

Esihenkilön Pelikirja

Huomio: Tämä tiivistelmä on asiantuntijajärjestelmän laatima ehdotus, joka perustuu hakijan itsearviointiin Wopi-työpersoonallisuuskartoituksessa. Tulokset kuvaavat hakijan luontaisia taipumuksia, ajattelumalleja ja motivaattoreita testihetkellä, eivät absoluuttista totuutta tai osaamisen tasoa. Käytä näitä huomioita valmentavan johtamisen tukena ja yhtenä palasena rekrytointipäätöksessä.

Toimintamalli ja ydinkompetenssit

Mikon ydinprofiili on vahva yhdistelmä dominoivaa strategista johtajuutta (Tiiminvetäjä) ja tinkimätöntä laadunvarmistusta (Valvoja). Hän ei tyydy taustajoukkoihin tai pelkkään asiantuntijarooliin, vaan ottaa tilan ja puitteet luonnostaan haltuunsa asettaen toiminnalle selkeät suuntaviivat. Kognitiiviselta tyyliltään hän on Monitahoisen kuvan katsoja, joka kykenee hahmottamaan laajoja syy-seuraussuhteita ja yhdistämään ne vahvaan loogiseen ajatteluun. Hän ei eksy lillukanvarsiin, vaan näkee organisaation toiminnan laajoina, toisiinsa kytkeytyvinä verkostoina.

Vaikka hän kykenee tuottamaan sujuvasti uusia ideoita ja suuntaamaan katseensa tulevaan, hän ei ole hätiköivä toimeenpanija. Hän etenee harkiten, minimoi riskit ja varmistaa ratkaisujen kestävyden ennen niiden skaalaamista käytäntöön. Tämä yhdistelmä tekee hänestä organisaatiolle erittäin vakaan, mutta samalla voimakkaasti eteenpäin vievän strategisen suunnannäyttäjän, joka kantaa vastuun paitsi suunnasta, myös työn lopullisesta jäljestä.

Motivaation johtaminen ja sitouttaminen

Mikon sisäinen moottori käy äärimmäisillä kierroksilla silloin, kun hänelle tarjotaan aitoa valtaa, vaikuttamismahdollisuuksia sekä tilaisuus saavuttaa merkittäviä tuloksia. Hänen ehdottomasti voimakkain ajurinsa on Johtamishalu, mikä tarkoittaa, että hän janoaa vastuuta ja mahdollisuutta jättää oma puumerkkinsä organisaation rakenteisiin. Tätä tukee poikkeuksellisen korkea Inspiroidin tarve sekä vahva Paneutuvuus ja Kilpailuhalu; hän haluaa voittaa ja näyttää suuntaa, mutta ei suostu tekemään sitä laadun tai kestävyyskustannuksella.

Esihenkilönä tai johtoryhmäkollegana pidät hänet tyytyväisenä tarjoamalla hänelle selkeän mandaatin johtaa ja strategista päätösvaltaa. Häntä ei missään nimessä kannata yrittää motivoida rutiininomaisella suorittamisella, tiukalla operatiivisella mikromanageroinnilla tai viemällä häneltä mahdollisuus ohjata asioiden kulkua. Jos häneltä viedään johtajuus tai tila inspiroida muita, hänen kognitiivinen sitoutumisensa tehtävään romahtaa nopeasti ja hän turhautuu voimakkaasti.

Itseohjautuvuus, perehdytys ja tuen tarve

- **Ympäristö ja rakenteet:** Vaikka hän johtaa itse dynaamisesti, hän kaipaa oman työskentelynsä tueksi suhteellisen vakaata ja ennakoitavaa ympäristöä, sillä hän nojautuu kohtalaisesti Järjestyksen vaalijan rooliin. Jatkuvasti muuttuvat reunaehdot ja täysin rakenteeton kaaos syövät hänen kognitiivista kapasiteettiaan.

- **Perehdytyksen tuki:** Aja hänet sisään tehtävään antamalla hänelle välittömästi selkeä kokonaiskuva organisaation strategiasta ja valta-asetelmista. Hän tarvitsee tiedon siitä, mitkä ovat hänen ylätason tavoitteensa ja laatustandardinsa, minkä jälkeen hän ottaa ohjat nopeasti omiin käsiinsä.
- **Mikromanagerointi vs. tuki:** Mikko tarvitsee laajat valtuudet ja vapauden organisoida työnsä itsenäisesti. Mikromanagerointi koetaan syvänä epäluottamuksena. Esihenkilön tuki tulisi antaa tasavertaisen strategisen sparrailun muodossa, ei askeleiden tai aikataulujen valvomisena.
- **Viestintätyyli:** Kommunikoii hänen kanssaan suoraan, loogisesti ja asiapohjaisesti. Hän odottaa perusteltuja argumentteja ja arvostaa sitä, että viesti viedään nopeasti ytimeen ilman turhaa sosiaalista pehmentelyä tai kiertelyä.

Oppimistyylit ja tiedon omaksuminen

Mikko on tiedon omaksujana looginen ja laajoja kokonaisuuksia rakentava strategikko. Koska hän on vahvasti Monitahoisen kuvan katsoja ja nojautuu puhtaasti Logiikkaan, hän ei opiskele mekaanisesti ulkoa tai omaksu asioita pelkän tunteen varassa. Hän pyrkii aina ymmärtämään uuden informaation paikan isommassa järjestelmässä. Järjestyksen vaalijan taipumuksillaan hän prosessoi tietoa tehokkaimmin silloin, kun se on jäsenneiltyä ja purettavissa selkeiksi syy-seuraussuhteiksi. Hän kykenee yhdistelemään teorioita (suuntautuminen Ideantuottajaksi) sujuvasti, mutta vaatii uuden tiedon taustalle aina rationaalisen ja kestävä perusteen.

- Tarjoa hänelle uusi informaatio ja konseptit suurten linjojen ja strategisten tavoitteiden kautta ennen operatiivisiin yksityiskohtiin menemistä.
- Anna hänen purkaa ja analysoida uusi data itsenäisesti; hän omaksuu asiat syvimmin voidessaan rakentaa niistä oman, sisäisesti loogisen ja perustellun mallinsa.

Päätöksentekotyylit ja suhtautuminen epävarmuuteen

Kun projektissa kohdataan kovaa painetta, muuttuvia tekijöitä tai datan puutetta, Mikon kognitio hakeutuu välittömästi riskien minimointiin ja huolelliseen harkintaan. Vaikka hänellä on kova sisäinen draivi johtaa ja saavuttaa tuloksia, hän on Päätöksentekijänä Varovainen eikä mielellään tee sokeita hyppyjä epävarmuuteen. Jos kriittistä tietoa puuttuu, hän todennäköisesti pysäyttää operatiivisen etenemisen ja vaatii lisäselvityksiä varmistaakseen päätöksen laadun. Tämä ominaisuus estää kalliit strategiset virheet, mutta saattaa nopeasti muuttuvissa kriisitilanteissa hidastaa organisaation reagoitokykyä.

- Luo kognitiivista turvaa asettamalla päätöksille selkeät aikarajat, jolloin ratkaisu on tehtävä olemassa olevan *parhaan mahdollisen* tiedon valossa. Tämä auttaa estämään analyysihalvauksen.
- Auta häntä erottamaan kriittiset, peruuttamattomat päätökset niistä tilanteista, joissa ketterä "riittävän hyvä" ratkaisu ja lennosta korjaaminen palvelevat liiketoiminnan tavoitetta paremmin.

Tiimidynamiikka ja luontainen roolitus

Ryhmätilanteissa Mikko hakeutuu automaattisesti ohjausvastuuseen ja ottaa Tiiminvetäjän sekä Valvojan roolin. Hän ei jää odottamaan, että joku muu organisoii työn, vaan fasilitoi tekemistä aktiivisesti ja asettaa ryhmälle selkeät tavoitteet. Hänen roolinsa tiimissä on toimia rakenteiden luojana ja suunnan kirkastajana. Koska hän on samanaikaisesti vahva Specialisti, hänen johtajuutensa ei ole pelkkää delegoimista, vaan hän kykenee tuomaan pöytään syväluotaavaa asiantuntijuutta ja vaatimaan muilta samaa standardia. Hän täydentää ryhmää tuomalla siihen ryhtiä, analyyttistä syvyyttä ja tulosfokusta, mikä tekee hänestä ihanteellisen vetäjän asiantuntijatiimeille, jotka tarvitsevat selkeää johtajuutta ja laadunvalvontaa.

Vuorovaikutuksen kitkapisteet ja vastakkaisten roolien kohtaaminen

Vaikka Mikko kykenee vaikuttamaan ja inspiroimaan muita poikkeuksellisen vahvasti, hänen maltillinen Seuranhalunsa ja Empatiansa yhdistettynä voimakkaaseen Johtamishaluun voivat luoda kognitiivista kitkaa sosiaalisesti herkemmissä tiimeissä. Hän saattaa turhautua kollegoihin, jotka janoavat jatkuvaa konsensusta tai jotka tekevät päätöksiä puhtaasti tunne edellä. Lisäksi, koska hän on toimeenpanossaan Varovainen ja arvostaa vakaata työympäristöä, hän todennäköisesti kokee merkittävää kognitiivista kuormitusta erittäin nopeatempoisten, lennosta suuntaa muuttavien ja riskejä ottavien "ideaturbiinien" kanssa, jotka sivuuttavat huolellisen analyysin.

- Esihenkilönä toimi "kääntäjänä": Auta Mikkoa sanoittamaan hänen laatu- ja prosessivaatimuksensa positiivisena tukirankana, jotta nopeatempoiset kollegat ymmärtävät hänen varovaisuutensa turvaverkkona, eivätkä jarruttamisena.
- Fasilitoi kohtaamisia Muiden kuuntelijoiden kanssa: Ohjaa Mikkoa kysymään aktiivisesti palautetta ja antamaan tilaa niille asiantuntijoille, jotka saattavat muuten jäädä hänen dominoivan Johtamishalunsa varjoon.

Paineensieto ja työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin ja muutosresilienssin näkökulmasta Mikon profiilissa on selkeitä kahtalaisia piirteitä. Hänen harkitseva päätöksentekonsa suojaa häntä tehokkaasti haitalliselta ylikierrosta: vaikka hän on erittäin tuloshakuinen, hän on toimeenpanossaan varovainen, jolloin WOPI-mallin mukaista A-tyyppisyyden ja hohumisen riskiä ei synny. Hän kykenee sietämään painetta loogisen analyysin ja rakenteiden avulla. Hänen taipumuksensa Eettiseen itsetutkiskeluun tarkoittaa, että hän kantaa vastuun virheistä ja reflektoi omaa toimintaansa, mikä on johtajalle arvokas ominaisuus, mutta vaatii henkistä energiaa.

Organisaation on kuitenkin tunnistettava Mikon kohdalla kohtalainen työuupumusriski. Tämä kuormitusriski syntyy, koska hänellä on voimakas Paneutuvuus yhdistettynä keskiarvoa matalampaan Optimismiin / maltilliseen Realismiin. Hän tavoittelee korkeaa laatua ja uppoutuu työhönsä, mutta häneltä puuttuu korkean optimismin tuoma psykologinen "teflon-pinta", joka suojaisi häntä vastoinkäymisten tuomalta kuormalta.

Tarkkaile tätä arjessa: Laatuvaatimusten aiheuttama riittämättömyyden tunne ja ylikuormittuminen. Koska Mikko on erittäin paneutuva ja samalla kriittisesti asioita pohtiva realisti, hän saattaa ottaa strategiset epäonnistumiset henkilökohtaisesti ja uuvuttaa itsensä pyrkiessään virheettömyyteen. Varmista, että hän osaa priorisoida ja laskea rimaa silloin, kun olosuhteet eivät salli täydellistä lopputulosta.

Pitkän aikavälin urapolku ja kehittymispotentiaali

Korkea Johtamishalu ja kyky Inspiroida yhdistettynä vahvaan Kilpailuhaluun ja Paneutuvuuteen kertovat asiantuntijasta, joka haluaa aidosti viedä koko organisaatiota eteenpäin ja vastata suurista tuloksista. Hänen sijoittamisensa kapealle asiantuntijapolulle ilman operatiivista ja strategista valtaa olisi yritykselle merkittävää ROI:n hukkaamista ja johtaisi todennäköisesti nopeaan turhautumiseen. Hän on valmis kantamaan tulosvastuuta ja johtamaan liiketoimintaa tai suuria asiantuntijaorganisaatioita.

- Tarjoa hänelle urapolku, jossa vastuu, näkyvyys ja strateginen päätäntävalta kasvavat näyttöjen myötä. Hän sitoutuu organisaatioon, joka uskaltaa antaa hänelle avaimet ja mandaatin johtaa.
- Valmenna häntä modernin, delegoivan ihmisjohtamisen teemoissa: koska Johtamishalu on ääripäässä, hänen keskeisin kehitysaskeleensa johdossa on oppia luopumaan liiasta kontrollista ja kasvattamaan uusia johtajia allaan.

Haastattelijan ja valmentajan täsmäopas

- **Itsekritiikki ja palautuminen pettymyksistä:** Työuupumusriskin (voimakas paneutuvuus yhdistettynä realismiin ja eettiseen itsetutkiskeluun) ymmärtäminen käytännössä.
 - *Voit kysyä:* "Kerro tilanteesta, jossa johdit tärkeää hanketta, joka ei saavuttanut sille asetettuja korkeita laatu- ja tulostavoitteita. Miten käsittelit pettymyksen henkilökohtaisesti ja miten varmistit, ettet jäänyt kiinni omien virheidesi analysointiin liian pitkäksi aikaa?"
- **Riippumattomuuden ja yhteistyön tasapainottelu:** Vahva Itsenäinen toimija, jolla on maltillinen Seuranhalu ja Empatia, mutta erittäin korkea Johtamishalu.
 - *Voit kysyä:* "Kun tiimissäsi on henkilöitä, jotka alisuoriutuvat tai tarvitsevat paljon sosiaalista ja emotionaalista tukea onnistuakseen, miten mukautat omaa tulos- ja asiakeskeistä johtamistyyliäsi heidän tarpeisiinsa?"
- **Analyysihalvauksen välttäminen:** Monitahoisen kuvan katsoja, joka on Toimeenpanossa varovainen ja nojautuu mieluummin Logiikkaan kuin intuitioon.
 - *Voit kysyä:* "Kuvaa tilannetta, jossa sinun oli pakko tehdä organisaation kannalta merkittävä päätös ja käynnistää toimeenpano, vaikka sinulta puuttui kriittistä, loogista dataa ja riski epäonnistumisesta oli suuri. Miten perustelit ratkaisun itsellesi ja tiimillesi?"

Wopi-testin tulosraportti

Perusprofiili



Mikko Mallikas

1.1.2026

Normi: Yleinen

ITSENÄINEN TOIMIJA

								8				
<i>fo</i>	Vähemmän laatuhaikainen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Laadun tavoittelija, paneutuva
<i>co</i>	Vähemmän tuloshakuinen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tuloksen tavoittelija, kilpaileva

JOHTAJA-VAIKUTTAJA

											10	
<i>le</i>	Vähemmän toimintaa johtava	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Toiminnanjohtaja
<i>is</i>	Vähemmän esiintuleva, vaikuttava	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ajatusten johtaja, vaikuttaja

YHDESSÄTEKIJÄ

					5							
<i>so</i>	Yksin viihtyvä, vetäytyvä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Viestijä
<i>em</i>	Etäinen, viileä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muiden neuvoja
<i>re</i>	Oman tien kulkija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muiden kuuntelija

SUUNNITTELU & ONGELMANRATKAISU

							6					
<i>or</i>	Faktoihin nojaava	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ideantuottaja
<i>pc</i>	Käytännöllisen kuvan katsoja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Monitahoisien kuvan katsoja
<i>th</i>	Analyttinen, looginen ajattelija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Intuitiivinen, luova ajattelija

TOIMEENPANO

<i>dc</i>	Varovainen toimeenpanija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nopea toimeenpanija

TYÖYMPÄRISTÖ & NÄKYMÄT

<i>am</i>	Järjestyksen vaalija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vaihtelun suosija
<i>op</i>	Realisti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Optimisti
<i>sr</i>	Paljon itseä tutkiskeleva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vähemmän itseä tutkiskeleva

Teemat

Mikko Mallikas

1.1.2026

Normi: Yleinen

AJATTELIJA — TEKIJÄ

					5							
<i>co</i>	Vähemmän tuloshakuinen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tuloksen tavoittelija, kilpaileva
<i>pc</i>	Käytännöllisen kuvan katsoja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Monitahoisien kuvan katsoja
<i>dc</i>	Varovainen toimeenpanija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nopea toimeenpanija

INTROVERTTI — EKSTROVERTTI

							7					
<i>is</i>	Vähemmän esiintuleva, vaikuttava	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ajatusten johtaja, vaikuttaja
<i>so</i>	Yksin viihtyvä, vetäytyvä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Viestijä

YKSISUUNTAINEEN — KAKSISUUNTAINEEN VIESTINTÄ

					5							
<i>em</i>	Etäinen, viileä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muiden neuvoja
<i>re</i>	Oman tien kulkija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muiden kuuntelija

VAROVAINEN — RISKIÄ OTTAVA

					3							
<i>fo</i>	Vähemmän laatuhaakuinen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Laadun tavoittelija, paneutuva
<i>dc</i>	Varovainen toimeenpanija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nopea toimeenpanija
<i>am</i>	Järjestyksen vaalija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vaihtelun suosija

ONGELMIA NÄKEVÄ — ONGELMIA NÄKEMÄTÖN

					4							
<i>dc</i>	Varovainen toimeenpanija	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nopea toimeenpanija
<i>op</i>	Realisti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Optimisti
<i>sr</i>	Paljon itseä tutkiskeleva	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vähemmän itseä tutkiskeleva

