antaa vinkkejä, mitä asioita tulee jatkossa seurata kehittämisen kannalta, kuten onko voimavarojen yli- tai alimitoitus jatkuva vai hetkellistä.

Palautekeskustelussa auditoiden havaintojen ja kehittämis ehdotusten perusteiden läpikäynti antaa mahdollisuuden pohtia nuorisotilan toimintojen suunnittelua, ohjaajien erityisosaamisen hyödyntämistä sekä mahdollisesti tilojen muokkaamista ja työvälineiden hankintaa. Havainnot ja kehittämis ehdotukset voivat saada nuorisotilalla aikaan pikaparannuksia eli välittömiä toiminnan ja/tai fyysisten tilojen parantamista ja uudistamista tai antaa sysäyksen pidemmän aikavälin kehittämisprojektin aloittamiseen.

Nuorisotilatason toiminnassa auditoiden huomioita on syytä peilata vuositason muuhun seuranta- ja arviointimateriaaliin, sillä auditointi on vain otos yhdestä toimintahetkestä. Havaintoja voidaan peilata muun muassa toimintaprosessien mittareista saatavaan tietoon, esimerkiksi junnutoimintojen, viikonlopputoiminnan tai avointen nuorten iltojen käyntikertatilastoihin sekä mahdollisiin itsearviointituloksiin ja vuositason tulostavoitteisiin. Auditoiden havainnot ja vertailu yhdessä voivat vahvistaa kehittämis ehdotusten painoarvoa ja auttaa tilakohtaisten kehittämis hankkeiden priorisointia.

Tavoitteellisten pienryhmien auditointi antaa ensisijaisesti tietoa ja ulkopuolista näkemystä ryhmän ohjaajalle tai ohjaajaparille. Havainnot saattavat auttaa ohjaajia tarkistamaan muun muassa ryhmän toiminnan tavoitteita ja yksilöllisiä kasvuntuen suunnitelmia. Sekä ohjaajat että esimiehet saavat apua esimerkiksi ohjaajien osaamisen kehittämiseen. Itsearviointit pienryhmissä nostavat tyypillisesti esille ohjaajien kriittisiä näkemyksiä omista toimintatavoistaan.

Arviointien ja asiakaspalautteiden kytkentä kannattaa. Nuorilta saadut palautteet ja toiveet liittyvät arviointimallin muutamiin kriteereihin, erityisesti tiedon hyödyntämiseen toiminnan suunnittelussa (arviointikriteeri 6), toiminnan suunnitelmallisuuteen (9) ja nuorten osallisuuden osa-alueiden toteutumiseen (22). Kun nuorilta, niin asiakkaina olevilta kuin toiminnan ulkopuolisiltakin, kerätään säännöllisesti odotuksia ja toiveita sekä kokemuksia nykyisestä toiminnasta, niistä tehdyt koosteet ja analyysit arvioinnista on hyvä liittää saatuihin tuloksiin. Näin työyhteisö saa selvästi laajemman ja moniulotteisemman kuvan nuorisotilatoiminnan osuvuudesta eli siitä, miten nuorten toiveisiin on pystytty vastaamaan ja miten nuoret itse ovat olleet osallisina toiminnan tuottamisessa. Asiakaspalautteet voivat siten olla perusteena edellä mainittujen kriteerien arvioinnissa ja niiden tason määrittelyssä, kun auditoidijat kuulevat toimipaikassa vastikään hyödynnetystä asiakaspalautteesta.

Aluetaso

Aluetaso on seuraava porras, jolla arviointitietoa käytetään. Alueella toimii kahdesta viiteen toimipaikkaa. Auditoinnista ja itsearviointinista tuotetaan aina kirjallinen kooste, joka sisältää toimipaikan työskentelystä tehdyt havainnot. Tämän tuotoksen kautta esimies ja työyhteisö aloittavat keskustelun siitä, millaisiin kehittämisen toimiin työyksikössä on tarvetta. Kehittämissuuntautunut keskustelu on hyvä käydä koko työyhteisön kanssa, jolloin kaikki kuulevat arvioinnin perustelut ja tarvittaessa kehittämisen kohteet voidaan asettaa tärkeysjärjestykseen – varsinkin, jos arvioinnissa on noussut esille useita kehittämiskohteita.

Kun työyhteisö on valinnut kehittämiskohteensa, muodostetaan niistä hallittavan kokoisia hankkeita. Kehittämishankkeelle määritetään tavoite tai tavoitteet, nimetään vastuuhenkilöt ja päätetään realistinen aikataulu. Aikataulussa voidaan tarvittaessa määrittää väliseurannan ajankohta ja ainakin hankkeen varsinainen päättymisaika, jolloin arvioidaan yhdessä hankkeen tulokset ja samalla valitun toimintatavan onnistuneisuus.

Kun alueellisella tai yksikkötasolla kertyy tarpeeksi auditointikertoja ja raportteja, niistä voi tehdä havaintoja mahdollisista yhteisistä kehittämistarpeista esimerkiksi alueellisessa yksikössä. Kehittämistarpeet voidaan huomioida sekä nuorisotilojen että alueellisen yksikön toimintasuunnitelmissa ja tulostavoitteissa. Yksikkötasolle nousevat esitykset voivat vaikuttaa talousarviosuunnitteluun jopa nuorisotoimen tasolla.

Toimintaprosesseissa havaitut kehittämistarpeet, vaikkapa alueellisen nuorisokasvatustyön perusprosessissa, voivat vaikuttaa prosessien päivittämiseen ja uudistamiseen ajanmukaisiksi, jos samalla muut arviointimenetelmät tukevat auditointien havaintoja. Auditointiraporttien havainnot ja niiden kertymä voivat antaa olennaista tietoa esimerkiksi EFQM-arviointiin (*European Foundation for Quality Management* -arviointinista tarkemmin, ks. luku 7.2.) prosessien ja toimintaohjeiden toimivuuden osalta.

Jokaisella kaupungilla on toimintaohjeita, joilla pyritään varmistamaan nuorisotilatoiminnan työn laatua: esimerkiksi Vantaalla nuorten terveystieteiden strategia, Espoossa päihdetoimintamalli ja Helsingissä Nuorisosiainkeskuksen monikulttuurisuusohjelma. Niin ikään pääkaupunkiseudun yhteisissä mittareissa on laatua kuvaavia vaatimuksia, jotka ovat lähes yhteneväisiä auditointikriteerien kanssa. Tästä esimerkkinä voisi mainita auditointi- ja itsearviointimallissa olevat kriteerit ”vuorovaikutuksen aktiivisuus”, ”nuorten kohtaaminen yksilöinä” ja ”yhteistyö kotien kanssa”, joilla on suora yhteys mittariin ”yksilöllisesti ja ryhmätoiminnassa tavoitetut lapset ja nuoret”. Tämän mittarin laatuvaatimuksena on, että nuorisotyöntekijä tuntee nuoren taustoja, kuten koulun ja asuin ympäristön.

Havainnot työyhteisön toimivuudesta ja osaamisen hyödyntämisestä vaikuttavat osaltaan henkilöstökoulutuksen suunnitteluun sekä mahdolliseen työnohjaustarpeen arvioimiseen, jos työpisteissä tarvitaan apua esimerkiksi ohjaajien keskinäisen toiminnan vahvistamiseen, vuorovaikutukseen ja tilanteiden hallintaan.

Muutostekijöiden selvittämiseen ja toimintaympäristön analyysiin voi auditointihavainnoilla ja itsearviointinilla saada lisäarvoa. Esimerkiksi Espoossa nuorisotilatoiminnassa kartoitetaan vuosittain muutostekijät, joihin sisältyvät muun muassa väestörakenteen analysointi, yhteistyötilanne ja nuorisotilan asiakaskunnan muutokset. Selvittettäviä asioita ovat päihteiden käyttö, ohjauksen tarve, asiakaskunnan rakenne, kuten ikäjakauma, sukupuoli ja monikulttuurisuus sekä muutokset lapsissa

ja nuorissa yksilöinä ja ryhminä sekä sosiaalisessa kiinnittymisessä. Lisäksi muutostekijöissä nuorisotilan toiminnan tasolla havainnoidaan toimipisteen vaikutusalueella olevat lasten ja nuorten kokoontumispaikat ja nuorisokulttuuriset ryhmät ja ilmiöt. Auditointien havainnot voivat antaa lisätietoa esimerkiksi nuorisotilan toiminnassa mukana olevien nuorten yhteisöllisyydestä, erilaisista ryhmistä ja niiden rakenteista.

Kussakin kaupungissa on yhteyshenkilö, jolle auditointiraportit lähetetään, ja hän huolehtii aineistojen tarkoituksenmukaisesta käsittelystä oman organisaation sisällä. Siten koko kaupunkia tai sen osa-alueita koskevat ilmiöt voidaan analysoida, ja niillä on tällöin vaikutusta myös nuorisotoimen tason muutostekijöiden analysointiin ja tätä kautta kehittämiseen sekä resursointiin. Muutostekijöistä koottua analyysia käytetään kaupunkien nuorisotoimien strategisessa suunnittelussa, vuositason tulostavoitteissa, toimintasuunnitelmissa ja talousarvion valmistelussa.

Muutostekijöitä ja auditointiraporteissa usein ja monessa toimipisteessä toistuvia havaintoja muun muassa nuorten toiminnasta tai nuorisokulttuurisista ilmiöistä voisi myös vertailla eri kaupunkien välillä. Sillä voisi olla vaikutusta esimerkiksi pääkaupunkiseudun yhteisiin hankkeisiin tai tavoitteiden painotuksiin.

Pääkaupunkiseudun nuorisotoimien yhteistyönä on laadittu eri toiminnoille ja työprosesseille arviointimittareita, jotka otettiin käyttöön vuoden 2006 alusta. Auditoinnista saatujen havaintojen analysointi suhteessa arviointimittareihin täydentää nuorisotalojen, yksiköiden ja nuorisotoimien toiminnan laatua ja sen arviointia sekä auttaa laadunohjauksessa. Esimerkiksi arviointimittarissa ”yksilöllisesti ja ryhmätoiminnassa tavoitetut lapset ja nuoret” on laatuvaatimuksia, jotka löytyvät myös auditointikriteereistä, kuten edellä on kuvattu. Yhteiseksi laatuvaatimukseksi voidaan katsoa muun muassa kriteerit ”vuorovaikutuksen aktiivisuus” ja ”nuorten kohtaaminen yksilöinä”. Tätä samaa syvyyttä haetaan myös mittarissa ”suunnitelmallisesti tuetut nuoret”, jossa jokaiselle nuorelle tehdään suunnitelma kasvun tueksi sekä ollaan yhteistyössä kodin ja oheiskasvattajien kanssa. Tavoitteellisten pienryhmien kriteereistä löytyy samanlaisia arviointikohtia, kuten ”tunne nuoresi”-kriteerissä, jossa edellytetään tuen tarpeen tunnistaminen oikeanlaisen tuen antamiseksi. Niin ikään yhtäläisyyksiä löytyy kriteeristä 17, jossa edellytetään aktiivista ja säännöllistä yhteydenpitoa kotien kanssa sekä kriteeristä 18, jossa arvioidaan yhteistyötä muiden nuorisotyötä tekevien tahojen kanssa pienryhmän osalta.

Toimintamalleilla, kuten esimerkiksi päihdetoimintamallilla ja yhteistyöllä kotien kanssa, on kaupunkikohtaisia seurantamittareita. Auditointitiedoilla voidaan saada käsitys eri mallien toimivuudesta ja kehittämistarpeista sekä nuorisotilakohtaisesti että nuorisotoimen tasolla.

Useimmat PKS- ja kaupunkikohtaiset mittarit kuvaavat prosessien suorituskykyä ja ovat yhteydessä sekä nuorisotoimien toimintastrategiaan että tulostavoitteisiin, joissa taas on kaupunkikohtaisia painotuksia. Koska auditointihavainnot liittyvät näihin läheisesti, niitä voidaan käyttää hyödyksi vuositason arvioinnissa sekä nuorisotoimien organisaation eri tasoilla tehtävissä itsearviointeissa (esimerkiksi EFQM ja CAF, käsitteistä tarkemmin, ks. luku 7.2.). Itsearviointeissa auditointihavaintoja voidaan hyödyntää seuraavilla alueilla: kumppanuudet, resurssit, prosessit ja henkilöstö.

Palveluyksikkö

Palveluyksiköissä auditointien ja itsearviointien tulokset kootaan yleensä joko toimintakausittain tai vuosittain. Koska tulokset ovat nuorisotilatasoisia ja sovittu luottamuksellisiksi, tietojen hyödyntämisessä pysytään varsin yleisellä tasolla. Osastotason koosteeseen voidaan kirjata sellaisia havaintoja, joita on tehty useassa toimipaikassa ja joihin on mahdollista vaikuttaa omalla toiminnalla. Esimerkkinä tällaisesta havaintojen kertymästä voi olla vaikkapa avointen nuorten iltojen kriteereissä nuorten osallisuuden havainnointi ja arviointi. Positiivisessa merkityksessä havainnoinnista saadaan tietoa hyvistä käytännöistä, jotka vahvistavat nuorten osallisuutta toiminnassa, ja käänteisesti havainnot voivat antaa tietoa osallisuuden kehittymisen tasosta ja kehittämistarpeista, koska kriteereissä havainnoinnin kohteena on osallisuuden eri osa-alueiden toteutuminen, osallisuuden laajuus, nuorten osallistuminen viestintään sekä nuorisotilan päätöksentekorakenteet. Jos jokin puute tai epätarkoituksenmukainen toimintatapa toistuu monissa raporteissa, saattaa olla perusteltua siirtää tällainen laajempi kehittämistarve seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan, jotta asian tilan muuttaminen saa riittävästi painoarvoa, eikä haudaudu muiden kehittämishankkeiden alle.

Koko nuorisotoimi

Nuorisotoimen tasolla käsitellään osastojen ja palveluyksiköiden tekemiä koosteita auditointien ja itsearviointien tuloksista erityisesti niiltä osin, kun on tarvetta linjata toimintatapojen muutosta koko organisaation tasolla. Arvioinneista esille nousevat vahvuudet ovat myös johdon tasolla huomioitava kokonaisuus, varsinkin, kun pohditaan, mitkä ovat organisaation menestystekijät ja muut vahvat alueet. Tulevaisuuden rakentaminen näiden perustalle strategisen suunnittelun keinoin antaa vakuuttavuutta toiminnan rakentamiselle muutaman vuoden aikajänteellä.

Pääkaupunkiseudun tasolla yhteinen ymmärrys koko nuorisotoimialan tilanteesta on kasvanut auditointien avulla. Vertaisauditoinneissa eri kaupunkien nuorisotyöntekijät ovat sekä kehittäneet yhteistä työvälinettä, auditointi- ja itsearviointimallia, että toteuttaneet arviointeja heille aikaisemmin tuntemattomissa toimipaikoissa kaupunkien rajat ylittävinä työpareina. Tutustumisten kautta nuorisotyöntekijöiden käsitykset toisten tekemästä työstä ovat avartuneet, mikä on antanut mahdollisuuden ja tilaa oppia muiden hyvistä käytännöistä; ”parastaminen” on toiminut.

Valtakunnallisesta näkökulmasta arviointimallin rakentamisen tukeminen on luonut uutta yhteistä tavoiteasetantaa ja työskentelyä kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämiseksi. Kun aikaisemmin ei ole ollut käytettävissä nuorisotyön prosessitasoista arviointivälinettä, sellaisen tuottaminen kaikkien kuntien käyttöön laajentaa paikallisia mahdollisuuksia kehittää omaa toimintaa.

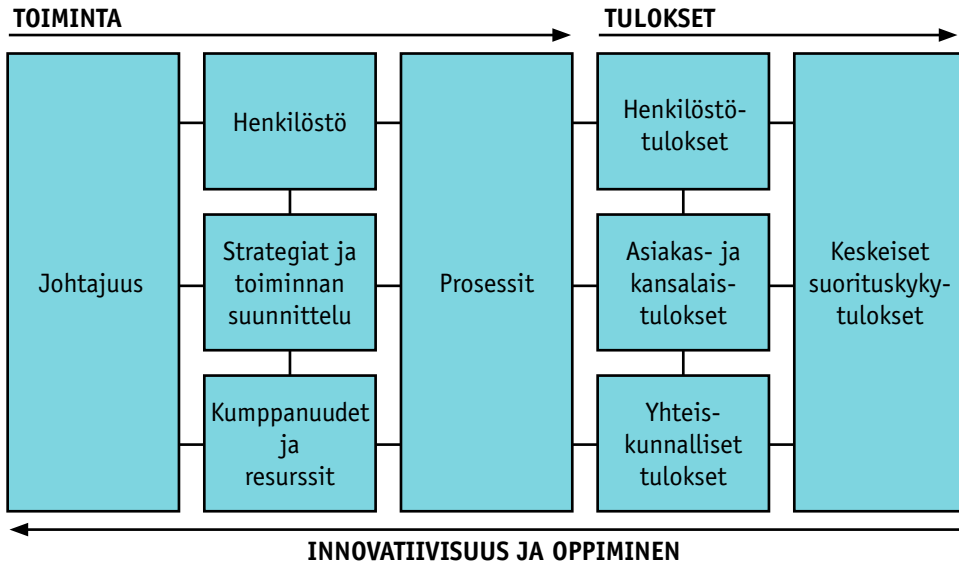
Arviointi tuo tietoa ydinprosesseista

Parhaimmillaan auditoinnit, ja myös itsearvioinnit, kohdistuvat merkittävään osaan koko nuorisotyöorganisaation ydinprosesseja. Kun näitä työkaluja käytetään taitavasti ja tilanteeseen sopivasti painottaen, saa organisaatio käyttöönsä runsaasti tietoa keskeisten toimintojen nykyisestä tilanteesta, niin vahvuuksista kuin kehittämisen tarpeistakin. Arviointien yhtenä etuna on niiden nopealiikkeisyys verrattuna vaikkapa ulkopuolisen arviointiryhmän tekemään perinteiseen arviointiin standardoidulla mallilla tai kalenterivuoden päättyessä tehtävään toimintasuunnitelman toteutuksen arviointiin. Kun arviointimallilla saadut tulokset on viety takaisin työyhteisölle ja siellä käsitelty yhdessä esimiehen kanssa, voidaan parhaassa tapauksessa siirtyä suoraan toiminnan kehittämiseen. Kokonaisvaltaisilla malleilla päästään harvoin näin suoraviivaiseen kehittämistyyöhön, koska arvioinnin taso jää yleensä organisaatiossa kentän toimipaikan tasoa korkeammalle.

7.2. CAF ja EFQM arviointi- ja itsearviointimallin rinnalla

Vaikka nopealiikkeisyys ei olekaan CAF:n ja EFQM:n kaltaisten, kokonaisarviointiin suunniteltujen työkalujen tyypillisimpiä ominaisuuksia, niiden rooli pikkuveljensä rinnalla on merkittävä: tilanteen mukaan joko välttämätön tai vähintään lisäarvoa tuottava. Arviointi- ja itsearviointimalli keskittyy pääosin ydinprosessien tarkasteluun ja sen kautta nousevien kehittämistarpeiden saattamiseen työn kohteeksi sekä parempaan ymmärrykseen omasta työstä. Prosessityöhön keskittymällä on luonnollisesti mahdollista porautua syvälle käytännön työn tilanteisiin ja niihin vaikuttaviin toimintatapoihin.

Kuvio 8. CAF/EFQM, arviointialueet. (Lähde: CAF 2006.)



Kokonaisvaltaisissa malleissa arviointi kohdentuu laajasti koko organisaatioon ja sen kaikkiin keskeisiin osa-alueisiin aina johtamisesta prosessien kautta tuloksellisuuden arviointiin saakka. CAF, *Common Assessment Framework*, tarkoittaa julkiselle sektorille suunniteltua Euroopan unionin yhteistä arviointityökalua. EFQM, *European Foundation for Quality Management*, on sekä julkisille että yksityisille organisaatioille tarkoitettu arviointiväline. Sen tunnetuin käyttökohde on vuosittainen Suomen laatupalkintokilpailu. (CAF-mallin käytöstä Suomessa, ks. lisää esim. <http://www.vm.fi/>; Suomen laatupalkintomalli EFQM:sta, ks. <http://www.laatuokeskus.fi/>.) Molempia voi käyttää itsearvioinnissa ja ulkopuolisen arviointiryhmän kautta.

Laaja arviointi suunnitteluvaiheesta raportointiin vie useimmiten aikaa 2–3 kuukautta ja vaatii voimavaroja huomattavasti enemmän kuin nuorisotyön arviointi- ja itsearviointimalli, erityisesti, jos palkataan ammattimainen arviointiryhmä toteuttamaan toimeksianto. Myös tilaajalle kokonaisvaltainen malli on haasteellinen, kun ajatellaan tulosten ja havaintojen hyödyntämistä. Arviointi tuo esille runsaasti vahvuus- ja parantamisalueita, joista kehittämiskohteiden valinta vie aikaa, varsinkin, jos priorisoinnista päättää laaja joukko. Ajallinen etäisyys arvioinnista kehittämistyön

aloittamiseen on monasti useita kuukausia, minkä vuoksi laajoja malleja käytetään osana vuosisuunnittelua ja pidemmän aikavälin suunnittelua. Kytkeä tulokorttiin tai muuhun strategiseen suunnitelmaan on tällöin ymmärrettävä ja välttämätön. Joissakin tapauksissa yksittäisen henkilön osallisuus laajan arviointimallin soveltamisessa voi jäädä ohueksi, kun arviointiryhmä on suuri ja malli ei ole työvälineenä vielä tuttu. Mallin laatumaailmasta peräisin oleva kieli voi myös olla vieraannuttavaa.

Joka tapauksessa molempien kokonaisvaltaisten mallien tuottama kuva organisaatiosta tai sen osasta on kehittämisen kannalta hyödyllinen ja paljastavakin. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli tuo syvyyttä sen keskeisiin toimintatapoihin ja kertoo, miten henkilökunta toimii keskenään ja nuorten kanssa sekä miten nuoret on otettu mukaan nuorisotoiminnan suunnitteluun, toiminnallisuuden tuottamiseen ja kehittämissuuntautuneeseen arviointiin. Lisäksi arviointimallissa tarkastellaan toiminnan resursointia monipuolisesti. Näin ollen nuorisotyön arviointimallilla on kytkentöjä EFQM- ja CAF-työkaluihin seuraavilla arviointialueilla: toiminnan suunnittelu, henkilöstö, kumppanuudet ja voimavarat ja jonkin verran myös tulospuolelle asiakas- ja henkilöstötuloksiin. Prosessien suorituskyvyn, siis tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden, alueelle nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli ei käytännössä ulotu. Arvioinnin osuvuuden ja onnistuneisuuden ratkaisee lopulta se, kuinka sitoutuneesti ja huolellisesti arviointi tehdään ja mikä on arvioinnilla saatavan tiedon käyttötarkoitus.

Kokonaisvaltaiset mallit ja nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli voidaan yhdistää käytännön työssä usealla tavalla. Selkein ratkaisu on toteuttaa laaja arviointi kahden vuoden välein ja tehdä väli vuosina ydinprosessien arviointi, joko kerran tai kaksi kertaa vuodessa. Toinen vaihtoehto on tehdä molemmat arvoinnit saman vuoden aikana siten, että laajassa arvioinnissa otetaan huomioon ydinprosesseille jo tehdyt auditoinnit ja itsearvioinnit.

The background is a dark, textured surface with a mottled appearance. Overlaid on this is a large, solid black circle. Inside this black circle are two smaller, concentric white circles. To the right of the white circles, within the black circle, is a small white dot. The text is positioned in the center of the black circle, between the two white circles.

Merja Hovi, Tero Luukkonen,
Pekka Mäkelä ja Harri Taponen

Tulevaisuuden suuntia

8. Tulevaisuuden suuntia

Lähitulevaisuudessa auditoinnit, itsearvioinnit ja kehittäminen muodostavat hallitun kokonaisuuden. Nuorisotyöntekijät tekevät auditointeja vertaisina, ja samoin heidän rinnallaan nuoret. Lisäksi työyhteisöt tekevät itsearviointeja paikallisesti. Harvakseltaan toteutettavat kokonaisvaltaiset arvioinnit antavat kokonaiskuvaa organisaatiosta. Tärkeintä on löytää arvioinneille ja työn kehittämislle sopiva jaksotus, koska arvioinneista nousevien kehittämiskohteiden toteuttamiselle pitää antaa riittävästi aikaa. Käytännössä työ kehittyy arviointien välillä.

Arviointikriteerien ja tasokuvauksien hiomista voisi jatkaa loputtomiin. Ei ole kuitenkaan mielekästä päivittää kriteereitä liian tiuhaan, jotta työntekijät pysyvät muutoksissa mukana. Maailman muuttuessa niidenkin on toki muututtava, mutta päivitykset kannattaa tehdä esimerkiksi kahden vuoden syklillä. Kriteerien kehittämistyössä on mukana kentän ääni, ja tasokuvauksia muokataan nuorisotyöntekijöiltä saatujen palautteiden avulla. Auditioijilla on paras tuntuma siitä, mitkä kriteerit ovat toimivia ja mitkä liian tulkinnanvaraisia.

8.1. Vahvuuksien vaaliminen

Vertaisauditoinnit vahvuutena

Auditoinnit ovat vertaisauditointeja, eivät ylhäältäpäin tehtäviä tarkastuksia. Tämä periaate on syytä säilyttää arviointimallin kehittämistyössä. Nuorisotyöntekijöiltä saadun palautteen mukaan kokemukset auditoinneista ovat pääosin myönteisiä, ja niistä on ollut hyötyä työn kehittämisessä. Auditointimenetelmässä saattaa myös piillä omat vaaransa. Esimerkiksi Leena Eräsaari on huolissaan siitä, että auditoinneista voi tulla osa kontrollijärjestelmää (Eräsaari 2007). Siksi on tärkeää, että vertaisnäkökulma nuorisotyön auditoinneissa säilyy. Nuorisotyön ammattilaiset ovat itse mukana kehittämistyön apuna toisillensa arviointijärjestelmää apuna käyttäen. Tämä johtaa eittämättä nuorisotyön ammattilaisten ammatillisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen ja tätä kautta hyvien käytäntöjen leviämiseen. Oletettavaa on, että nuorisotyö kehittyy alan ammattilaisten toimiessa myös kehittäjinä.

Työelämään kuuluvat nykyään erilaiset palkkajärjestelmät. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin kohdalla johdon tulee harkita, mikä merkitys tehdyillä auditoinneilla tai itsearvioinneilla on esimerkiksi tulospalkkaan. Ovatko ne työyhteisöt tai työntekijät, jotka pääsevät kokonaisarvioinnissa hyvälle tai erinomaiselle tasolle, oikeutettuja saamaan arvioinnin perusteella myös parempaa palkkaa työstään? Arviointimallissa on kullekin kriteerille luotu tasokuvaukset heikosta tai puutteellisesta erinomaiseen. Auditointiraportissa annetaan sanallinen arviointi ja kokonaisarviointi ohjaajien toimintatavoista, nuorten toiminnasta ja resursseista. Otetaanko arviointi osaksi esimerkiksi tulospalkkauksen perusteita, on kysymys, joka nousee esiin kaikessa arviointityössä. Auditoinnin kokonaisarvio ei yksistään voi olla tulospalkkauksen peruste, mutta toistuvasti hyvä kokonaisarviointi kertoo kehittyneestä työyhteisöstä. Tärkeää on kuitenkin painottaa auditointi- ja itsearviointimallin käyttöä työn kehittämisen välineenä, eikä työsuoritusten arvioinnin instrumenttina tai kontrollijärjestelmänä.

Auditointi- ja itsearviointimalli kertoo nuorisotyön sisällöstä

Pääkaupunkiseudun arviointimalli toimii myös nuorisotyön sisältöjen kirkastajana muille ammattikunnille. Nuorisotyö nähdään vieläkin epämääräisenä toimintana. Mikko Salasuon mukaan nuorisopalvelujen käyttäjät ja heidän vanhempansa ovat tyytyväisiä kunnissa tehtävään nuorisotyöhön, mutta sitä tuntemattomat sen sijaan suhtautuvat nuorisotyöhön jopa hyvin varauksellisesti (Salasuo 2007, 105). Arviointikriteerit tasokuvauksiineen auttavat kertomaan, mitä nuorisotyö pitää sisällään ja mitä ammattitaitoa nuorisotyöntekijöiltä vaaditaan. Niiden avulla nuorisotyön eri menetelmät avautuvat myös niille, jotka eivät ole nuorisotyön palveluihin vihkiytyneet. Kriteerit tasokuvauksiineen kuvaavat kunkin arviointialueen sisältöjä, joita nuorisokasvatustyössä tavoitellaan. Arviointimallissa on kuvattu laajasti nuorisotyön sisältö siten, ettei tarvitse olla nuorisotyön ammattilainen ymmärtääkseen, mistä nuorisotyössä on kyse.

Nuorisotyön audiotinti- ja itsearviointimallilla on arvioinnin lisäksi muitakin käyttötapoja. Kriteeristöä voidaan käyttää apuna toimintojen suunnittelussa ja uusien työtekijöiden perehdyttämisessä. Kriteeristöt avaavat hyvin toimintojen sisältöjä ja niihin liittyviä osa-alueita. Pääkaupunkiseudulla työtekijöiden vaihtuvuus on arkea, joten perehdytysjärjestelmien toimivuus on olennaista. Käytössä olevat toimintamallit ja arvioinnin välineet on tarkoituksenmukaista liittää osaksi perehdytyksen käytäntöjä. Lisäksi kriteeristöjä voi käyttää työn suunnittelussa esimerkiksi tarkistuslistoina ja myös nuorisotyöntekijöiden työnjakojen runkoina.

8.2. Uudet avaukset

Nuoret auditoijina

Nuorten aktiivisuus ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen on historiallisesti nuorisotyön ydintä. Myös nuorisolaki velvoittaa kuntia kuulemaan nuoria ja osallistamaan heidät niin nuorisotyötä kuin nuorisopolitiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn (Nuorisolaki 2006/72). Pääkaupunkiseudun nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin tarkoituksena on kehittää nuorisotyön laatua kuntien palveluna. Avoimet nuorten illat, tavoitteelliset pienryhmät, leirit toiminta ja osallisuustoiminnot ovat kuntien järjestämää palvelua nuorille kuntalaisille. Kun palvelujen kohteena ovat nuoret, nuorisolain mukaisesti on kuultava myös nuorten ääntä nuorisotyössä ja sen kehittämisessä. Kuntaliiton lausunnossa nuorisolaista professori Aimo Rynänen toteaa, että valtuuston on pidettävä huolta siitä, että kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on edellytykset osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. On selvää, että valtuusto ei yksin tätä vastuuta voi ottaa, koska kunnan toiminnot ja toimivaltuudet on pitkälti delegoitu kunnanhallitukselle, lautakunnille ja viranhaltijoille. Osallistumisen ja vaikuttamisen riittävä edellytys on kuuleminen, ja vastuun tästä tulee olla sillä viranhaltijalla tai toimielimellä, jonka vastuualueeseen asia kuuluu. Myös nuorilla tulee olla tosiasiallinen vaikuttamismahdollisuus kunnassa. (Aaltonen 2007, 64–71.)

Olemme päättäneet pääkaupunkiseudulla siitä, että kevätkaudella 2009 nuoret otetaan mukaan auditointeihin. Kun nuoret ovat auditoinnissa, on syytä pohtia, onko osa kriteereistä sellaisia, joita nuorten on vaikea arvioida tai heidän arviointinsa ei ole tarkoituksenmukaista. Varsinkin työyhteisön toiminta on osa-alueena sellainen, että sen arvioimiseen nuorten mukaan ottaminen olisi haasteellista. On kuitenkin tärkeää pitää huolta siitä, että nuorten ääni kuuluu sellaisten kriteerien kohdalla, joissa he ovat asiantuntijoita. Esimerkiksi nuorten välinen vuorovaikutus on kriteeri, jossa nuoren näkökulma voisi olla hyvinkin avartava. Nuorten ottaminen mukaan auditointeihin vaatii hyvää ennakkovalmistelua. Alkuvaiheessa, kun nuorten osallistumista auditointeihin vielä kokeillaan, auditoinnin kohteina olevat työyhteisöt on hyvä valita vapaaehtoisuuden pohjalta. Toisaalta, jos

nuorisotyössä ei ole valmiutta ottaa asiakaskuntaa mukaan kehittämistyöhön, on vaikeaa nuorisotyön olla vaatimassa muita hallintokuntia kuulemaan nuoria palveluiden kehittämisessä. Nuorten mukaan ottaminen auditointeihin korostaa myös sitä ajatusta, että nuoret itse ovat mukana toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös heidän käytöksellään on suuri merkitys esimerkiksi avointen nuorten iltojen sisältöön ja niissä viihtymiseen. Nuoret eivät ole toiminnan kohde, vaan he ovat itse aktiivisia toimijoita ja sisällön tuottajia.

Koeauditoinneista mestari–kisälli-järjestelmään

Pääkaupunkiseudulla on tarkoitus luopua koeauditoinneista ja siirtyä mestari–kisälli-järjestelmään. Mentorointi on tehokasta koulutusta, joka tapahtuu aidossa oppimisympäristössä. Se on oiva tapa siirtää osaamista henkilöltä toiselle. Mentorointisuhde muistuttaa mestari–kisälli-suhdetta. (Sydänmaanlakka 2004, 190–191.) Tässä mallissa koulutukseen osallistuva tekee auditoinnin yhdessä kokeneemman auditoinnin kanssa. Hyötynä on sekä auditointien tasalaatuisuuden varmistaminen että mentorointi kokeneen ja aloittelevan välillä. Kokenut auditoinniksi antaa vinkkejä ja palautetta koulutuksessa olevalle työntekijälle tehtävän suorittamisesta. Nykyisessä järjestelmässä vain auditointipaikka ja sen esimies voivat antaa palautetta auditoinnille, joten koulutusjärjestelmä tässä mielessä tehostuu uuden mallin myötä. Auditoinneille tulee myös enemmän painoarvoa, kun enää ei puhuta koeauditoinneista, vaan kaikki tehdyt auditoinnit ovat varsinaisia auditointeja. Kokemuksia pääkaupunkiseudulla tällaisen järjestelmän mukaisista auditoinneista ei vielä ole, mutta uutta järjestelmää on tarkoitus kokeilla keväällä 2009.

Osallisuuskriteeristö

Vuoden 2006 alussa voimaan tullut uusi nuorisolaki antoi osaltaan potkua nuorten osallisuuskriteeristön valmistelun aloittamiselle. Keväällä 2007 PKS-kaupunkien nuorten osallisuudesta vastaavat nuorisotyöntekijät alkoivat suunnitella sekä kriteeristön rakennetta että auditoinneissa käytettävää menetelmää. Tehtävä on ollut melko vaikea ja monitahoinen, ja lähestymiskulmia osallisuuteen on ollut useita. On havaittu myös, että nuorten näkökulma ja organisaation näkökulma osallisuuteen ovat eri asioita. Haasteena on ollut myös yhteisen näkemyksen löytäminen ja laajan osallisuustoiminnan rajaaminen, koska kriteereitä valittaessa otetaan kantaa siihen, minkälaista osallisuuden pitäisi olla.

Osallisuuskriteeristön työstö on edennyt, ja sisältö alkanut hahmottua. Pääkaupunkiseudun kuntien yhteisenä tavoitteena on, että kriteeristö on valmis kokeiltavaksi keväällä 2009, ja se otetaan käyttöön syksyllä 2009.

8.3. Ajatuksia mallin käytöstä valtakunnallisesti

Auditointien onnistuminen on edellytys niihin liittyvän havainnointitiedon hyödyntämisestä kehittämisessä. Vertaisauditointi on osoittautunut hyväksi tavaksi toteuttaa auditointeja, mutta vertainen ei automaattisesti ole auditoinnin ja arvioinnin ammattilainen. Tähän tehtävään nuorisotyöntekijät tarvitsevat koulutusta, opastusta ja kokemusten reflektointia. Ohjausryhmä saa palautetta auditoinneista satunnaisesti. Tätä puutetta korjaamaan on sovittu, että keväällä 2009 tehdään avoimet nuorten illat -toiminnan auditointien jälkeen kysely auditointeihin nuorisotiloihin. Kyselyn tarkoituksena ei ole niinkään kontrolloida auditointien toteutumista, vaan koota systemaattisesti nuorisotyöntekijöiden kokemukset auditoinnin kohteena olemisesta ja siitä, miten he ovat auditointien havaintoja hyödyntäneet. Kyselyn toivotaan antavan ideoita auditointien koulutuksen kehittämiseen.

Jos ajatus nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin kriteerien yleispätevyydestä hyväksytään laajemmin, voisi tämä arvioinnin työkalu tuoda yhden uuden välineen nuorisotyöntekijöiden vuoropuhelun lisäämiseksi valtakunnallisella tasolla. Hyvien käytäntöjen jakamisesta keskustellaan runsaasti, mutta toimivia keinoja niiden jakamiseen on vaikeampi löytää. Hyvän käytännön käsite ei ole yksiselitteinen, sillä kyse on paikallisesta toiminnasta, jonka siirtäminen sellaisenaan ei ole yksinkertaista. Toisten kokemuksesta oppiminen edellyttää monimuotoista oppimisprosessia ja kommunikaatiota. (Arnkil & Spangar & Jokinen 2007, 22.) Auditointien ja niihin liittyvien keskustelujen toteuttaminen yli kuntarajojen voisi synnyttää yhden tavan jakaa hyviä käytäntöjä ja oppia muiden työstä. Laajempi keskustelu antaisi tuoreita näkökulmia myös mallin kehittämiseen.

Koko nuorisotoimialan yhteistyön sisällön laajentaminen tutkimuksen ja koulutusjärjestelmän suuntaan voisi rakentaa uudenlaista kolmikantaa. Tällaisessa tilanteessa nuorisotyön kehittäminen toteutuisi arviointien kautta, soveltavan tutkimuksen liittämällä tukemaan työn kehittämistä ja alan oppilaitosten, muun muassa Humanistisen ammattikorkeakoulun, tarjoamien opetus- ja harjoittelusisältöjen virittämällä tukemaan pitkäjänteistä arviointi- ja muun tiedon hyödyntämisen osaamista. Näin toimimalla kaupunkimainen nuorisotyö, sen opetus ja tutkimus edistävät yhdessä koko toimialan kehittymistä ja samanaikaisesti sen roolia suomalaisen julkisen sektorin peruspalveluna.

Lähteet

Aaltonen, Kimmo (toim.) (2007) Nuorisolakiopas. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Arnkil, Robert & Spangar, Timo & Jokinen, Esa (2007) Hyvä vertaisoppiminen kuntatyön arjessa. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Arviointi sosiaalipalveluissa (2001) Arviointi sosiaalipalveluissa. Katsaus arvioinnin peruskysymyksiin. FinSoc Työpapereita 3/2001. Helsinki: Stakes.

Engeström, Yrjö (1982) Perustietoa opetuksesta. Helsinki: Valtiovarainministeriö.

Eräsaari, Leena (2007) Millainen yhteiskunta on hyvinvointivaltion jälkeen? Teoksessa Heikki Taimio (toim.) Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman? Helsinki: Työväen Sivistysliitto.

Horelli, Liisa (2006) Vaikuttavuusarviointi mantrana ja kamppailulajina. Hallinnon tutkimus 3/2006. Arvioinnin teemanumero. Helsinki: Suomen arviointiyhdistys, 61–65.

Hulkari, Kirsti (2006) Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Laamanen, Kai (2001) Johda liiketoimintaa prosessien verkkona. Ideasta käytäntöön. Helsinki: Laatukeskus.

Liikanen, Heli (toim.) (2008) Opinto-opas 2008–2009. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Opetushallitus (2008) Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkiminto 2009, 16–17. Luettavissa: <http://www.oph.fi/pageLast.asp?path=1,17627,6610,67122,86093,87846> (viitattu 9.12.2008).

Opetusministeriö (2007) Koulutuksen arviointijärjestelmän kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:27. Helsinki: Opetusministeriö.

Paasio, Petteri (2006) Yleinen ja erityinen viitekehys arvioinnissa. Hallinnon tutkimus 3/2006. Arvioinnin teemanumero. Helsinki: Suomen arviointiyhdistys, 92–107.

Pohjola, Anneli (2001) Mitä ihmeen itsearviointia ja miksi? FinSoc news, uutiskirje sosiaalihuollon menetelmien arvioinnista 2/2001. Helsinki: Stakes, 13–14.

Salasuo, Mikko (2007) Nuorisotyön ytimissä – kaleidoskooppi pääkaupunkiseudun nuorisotyöhön ja käytäntöihin. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Simola, Hannu & Rinne, Risto (2006) Koulutuksen laadunarvioinnin yhteiskunnallisten vaikutusten tutkimisesta. Hallinnon tutkimus 3/2006. Arvioinnin teemanumero. Helsinki: Suomen arviointiyhdistys, 66–80.

Salonen, Inari (2004) Millaista on tulla arvioiduksi? Pohdintaa koulusta arvioinnin kohteena. Hallinnon tutkimus 2/2004. Arvioinnin teemanumero. Helsinki: Suomen arviointiyhdistys, 100–109.

Sydänmaanlakka, Pentti (2004) Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Valtiovarainministeriö (2006) Yhteinen arviointimalli CAF (Common Assessment Framework). Organisaation kehittäminen itsearvioinnin avulla. Helsinki. Luettavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/04_hallinnon_kehittaminen/20060927CAF200/CAF_julkaisu_netti.pdf (viitattu 9.12.2008).

Vedung, Evert (2003) Arviointiaalto ja sen liikkeelle panevat voimat. FinSoc Työpapereita 2/2003. Helsinki: Stakes.

Virtanen, Petri (2007) Arviointi: arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.

Yliruka, Lauri (2006) Kuvastin. Reflektiivinen itse- ja vertaisauditointimenetelmä sosiaalityössä. Helsinki: Stakes.

Yliruka, Lauri (2001) Sosiaalityöntekijät oman työnsä arvioijina. FinSoc news, uutiskirje sosiaalihuollon menetelmien arvioinnista 2/2001. Helsinki: Stakes, 10–13.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
1. Ohjaajien vastuujaot	Nuorten iltaan liittyvät työnjaot on yhdessä ennakolta sovittu ja ne ovat selkeät. Niitä sovelletaan tilanteiden mukaan joustavasti ja tasapuolisesti.	Nuorten iltaan liittyvät työ- ja vastuujaot on sovittu ennakoon.	Työ- ja vastuujaosta sovitaan tilannekohtaisesti toiminnan aikana.	Työ ja vastuujaot ovat epäselvät.
2. Ohjaajien osaamisen hyödyntäminen	Ohjaajien vahvuuksia ja osaamista hyödynnetään toiminnassa. Ohjaajien oppiminen mahdollistuu.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on osittain hyödynnetty toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.	Ohjaajien osaamista hyödynnetään spontaanisti toiminnan toteutuksessa.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on tunnistettu, mutta niiden hyödyntäminen on vähäistä.
3. Tilan ja tilanteiden hallinta	Ohjaajilla on kaikki käytössä olevat sisä- ja ulkotilat (tilan lähialue) hallinnassa ja he ovat aktiivisesti nuorten kanssa. Ohjaajien toiminnassa näkyy herkkyyks ryhmän tai yksilön tarpeille (tilannetaju).	Ohjaajilla on kaikki käytössä olevat tilat hallinnassa ja he ovat aktiivisesti läsnä. Ohjaajat kohtelevat nuoria tasapuolisesti. Aika ei kulu yhden ryhmän tai nuoren kanssa. Ohjaajat ovat nuorten kanssa toiminnassa mukana ja rakentavat vuorovaikutustilanteita.	Ohjaajat kiertävät käytössä olevissa tiloissa (valvontanäkökulma). Ohjaajien aika kuluu pääosin yhden / tietyn nuorisoryhmän / nuorten kanssa. Vuorovaikutustilanteet syntyvät pääosin nuorten aloitteesta.	Ohjaajien työajasta kuluu aikaa toimistossa tai tehtävissä, joihin ei liity vuorovaikutusta nuorten kanssa. Ohjaajat ovat keskenään ja saman ryhmän / nuoren kanssa.
4. Vuorovaikutuksen aktiivisuus	Ohjaajat toimivat aloitteellisesti ja huomioivat kaikki tilassa olevat nuoret. Ohjaajat tukevat nuorten välistä keskustelua ja haastavat nuoret vuorovaikutustilanteisiin. Ohjaajilla ja nuorilla on luottamuksellinen vuorovaikutus.	Ohjaajat ovat nuorten kanssa toiminnassa mukana ja rakentavat vuorovaikutustilanteita. Ohjaajien ja nuorten välinen vuorovaikutus on luonteavaa.	Vuorovaikutus perustuu ohjaajan auktoriteettiin.	Vuorovaikutus perustuu järjestyksen pitoon.
5. Nuorten kohtaamisen yksilöinä	Nuorten elämäntilanne tunnetaan (perhe, ihmissuhteet, elämäntavat). Työyhteisö on verkostoitunut moniammatillisesti nuoren tuen tarpeen arvioimiseksi ja oikean tuen saamiseksi.	Nuoret tunnetaan, tiedetään taustoja (esim. koulu, kaverit ja harrastukset). Ohjaajat osaavat työyhteisössä arvioida nuoren tuen tarpeen ja toimia sen mukaisesti	Osa nuorista tunnetaan nimeltä. Ohjaajat ovat aidosti kiinnostuneita nuorista. Selkeä tuen tarve tunnistetaan.	Nuoria ei tunneta, ei tiedetä nimeä. Mahdollista tuen tarvetta ei tunnusteta.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
6. Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa • asiakaspalaute • tunnusluvut	Asiakaspalautetta kerätään suunnitelmallisesti ja systemaattisesti toimintaan osallistuvilta nuorilta, heidän vanhemmilta ja yhteistyökumppaneilta. Asiakaspalautetta käytetään toiminnan suunnittelussa. Tunnusluvuissa tapahtuvista muutoksista tehdään johtopäätöksiä ja niihin reagoidaan toimintaa kehittämällä.	Asiakaspalautejärjestelmä on monipuolinen: kyselyt, keskustelut, laisuudet, suullinen palaute. Saatu palaute näkyy toiminnassa. Tunnuslukuja seurataan ja toimintaa arvioidaan niiden avulla.	Ohjaajat keräävät asiakaspalautetta spontaanisti erilaisten menetelmien avulla. Tietoa käsitellään yhteisössä. Tunnusluvuista keskustellaan yhteisössä.	Nuoret antavat palautetta suullisesti. Tunnuslukuja kerätään.
7. Alueen tuntemus • tilastot ja ilmiöt • kaupalliset /yksityiset palvelut	Alueen ilmiöistä keskustellaan ja johtopäätökset ohjaavat toiminnan suunnittelua. Alueen kaupallisia palveluja tuottavien tahojen kanssa tehdään yhteistyötä.	Kartoituksen avulla saatua tietoa hyödynnetään toiminnan suunnittelussa. Alueen kaupalliset palvelut huomioidaan toiminnan suunnittelussa.	Alueesta on tilasto- ja kokemustietoa. Alueen palveluiden vaikutukset nuoriin tiedostetaan.	Alueesta on hajanaista tietoa. Alueen kaupalliset palvelut tiedetään.
8. Yhteistyö ja verkostot • nuorisotyötä tekevät tahot • moniammatilliset verkostot	Toiminnan suunnittelussa on huomioitu muut nuorisotyötä tekevät tahot. Yhteistyön tavoitteet ja työnjaot muiden toimijoiden kanssa ovat selkeät ja yhdenmukaiset kaupungin strategisten linjausten kanssa. Verkostojen toimintaa arvioidaan säännöllisesti ja kehitetään tarpeen mukaan.	Alueen nuorisopalveluja tuottaviin tahoihin pidetään aktiivisesti yhteyttä. Verkosto on joustava ja nopeasti reagoiva. Verkosto on tarkoituksenmukainen, joustava ja reagoiva. Nuorisotyöntekijöillä on tarvittaessa aktiivinen rooli verkoston ylläpitämisessä.	Muut alueella nuorisotyötä tekevät tahot tunnetaan. Verkostoja on luotu, mutta niitä ei hyödynnetä tarkoituksenmukaisesti.	Työyhteisössä on tietoa joistakin nuorisotyötä tekevästä tahosta, mutta yhteys niihin on vähiäistä. Muut toiminnan kannalta keskeiset tahot on tunnistettu.
9. Toiminnan suunnitelmallisuus	Toimintaa ohjaavat nuorisotyöllinen tavoite- ja kasvatus tiedotisuus sekä yhteinen prosessi nuorten kanssa. Toimintaa arvioidaan säännöllisesti.	Toimintaan vaikuttavat nuorten toiveet, joita käsitellään työyhteisössä säännöllisesti. Toiminta on tavoitteellista ja suunnitelmallista.	Työntekijöiden oma kiinnostus ja osaaminen ovat keskeisiä toimintaa ohjaavia periaatteita.	Toimintaa ohjaa vain traditio. Toiminta määritellään oleskeluna, eikä ole määritelty tavoitteita.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
10. Sukupuolisensitiivisyys	Ohjaajien tietoisilla teoilla ylläpitää kaavamaisia sukupuoliroolien rajoja.	Ohjaajien toiminta mahdollistaa sen, että kaikilla nuorilla on fyysistä ja henkistä tilaa toimia talolla yhdenvertaisesti.	Tyttöjen ja poikien suhde on tasapainossa. Toiminnassa on huomioitu tyttöjen ja poikien erityistarpeet.	Toinen sukupuoli on ylliedustettuna. Toiminnan toteuttamisessa painotuu vain toisen sukupuolen tarpeet.
11. Monikulttuurisuus / yhdenvertaisuus	Ohjaajien työstä heijastuu aktiivinen rasismien vastainen työote. Toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan yhdenvertaisuuden edistäminen.	Ohjaajilla on herkkyyttä tunnistaa rasistista toimintaa, esimerkiksi tunnetaan keskeisiä rasistiseen toimintaan liittyviä symboleita. Ohjaajilla on valmiutta ja halukkuutta käydä keskusteluja rasismista nuorten kanssa.	Rasistiseen toimintaan ja puheeseen puututaan.	Rasistiseen puheeseen ja toimintaan puututaan vain ylliyöntilanteissa.
12. Nuorisotyölliset menetelmät ja välineet	Toiminta tukee luontevaa vuorovaikutusta nuorten välillä. Työyhteisö on luonut aktiiviset yhteydet maahanmuuttajajärjestöihin ja/tai muihin monikulttuurisiin toimijoihin.	Etnisyys on huomioitu toiminnassa. Ohjaajilla on tuntemusta eri kulttuureista.	Talolla käy pääasiassa yksi etninen ryhmä. Muut ryhmät ovat siedettyjä.	Taloa käyttävät nuoret kuuluvat samaan etniseen ryhmään, vaikka alue on monikulttuurinen. Ylliedustusta ei problematisoida.
13. Ympäristökasvatus	Menetelmät ja välineet ovat monipuolisia, ohjaajilla on hyvä osaaminen niiden käytössä. Niiden käyttö tukee toiminnan tavoitteita.	Menetelmät ja välineet ovat kasvatuksellisesti perusteltuja. Niiden valinnasta ja merkityksestä käydään yhteisöllisiä keskusteluja. Niistä keskustellaan yhteisössä.	Menetelmät ja välineet ovat kohderyhmälle sopivia.	Menetelmien ja välineiden käyttöä ei ole pohdittu.
14. Mediakasvatus	Ympäristövastuullisuuteen ja kestävään elämäntapaan kasvattaminen on osa toimipaikan kulttuuria. Ympäristöasioita nostetaan aktiivisesti keskusteluun nuorten kanssa.	Ympäristövastuullisuuteen ja kestävään elämäntapaan kasvattaminen näkyy toiminnassa monipuolisesti ja lisäksi järjestetään tempausluontoisia tapahtumia.	Ympäristövastuullisuus ja -kasvatus ovat osa toimintaa. Ohjaajat toimivat työssään ympäristövoimallisesti.	Ympäristökasvatus / kestävä kehityksen kasvatus ei juuri näy ohjaajien toiminnassa. Ympäristökasvatus on satunnaista.
• tv, radio, printti	Eri medioita sovelletaan monipuolisesti ja niiden käyttö on nivoutunut osaksi toimintaa. Nuorten ajatuksia ja tekemisiä on yhdessä heidän kanssaan pystytty nostamaan näkyväksi jossain mediassa.	Mediat näkyvät tilassa (esim. lehtijutuista ”tehdään nostoja”). Nuorten kanssa keskustellaan medioista ja niiden välittämästä maailmankuvasta kriittisesti.	TV:n, radion tai lehtien esittämistä asioista keskustellaan nuorten kanssa.	Nuorten käytössä on TV+ radio ja lehtiä, joissa käsitellään myös ajankohtaisia asioita (esim. HS, alueelliset lehdet). Eri medioiden läsnäolo nuorten elämässä on yllimärretty.
• internet	Internetiin tuotetaan sisältöä yhdessä nuorten kanssa.	Ohjaajat tuntevat nuorten käyttämää verkkomaailmaa ja käyvät siitä keskusteluja heidän kanssaan (esim. suositut sivustot).	Internetin käyttöä seurataan ja nuoria ohjataan netin turvalliseen käyttöön.	Nuorten käytössä on internet-yhteys ja ”nettietiketti” on esillä.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
15. Terveiden elämäntapojen edistäminen: uni, ravinto, liikunta	Terveystyö ja elämäntapojen edistäminen on luonteva osa toiminnan suunnittelua ja menetelmien valintaa. Terveystyö on liitetty asioita nostetaan aktiivisesti keskusteluun nuorten kanssa.	Terveiden elämäntapojen edistäminen on huomioitu toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.	Terveisiin elämäntapoihin kasvattamista tapahtuu satunnaisesti.	Terveiden elämäntapojen edistämisen ei ole tietoista toimintaa.
16. Yhteistyö kotien kanssa	Nuorisotalon ja kotien väliseen yhteistyöhön on luotu rakenne. Yhteistyö on aktiivista, säännöllistä ja molempipuolista.	Vakituksella nuorisotalolla käyvien nuorten vanhempiin pidetään yhteyttä säännöllisesti, esim. tiedotteet, henkilökohtainen kontakti.	Vanhemmille on tiedotettu nuoren jäsenyydestä nuorisotalolla ja sen toiminnasta ja periaatteista.	Nuorten vanhempiin ollaan yhteydessä ajoaikaan silloin kun nuori rikkoo sääntöjä rankasti.
17. Toimintamallit	Ohjaajat ovat sisäistäneet yhteisesti hyväksytyt toimintatavat, joista käy ilmi myös tarvittavat työnjaot.	Toimintatavoista keskustellaan säännöllisesti ja ne on myös dokumentoitu.	Ohjaajat ovat ennakolta keskustelleet toimintatavoista. Muutoksista ja/tai uusista ohjeista tiedotetaan.	Ohjaajat sopivat kiusaamiseen, rasismiin sekä uhka-, väkivalta- ja päihdetilanteisiin liittyvistä toimintatavoista tilannekohtaisesti.
18. Säännöt	Talon säännöt päivitetään säännöllisesti yhdessä nuorten kanssa. Toimintaan mukaan tulevat uudet nuoret perehdytetään toimintatavoihin. Nuoret ovat sisäistäneet säännöt. Nuoret ymmärtävät sääntöjen merkityksen.	Talolla on yhdessä nuorten kanssa kirjoitetut säännöt ja ne ovat esillä. Työyhteisöllä on jäsentyneitä tapoja puuttua erilaisiin ristiintilanteisiin.	Ristiintilanteet nuorten kanssa ja välillä selvitetään mahdollisimman pikaisesti. Ohjaajat ovat laatineet talolle säännöt ja pystyvät perustelemaan ne.	Ristiintilanteiden selvittäminen jää yhden ohjaajan vastuulle. Sääntöjen tulkinnassa on erilaisia näkökulmia.
19. Turvallisuus	Turvallisuuskäsitelmä on luonnollinen osa toiminnan suunnittelua, toteutusta ja arviointia.	Turvallisuuskäsitelmää on ajateltu kokonaisvaltaisesti. Psykkinen ja fyysinen turvallisuus on huomioitu toiminnassa.	Riskien kartoitus/turvallisuussuunnitelma on käytössä.	Pelastussuunnitelma on tehty ja käsitelty.
20. Ohjaajien välinen vuorovaikutus	Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus on sujuvaa, luontevaa ja ammatillista riippumatta siitä, ketkä ovat työvuorossa (esim. tuntiöntyöntekijät, harjoittelijat, "lainassa olevat" työntekijät).	Ohjaajat toimivat tiimimaisesti. Illan toimintaan ja nuoriin liittyvä tiedonkulkua toimii sujuvasti ja aukottomasti.	Ohjaajat ymmärtävät olevansa roolimalleja myös keskinäisessä vuorovaikutuksessa, mutta vuorovaikutus on valikoivaa ja heistä muodostuu erilisiä pareja tai ryhmiä.	Ohjaajien välisestä vuorovaikutuksesta puuttuu tilanneherkkyys – nuorten kuullen puhutaan "mitä tahansa", joten kasvatuksellisuus ontuu.
sisäinen tiedotus	Alue- ja yksikkötasolla välitetään tietoa nuorten ajankohtaisista ilmiöistä. Tähän on luotu rakenne.	Yhteiset päätökset kirjataan ja varmistetaan, että kaikki työyhteisön jäsenet, myös sijaiset ja tuntiohjaajat, saavat tiedon.	Sisäiseen tiedottamiseen on luotu rakenne, esimerkiksi säännölliset palaverit.	Sisäinen tiedotus on satunnaisten keskustelujen varassa.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
21. Käytös- ja puhe-kulttuuri	Toimipaikassa on kunnioittava ja kohtelias puhe- ja käytöskulttuuri, joka näkyy siinä, että ohjaajien lisäksi nuoret puuttuvat epäasialliseen käytökseen.	Ohjaajien läsnä ollessa nuorten välinen puhekulttuuri on toista kunnioittavaa. Ohjaajien ”lempeä katse riittää” muistuttamaan nuoria käytöksestä.	Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen puututaan vain käskyin ja kiellon. Nuorten ja ohjaajien välinen puhekulttuuri ei ole kehittynyt.	Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen puututaan ainoastaan ylilyöntitilanteissa. Ohjaajien linja ei ole yhtenäinen. Ohjaaja ei ymmärrä oman käyttäytymisen (mallin) merkitystä.
22. Nuorten oppiminen	Nuorten oppiminen, kehittyminen ja onnistuminen ovat keskeisiä, tietoisia ja suunnitelmallisesti toimintaa ohjaavia periaatteita.	Ohjaajat tietoisesti hyödyntävät toimintaa ja tilanteita nuorten sosiaalisten, tiedollisten ja käytännön taitojen oppimisen näkökulmasta.	Muutaman ”valikoidun” nuoren oppimiseen ja kehittymiseen kiinnitetään huomiota.	Oppimisen näkökulma ei ole mukana toiminnan suunnittelussa.

II Nuorten toiminta

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
23. Osallisuuden eri osa-alueiden toteutuminen	Talotoiminnassa kaikki osallisuuden osa-alueet toteutuvat (tieto-, idea-, suunnittelu-, päätöksen-tekö-, toteuttamis-, arviointiosallisuus).	Nuorille annetaan vastuuta päätöksenteossa ja he ovat mukana toteuttamassa toimintaa.	Nuoret ja työntekijät ideoivat ja suunnittelevat toimintaa yhdessä. Työntekijät tekevät päätökset.	Nuoret esittävät spontaanisti ideoita tilatoimintaan / nuorten iltoihin.
24. Osallisuuden laajuus	Nuoret osallistuvat alueen tai muun laajemman yhteisön tapahtumien ja projektien suunnitteluun ja toteutukseen. Hei ovat koulutettu tapahtumien tuottamiseen.	Nuorisotalolla on rakenne, joka mahdollistaa nuorten osallistumisen ideointiin, suunnitteluun ja toteutukseen erilaisissa tapahtumissa ja projekteissa, esim. kahvila-, vki-toiminta, ryhmät. Nuoret on perehdytetty tehtäviinsä.	Nuorisotalolla on tapahtumia, joiden ideointiin, suunnitteluun ja toteutukseen nuoret osallistuvat satunnaisesti.	Nuoret osallistuvat yksittäisten iltojen sisällön ideointiin.
25. Nuorten osallistuminen viestintään	Toiminnasta viestittämisessä nuorilla on keskeinen rooli. Nuoret ovat järjestäytyneesti vastuussa viestinnästä ja osaavat hyödyntää sen erilaisia kanavia ja välineitä (mm. verkko, ”puskaradio”, tekstiviestit, vierailut).	Nuorilla on vastuuta viestinnän sisältöjen ja ilmeen tuottamisessa. Nuorilla on rooli tiedotuskanavien valitsemisessa.	Yksittäiset nuoret ovat mukana joidenkin toimintojen tiedottamisessa.	Nuoret osallistuvat toimintaa esittelevän materiaalin tekemiseen satunnaisesti.
26. Päätöksentekokenne	Osallisuustoimintaan liittyvät rakenteet ja järjestelmät on luotu yhdessä. Osallisuustoimintaa kehitetään jatkuvasti yhdessä nuorten kanssa.	Osallisuustoiminta tapahtuu avoimesti ja demokraattisesti (esim. kokousajankohdat ja muistiot ovat esillä). Nuoret ovat sitoutuneet toimintaan.	Osallisuustoiminnalle on luotu rakenne, mutta nuoret eivät sitoudu toimintaan.	Osallisuustoiminnalla ei ole selkeää rakennetta ja se on satunnaista (esim. talotoimikunnat, talokokoukset, osallisuusryhmät).
27. Vertaisryhmätoiminta	Vertaisryhmätoiminta on vakiintunut. Nuorilla on rooli kouluttajina. Nuorten omia osaamisalueita hyödynnetään.	Nuoret osallistuvat vertais-toimintaa tukevaan koulutukseen ja vertaisryhmätoimintaan on suunnitelmallista.	Tilalla toimii nuoria vertaisohjaajina, mutta heitä ei ole koulutettu. Vertais-toiminta perustuu traditioon tai nuorten omaan aktiivisuuteen.	Järjestelmällistä vertaisryhmätoimintaa ei ole.
28. Nuorten työnjako, kuormittavuus	Tehtävät jakaantuvat monille eri nuorille, jotka toimivat eri pienryhmissä (esim. markkinointiryhmä, diskoryhmä, talotoimikunta). Ryhmät jakavat keskenään tehtäviä, ottavat omia vastuualueita ja auttavat toisiaan.	Talolla toimii nuorten ryhmiä, jotka ovat sitoutuneita omiin vastuualueisiinsa.	Talolla toimii yksi nuorten työryhmä, joka osallistuu aina kaikkeen tekemiseen kuten tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen.	Tapahtumien ja toimintojen suunnittelu ja toteutus on aina tiettyjen yksittäisten nuorten vastuulla.
29. Nuorten välinen vuorovaikutus	Nuorten välinen vuorovaikutus on aktiivista. Uudet nuoret otetaan tasaveroisina toimintaan mukaan. Nuorilla on mahdollisuus löytää tai rakentaa itselleen merkityksellinen yhteisö.	Nuoret pystyvät itse ratkaisemaan ongelmatilanteita. Erilaisuus hyväksytään, esim. vammaisuus, kulttuurit, alakulttuurit, ikä.	Nuorten välinen vuorovaikutus on luontevaa, mutta ohjaajaa tarvitaan usein ongelmatilanteiden selvittelyssä.	Nuorten välinen vuorovaikutus on valikoivaa. Osa nuorista jää ”porukoiden” ulkopuolelle.

III Resurssit

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
30. Ohjausresurssit	Ohjaajilla on aikaa huomioida illassa kävijät yksilöllisesti ja/tai rakentaa ryhmätilanteita.	Ohjaajien määrä on suhteutettu toimintoihin ja nuorten lukumäärään.	Ohjaajien määrä riittää hallitsemaan käytössä olevat tilat.	Ohjaajia liian vähän tai paljon suhteessa järjestettävään toimintaan ja nuorten määrään.
31. Tilojen hyödynttäminen	Kaikkia tiloja hyödynnetään toiminnassa (esim. monitoimitilojen tilat, koulujen tilat, pienryhmätöimintaan tarkoitettut tilat).	Tiloja hyödynnetään tehokkaasti.	Toimintaan tarkoitettut tilat ovat nuorten käytössä.	Osa tiloista on suljettu ilman perusteluja.
32. Tilojen kalustus ja sisustus	Tilat on monipuolisesti sisustettu ja kalustettu keskeisen kohderyhmän tarpeet ja toiveet huomioiden. Kalustus mahdollistaa yhteisöllisen toiminnan. Kaikki kalusteet ja välineet on sijoitettu tarkoituksenmukaisesti (tv, netti, pelit, keskustelunurkkaukset jne.) Yksilöllisen tuen antaminen on huomioitu tilaratkaisussa.	Sisustus ja kalustus on toteutettu nuorten toiveita kuullen ja ne tukevat yhteisöllistä toimintaa. Kalusteiden ja välineiden sijoittelu on tarkoituksenmukaista ja muunneltavissa.	Ohjaajat ovat suunnitelleet kalustuksen ja sisustuksen huomioiden keskeisen kohderyhmän tarpeet. Kalusteiden ja välineiden sijoittelu ei ole toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista.	Tilat on sisustettu ja kalustettu pääosin toiselle kohderyhmälle (esim. päiväkotilapset, eläkeläiset). Sisustus ei tue ryhmämuotoista toimintaa. Kalusteiden ja välineiden sijoittelu on epäkäytännöllistä (esim. kalusteet kiinteitä).
33. Toimintavälineet	Nuorten käytössä on välineitä, jotka ovat ajanmukaisia. Ne palvelevat erilaisten ryhmien ja yksilöiden tarpeita ja toiveita. Hankinnat tehdään nuorten kanssa.	Erialaisten ryhmien tarpeet on huomioitu toimintavälineissä. Ne ovat hyvässä kunnossa sekä ajanmukaisia. Välinehankinnoissa huomioidaan kasvatuksellisuus ja nuorten toiveet.	Toimintavälineet ovat monipuolisia, mutta osittain huonossa kunnossa.	Toimintavälineet ovat huonossa kunnossa. Toimintavälineitä on vähän ja ne ovat yksipuolisia.
34. Tietokoneet	Nuorten käytössä on tietokoneita ja hyöttyohjelmia, jotka ovat ajanmukaisia ja monipuolisia.	Nuorten käytössä on riittävästi tietokoneita.	Nuorten käytössä on käyttökelpoisia tietokoneita.	Nuorten käytössä olevat tietokoneet eivät ole käyttökelpoisia.
35. Tilojen siisteys ja yleisilme	Tilat ovat siistit ja viihtyisät sekä kalusteet ovat kunnossa. Vastuullinen suhtautuminen yhteiseen ympäristöön/tilaan näkyy nuorten ja ohjaajien toiminnassa.	Tilat ovat siistit ja viihtyisät. Materiaaleissa on huomioitu käytännöllisyys ja siivottavuus.	Tilat ovat siistit ja tavarat järjestetyksessä, mutta kalusteet ovat rikkkinäisiä. Siivousvälineet ovat tarvittaessa henkilöstön ja nuorten käytössä.	Tilat ovat sotkuiset ja tavarat epäjärjestyksessä.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
36. Kestävä kehitys • lajittelu • kalusteet • energiankulutus	Lajitteluasteita on monipuolisesti ja lajittelu toimii itsestäänselvyytenä. Kalusteet ovat pääasiassa korjattavia ja kierrätettäviä. Niitä on mahdollista suunnella tarpeiden mukaan (ekotehokkuus). Tilassa voi olla myös kierrätettyjä ja kunnossotettuja kalusteita ja tavaroita. Tilassa on luotu periaatteet ja toimivat käytännöt energiankulutuksen vähentämiseksi. Kaikki sitoutuvat periaatteisiin.	Lajitteluasteita on monipuolisesti ja valtaosa lajitellaan: ohjaajat joutuvat usein huomauttamaan asiasta. Suuri osa kalusteita on kestäviä, korjattavia ja kierrätettäviä. Osa kalusteista on suunniteltavissa/säädetävissä tarpeiden mukaan. Tilassa on luotu puutteet energiankulutuksen vähentämiseksi (esim. sisustusratkaisut, tiivisteet, verhot, lämpötilan tarkkailu ym.), mutta käytännöntoiveus on tuntuu jonkin verran.	Perus lajitteluasteita ovat olemassa, mutta vain ohjaajat käyttävät niitä. Tilaan on hankittu jonkun verran kestäviä, korjattavissa olevia ja kierrätettäviä kalusteita. Niitä on kuitenkin hankala säätää tarpeiden muuttuessa. Energiankulutuksen vähentämiseksi on tehty toimenpiteitä, esim. vaihdettu energialamput.	Jätteitä lajitellaan... Hankinnat on tehty hinta- ja ulkonäköperustein. Kestävyyttä ja kierrätettävyyttä ei ole huomioitu. Tilassa ei ole otettu huomioon energiankulutukseen liittyviä seikkoja.
37. Nuorille suunnattu tiedotusmateriaali • toiminnasta tiedottaminen: esitteet, tiedotteet, mainokset, verkkosivut, puhelinvastaaja	Tiedotusmateriaalin valinnalla nostetaan esille ajankohtaisia teemoja ja reagoidaan nuorisokulttuuriin, alueellisiin ilmiöihin. Tiedotuksen sisältö on kaikilta osin asiallista, oikeakielistä ja viimeisteltyä. Materiaalin ulkoasu on kohderyhmää puhuttelevaa ja huoliteltua.	Tarjolla oleva materiaali on suunnattu kohderyhmittain. Materiaali on ajankohtaista, sitä on riittävästi ja se on selkeästi esillä. Tiedotuksen sisältö ja valitut välineet ovat kohderyhmälle sopivia. Verkkotiedottaminen on monipuolista.	Tarjolla oleva tiedotusmateriaali on ajankohtaista, mutta se on kapea-alaista. Tiedotuksen sisältö on asiallista ja oikeakielistä. Materiaaleissa käytetään sovitua tunnistetta. Verkkosivuilta olevat perustiedot toiminnasta ovat ajan tasalla.	Nuorille suunnattu tiedotusmateriaali on pääosin vanhentunutta ja sitä on niukasti. Tiedotuksen sisällössä on puutteita ja teksti on huolimaton. Yhtenäistä, sovitua tunnistetta ei käytetä. Verkkosivut eivät ole ajan tasalla.

Pvm _____ Klo _____

Toimipaikka _____

Arvioija 1) _____

Arvioija 2) _____

Nuorisotalon aukioloaika: _____

Nuoria paikalla: tytöt _____ pojat _____

Ikäryhmä: _____

Työntekijöiden määrä: päätoimiset _____

tuntityöntekijät _____ vapaaehtoiset _____

	YHTEISÖN TOIMINTA	erinomai- nen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteelli- nen	ei voi arvioida
1	ohjaajien vastuujaot	☐	☐	☐	☐	☐
2	ohjaajien osaamisen hyödyntäminen	☐	☐	☐	☐	☐
3	tilan ja tilanteiden hallinta	☐	☐	☐	☐	☐
4	vuorovaikutuksen aktiivisuus	☐	☐	☐	☐	☐
5	nuorten kohtaaminen yksilöinä	☐	☐	☐	☐	☐
6	tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa – asia- kaspalaute, tunnusluvut	☐	☐	☐	☐	☐
7	alueen tuntemus – tilastot ja ilmiöt, kaupalliset / yksityiset pal- velut	☐	☐	☐	☐	☐
8	yhteistyö ja verkostot – nuorisotyötä tekevät tahot, moniam- matilliset verkostot	☐	☐	☐	☐	☐
9	toiminnan suunnitelmallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
10	sukupuolisensitiivisyys	☐	☐	☐	☐	☐
11	monikulttuurisuus / yhdenvertaisuus	☐	☐	☐	☐	☐
12	nuorisotyölliset menetelmät ja välineet	☐	☐	☐	☐	☐
13	ympäristökasvatus	☐	☐	☐	☐	☐
14	mediakasvatus – tv, radio, printti, internet	☐	☐	☐	☐	☐
15	terveiden elämäntapojen edistäminen: uni, ravinto, liikunta	☐	☐	☐	☐	☐
16	yhteistyö kotien kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
17	toimintamallit	☐	☐	☐	☐	☐
18	säännöt	☐	☐	☐	☐	☐
19	turvallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
20	ohjaajien välinen vuorovaikutus – sisäinen tiedotus	☐	☐	☐	☐	☐
21	käytös- ja puhekulttuuri	☐	☐	☐	☐	☐
22	nuorten oppiminen	☐	☐	☐	☐	☐

	NUORTEN TOIMINTA	erinomai- nen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteelli- nen	ei voi arvioida
23	osallisuuden eri osa-alueiden toteutuminen	☐	☐	☐	☐	☐
24	osallisuuden laajuus	☐	☐	☐	☐	☐
25	nuorten osallistuminen viestintään	☐	☐	☐	☐	☐
26	päätöksentekorakenne	☐	☐	☐	☐	☐
27	vertaisryhmätoiminta	☐	☐	☐	☐	☐
28	nuorten työnjako, kuormittavuus	☐	☐	☐	☐	☐
29	nuorten välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐

	RESURSSIT	erinomai- nen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteelli- nen	ei voi arvioida
30	ohjausresurssit	☐	☐	☐	☐	☐
31	tilojen hyödyntäminen	☐	☐	☐	☐	☐
32	tilojen kalustus ja sisustus	☐	☐	☐	☐	☐
33	toimintavälineet	☐	☐	☐	☐	☐
34	tietokoneet	☐	☐	☐	☐	☐
35	tilojen siisteys ja yleisilme	☐	☐	☐	☐	☐
36	kestävä kehitys – lajittelu, kalusteet, energiankulutus	☐	☐	☐	☐	☐
37	nuorille suunnattu tiedotusmateriaali – toiminnasta tiedot- taminen: esitteet, tiedotteet, mainokset, verkkosivut	☐	☐	☐	☐	☐

Sanallinen arviointi (kirjoitetaan kokonaisina lauseina)

a) vahvuudet:

b) kehittämisalueet (myös mahdolliset koulutustarpeet, remonttitarpeet):

lisätietoja, esim. miksi tiettyä kriteeriä ei voitu arvioida.

Kokonaisarviointi	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteellinen
työyhteisön toiminta	☐	☐	☐	☐
nuorten toiminta	☐	☐	☐	☐
resurssit	☐	☐	☐	☐

Kopiot lomakkeesta:

- työyhteisölle ennen palautepalaveria
- oman organisaation yhteyshenkilölle ja toimipaikan esimiehelle palautepalaverin jälkeen
- arvioijille

NUORISOTYÖN AUDITOINTI- JA ITSEARVIOINTIMALLI. TAVOITTEELLISET PIENRYHMÄT
I Työyhteisön toiminta

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
1. Ryhmän perustaminen	Ennen ryhmän perustamista on arvioitu tarve ja mahdollisuus yhteistyökumppanuudelle, esim. nuorten vanhemmat, järjestöt, ammatilliset toimijat.	Ryhmän perustaminen pohjautuu alueesta hankittuun tietoon ja kokemuksen. Ryhmän perustaminen on nuorisotoimen perustehtävän mukaista.	Ryhmän perustamista ovat ohjanneet nuorten tarpeet ja toiveet.	Ryhmän perustamisen yhteyttä alueellisiin tarpeisiin ja nuorisotoimen tavoitteisiin ei ole tietoisesti mietitty.
2. Ryhmän rakenne - koko, ikä, kokoon-tumiskertojen määrä, monimuotoisuus	Sisäisen rakenteen lisäksi on huomioitu ryhmän rakenteen yhteys laajempaan kokonaisuuteen kuten nuorisotalo ja/tai alue.	Herkkyys huomioida monimuotoisuuden nyanssit ryhmän rakenteessa. Ryhmän täydentämisen periaatteista on sovittu ennakolta (myös läpinäkyvyys ja avoimuus periaatteissa).	Ryhmän rakenne on kokonaisuudessaan ennalta mietitty.	Ryhmän koko, kokoon-tumiskertojen määrä ja ryhmäläisten ikä on ennakolta mietitty.
3. Ryhmäprosessin elinkaari	Ryhmäprosessin arviointi on jatkuvaa ja toimintaan tehdään sen perusteella tarvittaessa muutoksia.	Ohjaaja panostaa ryhmän aloittamisen lisäksi ryhmän hallittuun lopettamiseen ja on suunnitellut tarvittaessa jatko-toimenpiteet.	”Ryppäästä” on muodostunut ryhmä. Ohjaaja tunnistaa ryhmän kehitysvaiheen.	Ryhmä on ”rypäs” nuoria, joilla on yhteinen teema kokoon-tumisille. Ohjaaja ei tunnista ryhmätyksen merkitystä.
4. Toiminnan tavoitteellisuus	Ryhmän toiminnalle on määritetty yhteiset ja tarvittaessa yksilölliset tavoitteet. Tavoitteet on luotu yhdessä ryhmän ja tarvittaessa yhteistyötahtojen kanssa. Niiden toteutumista seurataan säännöllisesti.	Ryhmän toiminnalla on tavoitteet ja niiden toteutuminen arvioidaan toiminnan päättyessä.	Toiminnalle on asetettu joitakin tavoitteita, mutta ryhmäläisten toiveita / tarpeita ei ole juuri otettu huomioon.	Ryhmän toiminnalle ei ole asetettu erityisiä tavoitteita, toiminta perustuu nuorisotyön yleisiin tavoitteisiin.
5. Tapaamiskerran sisältö ja suunnitelmallisuus – sisältää ajankäytön ja valmistelutyön	Yksittäinen kerta on osa kokonaisuutta, esimerkiksi miksi juuri tällä kerralla kiipeillään / kokataan. Toiminnassa näkyy tilanneherkkyys / joustavuus.	Suunnitelma on sellainen, että toiminta ehditään tehdä sovitun aikana ja siinä ei ole kiireen tuntua. Kasvatuksellisuus selkeästi mukana suunnitelmassa ja toteutuksessa. Ryhmän jäsenten erityistarpeet on huomioitu.	Yksittäistä kertaa varten on tehty suunnitelmaa, jota noudatetaan mekaanisesti. Suunnitelmassa on huomioitu ryhmän ”koostumus”.	”Mitä tänään tehtäisiin?” – ajattelu ohjaa yksittäisen kerran toimintaa.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
6. Monimuotoisuus toiminnan sisällössä (sukupuoli, uskonto, kulttuuri, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen jne.)	Toiminta on suunniteltu niin, että se rikko stereotyyppistä ajattelua.	Toiminta edistää aktiivisesti monimuotoisuuden toteutumista - toiminnallisesti, keskustelujen sisällöissä jne.	Monimuotoisuuden näkökulma on mukana toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.	Monimuotoisuus on tiedostettu ryhmän toimintaa toteutettaessa. Toiminta ei syrjäytä ketään ryhmästä.
7. Tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa	Asiakaspalautetta kerätään suunnitelmallisesti ja systemaattisesti ryhmän jäseniltä ja heidän sidosryhmitä. Saatu palaute näkyy toiminnan suunnittelussa, toiminnassa ja sen kehittämisessä.	Asiakaspalauttejärjestelmä on monipuolinen: kyselyt, keskustelut, laisuudet, suullinen palaute yms. Saatu palaute näkyy toiminnassa. Palaute kerätään ainoastaan ryhmän jäseniltä ja heidän sidosryhmitä.	Asiakaspalautetta kerätään spontaanisti erilaisten menetelmien avulla, mutta sitä ei hyödynnetä toiminnan toteutuksessa. Palaute kerätään ainoastaan ryhmän jäseniltä.	Ryhmän jäsenet antavat palautetta spontaanisti.
8. Toiminnan dokumentointi	Dokumentointi on suunnitelmallista ja luonteva osa ryhmän toimintaa.	Toiminnan dokumentointi on aktiivista ja sitä hyödynnetään.	Toimintaa dokumentoidaan, mutta sitä ei hyödynnetä.	Dokumentointi muistinvaraista.
9. Toiminnan arviointi	Toimintaa arvioidaan tapaamis-kerroittain ja arvioinnin tuloksiin reagoidaan toiminnassa.	Toimintaa seurataan väliarvioinnein ja siitä raportoidaan säännöllisesti.	Toimintaa arvioidaan vapaamuotoisesti kirjallisena.	Arviointi on satunnaista ja sitä ei dokumentoida
10. Tuloksellisuus, vaikuttavuus	Ryhmän jäsenet ja yhteistyötoijat ovat sitoutuneet toimintaan. Ryhmäläiset pääsevät asetettuihin tavoitteisiin.	Nuoret ovat aktiivisia ja osallistuvat innostuneesti toimintaan. Keskeiset tavoitteet toteutuvat.	Nuoret osallistuvat suunniteltuun toimintaan, mutta tavoitteet toteutuvat vain osittain.	Ryhmä kokoontuu, mutta vain osa nuorista paikalla ja ohjaajalla ei ole tietoa poissaolojen syistä.
11. Ohjaajien vastuujat	Pienryhmän toimintaan liittyvät työnjaot on yhdessä ennakolta sovittu ja ne ovat selkeät. Niitä sovelletaan tilanteiden mukaan joustavasti ja tasapuolisesti.	Pienryhmän toimintaan liittyvät työ- ja vastuujat on sovittu ennakoon.	Pienryhmän toimintaan liittyvät työ- ja vastuujat sovitetaan tilannekohtaisesti ryhmän toiminnan aikana.	Pienryhmän toimintaan liittyvät työ ja vastuujat ovat epäselvät.
12. Ohjaajien osaaminen, oppiminen, koulutus, ohjaajien tietopohja	Ohjaajat hyödyntävät aktiivisesti omaa ja muiden kollegoiden osaamista toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on osittain hyödynnetty toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Osaamista hyödynnetään myös spontaanisti.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on tunnistettu, mutta niiden hyödyntäminen on vähäistä.	Ohjaajat toimivat vain omien taitojensa ja intressiensä mukaisesti. Ohjaajien toiminta pohjautuu ainoastaan rutineihin.
	Ohjaajat tunnistavat ammatillisen kehityksen tarpeen ja vahvistavat ammatittaitoaan monipuolisesti.	Ohjaajat tunnistavat ammatillisen kehityksen tarpeen ja hakeutuvat tarvitsemaansa lisäkoulutukseen/kursseille.	Ohjaajat tunnistavat ammatillisen kehityksen tarpeen, mutta eivät hakeudu lisäkoulutukseen/kursseille.	Ohjaajat eivät tunnista tarvetta kehittää ammatittaitoaan.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
13. Ohjaajien välinen vuorovaikutus	Ohjaajat toimivat työparina ja pystyvät tukemaan toisiaan ammatillisesti.	Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus on sujuvaa ja luontevaa. Ammatilliset keskustelut ovat rakentavia.	Ohjaajien välinen vuorovaikutus hakee vielä muotoaan, näyttäytyy esim. varauksellisesti.	Ohjaajat toimivat erillisesti.
14. Ohjaajien aktiivisuus	Ohjaajat tukevat nuorten välistä keskustelua ja haastavat nuoret vuorovaikutustilanteisiin esim. ajankohtaisista tapahtumista.	Ohjaajat ovat nuorten kanssa toiminnoissa mukana ja rakentavat luontevia vuorovaikutustilanteita.	Ohjaajat ovat toiminnoissa mukana, mutta vuorovaikutustilanteet syntyvät pääosin nuorten aloitteesta.	Ohjaajat ovat passiivisia ja puuttuvat lähinnä ongelmatilanteisiin. Vuorovaikutustilanteissa aloitteen tekee aina nuori.
15. "Tunne nuoresi"	Ohjaaja tuntee nuoren ominaispiirteet ja osaa käyttää niitä vuorovaikutuksessa ja huomioi ne toiminnassa.	Ohjaajalla on riittävästi tietoa ryhmäläisten taustoista ja elämäntilanteesta, esimerkiksi perhe, toveripiiri, koulunkäynti.	Ohjaaja tietää ryhmäläisistä perustiedot: nimi, ikä, huoltajan tiedot.	Ohjaajien huomio kiinnittyy yhteen nuoreen.
• tuen tarpeen tunnistaminen	Ohjaajat ovat verkostoituneet moniammatillisesti nuoren tuen tarpeen arvioimiseksi ja oikean tuen saamiseksi.	Ohjaajat osaavat työyhteisössä arvioida nuoren tarpeen ja toimia sen mukaisesti.	Selkeä tuen tarve tunnistetaan.	Ohjaaja tuntee ryhmäläiset nimeltä.
16. Ohjaajien ja nuorten välinen vuorovaikutus	Ryhmässä on kunnioittava ja kohtelias puhe- ja käyttökulttuuri, joka näkyy myös siinä, että ohjaajien lisäksi ryhmäläiset puuttuvat epäasialliseen käytökseen.	Ohjaajien ja ryhmäläisten välinen puhekulttuuri on toista kunnioittavaa. Ohjaajien "lempeä katse" riittää muistuttamaan ryhmäläisiä käytöksestä.	Ohjaajat ja ryhmäläiset puhuvat keskenään luontevasti. Ohjaaja ymmärtää oman käyttäytymisensä (mallin) merkityksen.	Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen puututaan vain käskyn ja kiellon. Ryhmäläisten ja ohjaajien välinen puhekulttuuri ei ole kehittynyt.
17. Ryhmän jäsenten oppiminen	Ryhmäläisten oppiminen, kehittyminen ja onnistuminen ovat keskeisiä ja tietoisia toimintaa ohjaavia periaatteita.	Toiminta tukee ryhmäläisten sosiaalisten, tiedollisten ja käytännön taitojen oppimista, mutta suunnitelmallisuus on vaillinaista.	Muutaman "valikoidun" ryhmän jäsenen oppimiseen ja kehittymiseen kiinnitetään huomiota.	Oppimisen näkökulma ei ole mukana toiminnan suunnittelussa.
	Ohjaajat tunnustavat ryhmäläisten taitoja ja kannustavat käyttämään niitä ryhmässä, myös ohjaajat oppivat uutta.	Ohjaajat tunnustavat ryhmäläisten taitoja ja kannustavat käyttämään niitä ryhmässä.	Ohjaajat tunnustavat ryhmäläisten taitoja, mutta niiden hyödyntäminen on vähäistä.	Ohjaajat eivät tunnista ryhmäläisten taitoja.
	Vertaistointia on vakiintunut osa ryhmän toimintaa. Ryhmän jäsenillä on sovitusti ohjaajakeskeinen rooli.	Vertaistointinnassa hyödynnetään ryhmäläisten omia osaamisalueita ja vahvuuksia.	Muutaman ryhmän jäsenen vahvuuksia ja osaamista hyödynnetään.	Vertaistointia ei ole suunniteltu.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
18. Yhteistyö kotien kanssa	Yhteydenpito on aktiivista, säännöllistä ja nuorten kasvua tukevaa.	Vanhempiin / kotiin on luotu kontakti. Ryhmän toiminnasta infotaan vanhempia.	Molemmipuoliselle yhteydenpidolle on luotu käytäntö.	Yhteystiedot ja välttämättömät ryhmäläisiä koskevat tiedot on olemassa.
19. Yhteistyö • muut nuorisotyötä tekevät tahot • kaupalliset / yksityiset palvelut	Toiminnan suunnittelussa on huomioitu muut nuorisotyötä tekevät tahot. Yhteistyön tavoitteet ja työnjaot ovat selkeät. Toiminnan kannalta olennaiset kaupalliset / yksityiset palvelut on kartoitettu ja niitä on hyödynnetty.	Alueen nuorisopalveluja tuottaviin tahoihin pidetään aktiivisesti yhteyttä. Alueen kaupallisia palveluja tuottavien tahojen kanssa tehdään yhteistyötä tarvittaessa.	Muut alueella nuorisotyötä tekevät tahot tunnetaan. Alueen palveluiden vaikutukset nuoriin tiedostetaan, niihin reagoidaan satunnaisesti.	Ohjaajilla on tietoa joistakin nuorisotyötä tekevästä tahoista, mutta yhteys niihin on vähäistä. Alueen kaupalliset palvelut tiedetään, mutta niitä ei hyödynnetä.
20. Ryhmän jäsenten kasvua tukevat verkostot	Verkostot toimivat tarkoituksenmukaisesti ja joustavasti ja ovat valmiita reagoimaan nopeasti.	Verkostot kokoontuvat säännöllisesti ja niiden tavoitteet ja tehtävät on sovittu yhdessä. Tarvittaessa yhteistyö toteutuu myös toiminnan tasolla.	Verkostojen luominen on tehtävien ja tehtävien välillä yhteistyö on sujuvaa.	Muut ammatilliset toimijat on kartoitettu, mutta valintoja ei ole tehty toiminnan kannalta keskeisistä yhteistyötahoista.
21. Nuorisotyölliset menetelmät	Ohjaajien käyttämät menetelmät ovat kohderyhmälle sopivia, monipuolisia ja kasvatuksellisesti tukuvia. Ohjaajilla on hyvä osaaminen menetelmien käytössä.	Ohjaajien käyttämät menetelmät ovat kohderyhmälle sopivia ja kasvatuksellisesti perusteltuja. Keskustelua menetelmistä käydään työparin kanssa.	Menetelmät ovat kohderyhmälle sopivia.	Menetelmien nuorisotyöllinen näkökulma "ontuu".
22. Konkreettinen "tuotos" (hyödyntäminen, esille tuominen)	Konkreettinen tuotos on osa koko ryhmän prosessia ja nuorilla keskeinen rooli suunnittelussa ja toteutuksessa.	Ryhmän toiminnan "lopputuloksesta" rakentuu positiivisesti juhlallinen kokokohta, esim. näyttely, teatteriesitys, kokkikerhon juhlaillallinen tai reseptikirja.	Konkreettinen tuotos tehdään vain ryhmän sisäiseen käyttöön.	Konkreettista tuotosta kasvatuksellisen prosessin osana ei ole otettu käyttöön.
23. Ympäristökasvatus + keke	Ympäristökasvatusta on kestävästi elämäntapaan kasvattaminen näkyvä kaikessa toiminnassa. Ympäristöasioita nostetaan aktiivisesti keskusteluun ryhmäläisten kanssa.	Ympäristökasvatusta on kestävästi elämäntapaan kasvattaminen on sisällytetty toiminnan suunnitteluun.	Ympäristökasvatusta on kestävästi elämäntapaan kasvattamista tapahtuu satunnaisesti.	Ympäristökasvatus / kestävä kehitys kasvatus ei näy ohjaajien toiminnassa.
24. Mediakasvatus - tv, radio, printti, internet	Tuotetaan ryhmän toimintaan / teemaan liittyen sisältöjä mediaan.	Hyödynnetään eri medioiden tuomia mahdollisuuksia ryhmän teemaan liittyen.	Ryhmäläisiä on informoitu eri medioiden käyttömahdollisuuksista ryhmän teemaan / toimintaan liittyen.	Ei ole huomioitu toiminnan suunnittelussa tai toteutuksessa.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
25. Päihdetoimintamalli	On luotu selkeät päihdetoimintaohjelmaan perustuvat menettelytavat, joihin on sitouduttu. Päihhteisiin liittyviä teemoja käsitellään ryhmässä ja ryhmän jäsenet sitoutetaan päihhteettömyyteen / tuetaan päihhteettömyyttä. Vanhemmille on tiedotettu toimintatavoista.	Päihdetoimintamalliin perustuvat menettelytavat on sovittu ennakkolta, esim. yhteydenotot vanhempiin ja /tai yhteistyötahoihin.	Päihdetoimintamallin velvoitteista on keskusteltu.	Päihdetoimintamalli on olemassa, mutta sovellusta ryhmään ei ole mietitty.
26. Säännöt	Säännöt on laadittu ja hyväksytty yhdessä ryhmäläisten kanssa. Säännöt päivitetään säännöllisesti.	Säännöt on laadittu yhdessä ryhmäläisten kanssa. Säännöt ovat näkyvissä. Sääntöjen rikkomiseen puututaan tasapuolisesti ja systemaattisesti.	Ohjaajat ovat määritelleet itse säännöt ja pystyvät perustelevaan ne.	Pienryhmälle ei ole sovittu omia sääntöjä. Sovelletaan esim. nuorisotalon sääntöjä.
27. Turvallisuus	Toiminnan turvallisuutta arvioidaan jatkuvasti ja arviointitietoa hyödynnetään toiminnassa.	Turvallisuuskäsitteitä on ajateltu kokonaisvaltaisesti. Psykkinen ja fyysinen turvallisuus on huomioitu toiminnassa.	Riskit on kartoitettu ja turvallisuusuunnitelma on käytössä. Ohjaajat ovat ensiaputaitoisia.	Turvallisuusasioita on mietitty.

II Ryhmän jäsenten toiminta

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
28. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus	Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus on aktiivista. Heillä on mahdollisuus löytää tai rakentaa itselleen merkityksellinen ja tasavertainen yhteisö ryhmän toiminnan avulla.	Ryhmäläiset pystyvät itse ratkaisemaan pulmia. Erilaisuus (esim. vammaisuus ja kulttuurit) ja erilaiset mielipiteet hyväksytään.	Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus on luontevaa, mutta ohjaajaa tarvitaan pulmien selvittelyssä.	Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus on valikoivaa. Joku nuorista jää ryhmä ulkopuolelle / vie kaiken tilan.
29. Ryhmän jäsenten osallistuminen ideointiin ja suunnitteluun	Ryhmän jäsenet osallistuvat aktiivisesti toiminnan ideointiin.	Ryhmän jäsenet osallistuvat toiminnan ideointiin ja suunnitteluun.	Osa ryhmäläisistä on sattumanvaraisesti päässyt vaikuttamaan toiminnan ideointiin ja suunnitteluun. Heillä on tietoa ryhmän toiminnan reunaehdoista (perustehtävä, raamit, linjaukset, raha).	Ryhmän jäsenille e mahdollisuutta vaikuttaa toiminnan sisältöön ideointiin ja suunnitteluun ei ole mietitty.
30. Ryhmän jäsenten osallistuminen taloudesta ja toiminnasta päättämiseen	Ryhmäläisten osallistuminen päätöksentekoon on huomioitu jo lähtökohtana.	Ryhmäläiset osallistuvat päätöksentekoon, mutta päätöksentekora-kenne ei ole organisoitua.	Ohjaajat antavat ryhmäläisten valita valmiiksi annetuista vaihtoehdoista.	Ohjaajat tekevät päätökset.
31. Ryhmän jäsenten osallistuminen toiminnan toteutukseen	Ryhmäläiset jakavat keskenään tehtäviä, ottavat omia vastualueita ja auttavat toisiaan.	Ryhmän toimintaan liittyvät tehtävät jakaantuvat tasapuolisesti ryhmän eri jäsenille ja/tai porukoille/työpareille.	Vain osasta ryhmän jäseniä muodostuu aktiivinen joukko, osa ryhmäläisistä jää "sivustakatsojiksi".	Toiminnan toteutus on ohjaajavetoista, ryhmäläisten rooli on passiivinen (odottavat ohjeita).
32. Ryhmän jäsenten osallistuminen arviointiin	Arviointi on luonteva osa toimintaa. Ryhmän jäsenet arvioivat myös omaa oppimistaan, omaa osallistumistaan ryhmään ja osallisuuttaan.	Arviointimenetelmät on mietitty ja ne ovat ryhmälle sopivia. Arviointia toteutetaan säännöllisesti ja "pitkin matkaa".	Arviointimenetelmiä on olemassa, mutta niitä ei ole viety käytäntöön.	Ryhmäläiset antavat palautetta ryhmästä ja sen toiminnasta spontaanisti.
33. Ryhmän jäsenten osallistuminen dokumentointiin	Ryhmäläisten rooli ja tehtävät toiminnan dokumentoinnissa on ennalta suunniteltu, sovittu ja toteutettu yhdessä nuorten kanssa.	Ryhmän jäsenet osallistuvat dokumentointiin säännöllisesti.	Dokumentointi on satunnaista ja spontaania. Vain osa ryhmän jäsenistä osallistuu siihen.	Ryhmän jäsenet eivät osallistu toiminnasta dokumentointiin.

III Resurssit

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
34. Ohjaajaresurssit	Ohjaajien määrä on suhteutettu ohjaajien osaamiseen ja ryhmän vaatimustasoon, jolloin ohjaajilla on aikaa huomioida ryhmäläiset yksilöllisesti.	Ohjaajien määrä on suhteutettu ryhmän toimintaan ja sen kokoon.	Ohjaajien määrä on suhteutettu ryhmän kokoon.	Ohjaajia liian vähän tai paljon suhteessa järjestettävään pienryhmätoimintaan ja ryhmään osallistuvien määrään.
35. Toimintaympäristö	Toimintaympäristö on monipuolinen ja sitä osataan hyödyntää.	Toimintaympäristö tukee toiminnan toteuttamista.	Toimintaympäristö on huomioitu toiminnan suunnittelussa (mm. turvallisuus).	Toimintaympäristö soveltuu heikosti toiminnan tarpeisiin.
36. Toimintavälineet, materiaalit	Ryhmän käytössä on välineitä ja materiaaleja, jotka ovat ajanmukaisia ja jotka palvelevat erilaisten yksilöiden tarpeita ja toiveita. Välinehankinnoissa huomioidaan kestävä kehitys ja ne tehdään yhdessä ryhmäläisten kanssa.	Ryhmän tarpeet on huomioitu toimintavälineissä ja materiaaleissa, jotka ovat ajanmukaisia ja tukevat kasvatuksellisuutta..	Toimintavälineet ja materiaalit ovat kunnossa.	Toimintavälineitä on vähän ja ne ovat yksipuolisia.
37. Siisteys ja hygieniä	Ryhmän jäsenet osallistuvat tasapuolisesti lopputoihin. Ryhmä toimii itseohjautuvasti.	Siisteystä huolehtimiseen osallistuu useita ryhmän jäseniä tai siihen on luotu käytäntö (esim. vuorot). Hygieniasta huolehtiminen on luonteva osa toimintaa.	Siisteys ja hygieniaan liittyvät asiat kerrataan toimintakerran alkuun. Asioita joudutaan kertaamaan toimintakerran aikana.	Siisteystä ja hygieniaa huolehtiminen on ohjaaja vastuulla. Loppuosiasta huolehtii ohjaaja.
38. Markkinointi	Markkinoinnissa on huomioitu kysynnän ja tarjonnan tasapaino, esimerkiksi ryhmään mahtuu vain muutama uusi nuori --> markkinointi on rajoitettua/vähäistä/tarkasti kohdennettua	Markkinointia on tehty suunnitelmallisesti: kenelle, miten, missä, milloin. Markkinointi ja toiminta vastaavat toisiaan.	Käytetään erilaisia markkinointitapoja ja -kanavia, mutta kohdentamista ei ole toteutettu suunnitelmallisesti.	Tiedotteessa on perustiedot toiminnan sisällöstä ja yhteystiedot. Visuaalisesti vaatimaton. Ei ole mietitty mihin "lappu" on viety.
39. Sisäinen viestintä	Varmistujärjestelmä on luotu ja myös ryhmäläiset siitä tietoisia.	On luotu käytäntö sisäiseen viestintään, esim. tapa muistuttaa ja tiedottaa toimintaan liittyvistä asioista.	Viestintä hoidetaan tapauskohtaisesti, käytäntöä ei ole luotu, esim. osa puhelinnumeroista puuttuu.	"Lappu ovelta" ajattelumalli.
40. Budjetti, rahoitus	Budjetissa on huomioitu ulkopuolisen rahoituksen mahdollisuus ja sitä käytetään, jos se on tarkoituksenmukaista.	Budjetti on tasapainossa n suhteessa toiminnan laatuun ja määrään. Siinä on huomioitu kestävän kehityksen näkökulma	Budjetin käyttö ei ole suhteessa toimintaan tai sen laatuun.	Ryhmälle ei ole määritelty omaa budjettia.

LIITE 4

NUORISOTYÖN AUDITOINTI- JA ITSEARVIOINTIMALLI, TAVOITTEELLISET PIENRYHMÄT auditointi/itsearviointiraportti 30.1.2008

Pvm _____ Klo _____

Toimipaikka _____

Ryhmä _____

Arvioija 1) _____

Arvioija 2) _____

Toiminnan kellonaika: _____

Nuoria ryhmässä/paikalla: Tytöt _____ Pojat _____

Ikäryhmä: _____

Työntekijöiden määrä: _____ Päätömiset _____

Tuntityöntekijät _____ Vapaaehtoiset _____

	OHJAAJIEN TOIMINTA	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteellinen	ei voi arvioida
1	ryhmän perustaminen	☐	☐	☐	☐	☐
2	ryhmän rakenne: koko, ikä, kokoontumiskertojen määrä, moni- muotoisuus	☐	☐	☐	☐	☐
3	ryhmäprosessin elinkaari	☐	☐	☐	☐	☐
4	toiminnan tavoitteellisuus	☐	☐	☐	☐	☐
5	tapaamiskerran sisältö ja suunnitelmallisuus: sisältää ajankäytön ja valmistelutyön	☐	☐	☐	☐	☐
6	monimuotoisuus toiminnan sisällössä: sukupuoli, uskonto, kulttuuri, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen jne.	☐	☐	☐	☐	☐
7	tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa	☐	☐	☐	☐	☐
8	toiminnan dokumentointi	☐	☐	☐	☐	☐
9	toiminnan arviointi	☐	☐	☐	☐	☐
10	tuloksellisuus, vaikuttavuus	☐	☐	☐	☐	☐
11	ohjaajien vastuujaot	☐	☐	☐	☐	☐
12	ohjaajien osaaminen, oppiminen, koulutus, ohjaajien tietopohja	☐	☐	☐	☐	☐
13	ohjaajien välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐
14	ohjaajien aktiivisuus	☐	☐	☐	☐	☐
15	"tunne nuoresi"	☐	☐	☐	☐	☐
16	ohjaajien ja nuorten välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐
17	ryhmän jäsenten oppiminen	☐	☐	☐	☐	☐
18	yhteistyö kotien kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
19	yhteistyö: muut nuorisotyötä tekevät tahot, kaupalliset / yksityiset palvelut	☐	☐	☐	☐	☐
20	ryhmän jäsenten kasvua tukevat verkostot	☐	☐	☐	☐	☐
21	nuorisotyölliset menetelmät	☐	☐	☐	☐	☐
22	konkreettinen "tuotos": hyödyntäminen, esille tuominen	☐	☐	☐	☐	☐
23	ympäristökasvatus + keke	☐	☐	☐	☐	☐
24	mediakasvatus: tv, radio, printti, internet	☐	☐	☐	☐	☐
25	päihdetoimintamalli	☐	☐	☐	☐	☐
26	säännöt	☐	☐	☐	☐	☐
27	turvallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
	NUORTEN TOIMINTA	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puut- teellinen	ei voi arvioida
28	ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐
29	ryhmän jäsenten osallistuminen ideointiin ja suunnitte- luun	☐	☐	☐	☐	☐
30	ryhmän jäsenten osallistuminen taloudesta ja toimin- nasta päättämiseen	☐	☐	☐	☐	☐
31	ryhmän jäsenten osallistuminen toiminnan toteutuk- seen	☐	☐	☐	☐	☐
32	ryhmän jäsenten osallistuminen arviointiin	☐	☐	☐	☐	☐
33	ryhmän jäsenten osallistuminen dokumentointiin	☐	☐	☐	☐	☐
	RESURSSIT	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puut- teellinen	ei voi arvioida
34	ohjaajaresurssit	☐	☐	☐	☐	☐
35	toimintaympäristö	☐	☐	☐	☐	☐
36	toimintavälineet, materiaalit	☐	☐	☐	☐	☐
37	siisteys ja hygienia	☐	☐	☐	☐	☐
38	markkinointi	☐	☐	☐	☐	☐
39	sisäinen tiedotus	☐	☐	☐	☐	☐
40	budjetti, rahoitus	☐	☐	☐	☐	☐

Sanallinen arviointi (kirjoitetaan kokonaisina lauseina)

a) vahvuudet:

b) kehittämisalueet (myös mahdolliset koulutustarpeet, remonttitarpeet):

lisätietoja, esim. miksi tiettyä kriteeriä ei voitu arvioida.

Kokonaisarviointi	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteellinen
ohjaajien toiminta	☐	☐	☐	☐
nuorten toiminta	☐	☐	☐	☐
resurssit	☐	☐	☐	☐

Kopiot lomakkeesta:

- työparille / ohjaajalle ja esimiehelle ennen palautepalaveria
- arviointimallin koordinaattorille palautepalaverin jälkeen
- arvioijille (muista luottamuksellisuus!)

NUORISOTYÖN AUDITOINTI- JA ITSEARVIOINTIMALLI. LEIRITOIMINTA
 I Yhteisön toiminta

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
1. Ohjaajien työ- ja vastuujaot	Työnjaot on yhdessä sovittu ja ne ovat selkeät. Niitä sovelletaan tilanteiden mukaan joustavasti ja tasapuolisesti.	Työ- ja vastuujaot on sovittu ennakoon koko leirin ajalle ja ne on jaettu tasapuolisesti. Leirin johtajan tehtävät on määritelty.	Työ- ja vastuujaot on sovittu päivittäin, mutta niitä ei ole jaettu tasapuolisesti. Leirin johtaja on nimetty.	Työ- ja vastuujaot ovat epäselvät. Työ- ja vastuujaosta sovitetaan tilannekohtaisesti toiminnan aikana.
2. Ohjaajien osaaminen	Ohjaajien vahvuuksia ja osaamista hyödynnetään kaikessa toiminnassa suunnitelmallisesti. Ohjaajien oppiminen mahdollistuu (taitojen jakaminen).	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on kartoitettu ja hyödynnetty toiminnan valmistelussa ja toteutuksessa suunnitelmallisesti.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen hyödynnetään osittain tai satunnaisesti toiminnan toteutuksessa.	Ohjaajien vahvuudet ja osaaminen on tunnistettu, mutta niitä ei hyödynnetä tai ne eivät sovi ko. leirin ohjelmaan.
3. Ohjaajien aktiivisuus • läsnäolo • ohjaajien huomion jakautuminen	Ohjaajat suunnittelevat ja tarvittaessa toteuttavat yhdessä leiriläisten kanssa "vapaa-ajan" toimintaa. Erityistä huomiota tarvitsevat leiriläiset on huomioitu suunnitelmallisesti.	Ohjaajat ovat aktiivisia muutoinkin kuin suunnitellun ohjelman aikana. Ohjaajat toimivat aloitteellisesti ja huomioivat kaikki leiriläiset. Ohjaajien toiminnassa näkyy herkkyy ryhmän tai yksilön tarpeille (tilannetaju).	Ohjaajat ovat suunnitellun ohjelman toteuttamisessa mukana.	Ohjaajien työajasta kuluu paljon aikaa muuhun kuin leiriläisten kanssa toimimiseen.
4. Ohjaajien ja leiriläisten välinen vuorovaikutus	Ohjaajat tukevat leiriläisten välistä vuorovaikutusta ja syventävät heidän ryhmässä toimimista. On luotu avoin ilmapiiri, joka esim. mahdollistaa arvokeskustelut.	Ohjaajat haastavat leiriläiset vuorovaikutustilanteisiin ja tukevat heidän välistä keskustelua ja ryhmäytymistä.	Vuorovaikutustilanteet ja ryhmäytymisen syntyvät pääosin aktiivisten leiriläisten aloitteesta.	Ohjaajat puuttuvat lähinnä ongelmatilanteisiin. Osa ohjaajista ei aktiivisesti hakeudu vuorovaikutustilanteisiin leiriläisten kanssa.
5. Ohjaajien välinen vuorovaikutus	Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus perustuu toisen ammatilliselle arvostamiselle ja tukemiselle. Ristiritatilanteet pystytään ratkaisemaan luontevasti.	Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus on sujuvaa, luontevaa ja ammatillista. Ohjaajat ymmärtävät olevansa roolimalleja myös keskinäisessä vuorovaikutuksessa.	Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus on valikoivaa ja heistä muodostuu erilisiä pareja tai ryhmiä. Ohjaajat huomioivat keskinäisessä vuorovaikutuksessaan leiriläisten läsnäolon.	Ohjaajien välisestä vuorovaikutuksesta puuttuu tilanneherkkyy – leiriläisten kuullen puhutaan "mitä tahansa", joten kasvatuksellisuus ontuu.

ARVOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
6. Leirin toiminnan suunnitelmallisuus	Suunnittelua ohjaavat kasvatukselliset tavoitteet ja se on yhteinen prosessi leiriläisten kanssa myös leirillä.	Ohjaajien tiedot leiriläisten taustoista, tarpeista ja toiveista ohjaavat suunnittelu. Kasvatuksellisuus ohjaa suunnittelua.	Ohjelma suunnitellaan yhdessä, sen pohjana on työtekijöiden kiinnostus ja osaaminen.	Suunnittelua ohjaa pelkkä traditio. Leiripääliikkö tekee ohjelman ja ohjaajille tiedotetaan ohjelmasta ennakolta.
• Leirisuunnitelma	Leirisuunnitelma (leirin tavoitteet, taulouteen ja käytäntöihin liittyvät asiat yms.) on niin selkeästi kirjattu, että esim. sijaistaminen sujuu vaivatta.	Leirisuunnitelma on leirillä mukana, kaikki ohjaajat ovat perehtyneet siihen ja käytössä. Leirin tehtävistä ja vastuujat on määritelty ennalta.	Leirisuunnitelma on tehty kirjallisesti, mutta ei kaikkien ohjaajien käytössä.	Leirisuunnitelmaa ei ole tehty kirjallisesti.
7. Leiripalaverit leirin aikana	Palaverit dokumentoidaan ja hyödynnetään suunnittelussa.	Ohjaajat kokoontuvat päivittäin palaveriin, jolla on sovittu aika ja kesto. Palaverissa suunnitellaan ja arvioidaan leirin toimintaa.	Ohjaajapalavereita ei pidetä joka päivä tai niihin osallistuu osa ohjaajista. Poissaolevat ohjaajat briiffataan.	Leiripalaverit pidetään vain leirin alussa ja lopussa.
8. Palaute ja arviointi	Leirin toimintaa on kehitetty ohjaajien dokumentoidun palautteen perusteella.	Leirin suunnittelussa hyödynnetään edellisen vuoden leirin dokumentointia.	Kaikki ohjaajat arvioivat leirin onnistumista ja se dokumentoidaan.	Vain leirin johtaja tai osa ohjaajista arvioi leirin onnistumista, mutta kokemuksia ei dokumentoida.
• Ohjaajien palaute	Asiakaspalautejärjestelmä on monipuolinen: kyselyt, keskustelutilaisuuksien, suullinen palaute. On luotu käytäntö, jonka avulla vanhemmat ja mahdolliset yhteistyökumppanit voivat antaa palautetta leiristä.	Asiakaspalautea kerätään suunnitelmallisesti ja systemaattisesti toimintaan osallistuvilta leiriläisiltä. Palautteet on dokumentoitu. Asiakaspalautea käytetään toiminnan suunnittelussa.	Ohjaajat keräävät asiakaspalautea spontaanisti erilaisten menetelmien avulla. Tietoa käsitellään työhynteisössä.	Leiriläiset antavat palautetta suullisesti.
• Asiakaspalaute				
9. Ympäristökasvatus	Ympäristövastuullisuus on sisäänrakennettu leirin toimintakulttuuriin. Leiriläisten ympäristötietoisuus lisääntyy.	Ympäristövastuullisuudesta keskustellaan leiriläisten kanssa. Ympäristöystävällisyys on huomioitu sisällöissä.	Leirin säännöissä on huomioitu ympäristövastuullisuus (esim. roskaminen). Joka miehen oikeuksista ja velvollisuuksista keskustellaan.	Ympäristökasvatus ei ole tietoista.
10. Leiriläisten oppimisen ja kehittymisen huomioiminen	Leiriläisten valmiudet ja taidot on huomioitu. Erilaiset kilpailut ja palokitsemämenetelmät ovat tasapuolisia – kaikilla on mahdollisuus onnistua.	Oppimisen ja kehittymisen näkökulmat ovat läsnä ohjelmassa suunnittelussa ja toteutettaessa.	Leiriläisten oppimista ja kehittymistä arvioidaan jälkikäteen ohjaajien palaute- ja/tai arviointikokouksissa.	Ohjelman suunnittelussa ei ole huomioitu tavoitteellista oppimista. Ohjelma tukee silti sosiaalisten taitojen kehittymistä.
11. Yhteistyö huoltajien kanssa	Yhteistyö huoltajien kanssa on huomioitu ennakolta, leirin aikana (tarvittaessa, leirin koko huomioiden) ja jälkikäteen.	Huoltajilla on selkeä käsitys leirin pelisäännöistä, jotka on myös perusteltu, esim. kännyköiden käyttö. Huoltajat on sitoutettu ja tietoisia mahdollisesta leiriläisen palautuksesta kesken leirin.	On luotu rakenne, jonka avulla selvitetään riittävä tieto ja taustat leiriläisistä, esim. lääkitys, allergiat, erityisruokavaliot, uskonto tai elämäntilanteeseen liittyvät seikat jne.	Leirikirje lähetetään kaikkien leiriläisten huoltajille hyvissä ajoin.
	Yhteydenpitoon huoltajien kanssa on luotu rakenne (puhelut, vanhempailta tms.)	Ohjaajilla on aktiivinen rooli yhteydenpidossa, ei kuitenkaan järjestelmällistä.	Ohjaajat ovat vanhempiin yhteydessä tarvittaessa..	Vastuu yhteydenpidosta on huoltajien aktiivisuudesta kiinni.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
12. Puhekuulttuuri	Leirillä on kunnioitettava ja kohtelias puhe- ja käytöskulttuuri, joka näkyy siinä, että ohjaajien lisäksi leiriläiset puuttuvat epäasialliseen käytökseen.	Ohjaajien läsnä ollessa leiriläisten välinen puhekuulttuuri on toista kunnioittavaa. Ohjaajien ”lempeä katse riittää” muistuttamaan leiriläisiä käytöksestä.	Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen puututaan vain käskyin ja kiellon. Nuorten ja ohjaajien välinen puhekuulttuuri ei ole kehittynyt.	Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen puututaan ainoastaan ylilyöntitilanteissa. Ohjaajien linja ei ole yhtenäinen. Ohjaajan oman esimerkin tärkeyttä ei ymmärretä. Ohjaajien rooli perustuu kontrolliin.
13. Yhteisöllisyys	Leiriläiset voivat toimia rohkeasti ja turvallisesti omana itsenään yhteisössä. Leirille on syntynyt leiri-henki, joka on koko yhteisölle yhteinen ja merkityksellinen. Se näkyy kunnioituksena, erilaisuuden hyväksymisenä ja kannustuksena.	Leirille on syntynyt leirihenki, joka näkyy leiriläiset keskinäisenä toveruutena. Pienryhmien välinen kilpailu on rakentavaa ja kannustavaa.	Leiri koostuu pienryhmistä, jotka ovat leiriläisille merkityksellisiä. Ryhmien välistä vuorovaikutusta on syntynyt, se on rakentavaa, mutta valikoivaa (esim. ikä- tai intressipohja).	Leiri koostuu erilaisista pienryhmistä (esim. teltta- tai mökiryhmät). Ryhmien välinen vuorovaikutus on vähäistä tai kilpailevaa.
14. Toimintamallit	Toimintamalleissa on huomioitu leiriläisten sekä ohjaajien tarpeet ja erityisosaaminen. Myös leirin erityistarpeet on huomioitu (esim. ympäristö- ja seikkailutoiminta).	Toimintamallit ovat ohjaajien ja leiriläisten lisäksi huoltajien tiedossa.	Toimintamalleissa on huomioitu leiriympäristö. Mallit on luotu yhdessä ohjaajien kesken ja niihin on sitouduttu.	Leirin päällikkö on luonut toimintamallit ja ohjaajat ovat tietoisia niistä. (käytännön pelisäännöt kuten nukkumaanmenoajat, kännykän käyttö jne.)
15. Turvallisuus	Leiristä on ennakolta tehty riskikartoitus, joka ohjaa leirin turvallisuusuunnitelman tekemistä ja koko toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Turvallisuutta harjoitellaan yhdessä leiriläisten kanssa.	Myös psyykkinen turvallisuus on huomioitu leirillä (esim. mahdolliset leirikasteet jne.) Turvallisuusasioita käsitellään, tarkastetaan ja epäkohtiin puututaan leirin aikana.	Leiriohjaajat ovat perehtyneet turvallisuuteen liittyviin suunnitelmiin ja ohjeistukseen. Leiriläteen ominaispiirteet ja leiriläisen erityispiirteet on huomioitu. Leiriläteen rajoihin, ympäristöön ja sääntöihin tutustutaan yhdessä leiriläisten kanssa.	Turvallisuuteen liittyvät suunnitelmat ja ohjeistukset on tehty. Leiri-alueeseen on tutustuttu ennakkoon ja leirillä on ensiaputaitoisia ohjaajia sekä EA-välineet kunnossa. Erityisosaamista vaativien toimintojen osaaminen on varmistettu, esim. kiipeily- ja köysitoiminta-osaaminen.
16. Vesillä toimiminen ja uimavalvonta	Leiriläisten vesipelastustaitoja ja vesillä liikkumista kehitetään eri menetelmin.	Osa ohjaajista on suorittanut vesipelastukseen liittyvän kurssin. Vene/kanoottiretket: ohjaajat tuntevat vesistön tai tutustuvat vesistöön leirille tullessa ennen kuin vesille lähdetään leiriläisten kanssa.	Ennen vesille/uimaan menoa kerrataan säännöt. Leiriläisten uimataito on todennettu ohjaajien toimesta. Toiminnan vaatiessa (esim. melonitarkki) ohjaajalla tulee olla riittävä tietotaito, osaaminen ja kokemus.	Leirin alussa käydään läpi vesillä toimimiseen liittyvät säännöt. Huoltajilta on tiedusteltu leiriläisten uimataito. Vesipelastusvälineet ovat kunnossa.

II Leiriläisten toiminta ja osallisuus

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTEELLINEN/HEIKKO
17. Leiriläisten osallistaminen	Leiriläisten osallistaminen on osa leirin rakennetta. Leiriläiset on esimerkiksi jaettu ryhmiin, jotka vastaavat erilaisista osa-alueista kuten tiedottaminen, iltaohjelma jne.	Leirillä on eri osia ja vastuualueita, joita leiriläiset ovat ideoineet, suunnitelleet ja toteuttaneet. Leiriläisille annetaan vastuuta päätöksenteosta, esimerkiksi iltaohjelma.	Leiriläiset ovat mukana ”leirin arjen” toteuttamisessa, esim. saunan lämmittäminen, ruoan laitto, tiedottaminen jne. Leirin ohjelma on suunniteltu joustavaksi, jotta sen puitteissa leiriläisten ideat ja toiveet voidaan huomioida.	Leiriläisiä ”poimitaan” satunnaisesti mukaan ohjelman ja toiminnan toteutukseen
18. Ideointi, suunnittelu	On luotu käytäntö, jonka avulla leiriläiset osallistuvat aktiivisesti toiminnan ideointiin ja suunnitteluun tuntien leirin perustamisen lähtökohdat (esim. leirin teema).	Leiriläiset ovat osallistuneet toiminnan ideointiin ja ohjelman varsinaiseen suunnitteluun.	Osa leiriläisistä on päässyt vaikuttamaan toiminnan ideointiin.	Leiriläisillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa toiminnan sisällön ideointiin ja suunnitteluun.
19. Päätöksenteko	Leiriläisten osallistuminen päätöksentekoon on huomioitu jo suunnitteluvaiheessa ja siihen on luotu rakenne.	Leiriläiset osallistuvat päätöksentekoon, mutta päätöksenteolle ei ole luotu rakenne.	Ohjaajat antavat leiriläisten valitavalmiiksi annetuista vaihtoehdoista.	Ohjaajat tekevät päätökset ja satunnaisesti hyväksyvät päätökset leiriläisillä.
20. Toteuttaminen	Leiriläiset jakavat keskenään tehtäviä ja auttavat toisiaan sekä toimivat oma-aloitteisesti.	Leirin toimintaan liittyvät tehtävät ja vastuut jakaantuvat tasapuolisesti eri pienryhmille tai porukoille.	Vain osasta leiriläisistä muodostuu aktiivinen joukko, osa ryhmäläisistä jää ”sivustakatsojiksi”.	Leirin toiminnan toteutus on ohjaajavetoista, leiriläisten rooli on passiivinen – osallistuvat valmiiseen ohjelmaan.
21. Arviointi (näkökulmana vaikutusmahdollisuudet/osallisuus)	Osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien arviointi on luonteva osa leirin koko toimintaa. Leiriläiset arvioivat omaa osallistumistaan ryhmään ja osallisuuttaan.	Jokaiselta leiriläiseltä kysytään kokemusta omista vaikutusmahdollisuuksista, mutta käytäntö ei ole yhtenäinen.	Ohjaajat kysyvät satunnaisesti leiriläisten kokemuksia heidän vaikutusmahdollisuuksistaan.	Ohjaajat eivät kiinnitä huomiota leiriläisten vaikutusmahdollisuuksiin ja osallisuuden arviointiin.
22. Vertaisohjaajat/apuohjaajat	Leirillä toimii ennalta valmennettuja vertaisohjaajia, jotka ovat mukana suunnittelussa, päätöksenteossa, leirin ohjelman toteuttamisessa ja leirin arvioinnissa.	Ennen leiriä valmennettut vertaisohjaajat toteuttavat yhteisesti sovittun suunnitelman mukaan erilaisia tehtäviä leirin aikana.	Vertaisohjaajien määrä on suhteutettu leiriläisten määrään ja ohjelmaan. Vertaisohjaajat on tavattu etukäteen ja heidän roolistaan on keskusteltu yhdessä.	Leirillä on vertaisohjaajia, mutta heitä ei ole koulutettu tai valmennettu ennen leiriä.
23. Vertaisohjaajien työnjako ja osaaminen	Etukäteen sovittu työnjako tukee vertaisohjaajien osaamista ja sen kehittymistä sekä uuden oppimista.	Vertaisohjaajat ovat mukana sopimassa työnjaosta, jotka tukevat heidän henkilökohtaisia kiinnostuksien kohteita. Periaatteina tasapuolisuus ja vertaistaisnauorten tiedot ja taidot.	Vertaisohjaajien tehtävistä ja työnjaosta sovitaan yhdessä heidän kanssaan.	Aikuiset määrittelevät vertaisohjaajien tehtävät ja roolin leirillä.
24. Leiriläisten välinen vuorovaikutus	Leiriläisten välinen vuorovaikutus on aktiivista. Kaikilla on mahdollisuus löytää tai rakentaa itselleen merkityksellinen ja tasavertainen yhteisö toiminnan avulla.	Erilaisuus (esim. vammaisuus ja kulttuurit) ja erilaiset mielipiteet hyväksytään. Leiriläiset pystyvät itse ratkaisemaan ongelmatilanteita.	Leiriläisten välinen vuorovaikutus on luontevaa, mutta ohjaajaa tarvitaan usein ongelmatilanteiden selvittäessä.	Leiriläisten välinen vuorovaikutus on valikoivaa. Joku heistä jää ryhmä ulkopuolelle / vie kaiken tilan.

III Resurssit

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
25. Ohjaajaresurssit	Ohjaajilla on tarvittaessa aikaa huomioida leiriläisten yksilölliset tarpeet. Ohjaajien työ- ja lepoaika on selkeästi määritelty ja sitä noudatetaan.	Ohjaajien määrä on suhteutettu leiriläisten määrään ja suunniteltuun toimintaan, mikä mahdollistaa pienryhmäohjaamisen.	Ohjaajien määrä riittää hallitsemaan leirin toiminnat ja leiriläiset.	Ohjaajia on liian vähän suhteessa leiriläisten määrään ja / tai suunniteltuun toimintaan.
26. Toimintaympäristö (toiminnallisuuden näkökulma)	Leirin tilat ja alue mahdollistavat erilaisten toimintojen toteuttamisen yhtäaikaisesti. Lisäksi tilat ja alue vastaavat erilaisten asiakkaiden ryhmien / toimintojen tarpeisiin.	Leirialue ja tilat ovat joustavasti muokattavissa.	Leirialueen ja tilojen muokkaaminen on mahdollista, mutta kohtuuton vaatimaa.	Leiritoinnin alue ja tilat eivät ole muunneltavissa.
27. Toimintaympäristön hyödyntäminen	Leirialueen lähiympäristön kaikkia mahdollisuuksia (tiloja / ympäristöä) hyödynnetään laajasti leirin toiminnassa.	Leiritointintaan tarkoitettut alueet / tilat ovat leiriläisten tarkoituksenmukaisessa käytössä.	Lähes koko leirialue / -tilat ovat leiriläisten käytössä. Rajoitukset on tehty esim. mukavuus- tai turvallisuuskäytännöistä.	Osa leirialueesta / -tiloista on suljettu / rajattu ilman perusteluja.
28. Toimintavälineet (leiriläisten käytössä olevat)	Toimintavälineet ovat ajanmukaisia ja palvelevat erilaisten ryhmien ja yksilöiden tarpeita ja toiveita. Välinehankinnoissa huomioidaan kasvatuksellisuus, kestävä kehitys ja ne pyritään tekemään yhdessä leiriläisten kanssa.	Erialaisten ryhmien tarpeet on huomioitu toimintavälineissä. Ne ovat ajanmukaisia, monikäyttöisiä ja niiden käyttö on organisoitu siten, että kaikilla leiriläisillä on mahdollisuus käyttää niitä.	Toimintavälineet ovat hyvässä kunnossa ja turvallisia, mutta niiden käyttö ei mahdollistu kaikille leiriläisille tasapuolisesti. Toimintavälineiden yhteyttä leirin tavoitteisiin ei ole mietitty.	Toimintavälineet ovat huonossa kunnossa. Toimintavälineitä on vähän ja / tai ne ovat yksipuolisia.
29. Siisteys	Vastuullinen suhtautuminen yhteiseen ympäristöön näkyy leiriläisten ja ohjaajien toiminnassa.	Leirialue on siisti ja siivoaminen on osa leirin ohjelmaa.	Leiriläiset huolehtivat vain oman tilansa siisteydestä. Muu leirialue siivotaan vasta leirin päätyttyä.	Leirialue siivotaan tarvittaessa. Siivousvälineet ovat henkilöstön ja leiriläisten käytössä, mutta siivouksesta huolehtii pääosin henkilökunta.
30. Hygienia	Tartuntatautien varalta on tehty suunnitelma. Eri kulttuurien tavat ja erityistarpeet on huomioitu.	Hyvän hygienian toteutuu leirillä osana leirin rakennetta. Puhtaus on osa leirin kulttuuria ja peseytymiseen on varattu riittävästi aikaa.	Hygienian valvontaan on ohjeistusta ja sitä noudatetaan, esim. kädet pestään aina ennen ruokailua. Aamu-, iltat- ja hammaspesu toimivat sujuvasti. Ohjaajat huolehtivat siitä, että kaikki leiriläiset peseytyvät säännöllisesti.	Hyvän hygienian merkitys tiedostetaan mutta sitä ei valvota. Peseytymismahdollisuus on järjestetty, mutta kaikkien leiriläisten peseytymistä ei ole varmistettu.

ARVIOINTI-KRITEERIT	4 ERINOMAINEN	3 HYVÄ	2 TYDYTTÄVÄ	1 PUUTTEELLINEN/HEIKKO
31. Kestävä kehitys	Kestävän kehityksen näkökulma on huomioitu kaikessa toiminnassa (ruokailut, eri toiminnot, jätehuolto jne.) ja siihen liittyvät periaatteet ovat yhteisiä koko leiriyhteisölle.	Leirillä on toimiva kiertätysjärjestelmä. Lajittelusta huolehtivat myös leiriläiset.	Ohjaajat huolehtivat lajittelusta ja uusituvia luonnonmateriaaleja hyödynnetään toiminnassa.	Kestävän kehityksen vastuuhenkilö huolehtii lajittelusta.
32. Tiedottaminen	Leiriläisille ja vanhemmille järjestetään infotilaisuus.	Leirikirjeessä on selkeät tiedot yhteyshenkilöstä ja leiriläisiin / vanhempiin otetaan yhteyttä.	Leirikirjeessä on tarvittavat tiedot kuten leiripaikka, ajankohta, ohjelma, tarvittavat varusteet, yhteystiedot, säännöt jne.	Valituille leiriläisille lähetetään vain lyhyt vahvistus valinnasta.
• leirillä	On luotu järjestelmä leirin sisäistä ja päivittäistä viestimistä varten.	Ohjelma käydään läpi leiriläisten kanssa päivittäin.	Ohjaajat toimittavat leiripäivän ohjelman ilmoitustaululle.	Ohjaajat kertovat suullisesti päivistäisestä ohjelmasta leiriläisille.
• leirin jälkeen	Leiriläisille ja vanhemmille lähetetään postia leirin jälkeen, jossa mahdollisesti toimitetaan leirillä tuotettua materiaalia.	Leiriläisiin ollaan yhteydessä leirin jälkeen ja markkinoidaan tulevaa toimintaa.	On suunnitelma tiedottamisesta leirin jälkeen ja leirillä tuotetun materiaalin käytöstä.	Ei mitään suunniteltua tiedottamista. Vastataan mahdollisiin vanhempien kysymyksiin.

LIITE 6

NUORISOTYÖN AUDITOINTI, LEIRITOIMINTA

AUDITOINTIRAPORTTI
2.5.2008

Auditoinnin pvm	Klo
Leirin nimi	
Leirin ajankohta	
Leirin järjestäjä	
Auditvoja1)	
Auditvoja 2)	

Leiripaikka	
Leiriläiset	tytöt pojat
Ikäryhmä:	
Työntekijöiden määrä:	päätoimiset
	vapaaehtoiset

	YHTEISÖN TOIMINTA	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/puutteellinen	ei voi arvioida
1	ohjaajien työ- ja vastuujaot	☐	☐	☐	☐	☐
2	ohjaajien osaaminen					
3	ohjaajien aktiivisuus: läsnäolo, huomion jakautuminen	☐	☐	☐	☐	☐
4	ohjaajien ja leiriläisten välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐
5	ohjaajien välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐
6	leirin toiminnan suunnitelmallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
7	leiripalaverit leirin aikana	☐	☐	☐	☐	☐
8	palaute ja arviointi: ohjaajien palaute, asiakaspalaute	☐	☐	☐	☐	☐
9	ympäristökasvatus	☐	☐	☐	☐	☐
10	leiriläisten oppiminen ja kehittymisen huomioiminen	☐	☐	☐	☐	☐
11	yhteistyö huoltajien kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
12	puhekulttuuri	☐	☐	☐	☐	☐
13	yhteisöllisyys	☐	☐	☐	☐	☐
14	toimintamallit	☐	☐	☐	☐	☐
15	turvallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
16	vesillä toimiminen ja uimavalvonta	☐	☐	☐	☐	☐

	LEIRILÄISTEN TOIMINTA JA OSALLISUUS	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/puutteellinen	ei voi arvioida
17	leiriläisten osallistaminen	☐	☐	☐	☐	☐
18	ideointi, suunnittelu	☐	☐	☐	☐	☐
19	päätöksenteko	☐	☐	☐	☐	☐
20	toteuttaminen	☐	☐	☐	☐	☐
21	arviointi: näkökulmana vaikutusmahdollisuudet, osallisuus	☐	☐	☐	☐	☐
22	vertaisohjaajat, apuohjaajat	☐	☐	☐	☐	☐
23	vertaisohjaajien työnjako ja kuormittavuus	☐	☐	☐	☐	☐
24	leiriläisten välinen vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐

	RESURSSIT	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/puutteellinen	ei voi arvioida
25	ohjaajaresurssit	☐	☐	☐	☐	☐
26	toimintaympäristö: toiminnallisuuden näkökulma	☐	☐	☐	☐	☐
27	toimintaympäristön hyödyntäminen	☐	☐	☐	☐	☐
28	toimintavälineet leiriläisten käytössä olevat	☐	☐	☐	☐	☐
29	siisteys	☐	☐	☐	☐	☐
30	hygienia	☐	☐	☐	☐	☐
31	kestävä kehitys	☐	☐	☐	☐	☐
32	tiedottaminen: ennen leiriä, leirillä, leirin jälkeen	☐	☐	☐	☐	☐

Sanallinen arviointi (kirjoitetaan kokonaisina lauseina)

a) vahvuudet:

b) kehittämisalueet (myös mahdolliset koulutustarpeet ym.)

lisätietoja, esim. miksi tiettyä kriteeriä ei voitu arvioida

Kokonaisarviointi	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko/ puutteellinen
yhteisön toiminta	☐	☐	☐	☐
leiriläisten toiminta ja osallisuus	☐	☐	☐	☐
resurssit	☐	☐	☐	☐

Kopiot lomakkeesta:

- leiriyhteisölle palautepalaverin yhteydessä
- koordinoivan kaupungin yhteyshenkilölle yhteyshenkilölle palautepalaverin jälkeen
- arvioijille

UTVÄRDERING AV UNGDOMSARBETET VID ÖPPET HUS-KVÄLLAR
I Ledarnas verksamhet

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
1 Ansvarsfördelning mellan ledarna	Det finns en tydlig, avtalad arbetsfördelning som tillämpas flexibelt och rättvist.	Ledarna har en avtalad arbets- och ansvarsfördelning.	Ledarna avtalar arbets- och ansvarsfördelningen när situationen påkallar.	Arbets- och ansvarsfördelningen är oklar.
2 Utnyttjande av ledarnas kompetens	Ledarnas starka sidor och kunskaper utnyttjas. Det är möjligt för ledarna att lära sig.	Ledarnas starka sidor och kunskaper utnyttjas delvis i planering och verksamhet.	Ledarnas kunskaper utnyttjas spontant i verksamheten.	Ledarnas starka sidor och kunskaper är kända, men de utnyttjas inte mycket.
3 Kontroll över lokal och situationer	Ledarna har kontroll över lokal med omgivning och umgås aktivt med ungdomarna. Ledarnas visar känslighet för gruppens och individers behov (känsla för situationen).	Ledarna har kontroll över lokal med omgivning och är aktivt närvarande. Ledarna bemöter ungdomarna jämnt och umgås inte ensidigt med en viss grupp/person.	Ledarna går omkring i lokalen med omgivning (övervakning). Ledarna umgås största delen av tiden med en viss grupp eller person.	Ledarna använder arbetstid på kon- toret eller i uppgifter utan interak- tion med ungdomarna. Ledarna umgås sinsemellan och med en och samma grupp eller person.
4 Aktiv växelverkan	Ledarna tar initiativ, beaktar alla, stöder samtal mellan ungdomarna och uppmärksammar att delta i interak- tiva situationer. Interaktionen mellan ledarna och ungdomarna är förtroendefull.	Ledarna deltar i aktiviteterna och skapar interaktiva situationer. Interaktionen mellan ledarna och ungdomarna är naturlig.	Interaktiva situationer uppstår i regel på ungdomarnas initiativ. Interaktionen grundar sig på ledar- nas auktoritet.	Ledarna är passiva och ingriper främst i problemsituationer. Interaktionen grundar sig på att hålla ordning.
5 Bemötande av ungdomarna som individer	Ledarna är förtrogna med ungdom- marnas liv (familj, människorelato- ner, livsstil). Det finns yrkesövergripande nätverk för uppskattning av stödbehov och stödform.	Ledarna känner till ungdomarnas bakgrund (t.ex. skola, kompisar och hobbyer). Ledarna kan uppskatta stödbehovet och handla utifrån detta.	Ledarna känner en del till namnet och är genuint intresserade av ung- domarna. Ledarna lägger märke till tydliga stödbehov.	Ledarna känner inte ungdomarna och vet inte vad de heter. Ledarna lägger inte märke till even- tuella stödbehov.
6 Utnyttjande av information i plane- ringen - Feedback - Nyckeltal	Feedback samlas systematisk in hos ungdomar, föräldrar och samarbets- partner. Den används i planeringen. Ledarna drar slutsatser av föränd- ringar av nyckeltalen och reagerar på dem genom att utveckla verk- samheten.	Feedbacken är mångsidig: enkäter, diskussioner, muntlig feedback. Feedbacken syns i verksamheten. Ledarna följer upp nyckeltalen och utvärderar verksamheten med hjälp av dem.	Feedback samlas spontant på olika sätt. Informationen behandlas bland ledarna. Ledarna diskuterar nyckeltalen bland ledarna.	Ungdomarna ger muntlig feedback. Ledarna tar fram nyckeltal.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
7 Kännedom om det lokala - Statistik och hän- delser - Privata tjänster	Ledarna diskuterar lokala händelser och slutsatserna styr verksamhetsplaneringen. Ledarna samarbetar med lokala tjänsteproducenter.	Kartläggning av lokala förhållanden utnyttjas vid verksamhetsplaneringen. De lokala tjänsterna beaktas i verksamhetsplaneringen.	Det finns statistik och erfarenhet om lokala förhållanden. Ledarna är medvetna om de lokala tjänsternas inflytande.	Det finns spridda uppgifter om lokala förhållanden. Ledarna känner till de lokala tjänsterna.
8 Samarbete och nätverk - Ungdomsarbete - Yrkesövergripande nätverk	I planeringen beaktas aktörer i branschen. Samarbetsmålen och arbetsfördelningen med aktörerna är tydliga och följer stadens strategiska riktlinjer. Nätverkens verksamhet utvärderas regelbundet och utvecklas efter behov.	Ledarna håller aktivt kontakt med de lokala aktörerna i branschen. Nätverket är flexibelt och reagerar snabbt. Nätverket är ändamålsenligt, flexibelt samt reagerar. Ungdomsledaren har vid behov en aktiv roll för att upprätthålla nätverket.	Ledarna känner till de övriga lokala aktörerna i branschen. Det finns nätverk, men de utnyttjas inte ändamålsenligt.	Det finns uppgifter om en del lokala aktörer i branschen, men kontakten med dem är liten. De övriga aktörerna som är viktiga för verksamheten är kända.
9 Verksamhetens planlighet	Verksamheten styrs målmedvetet utifrån pedagogiska riktlinjer och den ömsidiga processen med ungdomarna och utvärderas regelbundet.	Verksamheten påverkas av ungdomarnas önskemål som behandlas regelbundet bland ledarna. Verksamheten är målinriktad och planerlig.	Verksamheten styrs i huvudsak utifrån personalens intresse och kunskaper.	Verksamheten styrs endast av tradition. Verksamheten definieras som ren vistelse. Det finns inga mål för verksamheten.
10 Könssensitivitet	Ledarna medverkar medvetet till att stereotypera könsroller överskrids.	Ledarna möjliggör aktivt att det alla ungdomar har fysiskt och mentalt rum att uppträda jämlikt i lokalen.	Andelen flickor och pojkar är i balans. Flickornas och pojkarnas särskilda behov beaktas.	Det ena könet är överrepresenterat. I verksamheten ligger tyngdpunkten endast på det ena könets behov.
11 Kulturell mångfald och jämlikhet	Ledarna avspeglar aktiv antirasism. Vid planering och genomförande fäster man vikt vid att främja jämlikhet. Verksamheten stöder naturlig interaktion mellan ungdomarna. Ledarna har aktiva kontakter med invandrare, föreningar och andra mångkulturella aktörer.	Ledarna är känsliga att märka rasism, t.ex. känner de till viktiga rasistiska symboler, och har beredskap och vilja att diskutera rasism med ungdomarna. Etnicitet beaktas i verksamheten. Ledarna har kännedom om olika kulturer.	Ledarna ingriper i rasistiskt uppförande och tal. Lokalen besöks huvudsakligen av en enda etnisk grupp. De övriga grupperna tolereras.	Ledarna ingriper i rasistiskt uppförande och tal endast då det går till ytterligheter. Ungdomarna i lokalen tillhör en enda etnisk grupp trots att det bor många etniska grupper i området. Överrepresentationen problematiseras inte.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
12 Ungdomsarbets- metoder och medel	Metoderna och medlen är mångsidi- ga och ledarna har god kompetens att använda dem. Metoderna och medlen stöder verksamhetsmålen.	Metoderna och medlen är peda- gogiskt motiverade. Valet och betydelserna av metoder och medel diskuteras bland ledarna.	Metoderna och medlen är lämpliga för målgruppen.	Ledarna har inte resonerat om me- toder och medel.
13 Miljöpedagogik	Att främja miljöansvar och hållbar livsstil ingår i verksamhetskulturen. Miljöfrågor lyfts aktivt in i diskus- sionen med ungdomarna.	Att främja miljöansvar och hållbar livsstil syns mångsidigt i verksam- heten. Dessutom ordnas jippon.	Att främja miljöansvar och hållbar livsstil ingår i verksamheten.	Miljöpedagogik och lärande för hållbar utveckling syns nästan inte alls i ledarnas verksamhet. Miljöpedagogiken är sporadisk.
14 Mediepedagogik – Teve, radio, skrift – Internet	Medierna tillämpas mångsidigt och användningen av medier flätas in i verksamheten. Tillsammans med ungdomarna lyfts deras idéer och aktiviteter fram i något medium. Tillsammans med ungdomarna pro- duceras webbmaterial.	Medier syns i lokalen (t.ex. tid- ningsartiklar). Mediernas världsbild diskuteras kritiskt med ungd- omarna. Ledarna känner till ungdomarnas webbvärld och diskuterar den med ungdomarna (t.ex. populära webb- platser).	Frågor som tas upp i teve, radio och tidningar diskuteras med ung- domarna. Internetanvändningen övervakas och ungdomarna anvisas i säker användning av nätet.	Ungdomarna har tillgång till teve, radio och tidningar som behandlar aktuella frågor (t.ex. HBL, lokaltid- ningar). Ledarna inser närvaron av olika medier i ungdomarnas liv. Ungdomarna har tillgång till nätet och nätkäntas tas upp.
15 Främja hälsosam livsstil: sömn, mat, motion	Hälsans betydelse och främjande av hälsosamma vanor är en naturlig del i planeringen och val av me- toder. Hälsa diskuteras aktivt med ungdomarna.	Främjande av hälsosamma vanor beaktas i planering och genomför- ande.	Främjandet av hälsosamma vanor är slumpmässigt.	Främjandet av hälsosamma vanor ingår inte i den medvetna verksam- heten.
16 Samarbete med hemmet	Det finns en struktur för samar- betet mellan ungdomslokalen och hemmet. Kontakterna är aktiva, regelbundna och ömsesidiga.	Ledarna har regelbunden kontakt med föräldrarna till de ungdomar som är stamkunder i ungdoms- lokalen, t.ex. cirkulär, personlig kontakt.	Föräldrarna har informerats om ungdomslokalen och om verksam- heten och principerna.	Ledarna kontakter föräldrar endast då någon allvarligt bryter mot reg- lerna.
17 Verksamhetsmodel- ler	Ledarna har tagit till sig gemen- samt godkända modeller, som också inbegriper arbetsfördelningar.	Modellerna diskuteras regelbundet och de är dokumenterade.	Modellerna har diskuterats. Änd- ringar och ändrade anvisningar meddelas.	Ledarna kommer överens om model- ler vid mobbing, rasism, hot, våld samt alkohol och droger situations- bundet.
18 Regler	Reglerna uppdateras regelbundet tillsammans med ungdomarna, som har tagit till sig reglerna och för- står deras betydelse. Nya ungdomar introduceras i rutinerna.	Ungdomslokalen har regler som har skrivits tillsammans med ungd- omarna och de är framme. Det finns strukturerade sätt att ingripa i konflikter.	Konflikter med ungdomarna och mellan ungdomarna löses så snabbt som möjligt. Ledarna har gjort upp regler för ungdomslokalen och kan motivera dessa.	Det är på en viss ledares ansvar att lösa konflikter. Det förekommer olika åsikter om hur reglerna ska tolkas.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
19 Säkerhet	Säkerhet är en naturlig del av planering, genomförande och utvärdering.	Säkerheten har dryftats helhetsinriktat. Psykisk och fysiska säkerhet beaktas i verksamheten.	Det finns en plan för kartläggning av riskerna/en säkerhetsplan.	Det finns en räddningsplan som har behandlats.
20 Växelverkan mellan ledarna – Intern information	Interaktionen är smidig, naturlig och professionell oberoende av vem som är på jobb (t.ex. timanställda, praktikanter, "lånade"). I områdena och enheterna sprids information om aktuellt bland ungdomarna. Det finns en informationsstruktur.	Interaktionen är naturligt och går smidigt. De yrkesmässiga samtalen är konstruktiva. Gemensamma beslut skrivs upp och alla ledare, också vikarier och timanställda, informeras.	Ledarna förstår att de är rollmodeller, men interaktionen är selektivt och de bildar separata par eller grupper. Det finns en struktur för informationen, t.ex. regelbundna möten.	Ledarna saknar känsla för situationen – man pratar om vad som helst i ungdomarnas närvaro så att den pedagogiska synvinkeln hålls. Den interna informationen förmedlas slumpmässigt i samtal.
21 Uppförande och samtalskultur	Tal och uppförande i lokalen är respektfullt och artigt. Det märks på att också ungdomarna påpekar olämpligt uppförande.	I ledarnas närvaro är ungdomarnas samtalskultur respektfull. Det räcker med en mild blick för att påminna ungdomarna om uppförande.	Osakligt språkbruk och uppförande påtalas endast med order och förbud. Samtalskulturen mellan ungdomarna och ledarna är utvecklad.	Osakligt språkbruk och uppförande påtalas endast vid ytterligheter. Ledarnas linje är oenhetlig. Ledarna förstår inte sin betydelse som rollmodell.
22 Ungdomarnas lärande	Lärande, utveckling och att lyckas är viktiga och medvetna principer som styr verksamheten.	Ledarna utnyttjar medvetet verksamhet och situationer för att ungdomarna ska lära sig sociala, informativa och praktiska kunskaper.	Ledarna ägnar uppmärksamhet åt vissa utvalda ungdomars lärande och utveckling.	Lärande ingår inte i verksamhetsplaneringen.

II Ungdomarnas verksamhet

UTVÄRDERINGS- KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
23 Delaktighetens delområden	I lokalen genomförs delaktighet på alla områden (kunskaper, idéer, planering, beslut, genomförande och utvärdering).	Ungdomarna tar ansvar vid beslutet och deltar i genomförandet av verksamheten.	Ungdomarna och ledarna kläcker tillsammans idéer och planerar verksamheten. Ledarna beslutar.	Ungdomarna kläcker spontant idéer för verksamheten i lokalen/ungdomsskvällarna.
24 Delaktighetens omfattning	Ungdomarna deltar i planering och genomförande av lokala evenemang eller större evenemang. De har utbildats att producera evenemang.	Det finns en struktur som möjliggör deltagande i idéläckning, planering och genomförande av evenemang och projekt, t.ex. kaffevenemang och veckoslutsverksamhet och olika grupper. Ungdomarna inskolas i sina uppgifter.	I ungdomslokalen hålls evenemang i vars idéläckning, planering och genomförande ungdomarna endast sporadiskt deltar.	Ungdomarna deltar i att kläcka idéer för programmet enstaka kvällar.
25 Deltagande i informationen	Ungdomarna har en central roll i informationen, ett organiserat informationsansvar och kan använda olika kanaler (bl.a. nätet, djungeltelefon, besök, sms).	Ungdomarna har ansvar för informationens innehåll och utseende och en roll vid valet av informationskanaler.	Enskilda ungdomar deltar i informationen om viss verksamhet.	Ungdomarna deltar sporadiskt i produktionen av information om verksamheten.
26 Beslutsstrukturen	Ledarna och ungdomarna har i samråd skapat strukturer och system för delaktighet och delaktigheten utvecklas kontinuerligt i samråd.	Delaktigheten är öppen och demokratisk (t.ex. hålls mötestider och PM framme). Ungdomarna är engagerade i verksamheten.	Det finns en struktur för delaktighet, men ungdomarna är inte engagerade.	Delaktigheten saknar en tydlig struktur och är tillfällig (t.ex. ungdomslokals kommitté, möten, delaktighetsgrupper).
27 Kamratgruppsverksamhet	Kamratgruppsverksamheten är etablerad. Ungdomarna fungerar som utbildare. Ungdomarnas egna kunskapsområden utnyttjas.	Ungdomarna deltar i utbildning för kamratgruppsverksamhet och verksamheten är systematisk.	Det finns kamratledare, men de saknar utbildning. Verksamheten byggs på tradition eller ungdomarnas egna initiativ.	Systematisk kamratgruppsverksamhet saknas.
28 Arbetsfördelning mellan ungdomarna, belastning	Uppgifterna fördelas mellan många ungdomar i olika smågrupper (t.ex. marknadsföring, disko, ungdomslokals kommitté). Grupperna delar på uppgifter, åtar sig egna ansvarsområden och hjälper varandra.	Det finns ungdomsgrupper som har tagit ansvar för vissa ansvarsområden.	Det finns en ungdomsgrupp som alltid deltar i allt, t.ex. planering och genomförande av evenemang.	Ansaret för planering och genomförande av evenemang och aktiviteter ligger alltid på vissa ungdomar.
29 Växelverkan mellan ungdomarna	Interaktionen är aktiv. De nya ungdomarna tas jämlikt med i verksamheten. Ungdomarna har möjlighet att hitta eller bilda en betydelsefull gemenskap.	Ungdomarna kan själva lösa problem. Olika accepteras, t.ex. handikapp, kulturer, underkulturer, ålder.	Interaktionen är naturlig, men ledarna måste ofta rycka in för att lösa problem.	Interaktionen är selektiv. En del av ungdomarna förblir utanför gången.

III Resurser

UTVÄRDERINGS- KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
30 Ledning	Ledarna har tid att beakta ungdomarna som individer och/eller att skapa grupsituationer.	Antalet ledare är i balans med verksamheten och antalet ungdomar.	Antalet ledare räcker för att behärska lokalerna.	Antalet ledare är för litet eller för stort i förhållande till verksamheten och antalet ungdomar.
31 Lokalanvändning	Alla lokaler utnyttjas (t.ex. lokaler i allaktivitetshus och i skolor samt lokaler för smågrupper).	Lokalerna utnyttjas effektivt.	De lokaler som är avsedda för verksamheten används av ungdomarna.	En del av lokalerna är stängda utan motiveringar.
32 Möblering och inredning	Vid möblering och inredning har den centrala målgruppens behov och önskemål beaktats. Möbleringen möjliggör samhörighet.	Vid möblering och inredning har ungdomarnas önskemål beaktats. Möbleringen stöder samhörighet.	Ledarna har planerat möblering och inredning med beaktande av den centrala målgruppens behov.	Möblering och inredning är i huvudsak för en annan målgrupp (t.ex. daghemsbarn, pensionärer). Möbleringen stöder inte gruppverksamhet.
33 Utrustning	All placering av möbler och utrustning är ändamålsenlig (teve, nätdatorer, spel, samtalshörnor osv.). Rumslösningen möjliggör individuellt stöd.	Placeringen av möblerna och utrustningen är ändamålsenlig och flexibel.	Placeringen av möblerna och utrustningen är oändamålsenlig.	Placeringen av möblerna och utrustningen är opraktisk (t.ex. fasta möbler).
34 Datorer	Utrustningen är tidsenlig och tjänar olika grupper och individers behov och önskemål. Utrustningen skaffas tillsammans med ungdomarna.	Olika grupper och individers behov har beaktats. Utrustningen är i gott skick och tidsenlig. Vid anskaffningen beaktas pedagogiska aspekter och ungdomarnas önskemål.	Utrustningen är mångsidig, men delvis i dåligt skick.	Utrustningen är i dåligt skick. Det finns för litet utrustning och den är ensidig.
35 Renlighet och allmänt intryck	Datorer och nyttoprogram som är i ungdomarnas bruk är tidsenliga och mångsidiga.	Datorerna som är i ungdomarnas bruk är tillräckligt många.	Datorerna som är i ungdomarnas bruk är användbara.	Datorerna som är i ungdomarnas bruk är oanvändbara.
	Lokalen är städad och trivsamt och möblerna är i gott skick. Ungdomarna och ledarna har en ansvarsfull attityd till sin omgivning.	Lokalen är städad och trivsamt. Materialen är praktiska och lätta att hålla rena.	Lokalen är städad och utrustningen i ordning, men möblerna är trasiga. Ledarna och ungdomarna har tillgång till städredskap.	Lokalen är ostädad och utrustningen i ordning.

UTVÄRDERINGS- KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
36 Hållbar utveckling – Sortering – Möbler – Energiförbrukning	Det finns tillräckligt med sorteringskärl och sortering är en självklarhet. De flesta möblerna kan renoveras och återvinnas. De kan omvandlas efter behov (ekoeffektivitet). Det kan också förekomma möbler och utrustning som har återvunnits eller renoverats. Lokalen har principer och fungerande praxis för att minska energiförbrukningen. Alla ställer upp.	Det finns tillräckligt med sorteringskärl och det mesta sorteras. Ledarna måste ofta säga till om sorteringen. En stor del av möblerna är hållbara och kan renoveras och återvinnas. En del kan omvandlas efter behov. Lokalen har förutsättningar för att minska energiförbrukningen (t.ex. inredning, packningar, gardiner, värmekontroll), men genomförandet håller något.	De finns sorteringskärl för enkel sortering, men det är bara ledarna som använder dem. Det finns en del hållbara möbler som kan renoveras och återvinnas. De är dock svåra att justera efter behov. Energiförbrukningen har minskats (man har t.ex. bytt till energilampor).	Avfall sorteras... Möblerna har skaffats utifrån pris eller utseende, inte hållbarhet eller återvinning. Energiförbrukningen har inte ägnats uppmärksamhet.
37 Infomaterial för ungdomarna – Information om verksamheten: broschyrer, cirkulär, reklam, webbsidor, telefonsvarare	Aktuella teman lyfts fram och man reagerar på händelser inom den lokala ungdomskulturen. Innehållet är till alla delar sakligt, språkligt och finisken är god. Utseendet är värdat och tilltalar målgruppen.	Materialet är riktat efter målgrupp, aktuellt, tillräckligt och tillgängligt. Innehållet och medlen är lämpliga för målgruppen. Nätförbrukningen är mångsidig.	Materialet är aktuellt, men snävt. Innehållet är sakligt och språkligt. Materialet har en överenskommen identifikation. Basuppgifterna på webbsidorna är uppdaterade.	Materialet är huvudsakligen föråldrat och otillräckligt. Innehållet är bristfälligt och texten är slarvig. Den överenskomna identifikationen används inte. Uppdateringen av webbsidorna släpar efter.

LIITE 8

UTVÄRDERING AV UNGDOMSARBETET VID ÖPPET HUS-KVÄLLAR

26.8.2008

Datum _____ KI _____

Lokal _____

Utvärderare 1) _____

Utvärderare 2) _____

Öppethållningstid: _____

Antal ungdomar: flickor _____ pojkar _____

Åldersgrupp: _____

Antal ledarna: _____ Heldagsledare _____

Timledare _____ Frivilliga _____

	LEDARNAS VERKSAMHET	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- lig/svag	kan inte utvärderas
1	ansvarsfördelning mellan ledarna	☐	☐	☐	☐	☐
2	utnyttjande av ledarnas kompetens	☐	☐	☐	☐	☐
3	kontroll över lokal och situationer	☐	☐	☐	☐	☐
4	aktiv växelverkan	☐	☐	☐	☐	☐
5	bemötande av ungdomarna som individer	☐	☐	☐	☐	☐
6	utnyttjande av information i planeringen – feedback, ny- ketal	☐	☐	☐	☐	☐
7	kännedom om det lokala – statistik och händelser, privata tjänster	☐	☐	☐	☐	☐
8	samarbete och nätverk – ungdomsarbete, yrkesövergripande nätverk	☐	☐	☐	☐	☐
9	verksamhetens planenhhet	☐	☐	☐	☐	☐
10	könssensitivitet	☐	☐	☐	☐	☐
11	kulturell mångfald och jämlikhet	☐	☐	☐	☐	☐
12	ungdomsarbets metoder och medel	☐	☐	☐	☐	☐
13	miljöpedagogik	☐	☐	☐	☐	☐
14	mediepedagogik – teve, radio, skrift, internet	☐	☐	☐	☐	☐
15	främja hälsosam livsstil - sömn, mat, motion	☐	☐	☐	☐	☐
16	samarbete med hemmet	☐	☐	☐	☐	☐
17	verksamhetsmodeller	☐	☐	☐	☐	☐
18	regler	☐	☐	☐	☐	☐
19	säkerhet	☐	☐	☐	☐	☐
20	växelverkan mellan ledarna – intern information	☐	☐	☐	☐	☐
21	uppförande och samtalskultur	☐	☐	☐	☐	☐
22	ungdomarnas lärande	☐	☐	☐	☐	☐

	UNGDOMARNAS VERKSAMHET	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- lig/svag	kan inte utvärderas
23	delaktighetens delområden	☐	☐	☐	☐	☐
24	delaktighetens omfattning	☐	☐	☐	☐	☐
25	deltagande i informationen	☐	☐	☐	☐	☐
26	beslutsstrukturen	☐	☐	☐	☐	☐
27	kamratgruppsverksamhet	☐	☐	☐	☐	☐
28	arbetsfördelning mellan ungdomarna, belastning	☐	☐	☐	☐	☐
29	växelverkan mellan ungdomarna	☐	☐	☐	☐	☐

	RESURSER	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- lig/svag	kan inte utvärderas
30	ledning	☐	☐	☐	☐	☐
31	lokalanvändning	☐	☐	☐	☐	☐
32	möblering och inredning	☐	☐	☐	☐	☐
33	utrustning	☐	☐	☐	☐	☐
34	datorer	☐	☐	☐	☐	☐
35	renlighet och allmänt intryck	☐	☐	☐	☐	☐
36	hållbar utveckling – sortering, möbler, energiförbrukning	☐	☐	☐	☐	☐
37	infomaterial för ungdomarna – information om verksamhe- ten: broschyrer, cirkulär, reklam, webbsidor, telefonsvarate	☐	☐	☐	☐	☐

Muntlig utvärdering (hela satser)

a) starka sidor:

b) utvecklingsområden

tilläggssuppgifter, till exempel varför ett visst kriterium inte kunde utvärderas

Helhets utvärdering	utmärkt	god	nöjaktig	bristfällig/svag
arbetsgemenskapens verksamhet	☐	☐	☐	☐
ungdomarnas verksamhet	☐	☐	☐	☐
resurser	☐	☐	☐	☐

Kopior av blanketten:

- till arbetsgemenskap före responsmöte
- till kontaktperson i den egna organisation och ungdomsgårdens förman efter responsmöte
- till utvärderarna

UTVÄRDERINGSMODELL FÖR UNGDOMSARBETE, MÅLORIENTERADE SMÅGRUPPER I Arbetsgemenskapens verksamhet

24.1.2008

UTVÄRDERINGS- KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
1. Bildande av grupp	Innan gruppen bildats har man bedömt behovet av och möjligheten till samarbetspartnerskap, t.ex. med ungdomarnas föräldrar, organisationer, yrkesmässiga aktörer.	Gruppen har bildats utgående från den information och erfarenhet som man har fått av regionen. Gruppen har bildats i enlighet med ungdomsväsendets grundläggande uppgift.	Gruppen har bildats efter ungdomarnas behov och önskemål.	När gruppen bildats har man inte medvetet funderat på vilken anknytning det har till de regionala behoven och ungdomsväsendets mål.
2. Gruppens struktur: storlek, ålder, antal möten, mångfald	Utöver den interna strukturen har man beaktat gruppstrukturens anknytning till en större helhet såsom ett ungdomshus och/eller en region.	Känslighet att urskilja de olika nyanserna av mångfalden i gruppens struktur. Man har på förhand kommit överens om principerna för att komplettera gruppen (inkl. genomskynlighet och öppenhet i principerna).	Man har på förhand tänkt över gruppens struktur i sin helhet.	Man har på förhand tänkt över gruppens storlek, antalet möten och gruppmedlemmarnas ålder.
3. Livscykel för grupprocessen	Man bedömer kontinuerligt grupprocessen och gör vid behov ändringar i verksamheten utifrån bedömningarna.	Ledaren satsar både på att skapa en grupp och på att upplösa gruppen på ett kontrollerat sätt. Dessutom har ledaren vid behov planerat för fortsatta åtgärder.	”Klungan” har blivit en grupp. Ledaren identifierar vilket utvecklingsskede gruppen befinner sig i.	Gruppen är en ”klunga” ungdomar som har ett gemensamt tema för mötena. Ledaren identifierar inte grupperingens betydelse.
4. Målorienterad verksamhet	Man har fastställt gemensamma mål och vid behov individuella mål för gruppens verksamhet. Målen har skapats tillsammans med gruppen och vid behov med samarbetspartnerna. Man följer med jämna mellanrum upp hur målen uppnås.	Gruppens verksamhet har mål, och hur dessa mål uppnåtts bedöms när verksamheten upphör.	Man har ställt upp några mål för verksamheten, men gruppmedlemmarnas önskemål/behov beaktas knappast alls.	Man har inte ställt upp några specifika mål för gruppens verksamhet. Verksamheten bygger på allmänna mål för ungdomsarbetet.
5. Innehåll och planlighet på mötena, inklusive tidsanvändning och förberedelser	Ett enskilt möte är en del av helheten, exempelvis varför man just denna gång klättrar/lagar mat. Känslan för situationen/flexibiliteten återspeglas i verksamheten.	Planen utgår från att man hinner utöva en viss aktivitet under överenskommen tid och utan en känsla av brådska. Planen och verksamheten har en tydlig pedagogisk synvinkel. Gruppmedlemmarnas särskilda behov beaktas.	Man har gjort upp en plan för ett enskilt möte, som följs mekaniskt. Man beaktar gruppens sammansättning i planen.	”Vad ska vi göra idag?” -tänkesättet styr aktiviteterna på enskilda möten.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
6. Mångfald i verksamhetens innehåll (kön, religion, kultur, handikapp, sexuell läggning osv.)	Man planerar verksamheten på så sätt att den bryter det stereotypiska tänkesättet.	Verksamheten främjar aktivt mångfalden på funktionell nivå, i diskussionernas innehåll osv.	Mångfaldens synvinkel beaktas när verksamheten planeras och genomförs.	Man är medveten om mångfalden när gruppens verksamhet genomförs. Verksamheten slår inte ut någon ur gruppen.
7. Utnyttjande av information i verksamhetsplaneringen	Man samlar in kundrespons av gruppmedlemmarna och deras intressegrupper på ett systematiskt sätt. Responsen beaktas i verksamheten samt när man planerar och utvecklar verksamheten.	Kundresponsystemet är mångsidigt: enkäter, diskussionsmöten, muntlig respons o.d. Responsen beaktas i verksamheten. Man samlar in respons av gruppmedlemmarna och deras intressegrupper.	Man samlar spontant in kundrespons genom olika metoder, men den utnyttjas inte när verksamheten genomförs. Man samlar endast in respons av gruppmedlemmarna.	Gruppmedlemmarna ger spontan respons.
8. Dokumentation och bedömning av verksamheten - dokumentation - bedömning	Dokumentationen sker systematiskt och är en naturlig del av gruppens verksamhet. Man bedömer verksamheten i anslutning till varje möte och reagerar på bedömningsresultaten i verksamheten.	Dokumentationen av verksamheten sker aktivt, och den utnyttjas. Man följer upp verksamheten med hjälp av mellanbedömningar och rapporterar med jämna mellanrum.	Man dokumenterar verksamheten, men utnyttjar inte dokumentationen. Man bedömer verksamheten med fritt formulerade, skriftliga redogörelser.	Dokumentation görs när man kommer ihåg den. Bedömningen är slumpartad och dokumenteras inte.
9. Resultat, effekter	Gruppmedlemmarna och samarbetsparterna engagerar sig i verksamheten. Gruppmedlemmarna kan nå de uppsatta målen.	Ungdomarna är aktiva och deltar ivrigt i verksamheten. De viktiga målen uppnås.	Ungdomarna deltar i den planliga verksamheten, men målen nås endast till vissa delar.	Gruppen sammanträder, men endast en del av ungdomarna är närvarande och ledaren har ingen aning om orsakerna till frånvaron.
10. Ansvarsfördelning mellan ledarna	Man har tillsammans på förhand kommit överens om arbetsfördelningen i anknäring till smågruppens verksamhet, och den är klar. Arbetsfördelningen tillämpas enligt situationen på ett flexibelt och rättvist sätt.	Man har på förhand kommit överens om arbets- och ansvarsfördelningen i anknäring till smågruppens verksamhet.	Man kommer överens om arbets- och ansvarsfördelningen i anknäring till smågruppens verksamhet enligt situationer under gruppens verksamhet.	Arbets- och ansvarsfördelningen i anknäring till smågruppens verksamhet är oklar.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
11. Ledarnas kompetens, inläring, utbildning, kunskapsunderlag	Ledarna utnyttjar aktivt egna kunskaper och andra kollegors kunskaper när verksamheten planeras och genomförs. Ledarna identifierar behovet av yrkesmässig utveckling och stärker sin yrkeskunnsighet på ett mångsidigt sätt.	Ledarnas styrkor och kunskaper utnyttjas till en viss del när verksamheten planeras och genomförs. Kunskaperna utnyttjas även spontant. Ledarna identifierar behovet av yrkesmässig utveckling och söker sig till en sådan påbyggnadsutbildning/sådana kurser som de behöver.	Ledarnas styrkor och kunskaper har identifierats, men utnyttjas i liten omfattning. Ledarna identifierar behovet av yrkesmässig utveckling, men söker sig inte till påbyggnadsutbildning/kurser.	Ledarna arbetar endast utgående från de egna färdigheterna och intressena. Ledarnas arbete bygger enbart på rutiner. Ledarna identifierar inte behovet av att utveckla sin yrkeskunnsighet.
12. Interaktion mellan ledarna	Ledarna arbetar parvis och kan ge varandra yrkesmässigt stöd.	Ledarnas ömsesidiga interaktion är naturlig och går smidigt. De yrkesmässiga samtalen är konstruktiva.	Interaktionen mellan ledarna söker ännu sin form och sker exempelvis med en viss reservation.	Ledarna arbetar på egen hand.
13. Ledarnas aktivitet	Ledarna främjar samtalet mellan ungdomarna och uppmanar ungdomarna att delta i interaktiva situationer t.ex. när det gäller aktuella händelser. Ledarnas verksamhet präglas av känslighet för gruppens och individernas behov (en känsla för situationen).	Ledarna deltar tillsammans med ungdomarna i aktiviteterna och skapar naturliga interaktiva situationer. Ledarna bemöter alla ungdomar på ett rättvist sätt.	Ledarna deltar i aktiviteterna, men de interaktiva situationerna skapas främst på ungdomarnas initiativ. Ledarna använder största delen av sin tid till aktiviteterna med vissa gruppmedlemmar.	Ledarna är passiva och ingriper främst i problemsituationer. I interaktiva situationer är det alltid ungdomarna som tar initiativet. Ledarna fäster uppmärksamhet vid en enda ung medlem.
14. "Känn till dina ungdomar"	Ledaren känner till ungdomarnas särdrag och kan utnyttja dessa under/i interaktionen. Dessutom beaktar ledaren ungdomarnas olika särdrag i verksamheten. Ledarna har bildat yrkesövergripande nätverk för att uppskatta hur mycket stöd ungdomarna behöver och för att ge stöd av rätt slag.	Ledaren har tillräcklig kunskap om gruppmedlemmarnas bakgrund och livssituation, exempelvis familj, kompisar, skolgång. I arbetsgemenskapen kan ledarna uppskatta hur mycket stöd ungdomarna behöver och handla utifrån detta.	Ledaren känner till de grundläggande uppgifterna om gruppmedlemmarna: namn, ålder, uppgifter om vårdnadshavare. Det tydliga behovet av stöd identifieras.	Ledaren känner till gruppmedlemmarna till namnet. Man har funderat på eventuellt behov av stöd.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
15. Interaktion mellan ledarna och ungdomarna	Gruppen har en respekterande och artig tal- och uppförandekultur som även syns genom att gruppmedlemmarna vid sidan av ledarna ingriper i olämpligt uppförande.	Talkulturen mellan ledarna och gruppmedlemmarna respekterar varandra. Det räcker med "en mild blick från ledarna" för att påminna gruppmedlemmarna om uppförandet.	Ledarna och gruppmedlemmarna talar naturligt med varandra. Ledarna förstår vilken betydelse deras eget uppförande (modell) har.	Man ingriper i osakligt språkbruk och uppförande endast med order och förbud. Talkulturen mellan gruppmedlemmarna och ledarna är utvecklad.
16. Gruppmedlemmarnas inlämning	Att gruppmedlemmarna lär sig utvecklas och lyckas är centrala och medvetna principer som styr verksamheten. Ledarna identifierar gruppmedlemmarnas kunskaper och uppmuntrar medlemmarna att använda dessa i gruppen. Även ledarna lär sig nya kunskaper. Kamratverksamheten är en etablerad del av gruppens verksamhet. Gruppmedlemmarna har en överenskommen styrningsmässig roll.	Verksamheten stödjer gruppmedlemmarna att lära sig sociala, informativa och praktiska kunskaper, medan planenligheten är bristfällig. Ledarna identifierar gruppmedlemmarnas kunskaper och uppmuntrar medlemmarna att använda dessa i gruppen. I kamratverksamheten utnyttjas gruppmedlemmarnas egna kompetensområden och styrkor.	Man fäster uppmärksamhet vid vissa "utvalda" gruppmedlemmars inlämning och utveckling. Ledarna identifierar gruppmedlemmarnas kunskaper, men utnyttjar dessa i liten omfattning.	Inlämningssynvinkeln ingår inte i verksamhetsplaneringen. Ledarna identifierar inte gruppmedlemmarnas kunskaper. Man har inte planerat någon kamratverksamhet.
17. Samarbete med hemmen	Kontakten är aktiv och regelbunden samt stödjer ungdomarnas uppväxt.	Man har skapat kontakt med föräldrarna/hemmen. Man informerar föräldrarna om gruppens verksamhet.	Man har skapat en praxis för den ömsidiga kontakten.	Kontaktinformationen och de nödvändiga uppgifterna om gruppmedlemmarna är tillgängliga.
18. Samarbete	Vid verksamhetsplaneringen beaktar man andra instanser som utövar ungdomsarbete. Målen och arbetsfördelningen för samarbetet är tydliga. Man har kartlagt och utnyttjat de kommersiella/privata tjänster som är väsentliga för verksamheten.	Man håller aktivt kontakt med regionala instanser som producerar ungdomstjänster. Vid behov samarbetar man med instanser som producerar kommersiella tjänster i regionen.	Man känner till de övriga instanser som utövar ungdomsarbete i regionen. Man är medveten om vilka effekter de regionala tjänsterna har på ungdomarna. Man reagerar på dessa slumpartat.	Ledarna känner till vissa instanser som utövar ungdomsarbete, men kontakten med dessa är ringa. Man vet om vilka kommersiella tjänster som finns i regionen, men man utnyttjar inte dem.
19. Nätverk som stödjer gruppmedlemmarnas tillväxt	Nätverken fungerar på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt, och de är beredda att reagera snabbt.	Nätverken sammanträder med jämna mellanrum, och man har kommit överens om deras mål och uppgifter i samråd. Vid behov bedrivs samarbete även på verksamhetsnivå.	Man har skapat nätverk, men samarbete bedrivs i liten omfattning.	Man har kartlagt de övriga yrkesmässiga aktörerna, men har inte gjort några val i fråga om de samarbetspartner som är väsentliga för verksamheten.

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
20. Metoder med fokus på ungdomsarbetet	De metoder som ledarna använder är lämpliga och mångsidiga för målgruppen och stödande ur pedagogisk synvinkel. Ledarna har goda kunskaper om hur man tillämpar metoderna.	De metoder som ledarna använder är lämpliga för målgruppen och motiverade ur pedagogisk synvinkel. Diskussion om metoderna förs med arbetspartnern.	Metoderna är lämpliga för målgruppen.	Ungdomsarbetssynvinkeln haltar.
21. Konkret "produkt" (att utnyttja, lyfta fram)	Den konkreta produkten är en del av hela gruppens process, och ungdomarna spelar en viktig roll i planeringen och genomförandet.	Gruppens verksamhet resulterar i en positiv och festlig höjdpunkt, t.ex. en utställning, en teaterföreställning, kockklubbens festsupé eller en receptbok.	Den konkreta produkten skapas endast för gruppens interna bruk.	Man har inte tagit i bruk någon konkret produkt som en del av den pedagogiska processen.
22. Miljöfostran + hållbar utveckling	Fostran till miljöansvar och hållbar livsstil syns i all verksamhet. Miljöfrågor lyfts aktivt fram tillsammans med gruppmedlemmarna.	Fostran till miljöansvar och hållbar livsstil har inkluderats i verksamhetsplaneringen.	Fostran till miljöansvar och hållbar livsstil sker slumpartat.	Fostran till miljöansvar/hållbar utveckling syns inte i ledarnas verksamhet.
23. Mediefostran: TV, radio, utskrift, internet	Man producerar innehåll i anknytning till gruppens verksamhet/tema för media.	Man utnyttjar de möjligheter som de olika medierna erbjuder när det gäller gruppens tema.	Man har informerat gruppmedlemmarna om möjligheterna att använda de olika medierna när det gäller gruppens tema/verksamhet.	Har inte beaktats i planeringen eller genomförandet av verksamheten.
24. Åtgärdsmodell för rusmedel	Man har kommit överens om tydliga förfaringssätt som bygger på åtgärdsmodellen för rusmedel och som arbetsgemenskapen förbinder sig till. Teman som anknyter till rusmedel behandlas i gruppen, och gruppmedlemmarna förpliktas/stöds att inte använda rusmedel. Man har informerat föräldrarna om förfaringssätten.	Man har på förhand kommit överens om förfaringssätt som bygger på åtgärdsmodellen för rusmedel, t.ex. om kontakt med föräldrar och/eller med samarbetspartner.	Man har diskuterat de skyldigheter som anges i åtgärdsmodellen för rusmedel.	Åtgärdsmodellen för rusmedel har utarbetats, men man har inte funderat på hur den tillämpas i gruppen.
25. Regler	Man har skapat regler och godkänt dem tillsammans med gruppmedlemmarna. Reglerna uppdateras med jämna mellanrum.	Man har skapat regler tillsammans med gruppmedlemmarna. Reglerna finns tillgängliga. Om någon bryter mot reglerna, ingriper man i det på ett jämlikt och systematiskt sätt.	Ledarna har själva fastställt reglerna och kan motivera dessa.	Man har inte kommit överens om särskilda regler för smågruppen. Man tillämpar t.ex. ungdomshusets regler.
26. Säkerhet	Säkerheten i verksamheten bedöms kontinuerligt och uppgifterna från bedömningarna utnyttjas i verksamheten.	Man har funderat på säkerhetssynvinkeln på ett övergripande sätt. Den psykiska och fysiska säkerheten beaktas i verksamheten.	Man har kartlagt riskerna och tillämpar en säkerhetsplan. Ledarna kan ge första hjälpen.	Man har funderat på säkerhetsfrågor.

II Gruppmedlemmarnas verksamhet

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
27. Interaktion mellan gruppmedlemmarna	Interaktionen mellan gruppmedlemmarna är aktiv. Genom gruppens verksamhet har medlemmarna möjlighet att hitta eller bilda en betydelsefull och jämlik gemenskap för sig själva.	Gruppmedlemmarna kan själva lösa problem. Man accepterar olikheten (t.ex. handikapp och olika kulturer) och olika åsikter.	Interaktionen mellan gruppmedlemmarna sker på ett naturligt sätt, men ledarna behövs för att lösa problem.	Interaktionen mellan gruppmedlemmarna är selektiv. En av ungdomarna förblir utanför gruppen/drar till sig allas uppmärksamhet.
28. Gruppmedlemmarnas deltagande i idégivningen och planeringen	Gruppmedlemmarna deltar aktivt i idégivningen för verksamheten.	Gruppmedlemmarna deltar i idégivningen och planeringen av verksamheten.	En del av gruppmedlemmarna har slumpartat fått möjlighet att ge idéer och att planera verksamheten. De har information om ramvillkoren för gruppens verksamhet (grunduppgiften, ramarna, riktlinjerna, pengarna).	Man har varken funderat på gruppmedlemmarnas möjligheter att delta med innehållsideer eller att planera verksamheten.
29. Gruppmedlemmarnas deltagande i beslutsfattandet när det gäller ekonomin och verksamheten	Man har redan beaktat gruppmedlemmarnas deltagande i beslutsfattandet.	Gruppmedlemmarna deltar i beslutsfattandet, men det har ingen organiserad struktur.	Ledarna låter gruppmedlemmarna välja bland färdiga alternativ.	Ledarna fattar besluten.
30. Gruppmedlemmarnas deltagande i verksamheten	Gruppmedlemmarna delar uppgifter mellan varandra, åtar sig egna ansvarsområden och hjälper varandra.	Uppgifterna i anknytning till gruppens verksamhet fördelas jämnt mellan de olika medlemmarna och/eller gängen/arbetspartnarna.	Endast en del av gruppmedlemmarna bildar en aktiv grupp och resten av gruppmedlemmarna förblir utomstående betraktare.	Verksamheten drivs av ledarna och gruppmedlemmarna intar en passiv roll (väntar på instruktioner).
31. Gruppmedlemmarnas deltagande i bedömningarna	Bedömningarna är en naturlig del av verksamheten. Gruppmedlemmarna bedömer även den egna inläringen, det egna deltagandet i gruppen och den egna delaktigheten.	Man har resonerat igenom bedömningsmetoderna och de är lämpliga för gruppen. Bedömningar görs regelbundet och kontinuerligt.	Bedömningsmetoderna har utarbetats, men tillämpas inte i praktiken.	Gruppmedlemmarna ger spontan respons på gruppen och dess verksamhet.
32. Gruppmedlemmarnas deltagande i dokumentationen	Man har på förhand planerat, kommit överens om och verkställt tillsammans med ungdomarna gruppmedlemmarnas roller och uppgifter när det gäller dokumentationen av verksamheten.	Gruppmedlemmarna deltar regelbundet i dokumentationen.	Dokumentationen sker slumpartat och spontant. Endast en del av gruppmedlemmarna deltar i dokumentationen.	Gruppmedlemmarna deltar inte i dokumentationen av verksamheten.

III Resurser

UTVÄRDERINGS-KRITERIER	4 UTMÄRKT	3 GOD	2 NÖJAKTIG	1 BRISTFÄLLIG/SVAG
33. Ledarresurser	Man har ställt antalet ledare i relation till deras kompetens och gruppens kravnivå, vilket gör att ledarna har tid att beakta gruppmedlemmarna på ett individuellt sätt.	Man har ställt antalet ledare i relation till gruppens verksamhet och dess storlek.	Man har ställt antalet ledare i relation till gruppens storlek.	Ledarna är för få eller för många till antalet i relation till smärgruppverksamheten som ska organiseras och till antalet deltagare i gruppen.
34. Miljö	Miljön är mångsidig, och man kan utnyttja den.	Miljön stödjer verksamheten.	Miljön (bl.a. säkerheten) har beaktats i planeringen av verksamheten.	Miljön lämpar sig dåligt för verksamhetens behov.
35. Verksamhetsutrustning, material	Gruppen använder utrustning och material som är moderna och som tillgodoser olika individers behov och önskemål. När man skaffar utrustning tar man hänsyn till hållbar utveckling. Anskaffningarna görs gemensamt med gruppen.	Man tar hänsyn till gruppens behov när man skaffar verksamhetsutrustning och material. Dessa är moderna och stödjer den pedagogiska synvinkeln.	Verksamhetsutrustningen och materialet är i sin ordning.	Man har få verktyg och de är begränsade.
36. Snygghet och hygien	Gruppmedlemmarna deltar jämlikt i slutarbetena. Gruppens verksamhet bygger på självstyrmingsförmåga.	Flera gruppmedlemmar deltar i arbetet med att rengöra lokalerna. Alternativt har man kommit överens om vissa rutiner (t.ex. arbets- kiftena). Att sörja för hygien är en naturlig del av verksamheten.	Varje gång verksamheten inleds går man igenom frågorna kring snygghet och hygien. Man är tvungen att upprepa vissa frågor under verksamhetens lopp.	Ledarna ansvarar för snyggheten och hygien. Ledarna ansvarar för slutarbetena.
37. Kommunikation - marknadsföring - intern kommunikation	När det gäller marknadsföring har man beaktat balansen mellan efterfrågan och utbudet, t.ex. att endast några nya ungdomar ryms i gruppen -> marknadsföring är begränsad/ringa/noggrant inriktad. Man har skapat ett säkerhetssystem, och även gruppmedlemmarna är medvetna om det.	Marknadsföringen är systematisk: till vem, på vilket sätt, var och när. Marknadsföringen och verksamheten motsvarar varandra. Man har skapat en praxis för den interna kommunikationen, t.ex. ett visst sätt att påminna om frågor som anknyter till verksamheten.	Man använder olika marknadsföringsmetoder och -kanaler, men inriktningen är inte systematisk. Man sköter kommunikationen fall för fall, det finns inga rutiner, t.ex. en del av telefonnumren saknas.	I meddelandena står grunduppgifter om verksamhetens innehåll och kontaktinformation. Visuellt sett anspråkslös kommunikation. Man har inte tänkt på var "lapparna" tas till. Tänkesättet "lappen på dörren".
38. Budget, finansiering	När det gäller/I budgeten beaktar man möjlig extern finansiering, och den används om den är ändamålsenlig.	Budgeten är i balans i förhållande till verksamhetens kvalitet och kvantitet. Man har beaktat den hållbara utvecklingens synvinkel i budgeten.	Användningen av budgeten står inte i något förhållande till verksamheten eller dess kvalitet.	Man har inte fastställt någon egen budget för gruppen.

LIITE 10

UTVÄRDERING FÖR UNGDOMSARBETE, målorienterade smågrupper

7.11.2008
auditering/självevalueringsblankett

Datum _____ KI _____

Lokal _____

Grupp _____

Utvärderare 1) _____

Utvärderare 2) _____

Klockslag för verksamheten: _____

Antal ungdomar i gruppen: flickor _____ pojkar _____

Aldersgrupp: _____

Antal ledarna: _____ Heldagsledare _____

Timledare _____ Frivilliga _____

	ARBETSGEMENSKAPENS VERKSAMHET	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- ig/svag	kan inte evalueras
1	bildande av grupp	☐	☐	☐	☐	☐
2	gruppens struktur: storlek, ålder, antal möten, mångfald	☐	☐	☐	☐	☐
3	livscykel för grupprocessen	☐	☐	☐	☐	☐
4	målorienterad verksamhet	☐	☐	☐	☐	☐
5	innehåll och planenlighet på mötena, inklusive tidsan- vändning och förberedelser	☐	☐	☐	☐	☐
6	mångfald i verksamhetens innehåll - kön, religion, kultur, handikapp, sexuell läggning osv.	☐	☐	☐	☐	☐
7	utnyttjande av information i verksamhetsplaneringen	☐	☐	☐	☐	☐
8	dokumentation och evaluering av verksamheten: do- kumentation, evaluering	☐	☐	☐	☐	☐
9	resultat, effekter	☐	☐	☐	☐	☐
10	ansvarsfördelning mellan ledarna	☐	☐	☐	☐	☐
11	ledarnas kompetens, inlärnin, utbildning, kunskaps- underlag	☐	☐	☐	☐	☐
12	interaktion mellan ledarna	☐	☐	☐	☐	☐
13	ledarnas aktivitet	☐	☐	☐	☐	☐
14	"känn till dina ungdomar" – identifiering av behov av stöd	☐	☐	☐	☐	☐
15	interaktion mellan ledarna och ungdomarna	☐	☐	☐	☐	☐
16	gruppmedlemmarnas inlärnin	☐	☐	☐	☐	☐
17	samarbete med hemmen	☐	☐	☐	☐	☐
18	samarbete – andra instanser som utövat ungdomsarbete, kom- mersiella/privat tjänster	☐	☐	☐	☐	☐
19	nätverk som stödjer gruppmedlemmarnas tillväxt	☐	☐	☐	☐	☐
20	metoder med fokus på ungdomsarbete	☐	☐	☐	☐	☐
21	konkret "produkt" – att utnyttja, lyfta fram	☐	☐	☐	☐	☐
22	miljöfostran + hållbar utveckling	☐	☐	☐	☐	☐
23	mediefostran: tv, radio, utskrift, internet	☐	☐	☐	☐	☐
24	åtgärdsmodell för rusmedel	☐	☐	☐	☐	☐
25	regler	☐	☐	☐	☐	☐
26	säkerhet	☐	☐	☐	☐	☐

	GRUPPMEDLEMMARNAS VERKSAMHET	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- ig/svag	kan inte evalueras
27	interaktion mellan gruppmedlemmarna	☐	☐	☐	☐	☐
28	gruppmedlemmarnas deltagande i idégivningen och planering	☐	☐	☐	☐	☐
29	gruppmedlemmarnas deltagande i beslutsfattandet när det gäller ekonomi och verksamheten	☐	☐	☐	☐	☐
30	gruppmedlemmarnas i verksamheten	☐	☐	☐	☐	☐
31	gruppmedlemmarnas deltagande i evaluering	☐	☐	☐	☐	☐
32	gruppmedlemmarnas deltagande i dokumentation	☐	☐	☐	☐	☐

	RESURSER	utmärkt	god	nöjaktig	bristfäll- ig/svag	kan inte evalueras
27	ledarresurser	☐	☐	☐	☐	☐
28	miljö	☐	☐	☐	☐	☐
29	verksamhetsutrustning, material	☐	☐	☐	☐	☐
30	snygghet och hygien	☐	☐	☐	☐	☐
31	kommunikation – marknadsföring, intern kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐

Muntlig evaluering (hela satser)

a) starka sidor:

b) utvecklingsområden

tilläggsuppgifter, till exempel varför ett visst kriterium inte kunde evalueras

Helhets utvärdering	utmärkt	god	nöjaktig	bristfällig/svag
arbetsgemenskapens verksamhet	☐	☐	☐	☐
gruppmedlemmarnas verksamhet	☐	☐	☐	☐
resurser	☐	☐	☐	☐

Kopior av blanketten:

- till arbetsgemenskapet och förman före responsmöte
- till kontaktperson i den egna organisationen (eller koordinator)
- till bedömarena

LIITE 11

Malli auditioijien kouluksen palautelomakkeesta (1. koulutuspäivä)

NUORISOTYÖN AUDITOINTI- JA ITSEARVIOINTIMALLI

Uusien auditioijien koulutus 5.3.2009, I koulutuspäivä

1. Koulutus vastasi odotuksiani

erittäin hyvin ☐
hyvin ☐
kohtalaisesti ☐
heikosti ☐

Olen

Espoosta ☐
Helsingistä ☐
Vantaalta ☐

2. Kahden eri kriteeristön (avoimet nuorten illat+ tpr) käyttö koulutuksessa onnistui

erittäin hyvin ☐
hyvin ☐
kohtalaisesti ☐
heikosti ☐

3. Mitä asioita olisi mielestäsi pitänyt käsitellä enemmän tai vähemmän tai mitä oli sopivasti?

	enemmän	vähemmän	sopivasti
arviointi	☐	☐	☐
auditointi prosessi	☐	☐	☐
kriteeristöt	☐	☐	☐
muu, mikä?	☐	☐	☐

4. Koen olevani valmis tekemään auditointeja

kyllä ☐
ei ☐
ehkä ☐

5. Olen halukas tulevaisuudessa tekemään auditointeja myös muista toiminnoista (leiritoiminta, tavoitteelliset pienryhmät, osallisuustoiminta)

kyllä ☐ Mistä? _____
ei ☐

6. Koulutuksen hyöty oman työni kannalta oli

erittäin hyvää ☐ hyvää ☐ kohtalaista ☐ heikkoa ☐

7. Vielä haluaisin sanoa / antaa palautetta

Kiitos vastauksistasi!

Kirjoittajat

Merja Hovi, Helsinki, suunnittelija

merja.hovi@hel.fi

Meiju on toiminut tämän kirja-projektin vastuuhenkilönä. Hän työskentelee Helsingin nuorisosiainkeskuksessa alueellisten palvelujen osastolla. Keskeiset tehtävät liittyvät alueellisen nuorisotyön sisältöjen kehittämiseen ja arviointitoimintaan.

Tero Luukkonen, Espoo, nuorisosiainpäälikkö

tero.luukkonen@espoo.fi

Tero työskentelee Espoon nuorisotoimen alueellisten palvelujen päälikköinä. Hänen vastuullaan ovat alueellinen nuorisokasvatustyö ja loma-ajan toiminnot.

Pekka Mäkelä, Vantaa, aluenuorisopäälikkö

pekka.makela@vantaa.fi

Pekka on autoinsinööri, josta tuli nuorisotyön ammattilainen. Hän työskentelee Vantaan nuorisopalvelujen Länsi-Vantaan aluepäälikköinä vastuualueinaan nuorisotyön operatiivinen johtaminen ja kehittämistehtävät.

Viula Pakka, Espoo, kehittämiskonsultti

viula.pakka@espoo.fi

Viula työskentelee Espoon nuorisotoimen sisäisissä tukipalveluissa. Hänen vastuualueinaan ovat arviointi- ja tutkimustoiminta, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja palvelujen kehittäminen.

Harri Taponen, Helsinki, erityissuunnittelija

harri.taponen@hel.fi

Harri työskentelee Helsingin nuorisotoimen hallintopalvelujen kehittämistiimissä, jossa hänen vastuualueinaan ovat arviointitoiminta, tutkimustoiminnan koordinointi, nuorisotyön tunnuslukujen kehittäminen sekä tiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa ja johtamisessa.

Marika Westman, Helsinki, ts. nuorisosihteeri

marika.westman@hel.fi

Marika työskentelee Helsingin nuorisosiainkeskuksessa alueellisten palvelujen osastolla. Hänen tehtävänsä liittyvät alueellisen nuorisotyön sisältöjen kehittämiseen ja tuloksellisuuden seurantaan. Erityisenä vastuualueena on loma-ajan toiminta.

Nuorisotyön sisältöjä tai prosesseja arvioivia välineitä on ollut niukasti käytössä. Pääkaupunkiseudun nuorisotoimien yhteistyönä on nyt tuotettu Nuorisotyön arvioinnin käsikirja, joka vastaa tähän tarpeeseen kuvaamalla nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallin periaatteita ja käyttötarkoituksia.

Nuorisotyön arvioinnin käsikirjan tavoitteena on auttaa nuorisotyön sisältöjen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Kirjassa kuvataan vertaisidealla toteutettujen auditointien käytänteet ja itsearvioinnin prosessi sekä nuorisotyöntekijöille tarkoitettun koulutuksen sisältö.

Parhaimmillaan auditoinnit ja itsearviointit kohdistuvat merkittävään osaan nuorisotoimen ydinprosesseja. Kun näitä työkaluja käytetään taitavasti, organisaatio saa käyttöönsä runsaasti tietoa keskeisten toimintojen nykyisistä vahvuuksista ja kehittämisen tarpeista.

Kirja on suunnattu nuorisotyön ammattilaisille ja kehittämistyössä toimiville. Oppaan kriteeristöt ja tasokuvaukset kertovat myös kaikille nuorisotyöstä kiinnostuneille sen monipuolisista sisällöistä.