## Koonti ryhmätöiden pohjalta 29.10.2012 Lappeenrannan auditointitapaamisesta

Kello 14.30.-16.00. Menetelmänä *Näyttelykävely* (gallery walk). Tavoitteena herättää keskustelua, tuoda esiin auditointikokemuksia, kartoittaa auditoinnin onnistumisen edellytyksiä ja tuoda esiin henkilökohtaisia ja organisatoorisia kehittämishaasteita.

# Ryhmä 1. Minkälaista taloa on mukava auditoida? Minkälainen tila on ? Miten työntekijät suhtautuvat? Miten palaute otetaan vastaan?

* ”Normaali-ilta””, ei erityisjärjestelyitä
* Talolla on nuoria paikalla
* Talolle selkeät toiminnot
* Työntekijän suhtautuminen
  + Avoin mieli & innostuneisuus
  + Työ on työtä, ei ota henkilökohtaisesti
  + Motivoitunut työntekijä
* Työntekijä osaa ottaa palautetta vastaan
* Osaa kehittää työtään palautteen pohjalta
* Palautekeskustelu avointa ja rehellistä

# Ryhmä 2. Minkälainen auditoija on ihanteellisin? Miten hän on tilassa, mitä hän tekee? Miten palaute annetaan? Minkälaista vuorovaikutusta syntyy?

* Tietää, mitä tekee
  + Auditoijan rooli
* Positiivinen asenne
* Kriteeristö hallussa
  + Valmistautuminen
* Perustelee ja harkitsee palautteen
* Kiireettömyys
* Avoimuus
* Ammatillinen ote
* Huomioi vuorovaikutuksessa kaikki osapuolet
* Keskusteleva ja positiivinen palautetilanteessa
* Rento
* Sopeutuu tilaan ja tilanteisiin

# Ryhmä 3. Millä tavalla auditoinnin tuloksia pitäisi käyttää? Miten organisaatio hyödyntää tietoa? Miten talot keskustelevat keskenään?

Auditoinnin tulosten hyödyntäminen:

* Talolle hyöty: tuloksia ei vertailla muiden talojen kesken.
* Kehittämisalueiden löytäminen
* Talon kehittäminen: vanhojen tulosten vertailu
* Tulokset tuloskorttiin (Kotka)
* Keskustelut ja ideat
* Molemminpuoleinen oppiminen palautteenantotilaisuudessa
* Esimies näkee todenmukaisen talon tilanteen.

# Ryhmä 4. Miten itsearviointi ja auditointi keskustelevat keskenään parhaalla mahdollisella tavalla? Minkälaista oppimista se tuottaa? Entä jos niiden tulokset eroavat toisistaan?

* Säännöllisyys (molemmat samalla kaudella)
* Johdon tuki (myös kehittämiseen)
* Työntekijöiden motivaatio
* Aikaa oppimiskokemukselle

Oppiminen eri tasoilla:

* Yksilö
* Työryhmä
* Auditoijat
* Johto
* Kunnat

Vertailu:

* Eroavuudet
  + Tulkinta; mistä johtuu
* Yhteneväisyydet
  + Vahvistaa käsitystä siitä, missä mennään
* Nuorten auditointi täydentää kehittämistehtävää
  + Kolmikanta

# Ryhmä 5. Mikä on nuorten asema auditoinnissa? Miten nuoret tulevat kuulluksi? Miten asioita pitäisi keskustella nuorten kanssa?

* Nuoret mukaan auditoimaan + itsearviointiin + koulutus + kriteeristön avaus
* Auditointitilanteessa vastuu nuorten kuulemisesta auditoijilla
* Nuorten ”lukeminen” ja jututtaminen vaatii herkkyyttä
* Osa nuorista voi myös jännittää
* ei painostusta
* Keskustelua, ei haastattelua