# NUORISOTYÖN AUDITOINNIN JA ITSEARVIOINNIN KEHITTÄMINEN – ajatelmia Oulun tapaamisen 28.-29.10.2013 pohjalta

Pääkaupunkiseudulla kehitetty nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli on nivoutunut osaksi Kanuuna-kuntien kehittämistä. Työntekijät koulutettiin kevään 2010 aikana mallin käyttöönottoon kolmessa alueellisessa tapaamisessa Joensuussa, Tampereella ja Oulussa. Koulutus liittyi talotyön kehittämishankkeeseen. Tämän jälkeen Kanuuna-kuntien työntekijät ovat kokoontuneet eri puolilla Suomea kokemuksia ja ajatuksia jakaen, mallin käyttöönottoa vertaillen ja mallia oman kunnan toimintoon soveltaen.

Oulussa 28.-29.10.2013 järjestetyssä tapaamisessa kantavana ajatuksena oli tarjota välineitä toimia kouluttajana työyhteisöille. Paikalla oli yli 30 nuorisotyöntekijää. Päivät olivat osoitus siitä, että ammattikunnan sisällä rakennettu malli on saanut hyväksynnän työn kehittämisen välineenä. Sen edistämiseksi ollaan valmiita tekemään töitä. Koulutukset ovat koskeneet nuorisotaloilla järjestettävien avointien nuorten organisaation sisäistä ja ulkoista arviointia.

Lähestyn tässä kirjoituksessa mallia ja koulusta kolmesta näkökulmasta: työssäoppimisen, hyvien käytäntöjen levittämisen ja nuorisotyön kehittämisen kautta. Pohdin kirjoituksessani syitä sille, minkälaisten tekijöiden kautta malli on tullut hyväksytyksi, käyttöönotetuksi ja edelleenkehitellyksi. Pohjaan tekstini Oulun koulutuksessa esiinnousseisiin asioihin, ja yhteenvedon sijaan haluan pikemminkin pohtia sitä, mitä mallin kautta voidaan ajatella nuorisotyön työkulttuurista, työssäoppimisesta ja kehittämisestä.

## Työssäoppiminen

Organisaatiossa oppimista tapahtuu useilla eri tasoilla. Voidaan erotella yksilön oppiminen, ryhmän oppiminen ja organisaation oppiminen (Tikkamäki 2006; Berg & Chyung 2008). Käytännössä nämä tasot limittyvät toisiinsa, mutta muodostavat itsenäisiä alueitaan. Menestyvän oppimisen tukeminen edellyttää, että ihmiset voivat oppia yksilöinä ja saada tukea identiteetilleen, mutta myös sitä, että heillä on ryhmä, jossa oppia sekä organisaatio, joka mahdollistaa järkevissä puitteissa tuen oppimiselle. Tätä voi tarkastella non-formaalina oppimisena. Siinä lähtökohtana on vapaa tiedonvirtaus ja ihmisten mahdollisuus ohjata omaa oppimisistaan itsestään lähtevistä projekteista. Kun auditointimallia ja sen vaikutuksen tekemää leviämistä lähtee pohtimaan, on helppo löytää kaikkia näitä tasoja koskevia merkityksiä.

Moni koulutuksiin osallistunut on kuvannut audiointimallin – ja sen myötä syntyvän tavan sanallistaa ja tarkastella omaa työtä – olevan työntekijänä myös henkilötasolla merkityksellinen. Oppiminen on näin oman identiteetin tukemista. Tämä korostui koulutuksista puhuttaessa*.* Koulutuksesta vastanneet **Merja Hovi** ja **Tero Luukkonen** kuvasivat omia lähtökohtiaan koulutuksen järjestämisestä seuraavalla tavalla.  *” Kerro omista auditointikokemuksista, mutta älä pidä omaa tapaasi ainoana oikeana. Jätä tilaa osallistujien oivalluksille.”* Mallin merkitys omalle työlle nähtiin keskeisenä myös osallistujien toimesta. Yksi mallin motivoivista tekijöistä oli ”*saada työkaluja oman tilan kehittämiseen*”.

Yksilön kokemalla merkityksellä on keskeinen sija siinä, että malliin sitoudutaan. Jotta malli leviäisi työyhteisön hyväksymäksi omaisuudeksi ja vertaisoppimisen mahdollistavaksi työkaluksi, täytyy sillä olla myös ryhmätason hyväksyntä ja sen pitää mahdollistaa ryhmäprosesseja. Merja ja Tero korostivat päätösdiassaan juuri näitä tekijöitä. Heidän esittelemänsä päätösdia korosti, että malli on yksi keino luoda keskustelua. Heidän jaottelunsa mukaan malli voi  *” 1. Tehdä työtä näkyväksi; 2. Jäsentää työtä ja virittää keskustelua työn sisällöistä; 3. Perehdyttää uusia työntekijöitä; 4. Suunnitella työn sisältöjä ja valita painopistealueita; 5. Kehittää arviointiosaamista ja taitoja palautteen antamisessa.”* Tämän lisäksi sen avulla voi *” 6. Oppia kollegojen työstä”.*  Heidän huomionsa osoittaa, että mallilla voi olla ryhmä- ja yhteisötasoa tukevat vaikutuksia. Menestyksekäs työssäoppiminen edellytääkin eri tasojen yhdistymistä.

Yksi eittämätön ansio mallilla on, että se ei ole tuotu toimialalle ulkoapäin, vaan sen ovat tehneet nuorisotyöntekijät. Näin se myös heijastelee ammattikunnan hyveitä – jos aristotelinen ilmaisu sallitaan. Se myös jättää tilaa henkilökohtaiselle haltuunotolle. Koulutuksesta pohdittaessa haluttiin välttää ulkoa päin ohjeita antavaa vaikutelmaa, ja jättää sen sijaan tilaa omalle oivallukselle. ”*Oma kouluttajuus: ei mestarointia, matto ekana omien jalkojen alta”* oli yksi osallistujien tapaamista koskeva johtopäätös sille, miten mallia jalkautetaan tehokkaasti. Mallin omaksuminen ja sen oppiminen halutaan jättää työntekijän oman ammatillisuuden varaan. Tätä painotettiin myös mallin kouluttamisen yhtenä lähtökohtana. Tällaisenaan se noudattelee hyvin aikuisten oppimisen lähtökohtia, joiden mukaan juuri oman ja yksilöllisen tilanteen huomioiminen on keskeistä.

Knut Illerdiksen mukaan aikuisten oppimiselle on leimallista se, että he enenevässä määrin ryhtyvät itse ohjaamaan omaa oppimistaan eivätkä ole riippuvaisia heille tarjotuista ulkoisista oppimistilaisuuksista. He myös enevässä määrin näkevät oppimisen henkilökohtaisena projektina, joka on sidoksissa heidän tarpeisiinsa ja tulkintoihinsa omasta minäkuvastaan. (Illerdis 2011.) Ihannetapauksessa työntekijöiden oppimishalu löytää yhtäläisen pohjan organisaation asettamista tavoitteista tai auditointimallin kaltaisesta koko toimialaa yhdistävästä menetelmästä. . Tähän täytyy lisätä myös vaatimus siitä, että organisaation on kyettävä tarjoamaan oppimista tukeva ilmapiiri.

## Hyvät käytännöt

Hyvistä käytännöistä puhutaan paljon. Niiden toivotaan leviävän organisaatiosta toiseen. Robert Arnkillin mukaan yleisenä tavoitteena oleva hyvien käytäntöjen levittäminen ei ole suhteessa siihen käytettyihin, usein aika tuntuviin resursseihin. Käytännöt eivät leviä vain itsestään. Hyvien käytäntöjen leviämisen levittäminen edellyttää hänen mukaansa sitä, että luodaan verkottautuneita suhteita säällisen ajan mittaisesti ja luodaan mahdollisuuksia oppimistilanteille. Hänen mukaansa onkin rikastettava sekä käytäntöjen kuvauksia, työntekijöiden välisiä suhteita, ’arjen ekosysteemeitä’ sekä pyrittävä rakentamaan vertaisoppimisen foorumeita. (Arnkill 2009.) Arnkillin mukaan käytäntöjen leviäminen siis edellyttää, että ihmiset tuntevat toisensa, että heillä on aikaa jakaa kokemuksia ja että vuorovaikutustilanteet mahdollistavat myös oppimisen. Nähdäkseni auditointi- ja itsearviointimallin tapauksessa kyse on ollut juuri tästä. Toiminta on jalkautunut kaupunkeihin ympäri maan sen takia, että siihen on käytetty riittävästi aikaa ja mallia levittävät tahot ovat olleet nuorisotyön sisäpuolelta, toisia työntekijöitä.

Näitä huomioita toisin tulkiten hyvien käytäntö välittämisessä on kysymys oppimisen edistämisestä erilaisten verkostojen ja virtausten mahdollistamisesta eri toimijoiden välillä. Voidaankin puhua organisaation sisäisistä oppimisen verkostoista – eli siis niistä vuorovaikutteisista puitteista, joissa yksilöillä on tilaisuus hyötyä toistensa osaamisesta, välittää tietoa, saada tukea, innostua ja huomata, että näitä asioita ei olla ratkaisemassa yksin (ks. Kyndt ym. 2008). Auditointimalli onkin kiinnostavalla yhdistänyt sekä Kanuuna-kuntien johtoa että työntekijöitä. Sen myötä on syntynyt alueellisia verkostoja ja valtakunnallista yhteistyötä.

Hyvällä käytännöllä viitataan toimintamalliin, joka voidaan olennaiset piirteet säilyttäen siirtää käyttöympäristöstä toiseen. Hyvä käytäntö olisi tällöin toimialan sisällä siirtyvä toimintaratkaisu, jonka käyttö ei edellytä vastaanottavan toimintaympäristön muuttamista. Auditointimalli täyttää tämän ehdon varsin hyvin. Vaikka malli on kehitetty pääkaupunkiseudulla ja heijastaa ainakin joiltakin osiltaan pääkaupunkiseudun nuorisotyön toteuttamisen tapoja, on se silti siirrettävissä kunnista toiseen. Oulun keskustelujen mukaan mallia on noudatettu myös pienissä nuorisotiloissa, ja myös tiloilla, joissa on vain yksi ohjaaja.

## Nuorisotyön kehittäminen

Oulun koulutuspäivillä puhuttiin sekä mallin koulutuksesta että esiteltiin mallin pohjalta syntyneitä uusia innovaatioita. Kaakonkulmalla on tehty laajaa yhteistyötä eri kuntien välillä, ja on luotu toimiva infrastruktuuri sille, että kunnat voivat vertaisarvioida toisiaan. Oulussa mallia on kehitelty eteenpäin huomioimaan myös sen, että Oulussa toimivissa nuorisokeskuksissa järjestetään myös iltapäiväkerotoimintaa. Nuorten tieto- ja neuvontapalveluissa on rakenteilla omat arviointikriteerinsä.

Malli siis on antanut nuorisotyön kehittämiselle sytykkeitä. On kehitetty sekä kuntien välisiä rakenteita että sisältöjä. Tämä on kiinnostava osoitus siitä, että malli ylittää alkuperäiset käyttöyhteydet. Edellä olen koettanut pohtia oppimisen teorian kautta erilaisia henkilökohtaisia, ryhmäsidonnaisia ja organisatorisia tekijöitä ja edellytyksiä mallin leviämiselle.

Oulun tapaamisen aikana yritin monen erilaisin tavoin pohtia, millä tavalla mallin käyttöön liittyviä moninaisia kehittämisen kohteita voisi kuvata. Päädyin tekemään seuraavan taulukon, jossa ulottuvuuksina ovat nykytilanteeseen vaikuttaminen ja uusien toimintamuotojen luominen. Näitä tarkastellaan ulottuvuuksilla uudet taidot ja olemassa oleva osaaminen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Nykytilanteeseen vaikuttaminen | Uusien toimintamuotojen luominen |
| UUDET TAIDOT | Minkälaisia uusia tietoja ja taitoja tarvitaan, jotta nykyiset toiminnat paranevat? Minkälaista uuden oppimista malli tarvitsee tuekseen? | Mitä uusia alueita ja toimintamuotoja tulee kehittää, jotta tulevaisuuden nuorisotyöhön vastataan? Millaisiin uusiin työmuotoihin mallia voitaisiin levittää? |
| NYKYISET TAIDOT | Miten nykyinen osaaminen voidaan hyödyntää paremmin? Miten malli tukee jo olemassa olevaa kulttuuria ja miten olemassa olevat taidot tukevat mallin käyttöönottoa? | Mitä uusia malleja voidaan luoda nykyisen osaamisen pohjalta? Miten mallia olisi muutettava, että se kohdentuisi eri kuntien tilanteisiin? |

Taulukko 1. Kehittämisen lähtökohdat

Lähteet

Arnkil, Robert (2009) Siltoja yli kinkkisen virran: hyvien käytänteiden leviäminen työyhteisössä. Teoksessa Karin Filander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Yhteisöllisyys liikkeessä.* Kansanvalistusseura,325-352.

Berg, Shelley A. & Chyung, Seung Youn (Yonnie) 2008. Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning* 20(4), 229-244.

Illeris, Knud (2011) Lifelong learning as a psychological process. Teoksessa Peter Jarvis (toim.) *The Routldege International Hnadbook of Lifelong learning*. New York: Routledge.

Kyndt, Eva, Dochy, Filip & Nijs, Hanne (2008) Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of workplace learning* 21(5), 369-383.

Tikkamäki, Kati 2006. *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.