

Wopi Esihenkilön yhteenveto

Huomio: Tämä yhteenveto tarjoaa syväluotaavan näkymän arvioitavan henkilön ammatilliseen perusvireeseen ja toimintatyyliin. Tulokset heijastavat luontaisia preferenssejä testihetkellä ja toimivat kognitiivisen suorituskyvyn johtamisen viitekehystenä. Käytä tätä raporttia valmentavan otteen jalkauttamiseen, yksilöllisen sitouttamisen varmistamiseen ja punnittuna osana kokonaisarviointia.

1. Toimintamalli ja ydinkompetenssit

Mikon ammatillisen profiilin ehdoton kärki sijoittuu organisaation **Tiiminvetäjän** rooliin. Hänen toimintamallissaan vaikuttaa dynaaminen sisäinen voima, joka ohjaa häntä ottamaan operatiivista vastuuta, määrittämään yhteistä suuntaa ja johtamaan muiden toimintaa täysin luonnostaan. Ongelmanratkaisussaan Mikko kykenee liikkumaan laajoissa strategisissa kokonaisuuksissa **Monitahoisen kuvan katsojana**. Hän kuitenkin sitoo näkemyksensä käytännön työssä tiukasti **Analyttisen ajattelijan** loogiseen ja tiedolla perusteltuun analyysiin.

Asennepohjaltaan ja tyyliominaisuuksiltaan Mikko edustaa tekijää, jonka itsetutkiskelu on maltillisen suuntautunutta, ja hänen optimisimiulottuvuutensa asettuu tilannekohtaisesti joustavalle keskialueelle. Käytännön arjen tasolla Mikon toimintatapaa tasapainottaa kuitenkin tietty harkitsevuus ja halu arvioida riskejä, mikä estää häntä lankeamasta hätiköityihin tai impulsiivisiin ratkaisuihin. Esihenkilön ja työyhteisön näkökulmasta tämä profiili tarjoaa organisaatiolle kyvykkään johtajahahmon, joka pystyy kantamaan vastuun vaativista muutosprosesseista, organisoimaan tiimin resurssit tehokkaasti ja viemään ryhmää määrätietoisesti kohti asetettuja päämääriä.

2. Motivaation johtaminen ja sitouttaminen

Mikon sisäinen motivaatorakenne pohjaa dynaamisille vaikuttamisen ja saavuttamisen tarpeille. Suurin ammatillinen palo syttyy tilanteista, joissa hän pääsee toimimaan **Toiminnanjohtajana** ja vaikuttamaan suoraan siihen, miten asioita organisoidaan ja viedään eteenpäin. Sitoutumista ja korkeaa suoritustasoa ylläpidetään parhaiten tarjoamalla Mikolle aitoa operatiivista vastuualuetta sekä mahdollisuuksia suunnata muiden huomiota olennaiseen **Ajatusten johtajana**. Koska suoriutumismotiivit ovat Mikon profiilissa vahvasti edustettuina, hän motivoituu merkittävästi siitä, että hän saa toimia sekä **Laadun tavoittelijana** että **Tuloksen tavoittelijana**. Hän kaipaa haastavia maaleja, joissa hän pääsee mittaamaan osaamistaan ja ylittämään asetettuja standardeja.

Mikkoa ei kannata yrittää motivoida asettamalla häntä passiiviseksi suorittajaksi ilman vaikutusvaltaa, sillä autonomian puute ja mekaaninen ohjaus laskevat hänen sitoutumistaan huomattavasti. Korjaavan palautteen antamisessa esihenkilön on hyödynnettävä Mikon ammatillista kypsyyttä ja analyyttisyyttä. Koska hän suuntautuu maltillisen vahvasti itseään tutkiskelemaan tyyliin, hänellä on toimiva ammatillinen ongelmatietoisuus ja hän arvioi omat poikkeamansa sisäisesti tarkasti. Palaute tuleekin toimittaa puhtaasti asiapohjaisesti, faktoihin nojaten ja ilman emotionaalista korostusta, keskittyen siihen, miten havaittu suoritus korjataan loogisesti tulevassa toiminnassa.

3. Itseohjautuvuus, perehdytys ja tuen tarve

- **Ympäristö ja rakenteet:** Mikko suosii maltillisesti sellaista toimintaympäristöä, jossa prosessit ovat strukturoituja ja pelisäännöt selvät, toimiessaan **Järjestyksen vaalijana**.
- **Perehdytyksen tuki:** Perehdytysvaiheessa Mikolle on luotava selkeä kokonaiskuva siitä, miten organisaation osat liittyvät toisiinsa, sillä hän toimii luontaisesti **Monitahaisen kuvan katsojana**.
- **Mikromanagerointi vs. tuki:** Äärimmäisen vahvan johtamishalunsa vuoksi Mikko tarvitsee laajat raamit ja vapauden johtaa omaa tonttiaan.
- **Viestintätyyli:** Kommunikaation tulee olla suoraa, rationaalista ja tavoitteellista, jotta se vastaa Mikon loogista tiedonkäsittelyä.

4. Oppimistyyli ja tiedon omaksuminen

Mikon oppimistyyliä korostuu **Monitahaisen kuvan katsojan** kyky yhdistää suuria määriä tietoa ja hahmottaa monimutkaisia syy-seuraussuhteita. Suuntautumisessa hän kallistuu tilannekohtaisesti kohti uusia näkökulmia ja visioita, toimien tarvittaessa **Ideantuottajana**, mutta tämä tyyli käydään pääsääntöisesti läpi loogisen ja analyyttisen suodattimen kautta. Hän ei opi tehokkaimmin pelkästään lennosta kokeilemalla tai pelkillä pintapuolisilla käytännön rutiineilla, vaan tiedon omaksuminen vaatii teorian ja sääntöjen ymmärtämistä. Uuden tiedon jalkauttamisessa esihenkilö voi hyödyntää seuraavia täsmätyökaluja:

- **Strateginen kontekstualisointi:** Esittele uusi tieto ja toimintatavat Mikolle osana suurempaa kokonaisuutta ja osoita sen looginen tarve organisaation strategian kannalta.
- **Analyyttinen pureskeluaika:** Anna Mikolle mahdollisuus perehtyä uuteen dataan ja järjestelmiin itsenäisesti, jotta hän voi rakentaa siitä mielessään loogisen kokonaiskuvan ennen käytäntöön siirtymistä.

5. Päätöksentekotyyli ja suhtautuminen epävarmuuteen

Toimeenpanossaan ja päätöksenteossaan Mikko toimii luontaisesti **Varovaisena toimeenpanijana**. Tämä luo suotuisan ja suojaavan tasapainon hänen äärimmäisen vahvalle johtamisenergialleen: vaikka Mikko haluaa ottaa ohjat ja saavuttaa tuloksia, hän ei tee sitä suinpäin ryntäämällä, vaan haluaa varmistaa perusteet, analysoida riskejä ja edetä harkiten. Paineen alla tai datan ollessa puutteellista Mikon tiedonkäsittely suuntautuu hakemaan loogista aukottomuutta, mikä suojaa tiimiä vauhtisokeudelta mutta voi muuttuvassa ympäristössä hidastaa toimeenpanokykyä. Esihenkilö voi tukea Mikon päätöksentekoa ja rakentaa kognitiivista turvaa näillä työkaluilla:

- **Sallitun epävarmuuden rajoittaminen:** Määritä selkeästi ne tilanteet ja raamit, joissa suuntaa-antava tieto riittää päätöksen tekemiseen, jotta laaja hahmottaminen ei johda analyysiparalyysiin.

- **Riskiskenaarioiden jäsenitys:** Sparraa Mikon kanssa vaativia valintoja käymällä loogisesti läpi vaihtoehdot, jolloin hänen tarpeensa hallita riskejä täyttyy ja toimeenpano voi edetä dynaamisesti.

6. Tiimidynamiikka ja optimaalinen työpari

Mikon luontainen rooli tiimissä painottuu vahvasti strategiseen ja operatiiviseen suunnanasetantaan, muiden inspiroimiseen ja kokonaisvastuun kantamiseen. **Tiiminvetäjänä** ja **Valvojana** Mikko toimii työyhteisön dynaamisena moottorina, joka kykenee organisoimaan resursseja, luomaan selkeitä rakenteita ja viemään ryhmää määrätietoisesti kohti yhteisiä tavoitteita. Koska Mikon kognitiivinen perustyylinä suosii laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa **Monitahoisen kuvan katsojana**, mutta toimeenpanon tasolla hän on luontaisesti harkitseva ja riskejä minimoiva **Varovainen toimeenpanija**, hänen rinnalleen tarvitaan tasapainottavaa voimaa. Optimaalinen kognitiivinen työpari Mikolle on työntekijä, jolla on nopea, ketterä ja dynaaminen toimeenpanokyky sekä puhtaasti käytännönläheinen ja suoraviivainen ote tiedon prosessointiin, toimien **Käytännöllisen kuvan katsojana**. Tällainen nopeatempoinen tekijä kykenee reagoimaan lennosta muuttuviin tilanteisiin, tekemään nopeita rajauksia ja viemään asioita ketterästi eteenpäin silloinkin, kun kaikki muuttujat eivät ole tiedossa. Tämä työpari kykenee murtamaan Mikon taipumusta liialliseen varmistamiseen ja hidastamiseen, kun taas Mikko puolestaan varmistaa, että tämän nopeatempoisen kollegan toiminta linkittyy loogisesti suurempaan strategiseen arkkitehtuuriin ja täyttää organisaation laatuvaatimukset **Laadun tavoittelijana**. Tämä toiminnallinen polariteetti maksimoi tiimin tuloksen ja suojaa sitä tehokkaasti sekä vauhtisokeudelta että siiloutumiselta.

7. Vuorovaikutuksen kitkapisteet ja fasilitointi

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa Mikon poikkeuksellisen voimakas ja äärimmäinen tarve johtaa ja ottaa tilaa voi luoda kitkapisteitä sellaisten tiimiläisten kanssa, jotka ovat toimintatyyliltään erittäin nopeatempoisia, kokeilevia ja reagoivat asioihin impulsiivisesti ilman tarvetta loogiselle pohjatyölle. Koska Mikko itse on vuorovaikutuksessaan asiapitoinen, viihtyy itsenäisessä työssä ja suosii omaa rauhaa asioiden pureskeluun toimien **Yksin viihtyvänä** asiantuntijana, hän saattaa kokea noiden kollegoiden viestinnän pintapuolisena tai hätköitynä. Kääntäen, nopeatempoiset ja vahvasti reaktiiviset työntekijät saattavat kokea Mikon ohjaavan otteen liian kontrolloivana tai hänen harkitsevan tempossa jarruttavana tekijänä muutosprosesseissa. Esihenkilön tulee toimia tässä tilanteessa kääntäjänä ja fasilitoida vuorovaikutusta seuraavien ohjeiden avulla:

- **Autonomisten raamien määrittely:** Selkeytä tiimin sisäiset vastuualueet siten, että Mikon luontainen tarve toimia prosessien **Valvojana** ei kavenna muiden asiantuntijoiden itseohjautuvuutta tai luovaa tilaa.
- **Pureskeluajan kunnioittaminen:** Ohjaa nopeatempoisia tiimiläisiä toimittamaan ideat ja datat Mikolle kirjallisesti ja hyvissä ajoin ennen yhteisiä foorumeita, jotta hän saa tarvitsemansa ajan muodostaa loogisen kokonaiskuvan **Analyttisenä ajattelijana**.
- **Hierarkioiden madaltaminen dialogissa:** Kannusta Mikkoa tietoisesti pysähtymään ja kuuntelemaan tiimin herkempiä asiantuntijoita, jotta hänen vahva asenteiden johtamisensa **Ajatusten johtajana** ei tahattomasti hiljennä muiden itsenäisiä näkemyksiä.

8. Paineensieto ja työhyvinvoinnin johtaminen

Mikon työhyvinvoinnin johtamisessa ja muutosresilienssin arvioinnissa on olennaista tarkastella hänen korkean sisäisen vaatimustasonsa ja asenteellisten voimavarojensa välistä tasapainoa. Mikon voimakas Paneutuvuus **Laadun tavoittelijana** ja tulosten saavuttaminen **Tuloksen tavoittelijana** asettavat hänelle merkittävää sisäistä painetta. Kuitenkin Mikon optimisimiulottuvuus sijoittuu tasapainoiselle keskialueelle, mikä tarkoittaa, että hänellä on luontaista tilannekohtaista joustavuutta ja kykyä luottaa asioiden järjestymiseen ilman sokeutta riskeille toimien joustavasti **Realistin** ja **Optimistin** napojen välillä. Työuupumusriski ei aktivoidu kriittisesti, sillä Mikon optimisimi ei ole matalalla tasolla, vaan se toimii riittävänä puskurina korkeista laatuvaatimuksista huolimatta.

Koska hänen päätöksentekonsa tempo on luontaisesti harkitseva **Varovaisena toimeenpanijana** ja A-tyyppisyyssumma on maltillinen, Mikon profiilissa ei ole riskiä ajautua ylikierrostilaan hätiköidyn suorittamisen vuoksi. Harkitsevuus suojaa hänen kognitiivista ergonomiaansa arjen kuormituksessa. Esihenkilön on kuitenkin syytä pitää silmällä kontrollin ja eettisen murehtimisen korostumista paineen alla, sillä Mikko on **Palon itseä tutkiskeleva** asiantuntija, jolla on korkea ongelmatietoisuus.

- **Tarkkaile tätä arjessa:** Jos Mikon toimintaympäristön epäselvyys kasvaa liikaa tai tavoitteet muuttuvat sekaviksi, hän saattaa reagoida vetäytymällä entistä tiukemmin itsenäiseen varmistamiseen ja vaatimalla tiimiltään loogista täydellisyyttä, mikä altistaa hänet siiloutumisriskille.

9. Pitkän aikavälin urapolku ja kehittämispotentiaali

Mikon pitkän aikavälin urapolkua ja strategista arvoa organisaatiolle arvioitaessa on ilmeistä, että hänen potentiaalinsa maksimoituu vaativissa operatiivisissa ja strategisissa johtotehtävissä, muutosjohtajana, linjajohdossa tai liiketoimintayksikön vetäjänä. Profiili osoittaa äärimmäisen vahvaa valmiutta kantaa kokonaisvastuuta **Tiiminvetäjänä** ja suunnata isojen ryhmien toimintaa. Koska Mikko kykenee samanaikaisesti sekä hallitsemaan suuria strategisia kaaria **Monitahaisen kuvan katsojana** että toimimaan prosessien jämäkkänä **Valvojana** ja **Laadun tavoittelijana**, hänellä on erinomaiset edellytykset rakentaa vakaita, tuloksellisia ja korkean ammatillisen profiilin organisaatorakenteita. Uraohjauksen ja ammatillisen kehittymisen tueksi esihenkilö voi hyödyntää seuraavia täsmätyökaluja:

- **Kokonaisvaltaisen operatiivisen vastuun tarjoaminen:** Sijoita Mikko rooleihin, joissa menestystä mitataan selkeillä strategisilla ja numeerisilla maaleilla ja joissa hänellä on valtuudet muokata prosesseja oman loogisen näkemyksensä mukaisesti.
- **Delegoivan johtamistyylin vahvistaminen:** Valmenna Mikkoa siirtymään suorasta operatiivisesta ohjaamisesta kohti entistä vahvempaa valmentavaa ja mahdollistavaa otetta, jotta hänen äärimmäinen johtamisenergiansa kanavoituu tiimin itseohjautuvuuden ja kognitiivisen ergonomian tukemiseen.
- **Ketteryyden kehittäminen epävarmuudessa:** Tarjoa Mikolle sparrausta, joka auttaa häntä tunnistamaan tilanteet, joissa suuntaa-antava ja nopea eteneminen on liiketoiminnallisesti arvokkaampaa kuin pitkälle viety ja loogisesti virheetön esitutkimus, jolloin hänen toimeenpanokykynsä nopeutuu muuttuvissa markkinatilanteissa.

10. Haastattelijan ja valmentajan täsmäopas

Tässä osiossa nostetaan esiin Mikon keskeisimmät sokeat pisteet ja tarjotaan rekrytoivalle esihenkilölle tai valmentajalle käyttäytymispohjaisia kysymyksiä niiden todentamiseen ja ammatilliseen sparraukseen:

- **Havainto (Dominointiriski ja tilan ottaminen):** Mikon äärimmäisen vahva sisäinen tarve ottaa operatiivinen johto **Toiminnanjohtajana** voi johtaa siihen, että hän hallitsee työyhteisön tilaa liian voimakkaasti, jolloin mukautuvimmat tiimiläiset passiivistuvat ja itsenäinen vastuunotto vaikeutuu.
 - *Voit kysyä:* "Miten varmistat asiantuntijatiimiä johtaessasi, että vähemmän esiintulonhaluiset tai herkemvät kollegat saavat äänensä kuuluviin ja kantavat itsenäisen vastuun ratkaisuihistaan ilman, että ohjaat heitä liikaa oman näkemyksesi mukaan?"
- **Havainto (Analyysiparalyysin riski strategisessa toimeenpanossa):** Mikon taipumus katsoa asioita **Monitahoisen kuvan katsojana** yhdistettynä harkitsevaan päätöksentekoon **Varovaisena toimeenpanijana** voi monimutkaisissa tilanteissa hidastaa toimeenpanokykyä, kun hän jää etsimään loogisesti aukotonta mallia epävarmuudessa.
 - *Voit kysyä:* "Kuvaile tilannetta, jossa sinun oli tehtävä suuri operatiivinen linjaus erittäin muuttuvan ja puutteellisen datan valossa. Miten hallitsit omaa tarvetta varmistaa taustat ja mistä tiesit, että analyysisi oli riittävällä tasolla toiminnan aloittamiseksi?"
- **Havainto (Luottamuksen rakentaminen suhteessa kovaan logiikkaan):** Mikon vahva nojautuminen rationaaliseen ja lineaariseen logiikkaan ongelmanratkaisussa **Analyttisenä ajattelijana** voi johtaa siihen, että muutosprosessien inhimilliset, emotionaaliset ja epälineaariset muuttujat tai tiimidynamiikan hienovaraiset signaalit jäävät hänen analyysissään vähemmälle huomiolle.
 - *Voit kysyä:* "Kerro esimerkillä tilanteesta, jossa huomasit, että pelkät järkipäiset ja loogiset perustelut eivät riittäneet sitouttamaan tiimiäsi suureen muutokseen. Miten muutit lähestymistapaasi inhimillisten ja emotionaalisten tekijöiden huomioimiseksi?"

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 laatuohakuinen	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

