

PALVELEVAN JOHTAJUUDEN EVOLUUTIO

Kari Matilainen © Headactive Oy 2025

Palveleva johtajuus - voima joka muuttaa organisaatiota

Palveleva johtajuus on ajankohtaisempaa kuin koskaan, koska nykyajan organisaatiot kohtaavat jatkuvia muutoksia, monimutkaisia haasteita ja kasvavaa tarvetta työntekijöiden hyvinvoinnille ja sitoutumiselle. Työntekijät etsivät merkityksellisyyttä, autonomiaa ja tukea johtajiltaan, mikä korostaa inhimillisen ja empaattisen johtamisen tarvetta. Palveleva johtajuus vastaa tähän tarpeeseen asettamalla työntekijöiden tarpeet ja kehittymisen keskiöön, mikä vahvistaa organisaatiokulttuuria ja luottamusta.

Palveleva johtajuus – Evoluutio ja erilaiset tulkinnat

Palvelevasta johtajuudesta on vuosien varrella kehitetty useita eri tulkintoja ja malleja, jotka pohjautuvat Robert K. Greenleafin alkuperäiseen filosofiaan. Nämä mallit ovat syntyneet kirjoittajien ja tutkijoiden pyrkimyksistä syventää ja laajentaa palvelevan johtajuuden käsitettä. Eri tulkinnat korostavat hieman eri näkökulmia, mutta niille on yhteistä muiden palveleminen, nöyryys ja vaikuttavuus.

Useimmat mallit perustuvat tutkimukseen ja niihin on kehitetty luotettavia arviointityökaluja palvelevan johtajuuden mittaamiseksi ja kehittämiseksi organisaatioissa. Palvelevan johtajuuden evoluutio heijastaa sen sovellettavuutta eri aikakausina ja organisaatiokonteksteissa. Vaikka ydinelementtinä on säilynyt ajatus palvelijan roolista, johtamiseen on tuotu uusia ulottuvuuksia, kuten yksilöiden ja tiimien voimaannuttaminen, motivointi ja merkityksellisyyden luominen työyhteisöön. Palveleva johtajuus on näin kehittynyt modernin työelämän tarpeisiin vastaavaksi johtamisfilosofiaksi, joka tukee sekä yksilöiden että organisaatioiden kasvua. Tulkintoja on tehty useita vuosien 1991–2023 välillä, ja jokainen niistä on tuonut uusia näkökulmia keskusteluun. Kuitenkaan yleisesti hyväksyttyä yksiselitteistä määritelmää palvelevasta johtajuudesta ei vielä ole olemassa.

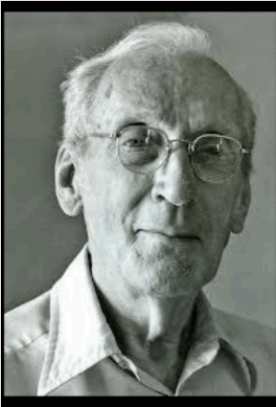
Headactive Oy:n palveleva johtajuus 2.0 mallissa keskitytään erityisesti **Robert K. Greenleafin** alkuperäisen filosofian lisäksi **Larry Spearsin**, **Jim Laubin** ja **Dirk van Dierendonckin** tulkintoihin, jotka ovat keskeisiä palvelevan johtajuuden ymmärtämisessä ja kehittämisessä nykyaikaisissa organisaatioissa. Miksi juuri nämä neljä? Jokaisesta kehitysvaiheesta löytyy jotain, joka on sovitettavissa 2020-luvun suomalaisen työelämään joko johtajuus-, esihenkilötaitona tai yhteisön ominaisuutena.

Greenleaf (1977)	Spears (1995, 2010)	van Dierendonck (2011)	Laub (2018)
Käsitteen alkuperäinen kehittäjä - ilman häntä ei olisi palvelevan johtajuuden teoriaa	Teorian konkretisoija - hänen työnsä auttaa ymmärtämään, mitä palveleva johtajuus tarkoittaa käytännössä.	Modernin tutkimuksen edustaja - yhdistää palvelevan johtajuuden nykyaikaiseen psykologiaan ja tieteelliseen tutkimukseen.	Mittaamisen pioneeri - toi objektiivisuutta ja auttoi organisaatioita arvioimaan palvelevaa johtajuutta.

Tähän materiaaliin olen tiivistänyt evoluution oleelliset vaiheet, sekä Headactive Oy:n palveleva johtajuus 2.0 tulkinnan. Tästä materiaalista löydät myös kuvaukset palvelevaan johtajuuteen liittyvistä palveluista (luento, koulutus, valmennus ja konsultointi). Palvelevan johtajuuden luennoilla, koulutuksissa ja valmennuksissa avataan enemmän, miten palvelevan johtajuuden piirteitä voi soveltaa ja ottaa haltuun yksilötasolla ja miten työyhteisöön saa palvelevan johtajuuden hengen.

Evoluutio vaihe 0 IDEOLOGIA JA FILOSOFIA: ROBERT K. Greenleaf (1904-1990).....	4
Evoluutio vaihe 1. LARRY C. SPearsin rooli plavelevan johtajuuden kehittäjänä.....	5
Evoluutio vaihe 2: Palvelevan johtajuuden ideologian operationalisointi: Dirk van Dierendonck.....	6
Evoluutio vaihe 3: yksilön ominaisuuksista yhteisön ominaisuuksiin - JIM LAUB	7
EVOLUUTIO VAIHE 4: PALVELEVA JOHTAJUUS 2.0	8
HEADACTIVE OY: YHTEYSTIEDOT	11

Palvelevan johtajuuden ydin (Greenleaf, 1977)	Palvelevan johtajan ominaispiirteet (Spears, 1995, 2010)	Palvelevan johtajuuden ideologian operationalisointi (van Dierendonckin 2011)	Kuusi palvelevan johtajuuden piirrettä (J. Laub 2018)
<p>Greenleafin alkuperäinen ajatus palvelevasta johtajuudesta:</p> <p><i>"Palveleva johtaja on palvelija ensin... Se alkaa luonnollisesta tunteesta, että haluaa palvella, palvella ensin. Sitten tietoinen valinta tuo johtajalle pyrkimyksen johtaa... Paras testi todentaa palvelevaa johtajuutta ja samalla vaikea hallinnoida on tämä: Kasvavatko palveltavat henkilöinä? Tulevatko he jotka ovat tulleet palvelluiksi terveimmiksi, viisaammiksi, vapaimmiksi, itsenäisemmiksi ja enemmän palvelevan johtajan kaltaisiksi? Ja mikä on vähimmäinen vaikutus yhteisölle? Hyötyykö yhteisö vai onko palvelevasta johtajuudesta haittaa?"</i></p> <p>Greenleafin mukaan (1977) tarvetta palvella seuraa motivaatio johtaa palvelevalla asenteella.</p>	<p>Spearsin tiivistämään kymmeneen palvelevan johtajuuden ominaisuuteen perustuu valtaosa palvelevan johtajuuden tutkimuksista sekä operationalisointi pyrkimyksistä.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuunteleminen 2. Empatia 3. Parantaminen 4. Tietoisuus 5. Suostuttelu 6. Hahmottaminen 7. Ennakointi 8. Suunnan näyttäminen 9. Sitoutuminen 10. Yhteisöllisyys 	<p>Dierendonckin johtamisteoriassa palvelevalla johtamisella tarkoitetaan henkilöstöä tukevaa, motivoivaa ja innostavaa johtamista.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voimaannuttaminen ja yksilöiden kehittäminen 2. Nöyryys 3. Aitous 4. Myötäeläminen 5. Vastuuttaminen 6. Suunnan näyttäminen <p>Dierendonckin (2011) teoreettisessa viitekehyksessä tarve palvella ja motivaatio johtaa yhdessä palvelevan johtajuuden ominaispiirteiden kanssa muodostavat perustan palvelevalle johtamiselle.</p> <p>Palvelevan johtajan ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa keskeistä on jokaisen yksilön luontaisen kyvykkyyden tunnistaminen ja myöntäminen sekä optimismi jatkuvaan oppimiseen.</p>	<p>Laubin palvelevan johtamisen OLA -malli tarjoaa puitteet ymmärtää palvelevan johtamisen ainutlaatuisen ajattelutavan ja sen, miten tämä ajattelutapa elää ja näyttäytyy palvelevan johtajan käyttäytymisen kautta. Malli antaa myös tehokkaan tavan tukea johtajuutta ja organisaatioita rakentumaan terveemmäksi, enemmän palvelualttiiksi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Näytä aitoutta 2. Arvosta yhteisöäsi 3. Kehitä yhteisöäsi 4. Rakenna yhteisö(äsi) 5. Osoita johtajuutta 6. Jaa johtajuutta <p>Palveleva johtaja/yhteisö kannustaa yhteisöä kollektiiviseen vastuuseen muutoksen mahdollistamiseksi. Palveleva johtajuus ei ainoastaan lisää työhön sitoutumista ja tyytyväisyyttä – vaan johtaa palvelevan johtamisen periaatteiden tulemisen vahvemmasi osaksi yritystä. Käytännössä sekä sisäisen että ulkoisen toiminnan muuttumisen palvelualttiimmaksi ja palveluhenkisemmäksi.</p>



“Good leaders must first become good servants.”
Robert K. Greenleaf

Palveleva johtaja on palvelija ensin. . . . Se alkaa luonnollisesta tunteesta, että haluaa palvella, palvella ensin. Sitten tietoinen valinta tuo johtajalle pyrkimyksen johtaa. . . . Paras testi todentaa palvelevaa johtajuutta ja samalla vaikea hallinnoida on tämä: Kasvavatko palveltavat henkilöinä? Tulevatko he jotka ovat tulleet palveluiksi terveimmiksi, viisaammiksi, vapaimmiksi, itsenäisemmiksi ja enemmän palvelevan johtajan kaltaisiksi? Ja mikä on vähimmäinen vaikutus yhteisölle? Hyötyykö yhteisö vai onko palvelevasta johtajuudesta haittaa?

Robert K. Greenleaf (1904–1990) on palvelevan johtajuuden käsitteen kehittäjä, joka muotoili ikivanhat ajatukset palvelusta moderniksi johtamisfilosofiaksi. Greenleafin mukaan todellinen johtajuus kumpuaa syvästä halusta palvella muita ja luoda edellytyksiä heidän kasvulleen ja menestykselleen. Hänen uransa AT&T:llä tarjosi hänelle ainutlaatuisen näkökulman organisaatioiden toimintaan, ja hän oivalsi, että menestyvät organisaatiot perustuvat inhimilliseen ja tukevan valmentavaan johtajuuteen, eivätkä pelkästään hierarkioihin tai kontrolliin.

Greenleaf kiteytti ajattelunsa esseessään "**The Servant as Leader**" (1970), jossa hän esitteli johtajan, joka asettaa muiden tarpeet etusijalle ja auttaa heitä saavuttamaan täyden potentiaalinsa. Tämä radikaali ajatus haastoi perinteisen autoritaarisen johtamismallin ja toi tilalle ihmislähtöisen, eettisen ja yhteisöllisyyttä tukevan näkemyksen johtajuudesta.

Greenleaf sai inspiraationsa **Herman Hessen** romaanista *Matka aamun maahan*, jossa palvelijan roolissa ollut Leo paljastuu ryhmän todelliseksi johtajaksi, joka tukee ja ohjaa muita epäitsekästi. Tämä ajatus palvelusta johtajuuden ytimessä muodosti Greenleafin filosofian perustan.

Palveleva johtajuus perustuu Greenleafin mukaan kolmeen keskeiseen periaatteeseen:

- **Palvelu ennen valtaa:** Johtajan tulee ensin olla palvelija ja vasta sitten johtaja.
- **Empatia ja kuunteleminen:** Palveleva johtaja ymmärtää ja tukee toisten tarpeita aktiivisen kuuntelun ja empatian kautta.
- **Kasvun mahdollistaminen ja eettisyys:** Johtaja auttaa seuraajiaan kehittymään itsenäisiksi ja vastuullisiksi yhteisön jäseniksi eettisen ja moraalisen käyttäytymisen kautta.

Greenleafin filosofia on kestänyt aikaa ja vaikuttaa yhä nykyaikaisiin johtamismalleihin, joissa työntekijöiden hyvinvointi ja yhteisöllisyys nähdään keskeisinä menestyksen tekijöinä. Hänen perintönsä elää edelleen sekä liike-elämässä että akateemisessa tutkimuksessa, ja se tarjoaa ajattoman viitekehyksen eettiselle ja inhimilliselle johtajuudelle.



Greenleaf & Spears

Larry C. Spears on merkittävä hahmo palvelevan johtajuuden kehittämisessä ja tutkimuksessa. Hän jatkoi Robert K. Greenleafin aloittamaa työtä ja syvensi palvelevan johtajuuden periaatteita tuomalla ne selkeämmiksi ja käytännönläheisemmiksi. Spears toimi **Robert K. Greenleaf Center for Servant Leadershipin** johtajana vuosina 1990–2007 ja editoi useita Greenleafin teoksia, kuten *The Servant as Leader* ja *The Power of Servant-Leadership*.

Spears teki palvelevan johtajuuden periaatteista helpommin ymmärrettäviä ja sovellettavia tunnistamalla **kymmenen palvelevan johtajan ydinohjetta** Greenleafin kirjoitusten pohjalta:

1. **Kuunteleminen** – Aidosti läsnä oleva ja muiden tarpeet huomioiva kuuntelu.
2. **Empatia** – Kyky asettua toisen asemaan ja ymmärtää hänen tunteensa.
3. **Parantaminen** – Tukee yksilöiden ja yhteisön henkistä ja emotionaalista kasvua.
4. **Tietoisuus** – Itsetuntemus ja ympäristön ymmärrys syvällisesti.
5. **Suostuttelu** – Vaikuttaa ilman pakottamista tai autoritaarista vallankäyttöä.
6. **Käsitteellistäminen** – Näkee suurempia kokonaisuuksia ja pitkän aikavälin tavoitteita.
7. **Ennakointi** – Ymmärtää päätösten pitkäaikaiset vaikutukset ja toimii vastuullisesti.
8. **Suunnannäyttäminen** – Vastuun kantaminen organisaation ja yhteisön hyvinvoinnista.
9. **Sitoutuminen yksilön kehittämiseen** – Tukee työntekijöiden ammatillista ja henkilökohtaista kasvua.
10. **Yhteisöllisyys** – Rakentaa yhteenkuuluvuutta ja yhteistyötä organisaatiossa ja yhteiskunnassa.

Spearsin työ on ollut keskeinen palvelevan johtajuuden ymmärryksen laajentamisessa ja sen aseman vahvistamisessa modernina ja vaikuttavana johtamismallina. Hänen tutkimuksensa ja julkaisunsa ovat tuoneet palvelevan johtajuuden laajempaan tietoisuuteen ja vahvistaneet sen merkitystä ihmislähtöisen ja eettisen johtamisen perustana.

Spearsin ansiosta palveleva johtajuus on vakiinnuttanut asemansa yhtenä tunnetuimmista ja sovelletuimmista johtamisen viitekehyksistä, joka korostaa inhimillistä kohtaamista, vastuullisuutta ja yhteisöllisyyttä. Nykyajassa arvioituna Greenleafin palvelevan johtajuuden perusta ei ole enää niin etäinen ja kyseenalaistettava kuin aiemmin. Työnantaja mielikuvien, esihenkilötyön sen asenteiden muuttumisesta on selkeitä merkkejä: työntekijät haluavat toteuttaa myös omina merkityksiään ja ammatillisia intressejä. Hyvä työnantaja luo tälle kasvulle edellytyksiä. Palveleva johtajuus on johtajuuden ymmärrystä ja käytäntöä (ajattelutapa), joka asettaa johdetun hyvän johtajan oman edun edelle.



Dirk van Dierendonck

Dirk van Dierendonck on alankomaalainen johtajuuden tutkija ja professori, joka on merkittävä eurooppalainen palvelevan johtajuuden asiantuntija. Hänen työnsä perustuu Robert K. Greenleafin ajatuksiin, mutta hän on tarkentanut ja laajentanut niitä tieteellisen tutkimuksen ja empiirisen analyysin avulla, tehden palvelevasta johtajuudesta systemaattisemman ja käytännönläheisemmän johtamismallin. Van Dierendonck on määritellyt palvelevan johtajuuden keskeiset osa-alueet, kehittänyt mittaristoja sen arvioimiseksi ja tutkinut sen vaikutuksia niin yksilö- kuin yhteisötasolla.

Palvelevan johtajuuden teoreettinen viitekehys: Van Dierendonckin mallissa palveleva johtajuus perustuu ajatukseen, että johtajan tärkein tehtävä on palvella alaisiaan ja organisaatiotaan. Hän operationalisoi palvelevan johtajuuden neljän keskeisen osa-alueen kautta:

1. Motivaatio ja tarve palvella: Johtajuus kumpuaa halusta palvella muita, ei vallan tavoittelusta. Tämä eroaa perinteisestä auktoriteettiin perustuvasta johtajuudesta.

2. Ominaispiirteet: Van Dierendonck päivitti palvelevan johtajan ominaisuudet ja loi teoreettisen viitekehysten, jossa johtajuus nähdään palveluna ja johtajan tehtävänä on auttaa alaisiaan menestymään ja kasvamaan.

- 3. Vuorovaikutuksen erityispiirteet:** Palvelevassa johtajuudessa korostuu tasavertainen, luottamuksellinen ja psykologisesti turvallinen vuorovaikutus.
- 4. Vaikuttavuus:** Palveleva johtajuus parantaa organisaation tehokkuutta, työntekijöiden hyvinvointia ja kestävästä johtajuutta.

Palvelevan johtajan yksilölliset piirteet: Van Dierendonck määritteli palvelevan johtajan kuusi keskeistä ominaispiirrettä:

- 1. Voimaannuttaminen ja yksilöiden kehittäminen:** Johtaja tukee työntekijöiden kasvua, kehitystä ja itsenäisyyttä, luoden ympäristön, jossa työntekijät voivat hyödyntää täyttä potentiaaliaan.
- 2. Nöyryys:** Johtaja myöntää tarvitsevansa muiden asiantuntemusta, asettaa yhteisön edun oman etunsa edelle ja pysyy taustalla tukemassa muita.
- 3. Aitous:** Johtaja toimii johdonmukaisesti omien arvojensa mukaisesti, luoden luottamuksen ja eettisyyden kulttuurin.
- 4. Myötäeläminen:** Johtaja osoittaa empatiaa ja aitoa välittämistä, rakentaa psykologista turvallisuutta ja edistää työhyvinvointia.
- 5. Vastuuttaminen:** Johtaja antaa työntekijöille mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä ottamalla vastuuta ja tekemällä itsenäisiä päätöksiä.
- 6. Suunnan näyttäminen:** Johtaja hahmottaa pitkän aikavälin suunnan ja ohjaa organisaatiota tavoitteellisesti kohti menestystä, yhdistäen strategisen ajattelun ja ihmislähtöisen johtamisen.

Palvelevan johtajuuden vaikutukset yksilö- ja yhteisötasolla: Palveleva johtajuus tukee työntekijöiden hyvinvointia, motivaatiota, sitoutumista ja henkilökohtaista kasvua. Se lisää työn merkityksellisyyttä, psykologista turvallisuutta ja työn imua, vähentäen samalla työuupumusta. **Palveleva johtajuus vahvistaa organisaatiokulttuuria, lisää työntekijöiden sitoutumista ja yhteistyötä, parantaa tiimityötä ja organisaation suorituskykyä sekä edistää eettistä ja kestävästä johtamista.**

Yhteenveto: Dirk van Dierendonck on operationalisoinut palvelevan johtajuuden selkeäksi ja käytännönläheiseksi johtamismalliksi. Hänen tutkimustensa mukaan palveleva johtajuus ei ole pelkästään arvoihin perustuva ideologia, vaan myös tehokas johtamismalli, joka lisää organisaation suorituskykyä ja työntekijöiden hyvinvointia. Van Dierendonckin viitekehys on vahvistanut palvelevan johtajuuden asemaa modernina, kestävässä ja vaikuttavana johtamismallina.



Jim Laub

Jim Laub on palvelevan johtajuuden merkittävä tutkija ja käytännön asiantuntija. Hän on tunnettu erityisesti siitä, että hän operationalisoi palvelevan johtajuuden organisaation tasolle, laajentaen sitä yksilön ominaisuuksista yhteisön kulttuuriin ja rakenteisiin. Laub loi **Organizational Leadership Assessment (OLA) -mallin**, joka mittaa palvelevan johtajuuden vaikutuksia koko organisaation tasolla. Tämä malli muutti palvelevan johtajuuden käsitteen käytännölliseksi ja mitattavaksi organisaation johtamiskulttuuriksi.

Laubin mukaan palveleva johtajuus on **”tarkoituksellinen muutosprosessi, jossa johtajat ja seuraajat jakavat yhteisen vision ja toimivat sen saavuttamiseksi pyyteettömästi palvelleen.”** Hänen lähestymistapansa keskittyy yksilöiden kehittämiseen, yhteisön rakentamiseen ja vallan jakamiseen, mikä mahdollistaa kestävä ja yhteisöllisen organisaatiokulttuurin syntymisen. Laubin työssä korostuu **palvelevan johtajuuden kehittäminen yhteisölliseksi kulttuuriksi**, jossa johtaminen ei ole vain yksittäisen johtajan ominaisuus, vaan jaettu vastuu koko organisaatiossa. Tämä mahdollistaa palvelevan ajattelutavan juurtumisen organisaation rakenteisiin ja arvoihin.

Kuusi keskeistä palvelevan johtajuuden periaatetta (OLA-mallin mukaan):

- 1. Arvosta** – Palveleva johtaja osoittaa arvostusta palvelulla, luottamuksella ja vastaanottavaisella kuuntelemisella.
- 2. Kehitä** – Tarjoaa oppimismahdollisuuksia, mallintaa sopivaa käyttäytymistä ja rohkaisee työntekijöitä.
- 3. Rakenna yhteisö** – Korostaa ihmissuhteita, yhteistyötä ja monimuotoisuuden arvostamista.
- 4. Osoita johtajuutta** – Visioi tulevaisuutta, on aloitteellinen ja ohjaa kohti yhteisiä tavoitteita.
- 5. Jaa johtajuutta** – Jakaa vision, vallan ja päätöksenteon koko organisaatiolle.
- 6. Näytä aitoutta** – Toimii avoimesti, oppii jatkuvasti ja osoittaa rehellisyyttä sekä luotettavuutta.

Laubin mallissa korostuu ajatus siitä, että **palveleva johtajuus ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan koko yhteisön tapa toimia**. Tämän saavuttamiseksi johtajien ja esihenkilöinde tulee:

- **Rakentaa vahvoja ihmissuhteita** ja edistää yhteistyötä, joka ylittää yksilöllisen kilpailun.
- **Jakaa johtajuutta** ja valtaa niin, että päätöksenteko ja vastuu jakaantuvat tasapuolisesti organisaatiossa.
- **Luoda kulttuuri, jossa monimuotoisuus ja erilaiset näkökulmat** nähdään voimavaroina.

Laubin mukaan palveleva johtajuus on **yhteisöllinen kulttuuri, joka perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja jatkuvaan oppimiseen**. Tämä saavutetaan seuraavasti:

- **Luottamus ja arvostus:** Palveleva johtaja antaa luottamuksen lahjan ehdoitta ja rakentaa organisaatiokulttuuria, jossa jokainen työntekijä kokee olevansa arvostettu ja luotettu.
- **Avoin ja vastuullinen ilmapiiri:** Organisaatiossa kannustetaan avoimeen vuorovaikutukseen ja vastuun jakamiseen, mikä lisää psykologista turvallisuutta ja sitoutumista.
- **Jatkuva oppiminen ja kehitys:** Palveleva johtajuus kannustaa oppimiseen virheistä ja näkee epäonnistumiset kasvumahdollisuuksina.

Yhteenveto: Laubin OLA-malli operationalisoi palvelevan johtajuuden organisaation tasolle, tehden siitä yhteisöllisen kulttuurin, jossa johtajuus on jaettua ja kollektiivista. Laub haastaa perinteisen käsityksen johtajuudesta ja esittää palvelevan johtajuuden tapana rakentaa terveempiä, inhimillisempiä ja tehokkaampia organisaatioita. Tämä malli tarjoaa konkreettisia työkaluja johtamisen arviointiin, kehittämiseen ja mittaamiseen, jolloin palvelevasta johtajuudesta tulee strateginen voimavara, joka tukee organisaation kestävä menestystä.

Headactive Oy:n Palveleva johtajuus 2.0 -mallin perusajatus perustuu siihen, että johtaminen ei ole pelkkää vallan käyttöä tai auktoriteetin osoittamista, vaan ensisijaisesti muiden ihmisten palvelemista, heidän potentiaalinsa vapauttamista ja organisaation yhteisen vision rakentamista. Tämä johtamismalli yhdistää perinteisen palvelevan johtajuuden periaatteet modernin työelämän tarpeisiin ja odotuksiin, luoden uudenlaisen, vaikuttavan ja kestävä tavan tehdä johtajuutta sekä esihenkilötyötä.

Palveleva johtajuus 2.0 perustuu Greenleafin, Spearsin, Dierendonckin sekä Laubin tulkintoinin palvelevasta johtajuudesta. Palveleva johtajuus 2.0 vastaa nykyaikaisen työelämän tarpeisiin, joissa psykologinen turvallisuus, työn merkityksellisyys, yhteisöllisyys, eettisyys sekä yksilön ja yrityksen kasvu korostuvat. Se yhdistää perinteisen palvelevan johtajuuden inhimillisyyden ja empatian moderniin strategiseen vaikuttavuuteen ja muutosjohtamiseen.

Palveleva johtajuus 2.0 on tulkinta ja aikakauteemme sopiva päivitys palvelevasta johtajuudesta, jossa huomioidaan sekä yksilön että työyhteisön ominaisuudet. Palvelevan johtajuuden periaatteista saadaan johtamiseen ja esihenkilötyöhön yksilötason taitoja, jotka mahdollistavat avoimen ja rakentavan vuorovaikutuksen. Palvelevasta johtajuudesta saadaan työyhteisön muotoiluun työkaluja, joilla saadaan organisaation arvomaailma ja vuorovaikutuksen tavat konkreettisen avoimiksi, työntekijää kunnioittavaksi, ilmapiiri kuormituksen kokeman suhteen avoimeksi ja hyväksyväksi. Tämä johtaa siihen, että jokainen yksilö tiedostaa roolinsa - kasvumahdollisuutensa ja merkityksensä yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa ja organisaation kasvussa.

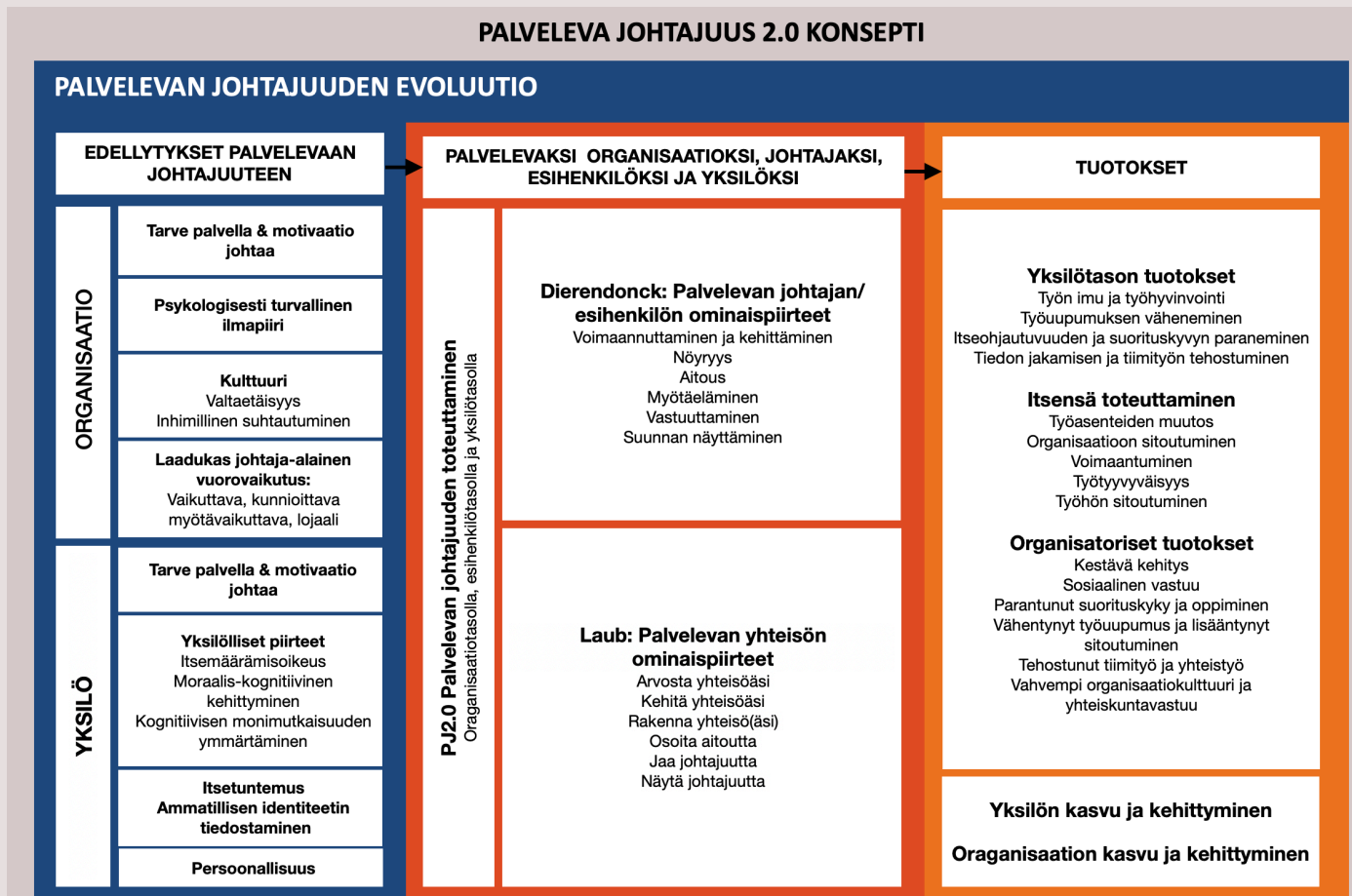
Palveleva johtajuus ei välttämättä sovi kaikille eikä kaikkiin organisaatioihin. Sen toimivuus riippuu ennen kaikkea työntekijöiden vastaanottavuudesta. Täydellisesti palvelevaa organisaatiota tai johtajaa ei myöskään välttämättä ole tai saada aikaiseksi. Em. ei kuitenkaan estä sitä, etteikö jokaisessa meissä voisi olla ripaus palvelevaa johtajuutta.

Headactive Oy:n palveleva johtajuus 2.0 luennot ja valmennukset ovat räätälöitävissä tunnin luennosta laajempiin kokonaisuuksiin. Ota yhteyttä ja varaa maksuton konsultaatio, jossa kartoitamme organisaatiosi tarpeet ja tavoitteet. Rakennetaan yhdessä organisaatio, jossa ihmiset voivat kasvaa ja kukoistaa!

Palveleva johtajuus 2.0 konsepti koostuu kolmesta osasta: 1) palvelevan johtajuuden evoluutio 1970-luvulta tähän päivään ja 2) edellytykset palvelevaan johtajuuteen organisaatio- ja yksilötasolla ja 3) palvelevan johtajan ja palvelevan yhteisön ominaispiirteet. Evoluution analyysin tuotoksena on määritetty edellytyksiä - vaatimuksia, jotka edesauttavat palvelevan johtajuuden käyttöön ottamiseen organisaatiotasolla sekä edellytyksiä yksilötasolle. Evoluutioanalyysin toisena tuotoksena hahmottuu myös konkreettisia palvelevan johtajan / esihenkilön ominaispiirteitä sekä palvelevan organisaation / yhteisön ominaisuuksia.

Headactive Oy:n **Palveleva Johtajuus 2.0 -luennot, koulutukset ja valmennukset** yhdistävät perinteisen palvelevan johtajuuden inhimillisyyden ja empatian moderniin strategiseen vaikuttavuuteen ja muutosjohtamiseen. Palveleva johtajuus 2.0 tarjoaa konkreettisia työkaluja, joilla voit rakentaa luottamusta, vapauttaa yksilöiden sekä tiimien potentiaalin ja luoda yksilön ja organisaation kasvua. Luennot, koulutukset, valmennukset ja konsultaatiot suunnitellaan yhteistyönä asiakkaan kanssa.

PJ2.0 konseptista voidaan valita tilaajan tarpeen mukaan osa-alueita ja painotuksia.



LUENTO

Palveleva johtajuus – voima, joka muuttaa organisaatioita

Kesto: 1.5–3 tuntia

Kielet: suomi ja englanti

Toteutustapa: live, etä, hybridi

Kenelle: Johtajille, esihenkilöille, HR-ammattilaisille ja kaikille, jotka haluavat kehittää johtamistaitojaan.

Luentokuvaus: Haluatko ymmärtää, miten palveleva johtajuus voi mullistaa organisaatiosi toimintakulttuurin ja vahvistaa tiimisi motivaatiota? Tämä luento tarjoaa inspiroivan ja käytännönläheisen katsauksen palvelevan johtajuuden periaatteisiin.

Mitä opit?

- * Ymmärrät palvelevan johtajuuden evoluution, periaatteet ja vaikuttavuuden modernissa työelämässä.
- * Saat konkreettisia työkaluja ja menetelmiä, joilla voit edistää palvelevaa johtajuutta omassa roolissasi.
- * Opit, miten voit vapauttaa tiimisi potentiaalin ja luoda merkityksellisyyttä työyhteisössä.
- * Ymmärrät, miten rakentaa PJ2.0 organisaatiokulttuuri.

Hinta: alk 1500€ + alv

Ohjelma muokattavissa!

KOULUTUS

Palveleva johtajuus – voima, joka muuttaa organisaatioita

Kesto: 1 päivä (6–7 tuntia)

Kielet: suomi ja englanti

Toteutustapa: live, etä, hybridi

Kenelle: Johtajille, esihenkilöille, tiimivetoisille, asiantuntijoille, HR-ammattilaisille ja organisaation kehittäjille.

Koulutuskuvaus: Tämä koulutus tarjoaa konkreettisia menetelmiä ja harjoituksia, joilla palvelevaa johtajuutta voidaan toteuttaa sekä yksilö- että organisaatiotasolla.

PJ2.0: osa 1 Halu ja tarve palvelle

- * Palvelevan johtamisen viitekehys
- * Voiko kenestä tahansa tulla palveleva johtaja, esihenkilö tai työntekijä?
- * Palvelevan johtamisen yrityskulttuuri

PJ2.0: osa 2 Yksilölliset ominaisuudet

- * Ammatillisen identiteetin tunnistaminen
- * Edellytykset palvelevaksi johtajaksi?
- * Palvelevan johtajan 7 perusominaisuutta

PJ2.0: osa 3: Palvelevan työyhteisön rakentaminen

- * Edellytykset palvelevaa johtajuutta toteuttavaksi organisaatioksi
- * Psykologisesti turvallisen ilmapiirin rakentaminen
- * Palvelevan työyhteisön rakentaminen
- * Palvelevan yhteisön 5 perusominaisuutta

Hinta: alk 3000€ + alv

Ohjelma muokattavissa!

VALMENNUS

Palveleva johtajuus – voima, joka muuttaa organisaatioita

Kesto: 1 päivä + jatko suunnitellaan erikseen

Kielet: suomi ja englanti

Toteutustapa: live, etä, hybridi

Kenelle: Organisaatiot, tiimit, yksilöt (johtajat, esihenkilöt).

Tämä valmennus tarjoaa konkreettisia menetelmiä ja harjoituksia, joilla toteutetaan palvelevaa johtajuutta toteuttavia tiimejä ja organisaatioita.

Valmennuksen sisältö:

- * alkutason mittaus (SLS -kysely)
- * Yksi pv Palveleva johtajuus - koulutus
- * Yksilö / pienryhmä valmennus
- * Tuettu seurantajakso
- * Vaikuttavuus mittaus (SLS-kysely)

Hinta: Pyydä tarjous

Ohjelma muokattavissa!

KONSULTAATIO

Palveleva johtajuus – voima, joka muuttaa organisaatioita

Kenelle: Organisaatiot, tiimit, yksilöt (johtajat, esihenkilöt).

Konsultaatio on asiakkaan tarpeeseen perustuva kokonaisuus.

Konsultaatio voi olla (esim.):

- * Arvotyöpaja
- * Organisaation edellytysarvio palvelevan johtajuuden toteuttamiseen
- * Avainhenkilöiden/henkilöstön koulutus palvelevaan johtajuuteen
- * Kasvun ja kehityksen seuranta ja tukeminen

Hinta: Pyydä tarjous

Ohjelma muokattavissa!

Headactive Oy – palvelevan johtajuuden edelläkävijä

Headactive Oy tarjoaa asiantuntijuutta ja koulutusta perustuen **Palveleva johtajuus 2.0** -malliin, joka yhdistää perinteisen palvelevan johtajuuden inhimillisyyden ja empatian moderniin strategiseen vaikuttavuuteen ja muutosjohtamiseen. Me autamme organisaatioita ja tiimejä ottamaan käyttöön tämän vaikuttavan johtamistavan, joka luo innostavan ilmapiirin ja vapauttaa luovuuden voiman.

Ota yhteyttä ja sovitaan maksuton konsultaatio! Rakennetaan yhdessä organisaatio, jossa ihmiset voivat kasvaa, kukoistaa ja tuottaa poikkeuksellisia tuloksia!

Headactive Oy
Y-tunnus: 2881824-2
Toimialue: koko Suomi

Kari Matilainen
kari@headactive.fi
p. 0440 777 020

Lue lisää:
<https://headactive.fi/>
<https://headactive.fi/blogi/>

www.linkedin.com/in/kari-matilainen-3405102

