

wopi

PALVELUPOLKU

Osaamisen hankinnasta
osaamisen kehittämiseen

Rekrytoinnista
Urasuunnitteluun
Valmentamiseen
Tiimien kehittämiseen
Työhyvinvointiin



wopi

OSAAMISEN HANKINTA JA KEHITTÄMINEN



Itsenäinen toimija, Johtaja-vaikuttaja vai **Yhdessätekijä**. Asioiden **Toteuttaja** vai niiden **Uudistaja**. Viihtyy joko **järjestyneissä** tai **vaihtelevissa** työympäristöissä. **TIIMI** hakee tulosta mutta asiakaspalvelu tökkii. Johtoryhmän toiminta on voimakasta mutta ideaköyhää.

WOPI on osaamisen hankinta- ja kehittämiskonsepti keskiönään 14 perusosaamista, ihmisten luontaista tapaa toimia, suunnitella, ratkoa ongelmia, katsoa maailmaa ja itseä. Ne toimivat kaiken opillisen, ammatillisen ja tehtävä-osaamisen ohjaimina.

Päättyökalu WOPI on kotimainen tiedepohjainen ja monikielinen testi joka mittaa yksilöiden ja tiimien perusosaamia. Käyttöalueina rekrytointi, urasuunnittelu, yksilöiden ja tiimien valmennus sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Yli 200.000 suomalaista täyttänyt sen, data turvassa suomalaisessa konesalissa. Ks. [malliraportit](#).



ITSENÄINEN TOIMINTA

Paneutuva, laatuhakuinen toiminta
Kilpaileva, tuloshakuinen toiminta

JOHTAMINEN-VAIKUTTAMINEN

Suunnan asettaminen, toiminnan johtaminen
Inspirointi, ajatusten johtaminen

YHTEISTYÖ

Viestintä
Neuvonta
Kuuntelu

SUUNNITTELU & ONGELMANRATKAISU

Fakta- vs. ideahakuinen lähestymistapa
Kohdentuva vs. laaja hahmottamistapa
Yleispätevät vs. luovat ratkaisut
Varovainen vs. riskiä ottava toimeenpano

TYÖYMPÄRISTÖ & NÄKYMÄT

Stabiilien vs. mobiilien työympäristöjen suosiminen
Realismi vs. optimismi
Itsetutkiskelu

wopi

REKRYTOINTIIN JA URASUUNNITTELUUN

WOPI- SERTIFIOINTIKOULUTUS

1-päiväinen, case-painotteinen live/etäkoulutus luo taidon työkalun käyttöön. Taito tarkastetaan itsenäisesti suoritettavina case-analyyseina.

REKRYTOINTI

WOPI mittaa ehdokkaiden luontaisista motivaatioista, ajattelu- ja asennoitumis-tavoista kehkeytyviä perusosaamisia. Sovite tehtävään saadaan arvioimalla sen perus-osaamisvaatimuksia. Rekrytoinnissa täytetty WOPI antaa samalla ponnahduslaudan urasuunnitteluun.

URASUUNNITTELU + ITSETUNTEMUS

Osaamista katsotaan osaajahahmoina Laadun tavoittelijasta Optimistiin. Henkilö valitsee itselleen samaistuttavia osaajahahmoja [verkkosivuston pdf-dokumentilla](#) tai käyttäen "Työn osaajat" korttipakkaa.

Jatkona tarjotaan tilaisuus täyttää 224 kysymystä sisältävä WOPI testi joka luo yksityiskohtaisen ja kokonaisvaltaisen osaajamuotokuvan.

3h KOULUTUS
Osaajavalinnat
+ WOPI testi



wopi

VALMENNUKSEEN

3h KOULUTUS
johtamisroolien
itsearviointi
+ WOPI testi

JOHTAMISROOLIT

WOPI Johtamisroolit - Suunnanasettaja, Hallinnoija, Osallistuja, Valmentaja ja Muutosagentti - edustavat erilaisissa ympäristöissä hyödyllistä johtamista. Roolit sisältävät vahvuuksia sekä varjopuolia johtaen jokaisen kohtaamaan kehitystarpeensa. Henkilö asettaa suosimansa roolit järjestykseen [verkkosivuston oppitunnin pdf-lomakkeella](#). Järjestystä verrataan WOPI testin ehdottamaan järjestykseen.

WOPI360°

WOPI360° on 50-osioinen kysely esihenkilöiden ja asiantuntijoiden toteutuneen osaamisen arviointiin. Tulokset osoittavat vahvuudet ja kehitystarpeet itsenäisessä toiminnassa, johtamisessa, yhteistyössä, suunnittelussa ja ongelmanratkaisussa sekä muutoksen hallinnassa. Arvioitavaa ympäröivät henkilöt (esihenkilö, työtoverit, alaiset ja henkilö itse) antavat myös vapaasanaisia tunnustuksia ja parannusehdotuksia. Ks. [malliraportti](#).

3h KOULUTUS
hallinnointi ja
tulkinta



wopi

TIIMIEN KEHITTÄMISEEN

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintaa tarkastellaan ihmisten erilaisina toiminta- ja ajattelutapoina. Jäsenten vastakkaisien toimintaroolien välillä esiintyy todennäköisimmin viestinnän ja yhteistoiminnan kitkoja ja suoranaisia katkoja. Jos erilaisten ihmisten panoksia osataan punoa yhteen, voidaan monimuotoisuuden luovuuslupaus täyttää. Ks. [vastakkaisroolien profiilit](#).

Rooliprofiilien lisäksi toisiinsa tutustumista ja ymmärtämistä edistetään myös Osaajat-korteilla: tiimiläiset arvuuttelevat toistensa osaamisia leikkisessä muodossa. Ohjelma edistää monimuotoisuuden yleistä arvostamista ja hyödyntämistä. Ks. [verkkosivuston oppitunti](#).

3h KOULUTUS
WOPI ryhmän
vastakkaisroolit

SUORITUSKYKY

Tiimin jäsenten yhteenlasketut osaamiset ennustavat sen yhteistä osaamista ja suorituskyykyä. [Verkkosivuston oppitunnin pdf-lomakkeella](#) koostetaan ensin tiimiläisten yhteinen näkemys sen nykyisistä/tavoiteltavista osaamisista. Tätä verrataan WOPI testin osaamisen ja sen vajeiden profiiliin. Myös yksittäisten jäsenten panoksia koko tiimin osaamiseen voidaan tarkastella. Ks. [esimerkkiprofiilit](#).

3h KOULUTUS
WOPI ryhmän
perusosaamiset

wopi

TYÖHYVINVOINTIIN

3h KOULUTUS
WOPI testi

SUOJAT JA RISKIT

WOPI mittaa yksilön työhyvinvoinnin suoja ja riskejä. Tutkimusten mukaan ihmissuhteet, muutokseen suhtautuminen ja onnistumiso-dotukset suojaavat työhyvinvointia. Riskitekijöitä ovat ns. A-tyyppinen elämäntapa ja alttius työuupumukselle. Ks. [verkkosivuston oppitunti](#).

SELVIITYMISKEINOT

Kuormittavissa ongelmatilanteissa käytetyt moninaiset selviytymiskeinot tiivistyvät viideksi selviytymisen tyyliksi: Suora toiminta, Vuorovaikutus, Suunnittelu, Etäistäminen ja Huomio itseen. Henkilöt asettavat suosimansa tyylit järjestykseen [verkkosivuston oppitunnin pdf-lomakkeella](#). Henkilöä ohjataan tunnistamaan päätyylinsä sekä rohkaistaan harjoittelemaan vähemmän käyttämiään tyyliä.

3h KOULUTUS
selviytymistyylien
itsearviointi



Polku päättyi, WOPI
Kulttuuri (WOPI-C)
kyselylomake tulossa.

Competence Dimensions Ltd

info@wopi.net

+358 40 836 4505

wopi.app

