

Itsearviointimittari työhyvinvointia vahvistamassa, Norlandia päiväkodit

Johdanto Katsaus suomalaisen varhaiskasvatukseen Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa Valmentava johtaminen, Coaching

Norlandia päiväkotien työhyvinvointia tulevia rakentaja Itsearviointimittari kehitystehtävien kohteena Pohdinta Liitteet Lähteet

tekijä Piirko Manninen

Tervetuloa tutustumaan opinnäytetyöhöni. Tässä opinnäytetyössä kehittämisen kohteena on ollut työhyvinvointia mittaava itsearviointimittari Norlandia Päiväkotien käyttöön. Sivun alaosassa on nähtävissä opinnäytetyön esittelyvideo.

**Kehittämistehtävänä työhyvinvoinin itsearviointimittari**

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä on ollut ideoida työhyvinvointia mittaava itsearviointimittari Norlandia Päiväkotien käyttöön. Itsearviointimittari ideana on kerätä tietoa työntekijän työhyvinvoinnista toimintakauden aikana. Työntekijä voi tarkastella itsearviointimittarin kerääntynyttä tietoa itse tai yhdessä esimiehenä kanssa esimerkiksi kehityskeskustelussa. Norlandia Päiväkodeilla on käytössä kehityskeskustelun pohjana kehityskeskustelun nelikenttä. Nelikentän osa-alueita ovat: Osaaminen, Kehitystarpeet, Työhyvinvointi. Yhtäältä yhtiön kehittämisen, palautte ja ehdotukset. Itsearviointimittarin kerättyä tietoa voidaan hyödyntää kehityskeskustelussa ja kirjata keskustelusta nousseita huomioita ylös kehityskeskustelun nelikenttään. Kehityskeskustelun tavoitteena on tehdä näkyviksi työntekijän vahvuuksia ja vahvistaa niitä edelleen sekä auttaa häntä tunnistamaan mahdollisia kehittämisen paikkoja omassa ammatillisessa kasvussaan.

Itsearviointimittaria testasi kahdeksan varhaiskasvatustyöntekijää neljän viikon ajan. Itsearviointimittaria testattiin paperisena versiona (Liite 1). Itsearviointimittarista pyydettiin palautetta ja kehittämissuhteita myös varhaiskasvatustyöntekijöiden esimiehiltä (Liite 2). Tämän opinnäytetyön keuhainen tavoite on ollut luoda itsearviointimittari ja kerätä siitä käyttökokeus työntekijöiltä sekä palautte varhaiskasvatustyöntekijöiden esimiehiltä itsearviointimittarin jatkotyöstämistä varten. Ajatuksena on, että itsearviointimittaria tullaan jatkossa täyttämään puhelinsovelluksen avulla. Annetussa aikataulussa ei ollut mahdollista luoda itsearviointimittarista puhelinsovellusta, mutta puhelinsovellus tullaan kehittämään yhdessä alan asiantuntijan ja työstämään itsearviointimittarin sisältöä edelleen yhdessä työterveyshuollon kanssa. Itsearviointimittarin prosessikuvaus (Liite 3).

Olen aina ollut kiinnostunut työntekijöiden työssä jaksamisesta sekä niistä keinoista miten työntekijät voivat kehittää omaa osaamistaan ja ammatillisuuttaan. Olen esitellyt lyhyesti tässä opinnäytetyössä myös valmentavaa johtamista. Olen itse kokenut, että valmentavan johtamisen työkalut ja menetelmät voivat antaa avallisuksia, kun keuhketaan omaa osaamistaan ja tullaan kehittämään. Tämä on ollut minulle erittäin tärkeä ja minun lähtökohdaksi on ollut, että olen saanut myös kehittämyksiä.

Itsearviointimittarin prosessikuvaus

-Hyvät on ihan kivat, mutta toimisiko paremmin miten 1...? Hyvässä on se, että se antaa kehityskeskustelun apuja, kaikki työntekijät ei

Itsearviointimittarin prosessikuvaus

Itsearviointimittarin prosessikuvaus