

VOIMAKEHÄ®

**Joulu-
webinaari**



**Osa II
JOHTAMINEN JA
ORGANISAATIOT**

VOIMAKEHÄ®



**Vahvuudet organisaation
menestystekijänä**



Sanna Wenström

KT, FM, ammatillinen erityisopettaja
VOIMAKEHÄ®-päävalmentaja
Vahvuuttamo Oy

www.voimakeha.fi

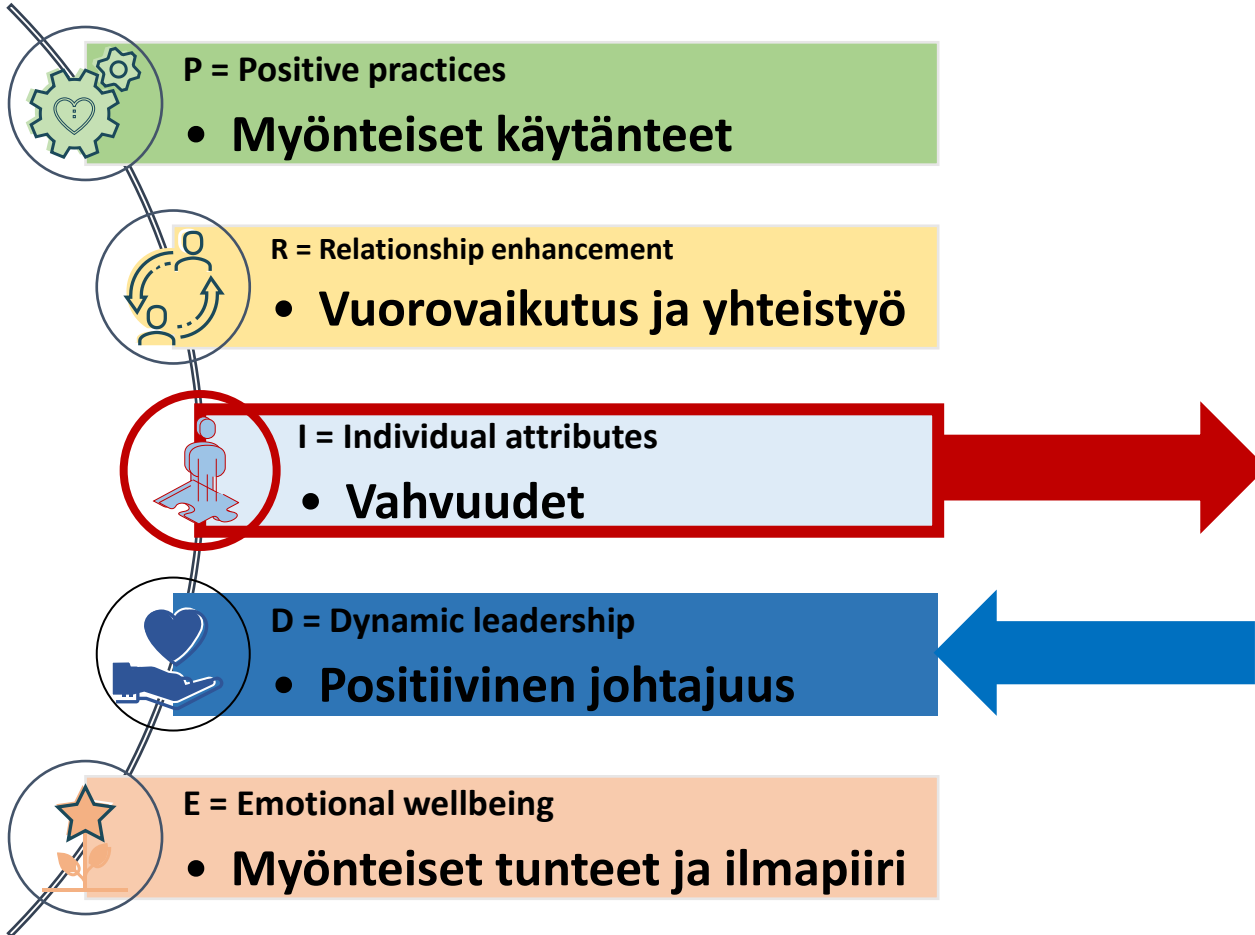
info@vahvuuttamo.fi

www.ps-kustannus.fi/7116

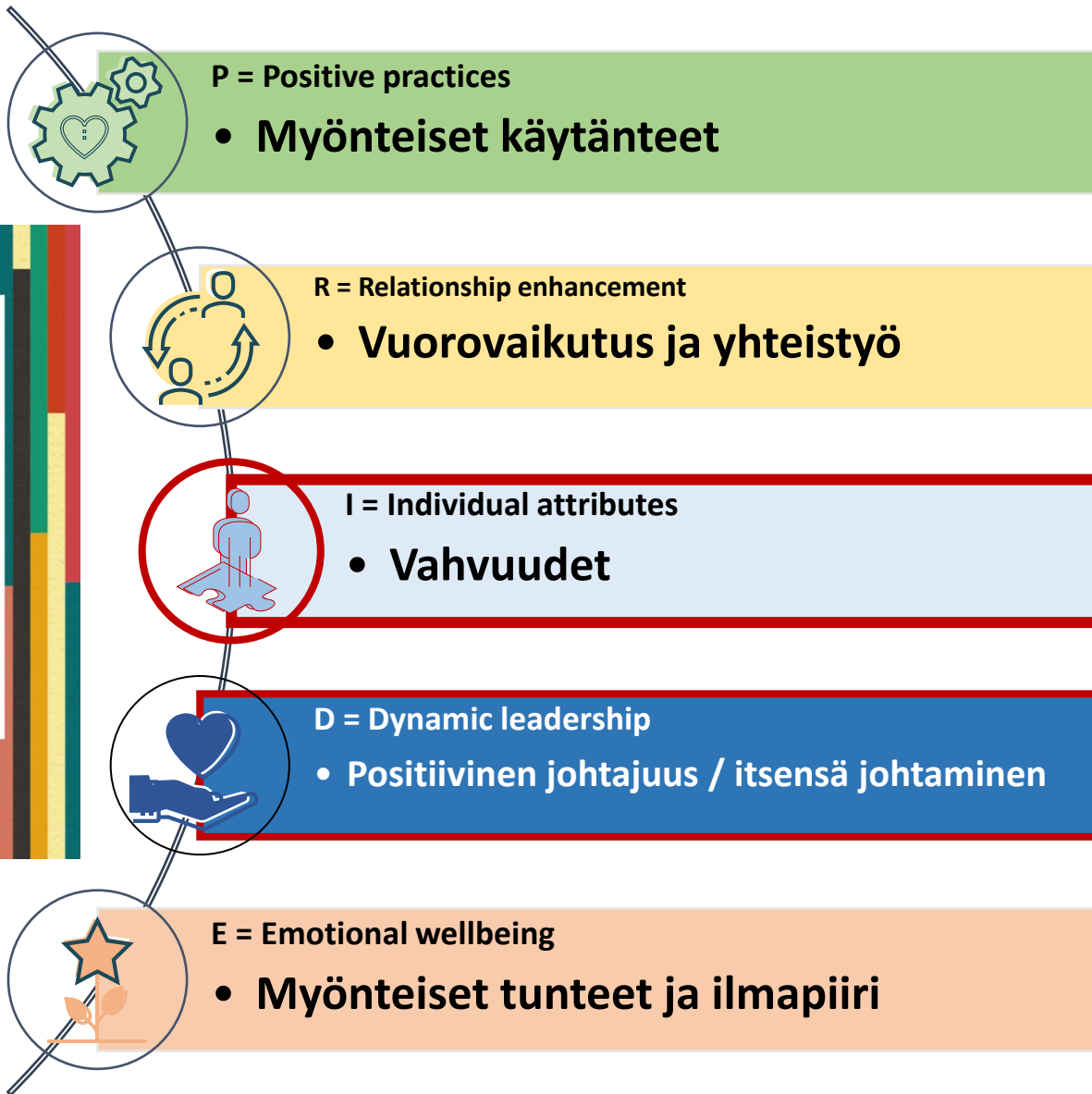


<https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/64034>

VOIMAKEHÄ® laaja vahvuusnäkemys osana positiivista johtamista ja organisointia



Tutkimusten mukaan laaja-alainen vahvuustyöskentely vahvistaa **psykologista pääomaa ja työn imua eli muutoskyvykkyyttä** (Katajisto, 2023; Kari, Wenström, & Uusiautti, in press)



www.ps-kustannus.fi/7116

Tulossa!

- Kari, J., Wenström, S., & Vakkala, H. (in press). Supporting Leadership Development among Solopreneurs. In S. Uusiautti & S. Wenström (Eds.), Positive Leadership: Research-based Insights of the Future of Leadership. Palgrave Macmillan.
- Haapakoski, P., Wenström, S. & Uusiautti, S., (in press). Perceptions of Positive Leadership Training among Public Sector Leaders. In S. Uusiautti & S. Wenström (Eds.), Positive Leadership: Research-based Insights of the Future of Leadership. Palgrave Macmillan.
- Rautio, K. & Wenström, S. (in press). Strengths-spotting as Bringing Individual Attributes Forward at Work: Strengths in Construction Managers' Leadership Narratives. In S. Uusiautti & S. Wenström (Eds.), Positive Leadership: Research-based Insights of the Future of Leadership. Palgrave Macmillan.
- Ström, K, Wenström, S., & Ratinen, I.. (in press) Six Steps to Authentic Leadership – Findings from the Implementation of a Positive Leadership Development Program. In S. Uusiautti & S. Wenström (Eds.), Positive Leadership: Research-based Insights of the Future of Leadership. Palgrave Macmillan.
- Veivo, L., Ström, K., Kiviniemi, L., & Wenström, S. (in press). The Emotional Identity of Educational Leaders in Positive Leadership. In S. Uusiautti & S. Wenström (Eds.), Positive Leadership: Research-based Insights of the Future of Leadership. Palgrave Macmillan.

<https://akateeminen.com/tuote/uusiautti-satu/positive-leadership-research-based-insights-of/9783032023681>



Edited by
Satu Uusiautti · Sanna Wenström

Positive Leadership Research-based Insights of the Future of Leadership

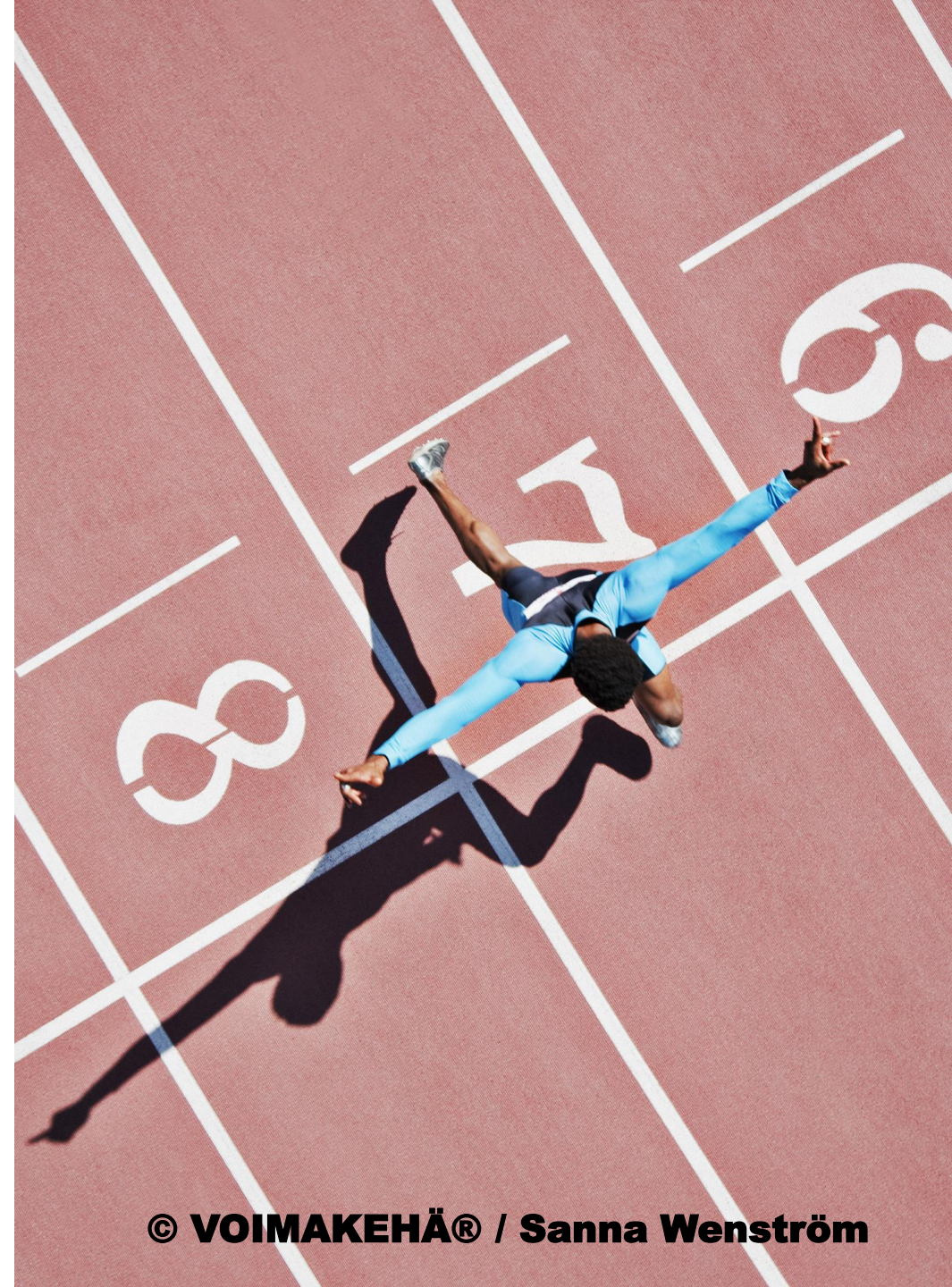
2/2026

Vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä...

- Itsetuntoon ja myönteiseen minäkuvaan
- **Psykologiseen pääomaan** (optimismi, toiveisuus, resilienssi, minäpystyvyys)
- Hyvään elämään, onnellisuuteen
- Terveysteen, hyvinvointiin eri elämänalueilla
- Myönteisiin sosiaalisiin suhteisiin
- Innostumiseen, **työn imuun** ja työssä kukoistamiseen
 - Haapakoski, Wenström, & Uusiautti, 2023
- Merkityksellisyyden kokemiseen
- Parempaan suoriutumiseen työssä
- Työhön sitoutumiseen
- Vähäisempään työstressiin ja kuormittuneisuuteen vähäisempiin sairauspoissaoloihin
- Työn laatuun ja tuloksellisuuteen
- Asiakastyytyväisyyteen; hoiva-alalla asiakkaiden hyvinvointiin

Esim. Lavy & Littman-Ovadia, 2017, Van Woerkom et al., 2015; 2020

Haapakoski, P., Wenström, S. & Uusiautti, S. (2024). The Correlation between Work Engagement and the Positive Organizational PRIDE Index Provides Perspectives on Workplace Development. *European Journal of Workplace Innovation*, 8(2), 4-30.
<https://doi.org/10.46364/ejwi.v8i2.1259>



Miksi vahvuuksia voi olla hankala tunnistaa?

- Ihmiset ovat yleensä tietoisempia heikkouksistaan ja rajoitteistaan
- Vahvuuksien käyttö on niin luontaista, ettemme edes pidä niitä vahvuuksina
- Ympäristö tai auktoriteetit eivät ole tukeneet, arvostaneet tai huomanneet yksilön vahvuuksia
- Organisaation tai yhteisön kulttuurin (tiedostamattomat) arvot ja perusoletukset määrittävät, minkälaisia vahvuuksia arvostetaan
- Työn organisointi on tehtävälähtöistä, ei vahvuuslähtöistä
- Organisaatioissa on keskitytty osaamispuutteiden kartoittamiseen ja kehittämiseen
- Vahvuudet nähdään kapea-alaisesti (osaaminen, muodollinen koulutus; oppiaineet)
- Vahvuuksille ei ole jäsenysmallia, kieltä eikä käsitteitä
- Konkreettiset työkalut ja työskentelymallit puuttuvat





Laaja vahvuusnäkemys, voimakehä

- Vahvuuksia on kuutta erilaista lajia (Niemi, 2018)
- Vahvuuden lajeilla on omat teoriaan perustuvat määritelmänsä ja ominaisuutensa
- Vahvuuden lajit ovat yhteydessä toisiinsa
- [VOIMAKEHÄ®-menetelmän](#) avulla vahvuuksia voidaan tunnistaa laaja-alaisesti
 - 600 vahvuussanaa käsittävä työkalu
- Perustuu humanistis-holistiseen ihmiskäsitykseen: ei mittaa, arvioi, arvostelee tai luokittele.
- Menetelmää myös tutkitaan parhaillaan (Katajisto et al., 2021, 2022, 2023, [Katajisto 2023 väitös](#); Kari et al., *in press*)

Laaja vahvuusnäkemys (VOIMAKEHÄ®)



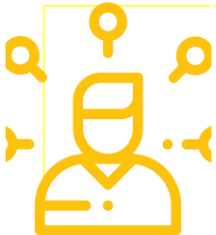
Luontevahvuudet

- Ydinvahvuudet heijastavat identiteettiämme ja arvojamme
- Kehitettäviä (hyvän luonteen kehittäminen)



Kyvykkyydet (*talents*)

- Synnynnäisiä, vahvasti perinnöllisiä
- Melko pysyviä läpi elämänkaaren
- Tilannekohtaiset vahvuudet



Osaaminen ja taidot (*skills*)

- Opittavia ja kehitettäviä



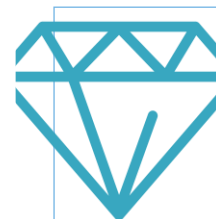
Kiinnostukset

- Suuntaavat vahvuuksien käyttöä
- Motivoivat



Resurssit

- Ainoa vahvuuksien laji, joka voi olla myös ulkoinen
- Mahdollistavat vahvuuksien käyttöä ja valintoja



Arvot

- Luovat merkityksellisyyttä
- Ohjaavat valintoja

Vahvuuksien laaja-alaisella huomioimisella, hyödyntämisellä ja niiden tavoitteellisella johtamisella yksilöt ja organisaatiot voivat saavuttaa parhaita tuloksia

*Matching task assignments to people based on their top talents and character strengths puts them in a “**power zone**”*

– a position where their level of motivation and ability are high.

(Mayerson, 2015)

***Power zone:** “Area of optimal functioning or flourishing”*

(Niemiec, 2018)

VOIMAKEHÄ®-menetelmä osana johtamisen ja organisoinnin kokonaisuutta

LÄHIJOHTAMINEN

**REKRYTOINTI,
PEREHDYTYS JA
TIIMIEN RAKENTAMINEN**

KESKUSTELUKÄYTÄNTEET

**AMMATILLINEN
KEHITTYMINEN**

**TYÖHYVINVOINNIN
JOHTAMINEN JA
INTERVENTIOT**

STRATEGINEN VAHVUUKSIEN JOHTAMINEN

Vahvuudet ovat konkreettinen tapa toteuttaa lähijohtamista, joka luo myönteisen kehän

- Huomioimalla, arvostamalla ja tarjoamalla mahdollisuuksia omien vahvuuksien hyödyntämiseen sekä mahdollistamalla vahvuuksien kehittämisen lähijohtaja tukee työntekijän työn imua ja motivaatiota tehokkaasti (I).
- Lähiesihenkilöllä on mahdollisuus rakentaa tiimitasolla käytänteitä, joiden kautta erilaiset vahvuudet tulevat tutuksi ja huomioiduksi (P) ja niitä voidaan hyödyntää tiimin yhteistyössä (R)
- Omien ja toisten vahvuuksien ymmärtäminen tiimissä parantaa vuorovaikutuksen laatua (R) ja rakentaa myönteistä ilmapiiriä ja psykologista turvallisuutta (E)
- Omien vahvuuksien tunnistaminen ja reflektio on välttämätön edellytys johtajana ja esihenkilönä kehittymiseen (D)
- Reflektiivisen tilan tarjoaminen ja reflektion tukeminen vahvuusperustaisesti (P) tukee jokaisen työyhteisön jäsenen ammatillista kasvua (D), hyvinvointia ja edelleen myönteistä ilmapiiriä (I)



1. Rekrytointi, perehdytys ja tiimien rakentaminen

- Vahvuuslähtöinen rekrytointi ja perehdytys tukee potentiaalin tunnistamista, rekrytointien molemminpuolista onnistumista ja myönteistä työnantajamielikuvaa
- Vahvuuskartoitukset (yksilö, tiimi) laajentavat osaamiskartoituksia
- Työn organisointi ja tiimien rakentaminen vahvuusperustaisesti parantavat tiimien myönteistä vuorovaikutusta ja ilmapiiriä
- Tiimivalmennukset (mm. Tiimitaulu toimintatapana) tukevat tiimien tavoitteellista kehittämistä, suoriutumista ja tavoitteiden saavuttamista

HR-prosessit

- Rekrytointi
- Perehdytysohjelmat, onboarding
- Tiimien muodostaminen ja roolitus

Työurajohtaminen

- Vahvuuslähtöinen rekrytointi tukee pitkän aikavälin urasuunnittelua: oikea henkilö oikeaan rooliin vahvuuksien perusteella.
- Vahvuuskartoitukset voidaan hyödyntää urapolkujen ja sisäisen liikkuvuuden suunnittelussa.
- Tiimien rakentaminen vahvuuksien pohjalta tukee urakehityksen mahdollisuuksia tiimiroolien kautta



Yksilöllisistä vahvuuksista tiimin vahvuuksiin

(Wenström, 2022, s. 309–320)

← Tiimitaulutehtävä

1. Jokainen tiimiläinen tuo yhden oman vahvuuden per vahvuuslaji yhteiseen tiimitauluun. Vahvuus valitaan niin, että tuo uuden täydentävän vahvuuden (samoja vahvuuksia voi olla useita).
2. Toisessa osiossa voidaan miettiä perustehtävää, asiakas- ja tiimilupausta.
3. Lisäksi tiimitauluun kirjataan, miten tiimiläiset tuovat vahvuuksia näkyväksi arjessa ja toiminnassa.

- Mitä vahvuuksiani tuon tähän tiimiin?
- Mitä vahvuuksiani minun olisi hyvä kehittää tai aktivoida tässä tiimissä?
- Miltä tiimimme vahvuuden näyttävät? Mitä ne kertovat tiimistämme?
- Miten hyödynnämme vahvuuksiamme tiimin tavoitteiden saavuttamisessa?
- Mitä vahvuuksia meidän tiiminä olisi hyvä kehittää, aktivoida tai hankkia lisää?

2. Keskustelukäytännöt

- Yksilölliset ja tiimikohtaiset vahvuus-, kehitys- ja onnistumiskeskustelut osaksi johtamisen vuosikelloa
- Myönteinen tavoitteenasettelu ja tavoitekeskustelut tukevat erilaisia johtamismalleja (OKR, tavoitejohtaminen)
- Vahvuusperusteiset ja vahvuuslähtöiset keskustelut lisäävät motivaatiota ja sitoutumista tavoitteisiin

HR-prosessit

- Kehityskeskustelut
- Tavoitejohtaminen, suorituksen johtaminen

Työurajohtaminen

- Kehitys- ja tavoitekeskustelut voidaan laajentaa ura- ja osaamiskeskusteluiksi, joissa vahvuudet ohjaavat urapolkuja.
- Myönteinen tavoitteenasettelu tukee pitkän aikavälin uratavoitteiden määrittelyä.



Lue lisää vahvuus- keskusteluista

Lue myös: Positiivisen
johtamisen näkökulmia
kehityskeskusteluihin

Lue lisää: Vahvuuskeskustelut
prosessina (vuosikello)



Voimakehän kehittäminen työssä

Vahvuuksien johtaminen: Yksilön
ja tiimin laaja-alaisten
vahvuuksien kartoittaminen



Taidot ja osaaminen

Mitä haluaisit
oppia seuraavaksi?

VOIMAKEHÄ®



VAHVUUSKESKUSTELU

Vahvuuttavat kysymykset –korttisarjat

<https://voimakeha.fi/vahvuuttavat-kysymykset/>

3. Ammatillinen kehittyminen

- Kehity vahvuuksilla™ toimii itsensä johtamisen, oman työn johtamisen ja kehittämisen menetelmänä sekä työn tuunaamiseen
- Kehity johtajana™ -valmennus parantaa johtamisen laatua ja luo polkuja esihenkilötehtäviin
- Esihenkilövalmennukset prosessina sisältävät omien vahvuuksien tunnistamisen sekä työkalut vahvuuksien johtamiseen
www.positiivinenjohtaminen.fi

HR-prosessit

- Osaamisen kehittäminen
- Talent management
- Johtamisvalmennukset
- Urapolkujen suunnittelu

Työurajohtaminen

- Oman työn tuunaaminen (job crafting) toimii urajohtamisen välineenä: työn muotoilu vahvuuksien mukaan lisää uralla etenemisen mahdollisuuksia.
- Johtajana kehittyminen liittyy urapolkujen suunnitteluun esihenkilötehtäviin.

(yksilöllinen työurajohtaminen)



Kehity vahvuuksilla™

<https://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijwi>

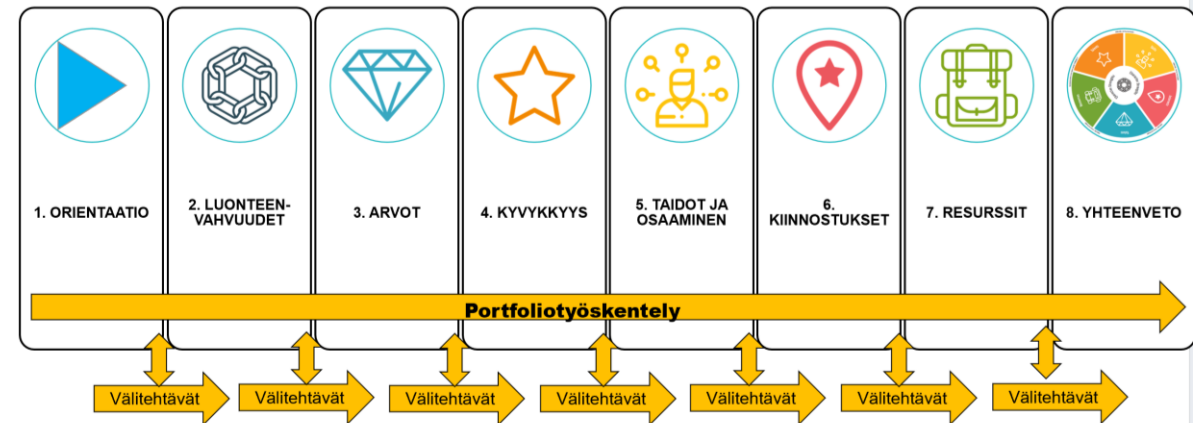
- **A strengths-based intervention boosts psychological capital and work engagement levels of Finnish workers** 📄

by Jetta Kari, Sanna Wenström, Satu Uusiautti

Abstract: The world of work is changing rapidly, and organisations and workplaces need to support their employees abilities to adapt to changes that challenge their well-being. The purpose of this study was to examine a 16-hour (2 hours per week, i.e., total of 8 weeks), strengths-based intervention effect on the positive psychological capital (PsyCap) and work engagement among workers in northern Finland (N = 56). The study utilised the PCQ-24 and UWES-9 scales to measure participants PsyCap and work engagement at baseline (time 1) and post-intervention (time 2). The study shows that the intervention positively impacted the participants PsyCap and work engagement (as a primary outcome). In PsyCap, the component of self-efficacy increased the most (as a secondary outcome). The combination of a long-term intervention and the focus on different types of strength is a promising approach to enhance PsyCap and work engagement. Strong PsyCap and work engagement can support an individuals self-determination and personal resources, promoting burnout prevention.

Keywords: *psychological capital; work engagement; the wide conception of strengths; intervention study.*

DOI: 10.1504/IJWI.2025.10069619



Miten voin hyödyntää Kehity vahvuuksilla™ -konseptia

- Haluan tilata omaan organisaatiooni, projektiini tms. Kehity vahvuuksilla™ -valmennuksen palveluna
 - Pyydä tarjous info@vahvuuttamo.fi
- Haluan itse oppia vetämään Kehity vahvuuksilla™-valmennuksia
 - Osallistu tulevaan lisenssivalmennukseen, webinaarit alk. 16.1.
 - Lisätiedot ja ilmoittautuminen <https://voimakeha.fi/palvelut/voimakehar-lisenssivalmennus/>
- Olen jo lisenssivalmentaja
 - Konseptimateriaalit ovat käytössä maksullisilla lisensseillä
 - Työkirjatilaukset portaalin verkkokaupasta
 - Sparraukset, kertaukset jne. / pyydä tarjous tai tule mukaan em. lisenssivalmennukseen. Hyvitämme lisenssihinnan kurssimaksusta.

4. Työhyvinvoinnin johtaminen ja interventiot

- Hyvinvoinnin ja työn imun vahvistaminen linkittyy työhyvinvointistrategiaan
- Vahvuusperustaiset valmennukset tukevat muutoskyvykkyyttä ja resilienssiä
- Sparraus- ja coaching-prosessit voidaan kytkeä muutosvalmennuksiin ja työkykyohjelmiin

HR-prosessit

- Työhyvinvointiohjelmat
- Muutosjohtaminen
- Työkyvyn tukeminen

Työrajohtaminen

- Hyvinvoinnin vahvistaminen tukee kestäviä työuria ja työkykyä.
- Coaching ja sparraus voidaan kohdentaa muutos- ja siirtymävaiheisiin (esim. uudet roolit, muutosvalmennus)

(kokonaisvaltainen työrajohtaminen)



5. Strateginen vahvuuksien johtaminen

- Organisaation kyvykkyyksien tunnistaminen tukee strategista osaamisen johtamista
- VOIMAKEHÄ® voidaan integroida HRIS-järjestelmiin ja osaamisen hallinnan prosesseihin

HR-prosessit

- Strateginen henkilöstösuunnittelu
- Kyvykkyyksien hallinta
- HR-järjestelmät ja digitaaliset ratkaisut

Työurajohtaminen

- Organisaation kyvykkyyksien tunnistaminen tukee strategista työurajohtamista: mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ja missä
- Voimakehän vahvuuslajit voidaan integroida ura- ja osaamisen hallinnan järjestelmiin, jolloin vahvuustieto ohjaa urapolkuja ja kehityssuunnitelmia.

(organisatorinen työurajohtaminen)



Hyvinvoiva ja tuottava työelämä

24.10.2023 klo 9-11
Vahvuuttamo Oy

Hyvinvoiva ja tuottava työelämä - VOIMAKEHÄ®-menetelmän mahdollisuudet (24.10.2023)

Sanna Wenström
211 tilaajaa

Tilastot Muokkaa videota

1 1 Jaa Mainosta Ladattu

Hyvinvoiva ja tuottava työelämä, asiaa mm. kyvykkyyksien johtamisesta https://youtu.be/643BXqxV_3g?si=ZvvzSkEURS72OKDa

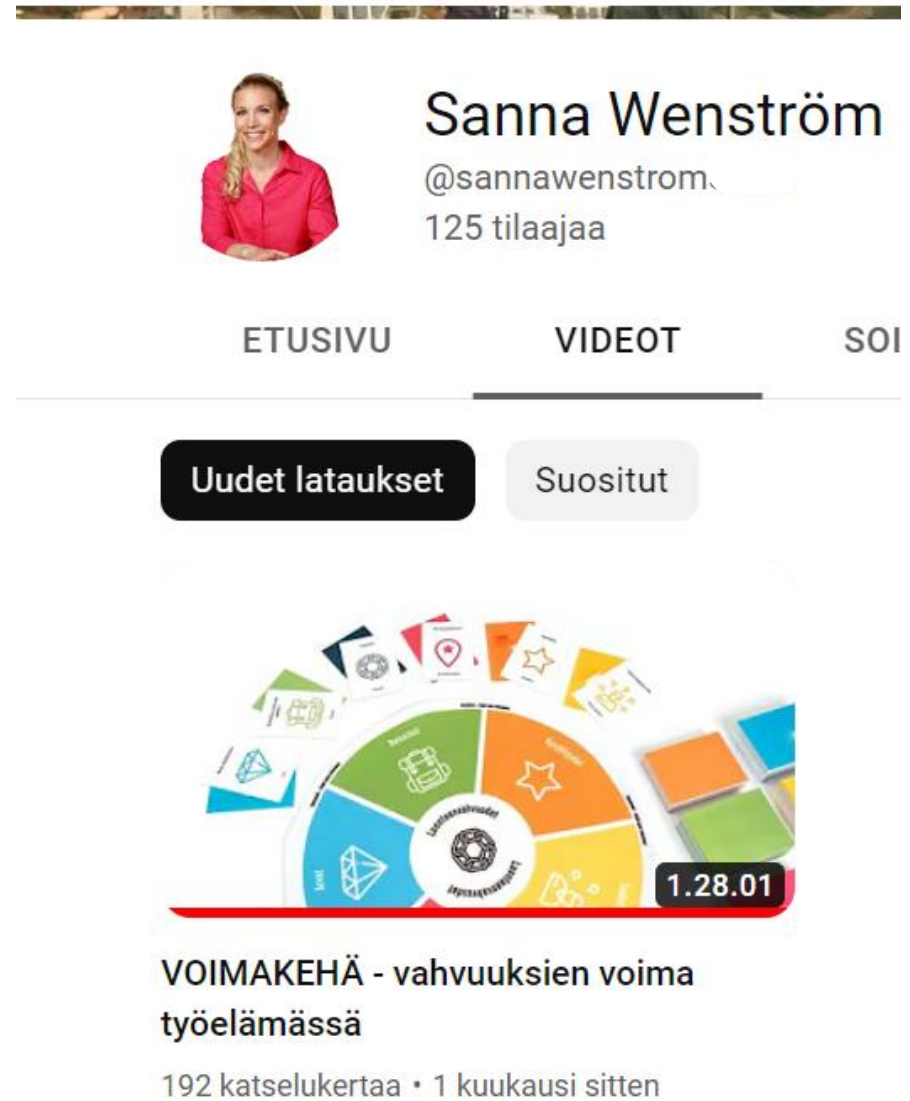
Mitä vahvuuksien johtaminen edellyttää?

- Ymmärrystä vahvuuksien voimasta
- Ymmärrystä vahvuuksien laaja-alaisuudesta > laaja vahvuusnäkemys tutuksi
- Johdon ja henkilöstön laaja-alaisten vahvuuksien tunnistamista > laaja-alaisten vahvuuksien kartoittaminen:
 - Palveluna
 - Omia lisenssivalmentajia kouluttamalla (vahvuusvalmentajat, mentorit, esihenkilöt)
- Laajalle vahvuusnäkemykselle perustuvia rakenteita, toimintamalleja ja aktiviteetteja (esim. keskustelut)

VOIMAKEHÄ® Vahvuuksien voima työelämässä



https://youtu.be/grxvlw_5lf4



Sanna Wenström
@sannawenstrom
125 tilaajaa

ETUSIVU VIDEOT SOI

Uudet lataukset Suositut

VOIMAKEHÄ - vahvuuksien voima työelämässä

192 katselukertaa • 1 kuukausi sitten



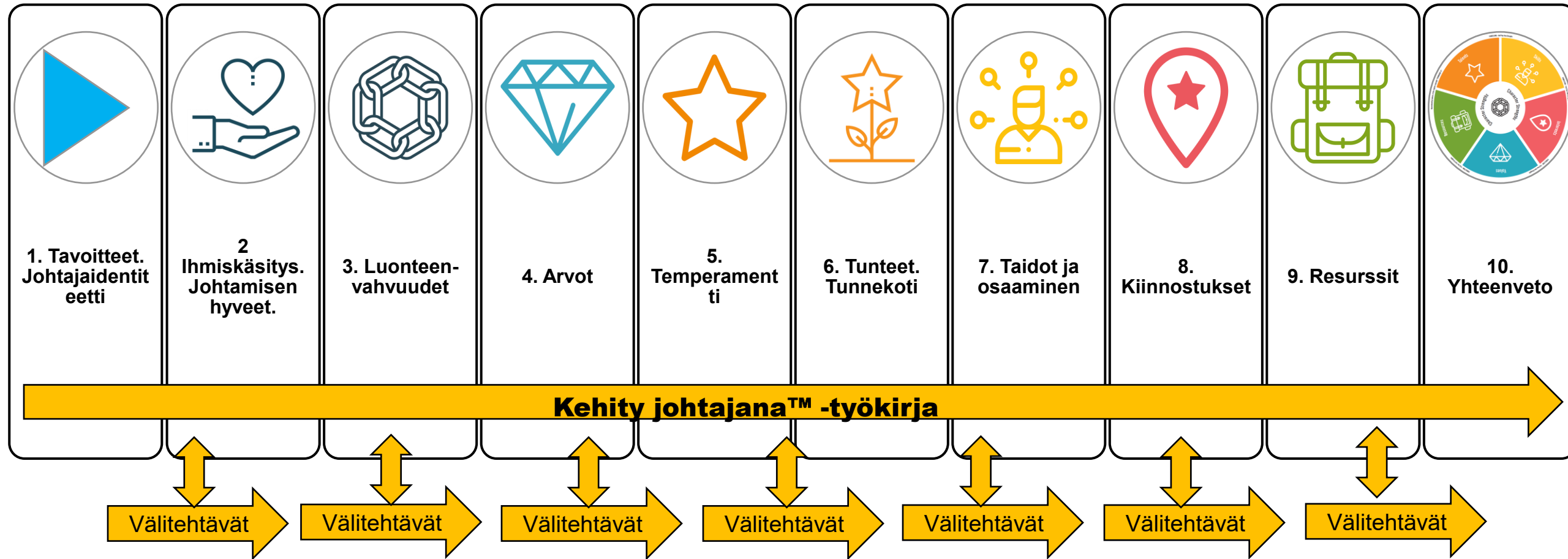
VOIMAKEHÄ®

Johtajuuden kehittämisessä

Tutkittua johtajuudesta ja sen kehittämisestä

- Johtajat eri sektoreilla uupuvat työssään
 - Johtajan stressi ja uupumus heijastuvat nopeasti johtamisvuorovaikutukseen ja henkilöstön kokemaan tukeen eli johtamisen laatuun ja edelleen henkilöstön hyvinvointiin
- Johtamistehtävät eivät kiinnosta nuoria työntekijöitä (esim. McKinseyn Global Leadership Survey)
 - Uuden sukupolven johtajat korostavat omaa ja johdettaviensa hyvinvointia sekä kasvua ja kehittymistä, ja odottavat työnantajalta panostusta siihen (Karima, 2023)
- Johtamisen kehittämisohjelmat koetaan melko hyödyttöminä (Wakefield et al., 2016)
 - Perinteiset johtamisopinnot ja management-sisällöt eivät riitä kompleksisessä toimintaympäristössä, jossa tarvitaan eettistä ja moraalista päätöksentekoa (Corriveau, 2020)
- Itsetietoisuus, itsetuntemus ja itsereflektio ovat keskeisiä johtamisen laatua edistäviä tekijöitä.
 - Niitä ei voida kouluttaa perinteisin opetusmenetelmin tai –sisällöin (Brewer & Devnew, 2022; Showry & Manasa, 2014.)
- Tarvitaan johtamiskoulutuksia, jotka tukevat autenttista johtajaidentiteettiä ja sitä kautta ihmisten johtamista (Koskiniemi, 2022).
 - Positiivisen johtamisen johtamisvalmennuksilla voidaan tukea autenttisen johtajaidentiteetin kehittymistä (Ström et al., 2024)
 - Positiivisen johtamisen johtamisvalmennukset lisäävät johtajan voimaantumista ja hyvinvointia (Ström et al, 2024)
 - Reflektiopolku 6xT-kuvaa positiivisena johtajana kehittymisen prosessia (Ström et al., tulossa)

Kehity johtajana™ -prosessi



Kehity johtajana™ -prosessin tavoite

- Kehity johtajana™ -valmennusprosessin tavoitteena on
 - Tukea valmennettavan autenttisen johtajaidentiteetin kehittymistä
 - Auttaa valmennettavaa tutkimaan ja kehittämään omaa johtamista ja johtajuutta positiivisen johtamisen suuntaan
- Tämä tapahtuu laajan vahvuusnäkemysn avulla.
 - Valmennettava tunnistaa, tutkii ja reflektoi omia vahvuuksiaan
 - Valmennettava ymmärtää omien vahvuuksiensa vaikutuksen johtajuuden eri osa-alueilla (mm. vuorovaikutus, tunteet) ja ”tunnustaa” niitä kohtia, joissa hän voi kehittyä positiivisen johtamisen suunnassa. (6xT reflektiopolku)
- Laaja vahvuusnäkemys jäsentää autenttisuutta.
 - Omien vahvuuksien kautta toimimalla löytyy oma autenttinen tapa toimia johtajana.
 - Tämä tuottaa hyvinvointia sekä johtajalle että johdettaville.

Kehity johtajana™ -prosessin hyötyjä

- Tutkitusti vaikuttava konsepti: Edistää työn imua ja psykologista pääomaa, joilla on edelleen vaikutusta hyvinvointiin, oppimiseen, suoriutumiseen ja organisaatiotason tuloksiin (Kari et al, in press)
- Tukee johtajien kestäviä työuria, eettistä johtamista ja päätöksentekoa (De Vos et al., 2020)
- Soveltuu uran eri vaiheissa oleville johtajille tai johtajaksi aikoville; mentorointiin, työnohjaukseen, coachingiin, osaksi johtamisvalmennuksia....
 - Kehity vahvuuksilla™-konsepti työn tuunaamiseen ja uramuotoiluun
- Kustannustehokas ja saavutettava verkkototeutus (10* maks. 2 tuntia) yksilö- tai ryhmävalmennuksena

Haluan tilata Kehity johtajana™ - valmennuksen

- 10*2 t verkko- tai livevalmennus
- Oman organisaationi esihenkilöksi aikoville tai esihenkilöinä jo toimiville
- Alihankintana omien koulutus- tai valmennuspalveluideni asiakkaille
- Osana johtamisen kehittämishankkeita
- Henkilökohtaisesti itselleni

- Pyydä tarjous: info@vahvuuttamo.fi

Haluan sertifioitua Kehity johtajana™ -konseptin käyttöön

- Edellytyksenä lissenssivalmentajan pätevyys ja soveltuva positiivisen johtamisen osaaminen (esim. osallistuminen pidempään positiivisen johtamisen johtamisvalmennukseen)
- Konseptin käyttöoikeus hankitaan henkilökohtaisesti koostetulla itseopiskelupaketilla, johon sisältyy
 - 6 t henkilökohtaista perehdyttämistä yksilöllisesti aikataulutettuna
 - 1 kpl Kehity johtajana™ -työkirja
 - Sertifiointitehtävä.
 - VIRTALifetime-lisenssi (arvo 700 € / vuosi).
- Hinta on 3000 € + alv
- Tilaukset: info@vahvuuttamo.fi



Esihenkilövalmennukset

- Alkaen 4 lähivalmennuspäivää ja 4 positiivisen johtamisen teemallista työnohjausta eli D-ryhmää
- Valmennuksen teoreettinen viitekehys positiivisen organisaation PRIDE-teoria
- Pedagoginen viitekehys 6xT eli reflektiopolku, joka kuvaa positiivisena johtajana kehittymisen mahdollistavia osatekijöitä
- Vahvuuttamo Oy:n valmennuksiin sisältyy aina mahdollisuus VOIMAKEHÄ®-lisenssivalmentajan pätevyyden suorittamiseen
- Pyydä tarjous: info@vahvuuttamo.fi

Minustako lisenssivalmentaja?



Vaihtoehtoja

<https://voimakeha.fi/palvelut/voimakehar-lisenssivalmennus/>

1. Suorita lisenssivalmennus oman aikataulusi mukaan itsenäisesti
 - Express-verkkovalmennus
2. Osallistu verkkovalmennukseen yhteisissä live-webinaareissa
 - VOIMAKEHÄ®-lisenssivalmennus verkossa + Kehity vahvuuksilla TM -konsepti, alk. 16.1. (VP: 9.1.)
 - VOIMAKEHÄ®-lisenssivalmennus verkossa, alk. 1.4 (VP: 24.3.)
3. Tilaa lisenssivalmennus omaan organisaatioosi, alueellesi, verkostollesi tai hankkeeseen
 - Pyydä tarjous: info@vahvuuttamo.fi

JOULUETU WEBINAARIOSALLISTUJILLE



**-10% kaikista tuotteista,
palveluista ja lisensseistä
vähintään 100 € ostokseen.
Voimassa 24.12. asti. Vain yksi
kuponki per asiakas.**



VOIMAKEHÄ® on rekisteröity tavaramerkki, jonka omistavat Sanna Wenström ja Laura Paaso, Vahvuuttamo Oy. Tavaramerkin käyttöä säätelevät tekijänoikeuslaki ja tavaramerkkilaki.

VOIMAKEHÄ®-lisenssimateriaaleja ja -tuotteita sekä -tavaramerkkiä voi työssään hyödyntää VOIMAKEHÄ®-lisenssivalmennuksen suorittanut henkilö, jolla on voimassaoleva käyttölisenssi

Lisätiedot: <https://voimakeha.fi/tekijanoikeudet-ja-tavaramerkin-suoja/>



VOIMAKEHÄ®

© **Vahvuuttamo Oy**

www.voimakeha.fi