

# Business College

HELSINKI

Miten tiimien ja yksilön osaamista, vahvuuksia ja kiinnostuksia  
voidaan laaja-alaisesti hyödyntää osana osaamisen  
kehittämistä  
– case Business College Helsinki

*Heli Huotari*

*17.4.2023*

# Business College

HELSINKI

toiminta  
ajatus

MEILLÄ KASVAA TULEVAISUUDEN AMMATILAISIA



liikevaihto  
n. 18 milj.



henkilöstömäärä

148



3200

opiskelijaa  
vuodessa

7

ammattillista  
tutkintoa

2 perustutkintoa

3 ammattitutkintoa

2 erikoisammattitutkintoa

täydennyskoulutuksia

THE BEST LEARNING PARTNER FOR YOUR FUTURE

visio

# TARJOAMAMME TUTKINNOT

## AMMATILLISET PERUSTUTKINNOT



LIIKETOIMINNAN PT

myös englanniksi



TIETO- JA VIESTINTÄ-  
TEKNIIKAN PT

myös englanniksi



## AMMATTI- JA ERIKOISAMMATTITUTKINNOT



LIIKETOIMINNAN AT  
LÄHIESIMESTYÖN AT  
YRITTÄJYYDEN AT  
LIIKETOIMINNAN EAT  
JOHTAMISEN JA YRITYSJOHTAMISEN  
EAT



# Megatrendit ja ammatillinen koulutus

Sitra julkaisi vuoden alussa [Megatrendit 2023 – Ymmärräystä yllätysten aikaan](#), jossa painotetaan keskeisiä muutoksia, joita ei ole varaa jättää huomioimatta. Megatrendit antavat myös [ammatilliselle koulutukselle](#) suuntaviivoja yhteisen suunnan valintaan sekä kehittämiseen.

## 1. Ekologinen jälleenrakennus

Ammatillinen koulutus voi omalta osaltaan olla mukana kehittämässä ja innovoimassa uusia ratkaisuja ja toimintamalleja, joilla voimme rakentaa uudenlaista ekologisesti kestävästä yhteiskuntaa. Ekologisuus, kiertotalous ja digivihreä siirtymä voidaan ottaa huomioon koulutuksen järjestäjän kaikessa toiminnassa sekä opiskelijan osaamisen ja valmiuksien kehittämisessä.

## 2. Korjaava ja uusintava talous

Korjaavassa ja uusintavassa taloudessa uudistetaan ekologisen pääoman lisäksi myös sosiaalista pääomaa, eli huolehditaan esimerkiksi osaamisesta, sivistyksestä, jaetuista arvoista ja yhteisistä normeista, sosiaalisista verkostoista, elinvoimaisista yhteisöistä sekä yhteiskunnallisesta luottamuksesta. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on tuottaa työelämän edellyttämää osaamista ammatillisiin perus- ja asiantuntijatehtäviin.

## 3. Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Ammatillisen koulutuksen kokonaisvaltainen hyvinvointi on investointia nuoriin, ammatilliseen osaamiseen, työllisyyteen ja Suomen kilpailukykyyn. Hyvinvoinnin edistämisen keskiöön on nostettava yhteisöllisyys. Positiivisen psykologian ja laajan vahvuusnäkömyksen menetelmillä ja toimintamalleilla voidaan edistää oppilaitosten kokonaisvaltaista hyvinvointia, ammatillista kasvua ja osaamisidentiteetin vahvistumista sekä tarjota valmiuksia kukoistukseen ja hyvään elämään.

# Suomalaisesta työelämästä maailman paras

- Laajassa ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, työpaikkojen ja muiden työelämäasiantuntijoiden yhteistyössä toteutettu TYÖ2030-ohjelma kokosi viisi ratkaisua, joiden avulla suomalaisesta työelämästä tehdään maailman parasta.
- Hallitusohjelmaan sisältynyt TYÖ2030-ohjelma on mahdollistanut työllisyyttä ja työelämän laatua parantavien toimintamallien ja konseptien yhteiskehittämisen toimialoilla ja työpaikoilla. Ohjelmakaudella on tuotettu ja koottu tutkimustietoa työelämän tilannekuvasta ja tulevaisuuden tarpeista. Tältä pohjalta ohjelmassa on kehitetty ja levitetty työhyvinvointia ja tuottavuutta lisääviä toimintamalleja ja työkaluja työpaikkojen tarpeisiin. Kaiken ytimessä on ollut työpaikoilla ja toimialoilla tapahtuva yhteiskehittäminen.

## Viisi ratkaisua hyvinvoivaan ja tuottavaan työelämään

1. Luottamuksen vahvistaminen
2. Vuoropuhelun lisääminen
3. Yhdessä oppimisen mahdollistaminen
4. Luovuuden vapauttaminen
5. Johtamisen kehittäminen

[TYÖ2030 - Uutinen - TYÖ2030-ohjelma kokosi viisi ratkaisua menestyvään työelämään \(ttl.fi\)](#)

# Teesit huomisen johtajuuteen



TEESI 1

## Tulevaisuus

Johtajuus on jatkuvassa murroksessa



TEESI 2

## Johtajuuskäsitys

Kuva siitä, kuka voi olla johtaja, on muutoksessa



TEESI 3

## Inhimillisuus

Tulevaisuuden työelämä on ihmisen kokoista, myös johtajalle



TEESI 4

## Motivaatio

Johtajuusmotivaation ajurina parempi työelämä



TEESI 5

## Itselfreflektio

Itselfreflektio on johtajan tärkein työkalu



TEESI 6

## Yhteisöohjautuvuus

Johtajuus on jaettava, yhdessä ohjautumista



TEESI 7

## Jatkuva oppiminen

Johtajuus on jatkuvaa yhdessä oppimista



TEESI 8

## Kriittinen ajattelu

Kriittinen ajattelu vaatii tuekseen luottamusta

# Positiivinen johtaminen perustana osaamisen ja vahvuuksien laaja-alaisessa hyödyntämisessä

Positiivinen johtaminen on johtamisteoria, jota soveltamalla on mahdollista edistää ihmisten hyvinvointia, innostusta ja työn imua. Pohjana Sanna Wenströmin väitöstutkimus ja tietokirja PRIDE-teoriaan.

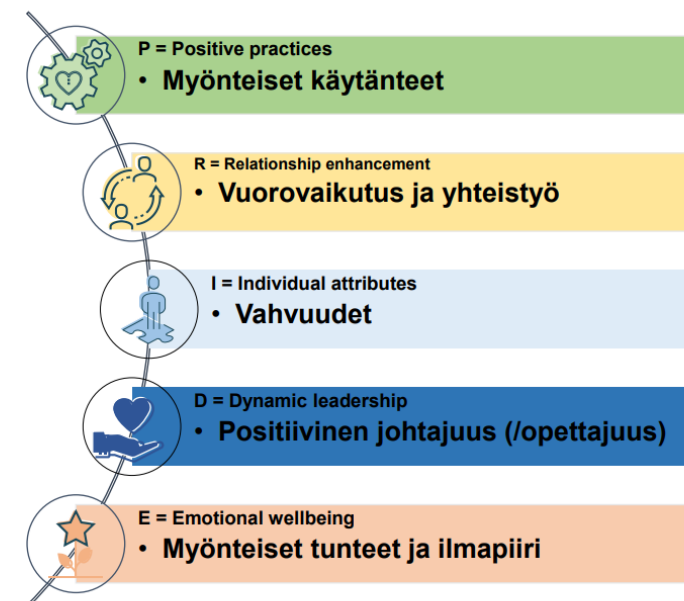
Osana positiivisen johtamisen teoriaa on **myös laaja vahvuusnäkemys eli voimakehätyöskentely**

Positiivinen johtaminen perustuu humanistiselle käsitykselle ihmisestä, tiedosta ja oppimisesta. Siihen liittyy ihmisen kokemuksen arvostaminen ja ymmärtäminen tiedon lähteenä. Tämä tarkoittaa laadullisten tutkimus- ja arviointimenetelmien hyödyntämistä työyhteisön ja johtamisen kehittämisessä.

## Positiivisen organisaation osatekijät

### PRIDE-teoria

Cheung 2014;  
Wenström 2020



© Sanna Wenström

# Positiivisen organisaatiokulttuurin rakenteet

TASO	POSITIIVISEN JOHTAMISEN NÄKÖKULMIA
Yksilö	Itsensä johtaminen, omien vahvuuksien käyttö, positiivisena johtajana ja esihenkilönä toimiminen ja kehittyminen
Tiimi	Tiimitoiminnan tukeminen, tiimin osaaminen ja vahvuudet ja niiden hyödyntäminen tehtävissä ja työnjaossa, jaettu johtajuus, kehityskeskustelut, osaamisen kehittäminen ja perehdytys
Organisaatio	Johtamisen menetelmät ja rakenteet, johtamisjärjestelmä, organisaatorakenne, päätöksenteko, tavoitteet, kyvykkyydet, arvot ja kulttuuri
Ekosysteemi, toimintaympäristö	Verkostot ja kumppanuudet, yhteiskehittäminen ja hankkeet, vaikuttaminen ja edunvalvonta



# BC:n positiivinen johtaminen ja pedagoginen hyvinvointi

**Minä-taso:** yksilölliset vahvuus- ja ohjauskeskustelut; sekä opiskelijat että henkilöstö

**Pedagogiikka:** hyvinvointi ja ammatillinen kasvu sekä laaja vahvuusnäkemys ja osaamisidentiteetti, minäpystyvyys; henkilöstön ohjausosaaminen, ohjausta tukevat menetelmät, työvälineet ja harjoitukset

**Työyhteisö:** tiimitoiminta ja sen tukeminen, tiimien vahvuuskeskustelut ja tiimitaulu sekä toimenpiteet, myönteiset käytänteet ja vuorovaikutus, vahvuuksien hyödyntäminen työtehtävissä sekä resursoinnissa

**Johtaminen ja organisaatio:** strategia, kulttuuriteemat, ydinosamiset, jaettu johtajuus ja tiimivastaavat, tavoitteet ja palkitseminen

**Pedagogista hyvinvointia edistetään koko oppilaitosyhteisön läpileikkaavana toimintana, positiivisen psykologian tutkimustietoa soveltamalla**



© Sanna Wenström 2021

# Osaamisidentiteetti

- **Osaamisidentiteetillä** viitataan yksilön käsitykseen itsestään osaajana ja toimijana muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. Ammatti-identiteetti viittaa tyypillisesti yhteen tutkintoon, työtehtävään tai ammattiin. Osaamisidentiteetti hahmottaa osaamisen laajemmin ja joustavammin ja voi sisältää useita ammatti-identiteettejä.

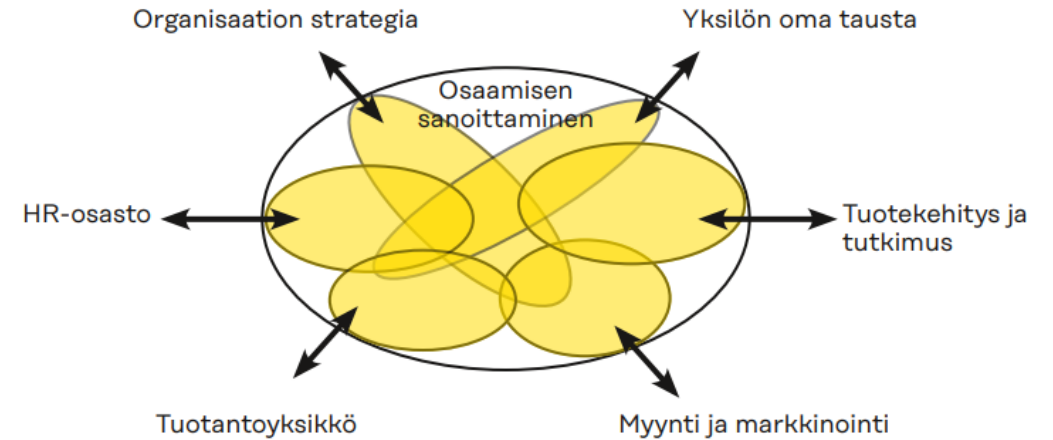
- Osaamisidentiteetissä “osaaminen” ymmärretään moninaisena: se on tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuus, joka sisältää yleistä osaamista, kuten vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja, sekä alaan ja työtehtäviin liittyvää osaamista. Näitä yksilö hankkii ja kehittää opiskelemalla, työssä ja vapaa-ajalla. Osaamisen kehittäminen on yksilöllinen ja syklinen prosessi, jossa kehkeytyy osaamisen lisäksi yksilön käsitys itsestään osaajana tulevaisuudessa.
- Jokaisen yksilön osaamisprofiili ja -potentiaali on yksilöllinen. Voidaan kuitenkin ajatella, että osaaminen koostuu sekä hiljaisesta että näkyvästä tiedosta ja taidoista sekä esimerkiksi kokemuksista ja asenteista. Osaaminen kehittyy erilaisilla elämänalueilla ja jatkuvasti koko elämäme ajan.

Lähteet:

[Osaamisidentiteetin rakennusaineiksi | Sosiaalipedagoginen aikakauskirja \(journal.fi\)](#),

Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa; Laura Paaso ja Antti Maunu, vol 23 nro1 (2022)

**KUVA 1.** Organisaation eri toiminnoissa puhutaan osaamisesta eri sanoin.



# Laaja vahvuusnäkemys eli VOIMAKEHÄ®



## Luontevahvuudet

- Ydinvahvuudet heijastavat identiteettiämme ja arvojamme
- Kehitettäviä (hyvän luonteen kehittäminen)
- **24+2 luontevahvuutta (Peterson & Seligman 2004)**



## Kyvykkyudet (*talents*)

- Synnynnäisiä, vahvasti perinnöllisiä
- Melko pysyviä läpi elämänkaaren
- **Temperamentit, lahjakkuuden lajit, luontaiset taipumukset**



## Osaaminen ja taidot (*skills*)

- Opittavia ja kehitettäviä
- **Yleiset työelämätaidot, tulevaisuuden työelämätaidot**



## Kiinnostukset

- Suuntaavat vahvuuksien käyttöä
- Motivoivat
- **Hollandin teorian kiinnostukset; eri koulutusalat**



## Resurssit

- Ainoa vahvuuksien laji, joka voi olla myös ulkoinen
- Mahdollistavat vahvuuksien käyttöä ja valintoja
- **Maslown perustarpeet, pääoman lajit (Linley ym. 2004), työn voimavarat (Demerouti ym. 2001)**



## Arvot

- Luovat merkityksellisyyttä
- Ohjaavat valintoja
- **Arvoteoriat, mm. Schwartzin arvokehä, Kari E. Turusen arvoluokittelu, Ahlmanin arvoluokittelu**

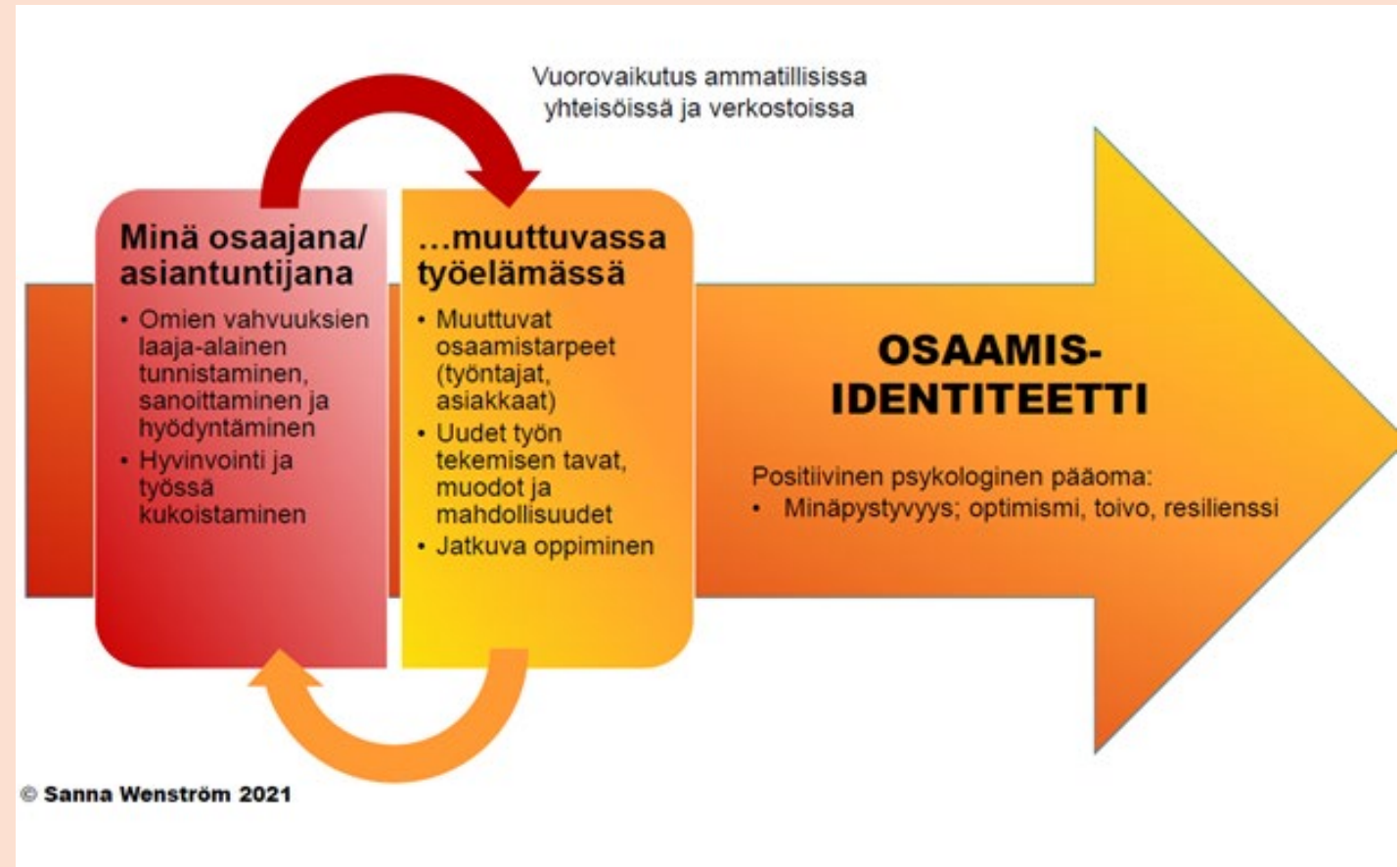
# Yksilölliset vahvuuskeskustelut

VOIMAKEHÄ®-työkalua hyödynnetty vahvuuskeskusteluissa

- Omien vahvuuksien tunnistamiseen eri näkökulmista (nykytilanne) mm. oppimisen, työtehtävien ja tiimin/hankkeen perustehtävän ja tavoitteiden näkökulmista
- Valinta- ja muutostilanteissa - mitä vahvuuksia nostettava esiin
- Urasuunnittelussa ja/tai tulevaisuuden tavoitteiden asetannassa
- Palautumisen näkökulmasta (DRAMMA-malli): työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus (Sport&Wellness –kortit)

# Vahvuuksien hyödyntäminen tiimissä

- Omien ja tiimiläisten yksilöllisten vahvuuksien tunnistaminen sekä ryhmäytyminen ja perehdytys
- Omien vahvuuksien hyödyntäminen osana tiimin perustehtävää ja tavoitteita
- Tiimin työtehtävien jakaminen ei ainoastaan osaamisten, vaan myöskin kiinnostusten ja resurssien näkökulmasta
- Hyvinvointia johtamalla voidaan huomioida kiinnostuksen kohteet, sopivantasoiset haasteet ja elämäntilanne
- Vahvuuksien käyttö ja niiden hyödyntäminen vaihtelevat tilanteiden mukaan, tiimissä tapahtuva työjako ja työn tuunaaminen elää arjessa ja tilanteen mukana.



*“Nyt ajatellaan, että itseohjautuvuus on kaikkien juttu, mutta se ei ole sitä, ellei me tuoda näkyviin aidosti myös heidät, joiden elämäntarinoissa on sellaista osaamista, joille ei vielä ole ehkä edes sanoja.”*

---

## **Opintosihtheerien vahvuuksiin perustuva työnjako**

Konkreettisenä esimerkkinä vahvuuksien hyödyntämisestä tiimissä on Business College Helsinki, jonka opintotoimistossa työskentelee kuusi opintosihtheeriä ja heidän työtehtäviään on jaettu vahvuuksien pohjalta. Opintosihtheerien työt ovat moninaisia hakupalveluista opiskelijan valmistujaisiin. Kielitaitoisimmilla ja eri kulttuureista kiinnostuneilla on vastuualueena englanninkielinen ja maahanmuuttajakoulutus. Tietotekniikasta kiinnostuneet ja loogista päättelykykyä omaavat toimivat opintohallintojärjestelmien pääkäyttäjinä, ja he perehdyttävät muita uusiin ominaisuuksiin. Suunnitelmalliset ja organisointikykyiset henkilöt vastaavat esimerkiksi kielikokeiden, valmistajaisten ja opiskelijoiden orientaatiopäivien suunnittelusta ja toteutuksesta. Temperamenttipiirteistä rytmisyys ja sosiaalisuus on huomioitu mm. työvuorojen suunnittelussa ja etätöyön määrässä. Kehittämisorientoituneet ja uuden oppimisesta innostuvat henkilöt toimivat tiiminvetäjinä.

Vahvuuksien näkyväksi tekeminen, sanoittaminen ja niistä käyty yhteinen keskustelu ovat lisänneet ymmärrystä ihmisten erilaisista vahvuuksista sekä lisännyt yhteenkuuluvuutta, luottamusta ja turvallisuutta työyhteisössä.

# Hyvinvointimentoritoiminta

- Hyvinvointimentoritoiminta käynnistettiin vuonna 2021, jolloin organisaatioon valittiin kuusi hyvinvointimentoria.
- Hyvinvointimentorin tehtävänä on toimia henkilöstön hyvinvoinnin edistäjänä ja positiivisten käytänteiden kehittäjänä. Hyvinvointimentori vahvistaa VOIMAKEHÄ®-menetelmällä tiimien toimintaa edistämällä omilla vahvuuksilla toimimista, vuorovaikutusta ja yhteistyötä, positiivista ja jaettua johtamista, myönteisiä käytänteitä ja ilmapiiriä sekä yhteisöllisyyttä.
- Vahvuuskeskustelun työkaluna toimii tiimitaulu. Tiimitaulua voidaan täydentää pala kerrallaan ja useampaan otteeseen. Sen tulisi myös olla ”elävä” eli sitä voidaan tarvittaessa päivittää. Tiimien vahvuuskeskusteluja on tähän mennessä käyty yhteensä kahdeksalle tiimille.
- Tiimiläiset voivat halutessaan pyytää henkilökohtaista vahvuuskeskustelua ja VOIMAKEHÄ®-ohjausta. Tiimin niin sopiessa myös tiimiläisten omat Voimakehät voidaan jakaa esim. tiimin omassa intrassa, johon myös tiimitaulu tallennetaan.

## SILLANRAKENTAJAT



# BC:n tiimitauluesimerkki

- Tiimitaulun kokona on A3
- Tulostettu ja laminoitu tiimin seinälle näkyvälle paikalle
- Voidaan yhdistää vuositavoitteisiin
- Tiimitauluista jää konkreettinen tuotos vahvuuskeskustelusta
- Jokaisen tiimin taulu kuvastaa tiimin yhteistä näkemystä ja tapaa toimia ja tahtotilaa
- Tiimitaulu kehittyy matkan varrella

9.11.2022



**PERUSTEHTÄVÄ**  
Opintohallinto- ja hakupalvelut  
**ASIAKASLUPAUS**  
Palvelemme kaikkia yhdenvertaisesti

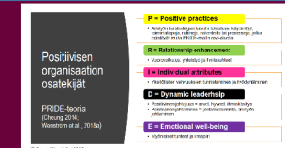
**TIIMILUPAUS**  
Yhteistyössä on voimaa!  
**TIIMITAVOITE JA UNELMA**  
Yhteinen kehittämissäpäivä,  
jossa tavataan kaikki kasvotusten. ©

**SUPERVOIMAT**  
Hyvä yhteishenki  
Toisen auttaminen ja yhdessä tekeminen

**USKOMME**  
Tasavertainen kohtelu  
Ystävyyys, yhteistyö ja avunanto

**TIIMILÄISET**  
Päiväys 5.2.2021

Marjatta Nyman	Jaana Larsen
Ulla Schroderus	Liisa Kustura
Hannele Kurucz	Heidi Huotari
Suvi Tyynismaa	



**POSITIIVINEN JOHTAMINEN TOTEUTUU TIIMISSÄ**

**P Positiiviset käytännöt**

- Saamme olla oma itsemme hyvinä ja huonoina päivinä
- Voimme kertoa virheistä ja epäonnistumisista
- Arvostamme, autamme ja opastamme toisiamme

**R Vuorovaikutus ja yhteistyö**

- Voimme puhua suoraan asioista
- Huumori yhdistää meitä
- Teemme aktiivista yhteistyötä muiden kanssa

**I Vahvuudet**

- Arvostamme tiimiläisten erilaisia vahvuuksia ja osaamisista
- Hyödynnämme erilaisia osaamisista ja kiinnostuksista
- Pidämme yhtä

**D Positiivinen johtaminen**

- Sovimme yhdessä vastuista ja valtuuksista
- Toimintaamme ohjaa vuosikello ja toimintasuunnitelma
- Tiimiämme johtaa esimies ja tiimivastaavat

**E Positiivinen ilmapiiri**

- Huomioimme toisemme päivittäin
- Kannustamme toisiamme
- Huomioimme elämäntilanteet ja resurssit



# Vahvuuskeskusteluihin liittyviä menetelmiä työkaluja

- **VOIMAKEHÄ®** on ohjauskonsepti ja työkalu vahvuuksien tunnistamiseen ja nimeämiseen. Se perustuu laajaan vahvuusnäkemykseen, johon sisältyy kuusi vahvuuden lajia: luonteenvahvuudet, luontainen kyvykkyys ja lahjakkuus, hankitut taidot ja osaaminen, kiinnostukset, arvot sekä resurssit.
- **VOIMAKEHÄ®-setti** lisenssivalmentajille, sisältää 600 vahvuuskorttia ja kankaisen työskentelyalustan
- **VOIMAKEHÄ®-Skillhive**, digitaalinen osaamis- ja oppimisalusta vahvuuksien tunnistamiseen
- Lisäksi on yleiseen käyttöön kysymyskorttipakkoja, joiden tarkoituksena on tukea voimakehän käyttöä erilaisissa ohjauksen, valmentamisen ja johtamisen tilanteissa.
- **VOIMAKEHÄ® -vahvuus- ja kehityskeskustelukortit (FI/EN)**  
Pakassa on yhteensä 90 korttia, joissa on kysymyksiä kaikista vahvuuden lajeista sekä yleisiä kysymyksiä.
- Lisätietoa [VOIMAKEHÄ® - Mikä on VOIMAKEHÄ®? \(voimakeha.info\)](http://voimakeha.info)



A landscape photograph capturing a sunset or sunrise. The sky is a mix of deep blues, purples, and oranges. A large, leafless tree stands in the foreground, its silhouette reflected in a calm body of water. The water also reflects the vibrant colors of the sky. In the background, there is a field and a line of trees under a soft, glowing light.

*Kiitos mielenkiinnosta!*  
*[heli.huotari@bc.fi](mailto:heli.huotari@bc.fi)*