

*Työnohjaustyötä oppii vain tekemällä sitä.
Työnohjaajana kasvaminen ja oppiminen jatkuvat niin kauan kuin työnohjaaja toimii tehtävässä.*

*Maj-Lis Kärkkäinen, Anne Juuti
(Osviitta 3/2012)*

*Ammatillisuuden kautta olen oppinut, että vaikka tämä on kauheaa juuri nyt.
Niin surkeus loppuu aikanaan.
Ammatillisuus antaa kyvyn olla empaattinen menettämättä objektiivista otetta tilanteeseen.*

*Carita Pohjolan-Pirhonen
(Osviitta 3/2012)*

*Miten rakennetaan sellaista työnohjaajatoimijuutta,
jossa liikutaan epävarmuuden ja hämmennyksen maailmassa
– ellei sujuvasti, niin ainakin rauhallisesti ihmetellen?*

*Jussi Onnismaa
(Osviitta 3/2012)*

TYÖNOHJAUKSEN AVULLA TYÖNTEKIJÄ ASEMOI ITSEÄN UUELLEEN JA
PÄIVITTÄÄ OSAAMISTAAN MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ.
AMMATILLINEN KASVU JA KEHITYS OVAT OSA TYÖHYVINVOINTIA.

*Aija Koivu
(Osviitta 3/2013)*

*Oletuksiaan ääneen esittämällä
työnohjaaja tekee omaa prosessiaan näkyväksi,
jolloin (Robertsin mukaan) päästään dialogiin parhaiten.*

*Jussi Onnismaa
(Osviitta 3/2013)*

TYÖNOHJAUKSEN ONNISTUMISEEN
SELVÄSTI ENITEN VAIKUTTAVA TEKIJÄ
ON TYÖNOHJAAJAN JA TYÖNOHJATTAVAN SUHDE;
SEN LUOTTAMUKSELLISUUS, AVOIMUUS, EMPAATTISUUS JA KUNNIOITUS.

*Panu Pohjolainen
(Osviitta 3/2013)*

MITÄ OIKEAMPI KUVA OHJATTAVILLA ON
TYÖNOHJAUKSEN TAVOITTEISTA JA KÄYTÄNTEISTÄ,
SITÄ TEHOKKAAMPANA HE OHJAUKSEN KOKEVAT.

Panu Pohjolainen
(Osviitta 3/2013)

Kahden viikon sairausloma maksaa yhtä paljon kuin vuoden yksilötyönohjaus.

Heikki Syrjänen, Marita Salonen
(Osviitta 3/2013)

*Työnohjaajan oma arviointi on jatkuvaa tilanteen,
tunnelmien, käytettyjen sanojen, eleiden ja ilmeiden, hiljaisuuden,
taukojen ja ohjattavien osallistumisen arviointia
suhteessa työnohjaukselle asetettuihin tavoitteisiin.*

Anneli Romana, Sari-Anne Poikkijoki
(Osviitta 3/2013)

Työnohjaajan on hyödyllistä sivuuttaa,
sulkea hetkeksi pois omat näkemyksensä,
ennalta ymmärtäminen ja mahdolliset pyrkimykset,
jotteivät ne sävyttäisi kuuntelua.

Marianne Tensing, Maija-Leena Setälä
(Osviitta 2/2012)

Kehityksellisessä ohjaussuhteessa
korostuu se, että työnohjaajan on ymmärrettävä
dynaamista projektityöjärjestelmää ja sen muutostilannetta
samalla kun hän ymmärtää työntekijää ja hänen oppimistaan.

Miia Martinsuo
(Osviitta 2/2012)

*Miten saada arjen työstä työnohjauksessa nousevat
tunteet ja kokemukset
välittymään keskusteluun ja kehittämisen keskiöön
myös työyhteisöön, uudistamaan työtä?*

Katriina Peltola
(Osviitta 2/2012)

*On huomioitava se kuorma,
jonka työnhajaaja ottaa kantaakseen monen eri ryhmän kanssa työskennellessä.
Oma työnhajaus on itsestäänselvyys,
mutta onko sitä mahdollista hankkia riittävässä määrin.*

*Heikki Launila
(Osviitta 1/2012)*

Luovuus on ainoa mahdollisuus
nähdä yli olosuhteidemme,
jotakin sellaista,
mitä rationaalisen järjen keinoin ei voi tavoittaa.

*Johanna Nevala
(Osviitta 1/2012)*

*Lähtökohdana on,
että kuuntelemalla ja ymmärtämällä yksilön kokemuksia
voi tavoittaa suuremmissa järjestelmissä meneillään olevia trendejä ja virtauksia.*

*Marianne Tensing, Maija-Leena Setälä
(Osviitta 1/2012)*

**TYÖHYVINVOINNIN KANNALTA
AIVAN KESKEINEN YDIN ON
VOIMAVAROJEN JA TAVOITTEIDEN TASAPAINO.**

*Katju Holkeri
(Osviitta 1/2012)*

**TYÖNOHJAUKSESSA
EMME VOI OHITTA
KANSAKUNTIEN, INSTITUUTTIIDEN EMMEKÄ YHTEISÖJEN
HISTORIAALLISTA TODELLISUUTTA.**

*Pirkko Siltala
(Osviitta 4/2009)*

Työnohjauksessa on tärkeä kurottaa ohjattavien yksilöllisiä kokemuksia laajempaan ympäristöön.

*Risto Puutio
(Osviitta 2/2016)*

TUTKIMUKSEN MUKAAN MELKEIN PUOLET TYÖAJASTAMME

MIELEMME ON JOSSAKIN MUUALLA
KUIN KÄSILLÄ OLEVASSA TEHTÄVÄSSÄ.

Heljä Ora
(Osviitta 1/2016)

*Miten ottaa vastaan ja tutkia kriittistä palautetta niin,
että se ennemminkin vie eteenpäin ja auttaa yhteistyössä
kuin jumiuttaa sitä?*

Lassi Pruuki, Eija-Liisa Rautainen
(Osviitta 2/2016)

Työnohjauksessakin kuulee usein ohjattavilta
mustavalkoista puhetta omasta työstään.
Parhaimmillaan itseään avaava elämän kulkija
alkaa työnohjauksessa kuitenkin nähdä enemmän värejä
siellä, missä niin ei aiemmin ollut.

Markku Tynkkynen
(Osviitta 4/2015)

*Keitä "me" olemme, mihin olemme menossa,
ja mitä meille työyhteisönä ja organisaationa on tapahtumassa?*

Päivi Hökkä
(Osviitta 4/2015)

IDENTITEETTI ON PROSESSI,
JOSSA IHMINEN HAKEE PAIKKAANSA SUHTEESSA TOISIIN
JA MUODOSTAA KÄSITYKSEN ITSESTÄÄN
SUHTEESSA SOSIAALISEEN YMPÄRISTÖÖNSÄ.

TYÖPAIKKA ON YKSI IDENTITEETIN NÄYTTÄMÖISTÄ.

Tuula Kiander
(Osviitta 4/2015)

*Parhaimmillaan moniammatillinen työyhteisö kehittää ryhmätyötaitoja,
pahimmillaan se typistää vain saatujen tehtävien suorittamiseen.*

*Raija Korhonen
(Osviitta 3/2015)*

TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ SELVIÄÄ TYÖNTEKIJÄ,
JOLLA ON DIALOGISIA TAITOJA JA SILMÄÄ SILLE,
MITÄ VOI MUUTTA OMALLA TOIMINNALLA
JA MIKÄ ON VIISASTA JÄTTÄÄ SILLEEN.

*Raija Korhonen
(Osviitta 3/2015)*

Skuld handlar om ansvar.
En ansvarsfull person vågar känna skuld,
göra val och beslut som leder till handling.

*Eivor Wallinvirta
(Osviitta 3/2015)*

PARHAIMMILLAAN KRIITTISEN PALAUTTEEN TUTKIMINEN
VOI JOHTAA TYÖNOHJAUKSEN UUSILLE URILLE.
TYÖNOHJAUSPROSESSIIN VOI LÖYTYÄ UUSI SUUNTA,
SELVEMMÄT TAVOITTEET TAI UUSI TAPA KESKUSTELLA.

*Lassi Pruuki, Eija-Liisa Rautainen
(Osviitta 2/2016)*

MINKÄLAISIA TÄHTIHETKIÄ TYÖSI SISÄLTÄÄ?
MITÄ OVAT TEOT, JOTKA TÄHTIHETKIÄ TUOTTAVAT?
MITÄ EDellä MAINITUT TEOT KERTOVAT TAIDOISTASI JA KYMISTÄSI?
ENTÄ ARVOISTASI?

Kimmo Tapiala

(Osviitta 3/2015)

Uutta kolmatta sektoria ei voi ymmärtää vanhojen paradigmojen kautta.

Raija Korhonen
(Osviitta 3/2015)

*Onko työhajauksella yhteiskunnallista vaikuttavuutta?
Vai onko tehtävämme auttaa ihmisiä sietämään sietämättömiä olosuhteita?*

Heljä Ora
(Osviitta 2/2015)

Työssä uupuvat eivät palaneet loppuun yksinkertaisesti työn vaatimusten kasvaessa, vaan myös käydessään sisäistä kamppailua tilanteen saamasta tulkinnasta.

Työssä uupuvien elämänhallinnan (koherenssin) tunne oli heikompi ja heidän työssään kokemansa sosiaalinen tuki oli vähäisempää kuin hyvinvoivilla työntekijöillä.

Pirjo Sirola-Karvinen
(Osviitta 2/2015)

*Kun päivä on ollut liian tiivis
eikä henkilöllä ole ollut aikaa pysähtyä hengähtämään ja havainnoimaan,
mitä tapahtuu ja mitä oikein on tekemässä,
niin mielellisesti se tarkoittaa,
että ei ole ollut aikaa kasata mieltään takaisin bajaannuksen tilasta.*

Sami Råman
(Osviitta 2/2015)

*Kaikille muille on selkeää, että keho ja mieli viestittävät migreenillä
tai autoimmuunisairauksien pahentumisella
pysähtymisen ja rauhoittumisen tarpeesta,
paitsi asianomaiselle itselleen.*

Sami Råman
(Osviitta 2/2015)

Kun työntekijää motivoidaan ja kohdellaan mahdollisimman eettisesti, sitoutumisen aste kasvaa.
Johanna Wahlbeck
(Osviitta 2/2015)

TYÖNOHJAUSSTUNNOSSA VAARANA ON SIIRTYÄ KESKUSTELUSTA KOKOUSTELUUN,
SILLÄ (ETÄTYÖNOHJAUKSESSA) TEKNIikka OHJAA VUOROPUHUMISEEN AVOIMEN DIALOGIN SijaAN.

Antero Aaltonen, Marik Karhi
(Osviitta 1/2015)

*Orkestrointi on taituruutta luoda uusia verkostosuhteita,
muovata niitä kumppanuudeksi,
jotta asiantuntija kykenisi hallitsemaan monimutkaisia työnsä ongelmia.*

Soili Keskinen
(Osviitta 1/2015)

Vilket är vårt eget inre ledarskap som handledare
och som blir synligt i var och en av oss
som situationsledare i handledningar .

Eivor Wallinvirta
(Osviitta 1/2015)

*Arbetshandledning kan på ett avgörande sätt medverka till
hur kunden skapar sina strategier för frigörande
och återhämtning från jobbet
och hjälper arbetstagarna att själva ta ansvar för sin ork .*

Sanna Vehviläinen
översättning: Carina Tapanainen & Lisa Kamis-Nyfors
(Osviitta 4/2014)

Käsitys organisaation luovuudesta ohjaa koko organisaation kehittämistä.

Jussi Onnismaa
(Osviitta 4/2014)

Työnohjauksen mahdollisuudet
vahvistaa opettajan ammatillista kasvua
ja tukea opettajan kokemuksia inklusiivisesta opettajuudesta
ovat ainutlaatuinen tapahtumasarja,
joka ei millään muulla ohjauksellisella työtavalla ole
korvattavissa.

Sanna Alila
(Osviitta 3/2014)

Tiimityö ja moniammatillinen yhteistyö
ei ole ollut ylemmän tahon määrittelemä tila
vaan käytännön työn sanelema
hengissäpösymisen teesi.

Heikki Syrjänen
(Osviitta 3/2014)

*Yksinkertaisin keino edistää ihmisten sisäistä motivaatiota
on tarjota valinnan mahdollisuuksia,
tilaa kuvitella ja kulfeskella.*

Aune Karhumäki
(Osviitta 3/2014)

*Elämänhistorian suhdekokemuksissa
muokkautunut sisäinen ryhmä
aktivoituu uusissa ryhmissä ja työnohjausryhmässä.*

Taru Kaivola, Birgitta Romppainen
(Osviitta 3/2014)

*Työnohjausryhmä on oivallinen foorumi
oppia tekemään erotteluja sen välillä,
mitä tapahtuu tässä ja nyt
ja mitä tapahtui siellä ja silloin.*

*Taru Kaivola, Birgitta Romppainen
(Osviitta 3/2014)*

*Rakkaus ja dialogia pitävät ihmiset suhteissa
ja ihmiset sekä suhteet elävinä että liikkeessä.*

*Jorma Ahonen, Katri-Ina Euramaa, Pekka Holm, Päivi Jordan-Kilkki,
Lassi Pruuki, Aapo Pääkkö, Eija-Liisa Rautiainen
(Osviitta 1/2014)*

POTILAAT HERÄTTÄVÄT LÄÄKÄRISSÄ MONENLAISIA TUNTEITA,
JOIDEN TUNNISTAMINEN ON TÄRKEÄÄ,
KOSKA TUNNETILA VOI JOHTAA TOIMIMAAN EPÄAMMATILLISESTI.

*Kristiina Toivola
(Osviitta 1/2014)*

Miten työnohjauksen tilaaja
voi etukäteen hyvällä suunnittelulla vaikuttaa siihen,
että työnohjauksella olisi mahdollisuudet muodostua onnistuneeksi prosessiksi
ja miten tulisi oikea-aikaisesti toimia,
jos työnohjaus koetaan huonoksi?

*Saija Jokinen
(Osviitta 4/2013)*

AMMATILLINEN TILA VAATII AINA VITZITTÄMISTÄ, KANNATTELUA JA SULKEMISTA.
TILAN AVAAMINEN ON SUURI AMMATILLINEN HAASTE,
SULKEMINEN EHKÄ SEN VAIKEIN OSA.

Harri Hyyppä
(Osviitta 4/2013)

Yksi työnohjaajan olennaisista taidoista
on vastaanottaa ohjattavien viestejä, tunnetiloja ja tarpeita,
ja vastata niihin oppimista edistävällä tavalla.

Anu Kaarlela-Tuomaala
(Osviitta 1/2013)

*Keskustelu alkaa siirtyä negatiiviselle puolelle, kun tavoite ei ole selkeä.
Jos vuorovaikutus ei toimi, ei päästä asioihin kiinni.
Häiriön tutkiminen tuo viivettä,
mutta samalla uutta ymmärrystä ja selkeyttä tavoitteen asettamiseen.*

Merja Viljanen
(Osviitta 4/2012)

ON HELPOMPAA JÄRJESTÄÄ AJOISSA IHMISILLE TUKEA JA TYÖNOHJAUSTA
KUIN HOITAA LAIMINLYÖTYJÄ IHMISIÄ SEURAAVAT 60 -70 VUOTTA.

Marita Paunonen-Ilmonen
(Osviitta 4/2012)

IHMINEN VOI PITÄÄ TYÖMUISTISSAAN 3-4 ASIAA KERRALLAAN,
MIKÄ ON HYVÄ MUISTAA,
KUN MIETIMME, MIKSI UNOHDAMME NIIN PALJON.

Monica Lindeman
(Osviitta 4/2012)

Uusi JA VANHA ILMENEVÄT
ETIILLISINÄ PERÄKKÄIN, SISÄKKÄIN, KETZROKSITTAIN, TRISTITZITAINA
JA YHDESSÄ TOISIINSA LUENNEINA
MILLAISIN PARADIGMOIN JA KATSOMUKSIN
TYÖNOHJAUS ORIENTOITUU NÄHTIIN SKENATZIOHTIIN?

Timo Totto
(Osviitta 4/2013)

TARVITAAN YHÄ LISÄÄ TUKIMUOTOJA PITÄMÄÄN IHMISEN MIELTÄ KASASSA,
ETTÄ HÄN PYSTYY TYÖHÖN – JA ELÄMÄÄN.
TYÖNOHJAUS ON YKSI TUKIEN VIIDAKOSSA,
MYÖS YKSI LIIKETOIMINNAN MUOTO.

Timo Totto
(Osviitta 4/2013)