

Arvioinnilla kohti vaikuttavaa museotoimintaa

Suomen arviointiyhdistyksen metodityöpaja 11.5.2021
Eeva Teräsvirta, Marianne Koski ja Pirjo Hamari



Työpajan sisältö

Illan puheenvuorot:

- 1) Museoiden itsearviointimallin evoluutio, yhteiskehittäminen sekä mallin käyttö (Eeva Teräsvirta)
- 2) Vertaisarvioinnista vertaiskehittämiseen (Marianne Koski)
- 3) Yhteisen eurooppalaisen museoiden itsearviointimallin kehittäminen (Pirjo Hamari)

Keskustelua



A top-down view of various historical conservation tools and materials arranged on a light grey surface. In the upper left, there is a piece of wood with a notch, a metal scalpel, and a wooden-handled brush. Below these are three small white dishes containing yellow, orange, and brown powders. To the right is a wooden box labeled 'OY HOHTO A.B. HELSINKI' and 'KÄSIKIRJAKORJA' (book repair). In the lower right is a large, rectangular palette with multiple wells containing dark pigments. A long wooden brush lies across the palette. In the lower left, a small jar of dark red liquid is shown with a brush resting in it. The overall scene suggests a historical or traditional craft or conservation practice.

Museoiden itsearviointimallin evoluutio, yhteiskehittäminen sekä mallin käyttö



Miksi museoiden toimintaa määritellään ja arvioidaan

- Museo-nimen käyttöä ei rajoiteta (kuka tahansa voi kutsua mitä tahansa toimintaa museoksi)
- Arviointia tehdään museoalalla Suomessa ja Euroopassa eri tarkoituksiin

Julkinen rahoitus

- Museolaki
- Akkreditointi tai rekisteröinti

Toiminnan laatu (sisäinen ja ulkoinen näkökulma)

- Akkreditointi tai rekisteröinti
- Museopalkinnot (vuoden museo)
- Arviointimallit

Toiminnan kehittäminen ja vaikuttavuus

- Arviointimallit



Museoiden arviointitoiminnan alkuvaiheet

- Museoiden arviointityö käynnistettiin 2000-luvun alussa
- Museoviraston työryhmä teki taustaselvityksen

Tavoitteena oli tuottaa arvioinnilla organisaatiotason, toimialatason ja politiikkatason tietoa.

EFQM, CAF, Balance scorecard

Prosessien ja laadun arvioinnin ja kehittämisen työkalu

Esitettiin että arviointimalli rakennetaan museoiden kanssa yhteistyössä

- Opetusministeriö käynnisti *Kohti museotoiminnan arviointia ja museopoliittista ohjelmaa* -hankkeen



Museoiden arviointitoiminnan alkuvaiheet

Itsearviointimalli oli kolmiosainen:

Osa I: johtaminen, hallinto ja tukiprosessit (CAF-mallin pohjalta)

Osa II: museon ydinprosessit (kokoelmatyö, tutkimus, dokumentointi ja inventointi sekä tiedon ja osaamisen välittäminen)

Osa III: museon yhteiskunnalliset vaikutukset (kulttuuriset ja sivistykselliset vaikutukset, sosiaaliset vaikutukset, taloudelliset vaikutukset)



Museoiden arviointimalli on kehitetty yhdessä

- Ydinprosessit osa rakennettiin 4 työryhmässä, joissa yhteensä 48 museoammattilaista ja -asiantuntijaa museoista eripuolilta Suomea sekä Museovirastosta ja Museoliitosta. Lisäksi ohjausryhmä.
 - ➡ Luottamus (paljon epäluottamusta: vaikuttaako rahoitukseen, vertaillaanko museoita jne.)
 - ➡ Yhdessä tekemisen kulttuuri
 - ➡ Mallin markkinointi ja itsearviointin hyödyt
- Museoiden arviointitoiminta on aina ollut museoille vapaaehtoista
- Itsearviointimallin käyttö perustuu houkuttelevuuteen ja käytön hyötyihin



Toimintaympäristön muutos loi itsearviointimallille uudenlaisia vaatimuksia

Museoilta vahva viesti, että itsearviointitoimintaa on tärkeä jatkaa, mutta malli vaatii uudistusta, jotta se paremmin vastaa museoiden kehittämistarpeita

Vanha ”paradigma”

- Lineaarinen selittäminen
- Top-down -arviointiprosessi
- Vahva paino dokumentoinnissa ja raportoinnissa
- Tulosten objektiivisuus
- **Tehdäänkö asiat oikein?**

Uusi ”paradigma”

- Ei-kausaalinen tulkinta
- Bottom-up -arviointiprosessi
- Paino oppimisessa ja kehittämisessä
- Tulkinta, ymmärtäminen ja yhteinen näkemys
- **Tehdäänkö oikeita asioita?**



Toimintaympäristön muutos loi itsearviointimallille uudenlaisia vaatimuksia

Kysymysesimerkkejä:

Strategioiden ja toimintasuunnitelmien laatua ja kehittämistarvetta analysoidaan säännöllisesti
Tavoitteiden asettaminen perustuu analysoituun tietoon aikaisempien tavoitteiden toteutumisesta

Sidos- ja intressiryhmien tarpeet ja odotukset otetaan huomioon tavoitteiden asettamisessa

Henkilöstöllä on kirjatut tehtävät ja vastuut

Museo luo ja toimeenpanee yhteishankkeita ja osallistuu niihin

Kokoelmatyön prosessit on tunnistettu ja kuvattu

Näyttelyprosessia analysoidaan, arvioidaan ja kehitetään

Museossa on luotettavat asiakaspalautteen käsittelymenetelmät ja toimintatavat

Asteikko 1-5 (1 toteutuu heikosti, ei näyttöä tai asia vain puheen tasolla 5 toteutuu erittäin hyvin, toimintatapa suunniteltu, käyttöönotettu, arvioitu ja toimintaa kehitetty)



Kehittävällä arvioinnilla kohti vaikuttavaa toimintaa

- Museoiden kehittämisessä korostuu tarve keskusteluun ja yhteisen ymmärryksen rakentamiseen siitä, mikä on toimintaympäristössä keskeistä, mitä vaikuttavuutta siinä halutaan saada aikaan ja millä keinoin se on mahdollista.
- Museoiden itsearviointimalli suunniteltiin ja toteutettiin siten, että arviointi jo itsessään tuottaisi oppimista, tiedon jakamista ja yhteisen ymmärryksen vahvistamista.
- Itsearviointimallin tavoitteena ei ole vaikuttavuuden mittaaminen vaan tavoitteena on auttaa museoita muodostamaan vaikuttavuustavoitteita ja suuntaamaan toimintansa vaikutusten aikaansaamiseksi.



Kehittävällä arvioinnilla kohti vaikuttavaa toimintaa

- Mallin uudistustyön käynnistäminen oli nyt helpompaa
 - ➡ Luottamus
 - ➡ Yhdessä tekemisen kulttuuri
 - ➡ Paljon yhteistä kokemusta ja ymmärrystä arvioinnista
- Hankkeessa avattiin arviointimallin sisällöt, rakenne, käytännöt ja työkalut, eli lähdettiin rakentamaan uutta, ei viilaamaan vanhaa.
- Tavoitteista liikkeelle: Tavoitteena luoda arviointimalli, jonka avulla museot voivat kehittää toimintaa, joka
 - vahvistaa vaikuttavuutta
 - vastaa entistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin
 - selkeyttää museoissa käytössä olevia työ- ja toimintatapoja
- **Kehittävän arvioinnin** lähestymistapa soveltui loistavasti tavoitteisiin.



Kehittävällä arvioinnilla kohti vaikuttavaa toimintaa

- Mallin uudistustyössä oli työryhmä, joka muotoili uuden arviointimallin rakenteen ja arviointikysymykset.
- Arviointimallin sisältö tuotetiin kolmessa työpajassa, jotka olivat avoimia kaikille museoammattilaisille.
- Työpajoihin osallistui yhteensä 150 museoammattilaista eri museoista.
- Työpajoissa pohdittiin:

Mihin toimintaympäristön muutoksista nouseviin tarpeisiin museoiden pitäisi jatkossa tarttua?

Mitä olennaisia näkökulmia teemaan liittyy?

- mitä tämä tarkoittaa museoiden toiminnan kannalta
- minkälaiseen muutokseen haastaa
- minkälaisia kysymyksiä se museoille asettaa
- mitä mahdollisuuksia avautuu
- millaista uutta osaamista museot tarvitsevat



Museoiden itsearviointimalli



Museoiden itsearviointimalli

TOIMINTAYMPÄRISTÖ, VALINNAT JA TAVOITTEET

- *Toimintaympäristö ja museon profiili*
- *Museon strategiset tavoitteet*
- *Toimeenpano, seuranta ja arviointi*

YHTEISÖT, VERKOSTOT, ASIAKKAAT JA YLEISÖT

- *Yhteisöt ja verkostot*
- *Asiakkaat ja yleisöt*
- *Vapaaehtoiset*

VOIMAVARAT

- *Kokoelmat*
- *Tieto*
- *Tilat ja kiinteistöt*
- *Talous*
- *Liiketoiminta ja varainhankinta*

OSAAMINEN JA TOIMINTATAVAT

- *Osaaminen museossa*
- *Henkilöstön hyvinvointi*
- *Yhteiset päämäärät ja vuorovaikutus*
- *Visionäärisyys, joustavuus ja ketteryys*
- *Organisaatio ja prosessit*

MUSEO TÄNÄÄN

- *Palveluvalikoima*
- *Mahdollistajan rooli*
- *Palveluiden saavutettavuus*
- *Avaaminen ja jakaminen*

PITKÄN TÄHTÄIMEN MUSEO

- *Museo yhteisönsä muisti*
- *Museo kulttuuri- ja luonnonympäristötoimijana*
- *Museo taide- ja kulttuurikentän toimijana*
- *Museo tutkimuskentän toimijana ja tiedon tuottajana*
- *Museo vaikuttajana yhteiskunnan muilla sektoreilla*



Miten arviointia museossa kannattaa tehdä

- Arviointiin kannattaa ottaa mukaan **mahdollisimman laaja edustus henkilöstöstä**. Pienemmissä museoissa mukana voivat olla kaikki, kun taas isommissa on tärkeää kerätä ryhmä, jossa on mukana henkilöstöä kattavasti eri tehtävistä.
- Arviointiprosessia suunniteltaessa on hyvä huomioida, **ettei tärkeintä ole pelkästään arvioinnin lopputulos. Vähintään yhtä tärkeitä ovat keskustelut** ja huomiot, joita yhdessä arviointiprosessin aikana syntyy. Keskusteluille kannattaakin varata riittävästi aikaa.
- Arviointimalli sisältää sanaston, jossa termejä on määriteltä. Lisäksi arviointialueiden johdantoteksteissä ja inspiraatiolinkeissä on avattu näkökulmia mallin eri teemoihin. Silti **malliin on haluttu jättää määrittelyllistä väljyyttä**, jotta erilaiset museot voivat peilata mallilla omia toimintatapojaan ja painotuksiaan. Ajatuksena onkin, että arviointia tekevä **arviointiryhmä määrittelee myös itse sitä, mitä eri näkökulmat museon omassa toiminnassa tarkoittavat** ja kirjaavat sen ylös seuraavaa arviointikertaa silmällä pitäen.
- Arviointiprosessin vaiheista ja läpiviemisestä huolehtimaan kannattaa valita museosta **arviointifasilitaattori**. Fasilitaattoriksi on hyvä valita joku muu henkilö kuin museonjohtaja. Fasilitaattorin tehtävä on huolehtia arviointiprosessista. Hän varmistaa että kaikki tietävät arvioinnin tavoitteet ja toimintatavat. Fasilitaattori myös huolehtii ajankäytöstä, asiassa pysymisestä sekä tarkkailee että arviointi perustuu tunnistettuihin tosiasioihin.
- **Ennen arvioinnin käynnistämistä museossa on hyvä pohtia arvioinnin tavoitteita ja sitoutumista sen seurauksena syntyviin kehittämistoimenpiteisiin.** Keskustelujen lisäksi riittävästi voimia ja huomiota kannattaa kohdistaa arvioinnin tuloksena syntyvien kehittämistoimien suunnitteluun, käynnistämiseen ja läpivientiin.
- Arviointimalli on laaja kokonaisuus, eikä sitä ehdi tekemään kokonaisuudessaan yhden päivän aikana. **Mallista kannattaa siis valita sopiva määrä arviointialueita tai teemoja käsiteltäväksi** tai jos halutaan tehdä arviointimalli kokonaisuudessaan, siihen kannattaa varata useampia sessioita. **Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että yhden arviointi- ja kehittämisalueen läpikäyntiin kannattaa varata puoli päivää.** Näin olleen koko mallin läpikäyminen vie noin kolme päivää. Arviointi kannattaa ottaa esimerkiksi kehittämisspäivien ohjelmaan. Malli soveltuu myös osaksi museon strategiatyötä.



Museoiden palaute

Benefits and learnings

- Pay attention to the quiet ones
- The facilitator is chosen from among the employees, and it varies from event to event. The conversation is freer this way.
- The conversation opens possible locks and clears up misunderstandings.
- Helps to see your own role in the work community as a whole
- Changes in the surrounding society will create needs for changes in activities
 - Helps direct the content of strategies
 - Good for anticipating changes and evaluation afterwards
 - Helps see community-wide priorities for development
- Easier is to show how and what work has been done and where we are going
 - Decision makers can monitor the action
 - Highlights strategic priorities for long-term planning and annual action planning
- A GOOD OPPORTUNITY TO STOP BY TO LOOK AT IF WE ARE GOING TO THE RIGHT DIRECTION
- Provides an opportunity for brainstorming and discussion and helps to see the interfaces and common issues of different areas.

Keski-Suomen museo



Museoiden palaute

”Arviointityökalun käyttö oli helppoa ja selkeää, ja sen avulla tulokset sai pajojen päätteeksi helposti ja kootusti käyttöön ja jatkojalostettaviksi. Koimme arviointiprosessista monia hyötyjä. Se auttoi meitä muodostamaan aidosti yhteisen näkemyksen organisaation ja työyhteisön nykytilasta, onnistumisista ja haasteista. Se auttoi uusia työyhteisön jäseniä pääsemään yhteiselle kartalle ja kaikkia hahmottamaan toiminnan kokonaiskuvaa ja sen osa-alueiden merkityksiä kokonaisuudelle. Lopputuloksen pohjalta oli melko helppo koota yhteen tarvittavat tulevaisuuden toimenpiteet ja priorisoida niiden toteutusjärjestystä. Arvioinnilla tuntui lisäksi olevan varsin terapeutisia merkityksiä työyhteisölle - niinhän kaikenlaisella itsearvioinnilla ja asioiden syvällisellä pohtimisella yleensäkin on. Kun onnistumisten ja haasteiden läpikäynnille ja pohdinnalle varataan työyhteisössä oikeasti aika ja paikka, ja jokainen osallistuu prosessiin, se kertoo myös kaikkien halusta kehittää ja parantaa työn tekemisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia ja halusta onnistua organisaation tehtävissä ja tavoitteissa.”

Pekka Äänismaa ja Leena Paaskoski, Lusto – Suomen Metsämuseo



Vertaisarvioinnista vertaiskehittämiseen



Museovirasto

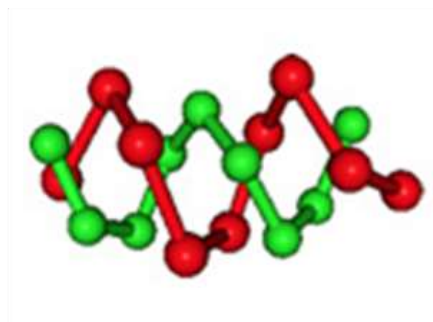
Ulkoinen arviointi vertaisarviointina

- Osa aiempaa museoiden arviointimallia (2007-2013)
- Ulkoinen arviointi rakentui museon tekemälle itsearvioinnille, asiakirja-aineistolle ja arviointikäynnille.
- Arviointikäynnin jälkeen museo sai arvioijilta kirjallisen loppuraportin, joka oli sanallinen arvio museon toiminnan vahvuuksista ja kehittämistä vaativista osa-alueista.
- Ulkoisen arvioinnin tavoitteena oli täydentää ja varmentaa museon itsearviointia ulkopuolisen näkökulmalla oman toiminnan tilasta. Tarkoituksena oli auttaa arvioitavaa museota kehittämään omaa toimintaansa antamalla kehittämisehdotuksia, tunnistamalla vahvuudet ja kehittämiskohteet.
- Museovirasto koordinoi arvioijapoolin toimintaa sekä koulutti arvioijat
- Museot tyytyväisiä ja kiinnostuneita, itsearviointia tehtiin, jotta saatiin ulkoinen arviointi vaikka mallissa oli havaittu kehitettävää





Itsearviointi –
museo löytää
kehittämiskohteensa



■ = Omat kehittämispajat
■ = Vertaiskehittämisfoorumit



Ulkoinen
palaute

Ulkoinen/vertaisarviointi



Museoiden vertaiskehittämisfoorumi

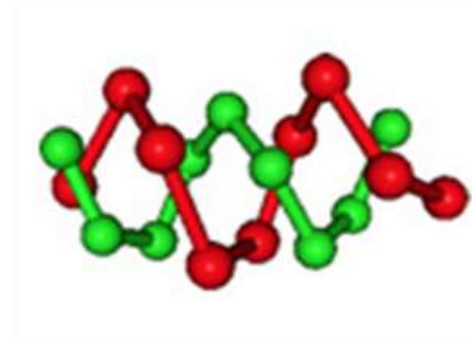
- Pilotti 3/2018 - 6/2019
- Museovirasto ja Museoliitto koordinoivat yhteistyössä
- Osallistujia 13 eri museosta, yhteensä noin 50 osallistujaa
- Osallistuvilla museoilla konkreettinen ja ajankohtainen kehittämistavoite ja -hanke, jota se vei foorumin aikana eteenpäin.
- Arviointimalliin liittyvässä palautteessa museot oli toivoneet ulkopuolista sparrausta ja tukea arviointimallin avulla valittujen kehittämistoimenpiteiden käynnistämiseen ja läpivientiin



Museoiden vertaiskehittämisfoorumi



Itsearviointi –
museo löytää
kehittämiskohteensa



= Omat kehittämisspajat



= Vertaiskehittämisfoorumit



Vertaiskehittämisfoorumi

- tarjoaa museoille mahdollisuuden oppia toisiltaan ja toistensa kokemuksista.
- tuo ”ulkopuolista” sparrausta museon kehittämishankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen.
- antaa ryhtiä kehittämishankkeiden läpiviemiseen.
- vahvistaa museoiden verkostomaista toimintatapaa ja mahdollistaa myös yhteiskehittämishankkeiden syntymistä.
- tarjoaa mahdollisuuden tuottaa tietoa koko alan kehittämistarpeista ja -suunnista.



Uuden edessä, yhdessä

- Aluksi yhteinen keskustelu työskentelytavoista ja aikatauluista
- Laadittiin myös yhteiset pelisäännöt
- Yhteensä 7 teemallista tapaamista, itsenäinen työskentely ja yhteinen työskentely, inspiraatioalustukset
- Oma FB-ryhmä, aineistojen jako Drivessa





- museoiden yhdessä tekemä foorumi, jota Museovirasto ja Museoliitto tukevat. Museoiden osaaminen ja kokemukset luovat vertaiskehittämisfoorumin.
- Onnistuakseen foorumi tarvitsee mukana olevien museoiden aktiivista osallistumista ja työajan kohdentamista sekä aitoa halua kehittyä ja kehittää vuorovaikutuksessa muiden kanssa.
- Pohjana kaikelle toimii avoimuus, luottamus ja halu jakaa kokemuksia ja osaamista.
- mukaan tullessaan museot sitoutuvat paitsi viemään omaa kehittämishankettaan eteenpäin, myös toisten museoiden kehittämishankkeiden sparraamiseen ja osaamisensa jakamiseen.
- museot järjestävät vuorollaan foorumin tapaamisia ja vastaavat niiden kustannuksista.
- Museot vastaavat omien kehittämistavoitteidensa saavuttamisesta sekä tekevät toimintaansa koskevat päätökset



Loppuarviointi
"Luokkakokous"

1. Foorumin työskentely,
pelisäännöt, kokeileva
kehittäminen ja
kehittämisaikojen
Maaliskuu 2018

2. Vaikuttavuus,
kehittämisidean
selkiyttäminen ja tiekartta
Toukokuu 2018

Askelmerkit,
kehittämis-
kysymysten
kirkastaminen, mihin
ollaan menossa ja
miksi, tuki omasta
organisaatiosta,
rohkaisu kokeiluihin

3. Kokemusten purku, oman
museon vaikuttavuustavoite
ja supervoimat, syksyn
kokeilujen ideointi
Kesäkuu 2018

Kääritään hihat ja
hommiin: kokeilut,
niiden arviointi,
mitä opittiin,
uudet kokeilut

4. Kokeilemalla kehittäminen
käytännössä, omien
kokeilujen esittely ja
sparraus
Syyskuu 2018

5. Näkökulmia
käyttäjälähtöiseen
kehittämiseen, Muuttuva
vapaaehtoistoiminta,
Sidosryhmä- ja
yritysyhteistyö
Marraskuu 2018

Suunnan
tarkistus,
osallistujat ja
koordinaattorit

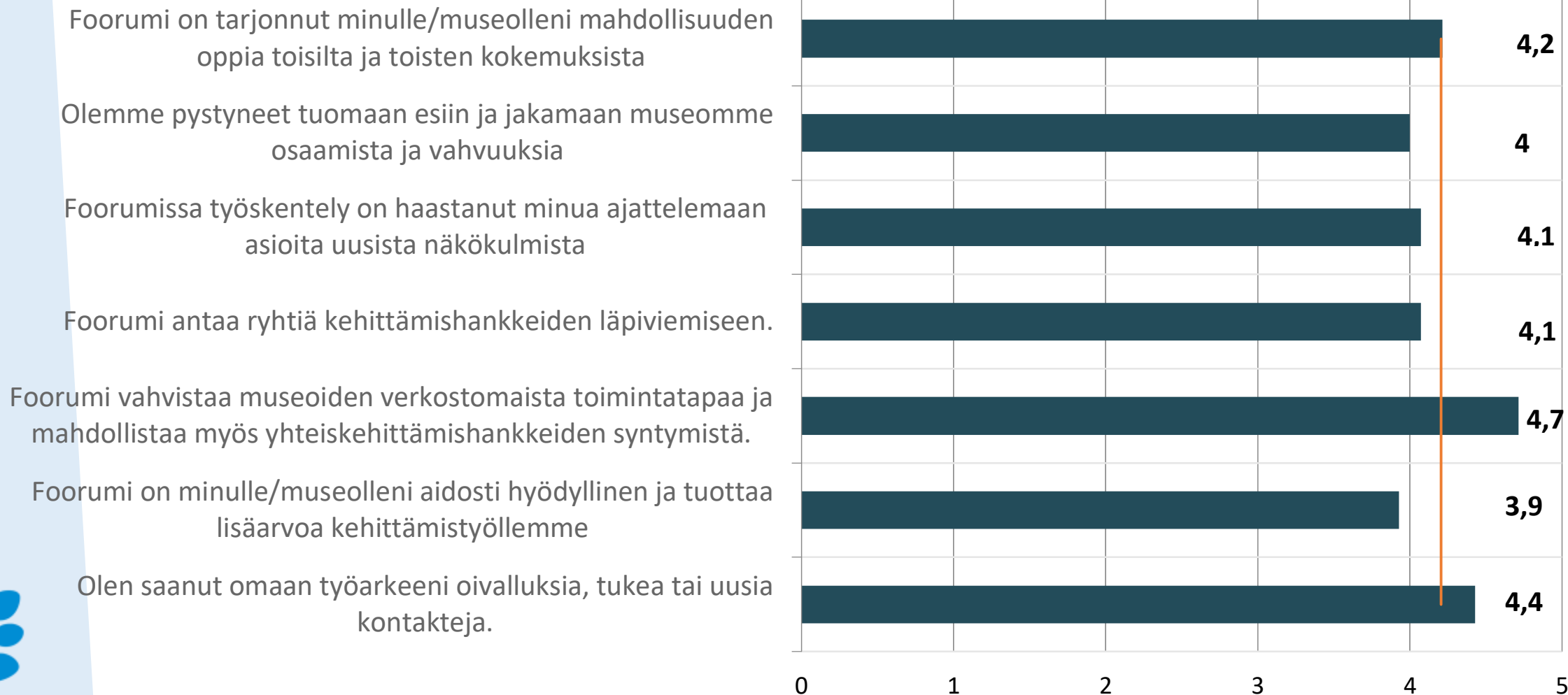
6. Kevään kehittämispolku, mitä
pitää jäädä eloon, Luova Museo
-työpaja
Maaliskuu 2019

7. Osaaminen, yhdessä
tekeminen ja organisaatioiden
uudistuminen
Kesäkuu 2019

Kehittämisen
jatkuminen foorumin
jälkeen, muutoksen
tarpeen
hahmottaminen

Väliarviointi

Museoiden vertaiskehittämisfoorumi: arviointi- ja palautekyselyn antia



Miten voisimme parantaa jatkossa?

- Osittain kokeiluhengestä johtuen kokonaisuus ehkä hiukan hajanainen.
- Kokoontumistahti on liian tiivis, tapaamisten välillä ei ehdi aidosti valmistella asioita
- Nopeammin konkretiaan, vähemmän suunnittelua, enemmän tekoja
- Olemme jääneet vaille vertaiskumppania, kun samanlaista hanketta ei ollut muilla meneillään



Antoisinta tähän mennessä?

- Vertaistuki, vertaisoppiminen
- Verkostoituminen ja avoin keskustelu
- Uusien kontaktien luominen ja uusien näkökulmien saaminen
- Oivallukset toisten kokemuksista ja havainnot käytännöistä
- Kynnys olla yhteydessä verkoston museoihin pienissäkin asioissa on madaltunut
- Hyvä ja kannustava ilmapiiri, kaikki ovat tulleet tasapuolisesti kuulluiksi



Opittua

- Toi yhteen ihmisiä jotka välttämättä eivät olisi muuten kohdanneet
- Tapaamisten välillä tapahtuva kehittäminen oli hyvin vaihtelevaa
- Kenelle kehittämistä tehtiinkään?
- Mahdollisti yhteisiä kehittämishankkeita ja konkreettisia oivalluksia
- Myötäinnostuksen ja työhyvinvoinnin näkökulmat
- On saanut jatkoa alueellisena kokeiluna
- ”Onhan mahdollista päästä uudelleen mukaan?”



MOI! Museums of impact -hanke

- Hankkeen tavoitteena on tuottaa eurooppalaisille museoille itsearviointityökalu, joka auttaa niitä vahvistamaan vaikuttavuuttaan yhteiskunnassa.
- Tavoitteena on, että itsearviointimalli sopii työkaluksi kaikille eurooppalaisille museoille koosta tai museotyyppistä riippumatta.
- Eurooppalaisen mallin lähtökohtana on Suomen malli, mutta tavoitteena kuitenkin kehittää sitä edelleen eurooppalaiset tarpeet huomioiden.
- Tavoitteena ei ole korvata eri maissa käytössä olevia arviointi-, akkreditointi- tai rekisteröintimalleja vaan rakentaa malli joka täydentää ja tuo uutta näkökulmaa.



MUSEUMS OF IMPACT

MOI! -hanke pähkinänkuoressa



- Moi! -hanke on osarahoitettu EU:n Luova Eurooppa -ohjelmasta
- Mukana 11 partneria 8 Euroopan maasta
- Hanke päättyy marraskuussa 2022
- Mallin sisältö ja rakenne tuotetaan työpajoissa ja laajasti avoimissa stakeholder foorumeissa (GER, IT, FI).
- Ensimmäisen version valmistuttua keväällä 2021 pilottimuseoiksi valitut museot pilotoivat mallin käyttöä.
- Pilotoinnin jälkeen malli kehitetään valmiiksi toisessa sarjassa työpajoja ja avoimia stakeholder foorumeita (GR, AT, EE).

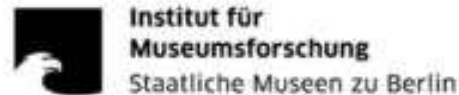


Miksi hanke ja nämä partnerit?



MUSEUMS OF IMPACT

- Halu kehittää suomalainen malli seuraavalle tasolle, kansainvälinen vertailu – myös kokemus mallin poikkeuksellisuudesta
- Museoalan kehittäjiä, museoverkostoja, museoita
- Tuttuja eri verkostoista
- Monilla jokin kosketus arviointiin jo ennestään (erityisesti Associate Partner-puolella)

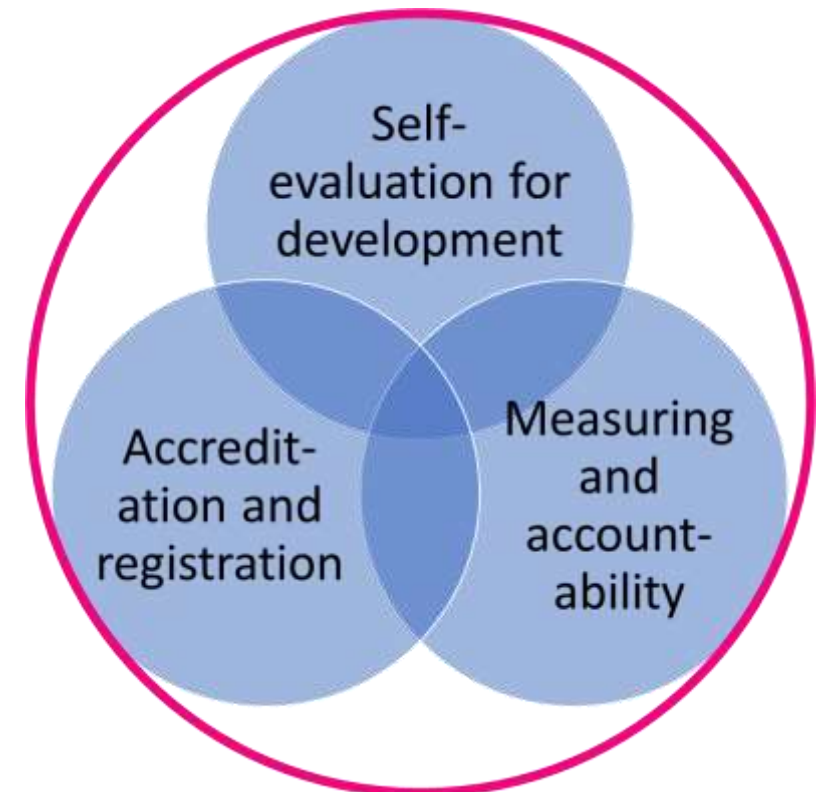


Mitä kansainvälisiä verrokkeja on?

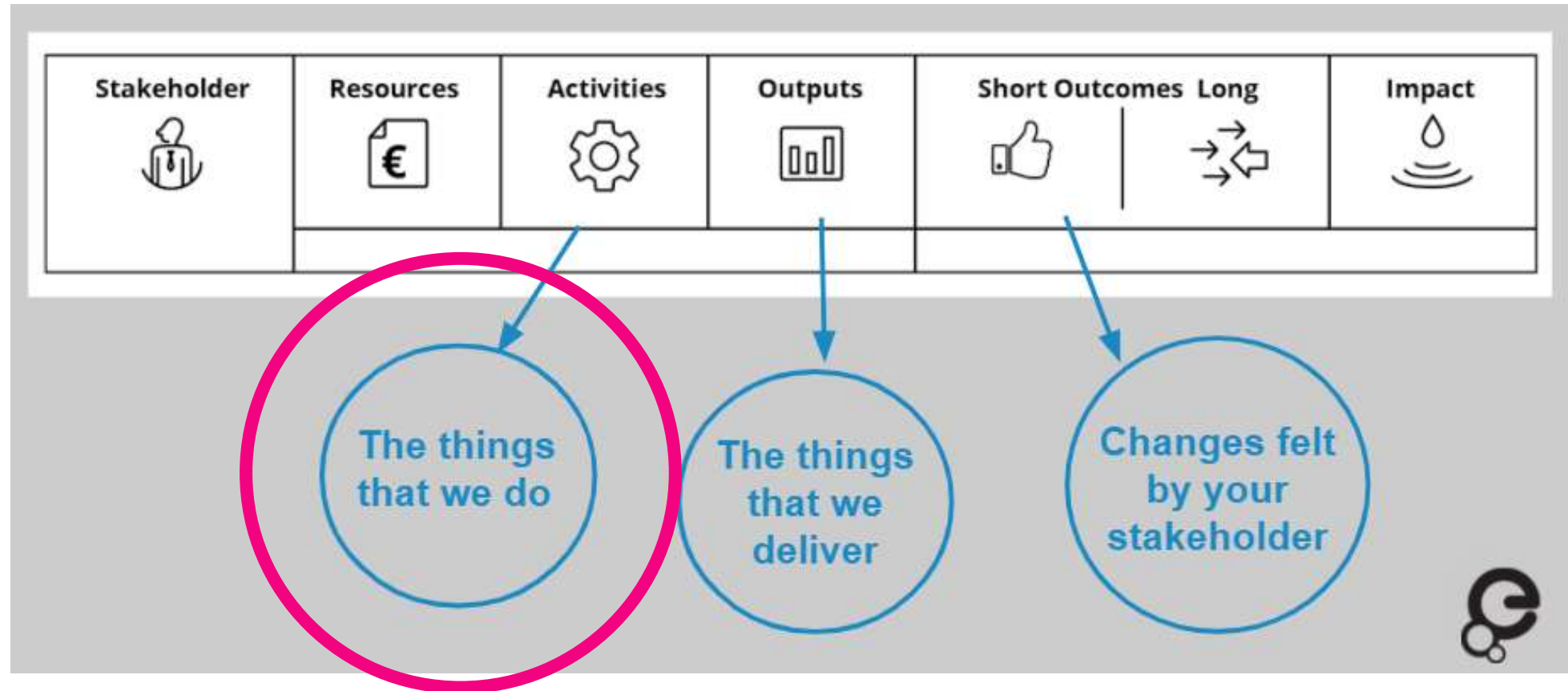


MUSEUMS OF IMPACT

- Lähimmät verrokkit AIM Hallmarks ja Arts Council
- [AIM Hallmarks - AIM - Association of Independent Museums \(aim-museums.co.uk\)](http://aim-museums.co.uk)
- [Self Evaluation | Arts Council England](http://arts-council.org)
- Akkreditointi, rekisteröinti (Skotlanti, Hollanti)
- [Museums Galleries Scotland | Accreditation application process](http://museums-galleries-scotland.org)
- [Museumregister > Home \(museumregisternederland.nl\)](http://museumregister.nl)
- Muut laatumallit (Itävalta, Tanska)
- [Kvalitetsvurdering \(slks.dk\)](http://slks.dk)
- Museoiden vaikuttavuuden mittaaminen - ?



MOI focuses on the "start" of the impact value chain



From doing the things **right** to **doing the right things**

Measuring up against the Hallmarks

Questions to help your organisation use the AIM Hallmarks for self-assessment

Purpose

- How compelling is our purpose?
- How relevant is it to a wide range of people?
- How effectively is it shared by everyone in our organisation?
- How well do we use it to test decisions and steer our organisation?

Leadership & Culture

- To what extent do the leaders in our organisation foster openness to new ideas and a 'can-do' attitude?
- How effective are we at seizing opportunities and being entrepreneurial?
- How clear is everyone in the organisation about our intended outcomes and our progress towards them?

Governance

- How effectively do trustees advocate for

Collections

- How strong is the link between our collections and our purpose?
- How well do we realise the full potential of our collection to benefit a broad range of people including those we have not engaged with in the past?
- How clear is our picture of what constitutes our heritage assets, including looking beyond objects and specimens?
- To what extent does our collections care meet best practice standards?

Visitor Focus

- How well do we understand our current audiences' needs and motivations?
- How well do we understand our potential audiences' needs, interests and motivations?
- To what extent does our planning and investment flow from putting our current and potential audiences' needs first?

Quality and impact

Impact

How confident is your organisation that its work has an impact?

Your organisation needs to show that its work:

- Makes a difference to its audiences, participants or local economy.
 - Does not negatively impact the environment. Better still, its work has a civic role in promoting
- better care of the environment.
 - Does not exclude people - even better, its work promotes diversity, for example ethnicity, faith, age,
- socio-economic groups, disability, sexual orientation and gender.

To do this everyone in your organisation must keep in mind cultural, artistic, social, economic, environmental and equality impacts.

Activities to help improve your evaluation

NCVO

Work on an overview of your impact.

Local
community
and dialogue

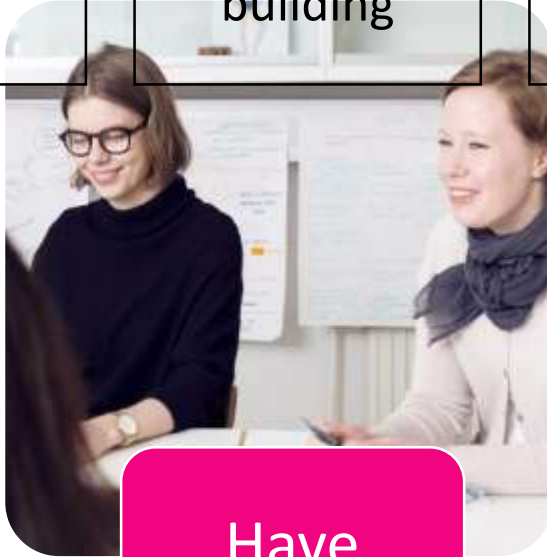
Museums,
society and
future-
building

Processes and
communic-
ation

Memory
institution
and heritage
interpretation

Digital
engagement

Sustainability



Have
process of
dialogue



Identify areas
where there is
room for
development



Start a
development
path based on
evaluation
results

= increased impact



MUSEUMS OF IMPACT

Mitä muuta kannattaa pitää silmällä?

- Europeana Impact Playbook + ([Measuring impact for the cultural heritage sector | Europeana Pro](#))
- InDICEs project ([Home - inDICEs \(indices-culture.eu\)](#))
- SoPHIA Platform ([SoPHIA - Social Platform for Holistic Heritage Impact Assessment \(sophiaplatform.eu\)](#))
- Social Impact Navigator ([Social Impact Navigator - English \(phineo.org\)](#))
- CooperHewitt Toolkit ([Tools and Approaches for Transforming Museum Experience | Cooper Hewitt, Smithsonian Design Museum](#))
- Equity@Ecsite EDI framework ([A new framework tool from Equity@Ecsite | Ecsite](#))

Haluatko tietää tai kysyä lisää?



Museoiden itsearviointimalli



museoarviointi@museovirasto.fi



Museoiden arviointimalli



www.museoarviointi.fi



Moi! Museums of Impact -hanke



museumsofimpact@museovirasto.fi



MOI Museums of Impact



www.museumsofimpact.eu
[Hankkeen esittelyvideo](#)



Kysymyksiä ja keskustelua?



Mitä haluat kysyä museoiden arviointimallista tai MOI-hankkeesta?



Kysymyksemme teille:

Miten Moi-hankkeen lähestymistapa suhteutuu yleiseen arvioinnin teorian kehittymiseen. Ollaanko tilanteen tasalla?

Mistä löytyvät tällä hetkellä arvioinnin ja vaikuttavuuskeskustelun kiinnostavimmat rajapinnat?