

Sisällys



Alkusanat	11
---------------------	----

OSA 1

1 Lyhytterapeuttinen ote auttamistyössä	18
Lyhyt vai pitkä?	19
Integroiva ote työhön	24
Työskentelyn yleiset lähtökohdat	25
Asiakkaalle räätälöiminen: yksilöllinen tapausjäsenitys	25
Keston rajaaminen	27
Aito muutokseen tähtääminen ja optimistisuus	28
Ulkoiset puitteet	30
Yleiset työskentelyn tuloksellisuuteen vaikuttavat tekijät	31
2 Kognitiivis-analyttinen lähestymistapa	36
Ilmiongelmasta ongelman juurille	37
Käsitteelliset perustyökälyt	39
Mielen vastavuoroinen rakenne	39
Kokemuksellinen paikka ja vastavuoroinen asetelma	40
Toimintatapa	42
Kun mieli ei jousta: suojaavat toimintatavat	44
Kehityksellinen näkökulma	52

Työskentelyn perusprosessi ja psyykkinen muutos	57
Ulospääsy, arvot ja tavoitteet	57
Havainnoinnin kautta voimaantumiseen	58
Lähikehityksen vyöhyke	61
Lyhytterapeuttisen työotteen periaatteet ja välineet	62
Kognitiivis-analyttisen lähestymistavan tutkimus- ja kehitystyö	66

OSA 2

3 Työskentelyn rakenteet: työskentelyn kokonaisuuden ja yksittäisten tapaamiskertojen rakentaminen	70
Tapaamiskerran rakenne ja raamitus	71
Tapaamiskerran alku: yhteyden palauttaminen	71
Tapaamiskerran keskivaihe: fokusoitu työstäminen	73
Tapaamiskerran lopetus: yhteenveto ja työskentelyn jatkaminen	75
Työskentelyjakson rakenne ja raamitus	77
Työskentelyn alku: fokus löydetään yhteistyössä	77
Työskentelyn keskivaihe: mikään ei muutu ennen kuin toimii toisin	78
Työskentelyn lopetus ja aikarajallisuuden käyttäminen	79
Eripituisia työskentelyn malleja	80
Yhden tapaamiskerran mini-interventio	81
Kolmen tapaamiskerran malli	85
Viiden tapaamiskerran malli	88
10–15 tapaamiskerran malli	92
4 Työskentelyn käynnistäminen ja alkuarviointi	98
Lyhyttä ja luottamuksellista rakentamassa	100
Ensikäynnin tehtävät	100
Mikä säätelee ensikäynnin tapahtumia?	103
Pintaa syvemmälle	105
Miten olla empaattinen?	108
Pysyttele sietoikkunan rajoissa	110
Työskentelyn kohteen hahmottaminen	113
Aktiivinen kuuntelu	113
Karttatyöskentely näyttää suuntaa	116

Odotusten ja tavoitteiden realisointi ja raamittaminen.	128
Omaksi koettuun voi sitoutua	128
Milloin lyhyt työskentely ei ole paras vaihtoehto?	134
Päätöksenteko ja yhteenvetokeskustelu	139

5 Jäsenty ja työskentelyn kohdentaminen. 140

Tapausjäsentely työskentelyn pohjana	141
Käsitteet ohjaavat jäsentelyä.	143
Tapausjäsenennyksen kolme mallia.	145
Jäsentelemisen periaatteet	148
Jäsenteleminen on yhteistyötä	148
Jäsentely virittää näkemään uudella tavoin.	150
Jäsentelyn toteuttaminen käytännössä.	152
Mitä jäsenennyksen tekemiseen tarvitaan?	152
Karttatyöskentelyn syventäminen: liput.	153
Kirjeen muotoon jäsenteleminen.	155
Jäsentely eripituisissa työskentelyjaksoissa ja erilaisten asiakkaitten kanssa.	160
Asiakkaan psyyken jatkuvuus ohjaa jäsentelyä	160
Epäjatkuvan kokemuksen kuvaaminen ja eheytyksen tavoite	163
Muutoksen suunta	169
Arvojen selkiyttäminen	169
Olemassa olevien voimavarojen tutkiminen.	171
Työskentelyn kohdentaminen	173
Kontekstuaalinen jäsentely.	175

6 Keski vaiheen työskentely: itsensä auttajaksi oppiminen. 179

Viisi työskentelyn periaatetta	180
Periaate 1: Työskentely räätälöidään asiakkaan mukaan	183
Responsiivinen työntekijä.	183
Räätälöinti asiakkaan yksilöllisiin reagoititapoihin	184
Räätälöinti muutosvaiheen mukaan.	185
Sopivan tempon ja intensiteetin löytäminen: Kultakutri-malli	187

Periaate 2: Havainnointi	191
Yhteisen havainnoinnin kautta omaan havainnointiin ja siitä toimijuuteen.	191
Hyväksyvä asemoituminen on niin työskentelyn tavoite kuin etenemisen ehto.	193
Reflektio ja havaitсияapaikka.	195
Asetelmien tutkiminen	197
Periaate 3: Jäsentelevä työote.	203
Linkittäminen	204
Karttatyöskentely havainnoinnin ja jäsentämisen työkaluna	207
Periaate 4: Kokemuksellinen tavoittaminen syventää muutosta.	208
Tunteiden työstäminen.	208
Milloin tunnetyöskentely on kohdallaan?	213
Miten asiakasta voi auttaa saamaan kiinni tunteistaan?	215
Kehollinen kuuntelu voi edistää kokemuksellisen yhteyden saamista	217
Tuolityöskentely on vahva kokemuksellinen menetelmä.	218
Miten auttaa asiakasta säätelemään voimakasta ahdistusta ja impulsiivisuutta?.	221
Periaate 5: Työskentely uusia toimintatapoja kohti.	223
Tavoitteena voimaantuminen.	223
Uusien voimauttavien strategioiden etsiminen.	224
Muutostarve sosiaalisissa suhteissa	226
Tarralaput karttatyöskentelyssä auttavat uusien toimintatapojen rakentamisessa	227
Oppimisen kautta muutokseen: psykoedukaatio	231
Uusien toimintamallien harjoittelu	234
Korjaavat kokemukset: suhteen vai uuden toiminnan kautta?.	238
Kotitehtävät tehostavat työskentelyä	241
7 Lopettaminen, etenemisen seuranta ja arviointi.	246
Työskentelyn lopettaminen	247
Millainen yksilö, sellainen lopetus	252
Uudenlainen lopetus terapeuttisena tehtävänä	255
Työvälineet siirtyvät asiakkaalle.	257
Tulevien haasteiden ennakointi	257
Jatkotyöskentelyn tarpeen arvioiminen.	258
Loppukirjeet lopettamisen apuna	259

Kun lopetus on yllätys asiakkaalle	268
Seurantatapaamiset tukevat muutosta	268
Työskentelyn etenemisen seuranta ja arviointi	270
Ongelman tunnistaminen.	272
Uusien toimintatapojen käyttöönotto	273
Itsehävinnöinnin laadun muuttuminen	274
Oiretason seuranta	275
Riittävän pituinen työskentely.	277
Esteitten tunnistaminen ja nimeäminen	278
Onko motivaatio kadonnut?	278
Jumit muutoksen esteenä	280
Olivatko tavoitteet kohdallaan?	282
Työskentelyn onnistumisen arviointi	283
Asiakasesimerkkejä seuranta- ja arviointimenetelmistä	285
Keitä pystyn auttamaan? Oman työskentelyn arviointi	291

OSA 3

8 Hyvän yhteistyösuhteen kiemurat	294
Työskentelysuhteen ilmiöt ovat monitasoisia	295
Vuorovaikutuksessa on kaksi osapuolta.	296
Yhteys rakennetaan lähikehityksen vyöhykkeellä	298
Miten rakennetaan hyvää allianssia?	299
Mitä on todellinen suhde ja miten olla aito?	301
Miten olla neutraali olematta etäinen?	306
Vastavuoroisten asetelmien näyttämöllistymät: transferenssi	310
Miten paljon transferenssi-ilmiöihin kannattaa puuttua?	313
Kaikki ei ole transferenssia	315
Vastavuoroisten asetelmien näyttämöllistymät: vastatransferenssi.	317
Säröt ja katkokset hoitosuhteessa	320
Katkosten kanssa työskentely.	325
Uudenlainen kokemuksellinen vuorovaikutuksen paikka.	330

9 Osaaminen ja jaksaminen auttajan haasteina	332
Auttamisen kehällä ja kehittymisen kierteessä	334
Auttajan ydinosaaminen	334
Suhteessaolo parantaa ja stressaa, kuluttaa ja rakentaa.	335
Vastusten selvittäminen vahvistaa ammattitaitoa	336
Lyhyen työskentelyn haasteet työntekijälle	337
Ammattilaisen ihmissuhdetaidot	341
Tunnesäätely vuorovaikutustaitojen pohjana	341
Välittäminen ja rajat.	344
Jos en ole empaatikko?	347
Mihin työntekijä voi itsessään vaikuttaa?	350
Uupumisen riski ja itsestä huolehtiminen	351
Välittämisestä uupuminen	351
Merkityksen katoamisesta uupuminen	354
Elpyminen ja uudelleenrakennus.	354
Työn imu ja tarpeeksi hyvä työ.	359
Auttajaksi kasvaminen.	361
Ei-tietämisen asenne ja terve itsetunto	361
Miten ammattilaiseksi opitaan?	362
Lähteet	370