

Sisällys

OSA I HOT-TYÖOTTEEN PERUSTA

1 Kohti taitavaa HOT-työskentelyä	12
Neljä askelmerkkiä kohti taitavaa HOT-osaamista.....	14
Muistutus oppimisen periaatteista.....	18
2 Hyväksymis- ja omistautumisterapia	21
Mistä HOT kehittyi?	21
Mitä on HOT-työskentely?	22
Psykologisen joustavuuden malli.....	24
Tärkeää muistettavaa psykologisesta joustavuudesta.....	27
Miksi HOT leviää nopeasti?	29
3 Taustateoriat	33
Hyväksymis- ja omistautumisterapian juuret	33
Funktionaalinen kontekstualismi.....	34
Käyttätymisen funktio ja käyttäytymisanalyysi.....	38
4 Suhdekehysteoriasta	46
Taustaa	46
Suhdekehysteorian merkitys.....	48
Kielellisyys on kaksiteräinen miekka.....	49
Erilaisia suhdekehyskiä.....	49
Kielipeli, jota ei voi voittaa.....	51
Kun sana muistuttaa toisesta	52
Säännönohjaama käyttäytyminen	53
Mitä hyötyä suhdekehysteorian tuntemuksesta on?	55
Soveltaminen asiakastyössä	57
Näkökulman vaihtaminen ja suhdekehukset.....	60
Suhdekehukset muutoskeskustelun johdattelijana.....	62

OSA II HOT-TYÖSKENTELYN VIRITTÄMINEN

5 Työskentelysuhteen erityispiirteet	66
Asiakasvuorovaikutuksen yleisperiaatteet	66
Vinkkejä vuorovaikutussuhteeseen.....	68
Vuorovaikutus työvälineenä	70
Vuorovaikutustyyylit ja läsnä oleva työntekijä	71

6 Työskentelyn suunnittelu ja eteneminen	77
Etenemisjärjestys	77
Vinkkejä ensimmäisiin tapaamisiin	78
Alkukartoituksen teemoja	80
Elämäntilannekartoitus	81
Käsitteellistämisen periaatteita	82
Psykologiseen joustavuuteen pohjaava käsitteellistämismalli	83
Yhteenveto käsitteellistämismallista	84
Myös vahvuudet ja arvot esiin	86
Historian tarkastelu	86
Mistä jatketaan?	89
Yksittäisen tapaamisen jäsentäminen	91
Kokemuksellisuuden tärkeä rooli	93
Muuta muistettavaa	94
7 Tavoitteenasettelun periaatteet	96
Ongelmallinen käyttäytyminen	96
Erilaiset tavoitteet	98
Vältä tavoiteansoja	99
HOT-muotoilu tavoitteista	102
Yhteenveto	106
8 Kokemuksellinen oppiminen ja taitoharjoittelu	108
Taitojen merkityksestä	108
Kokemukselliset harjoitukset	109
Vahvistaminen	110
Kokemuksellisuuden lisääminen keskusteluun	112
Varoituksen sana harjoittelun tarkoituksesta	118
Miten reagoida, kun asiakas ei tee harjoituksia?	122
9 Läsnaolon harjoittelun rooli	126
Läsnaolon taidot	126
Läsnaolon taidot ja psykologinen joustavuus	129
Mitä taitoja työntekijä tarvitsee?	130
Läsnaolon harjoittelun tarkoitus	133
Hankalia sudenkuoppia	135
Läsnaolon harjoittelu käytännössä	137
Traumataustainen asiakas ja läsnaolon harjoittelu	140
10 Luovan toivottomuuden tarkastelu	143
Luovan toivottomuuden tarkastelun tavoitteet	144
Vaikea rasti myös työntekijälle	145
Mitä luovan toivottomuuden tunnistamisen jälkeen?	147
Käytännön toteutus	152

11 Vertauskuvien käyttäminen	155
Mihin vertauskuvien käyttö pohjautuu?	155
Yleisiä vertauskuvien käytön periaatteita.....	159
Esimerkkejä vertauskuvista.....	161
Lisävinkkejä	167

OSA III TAITAVAN TYÖSKENTELYN PERUSPILARIT

12 Käytä nelikenttää joustavasti	170
Miksi nelikenttää kannattaa käyttää?.....	170
Nelikenttä kontekstin ja funktion näkökulmasta.....	172
Miten pääsee alkuun?	174
Miten eteenpäin?	177
Vinkkejä nelikentän käyttöön.....	182
Nelikentän käyttäminen pähkinänkuoressa	184
Nelikenttä asiakkaan tilanteen kartoituksen apuna.....	185
13 Arvojen kirkastaminen	187
Mitä ne arvot oikein ovat?.....	187
Arvotyöskentelyn virittäminen	189
Arvoja vai tavoitteita?	191
Tietoisku arvotyöskentelyä ohjaamaan	192
Mitä taitoja työntekijä tarvitsee?	194
Suosikkejani arvotyöskentelyssä	195
Esteitä ja sudenkuoppia.....	196
Vinkkejä arvotyöskentelyyn.....	202
14 Käyttäytymisen aktivointi kohti tärkeää	204
Mitä työntekijän on hyvä osata?.....	204
Hyvin muotoiltujen tavoitteiden periaatteet	205
Ongelmalliset tavoitteet.....	208
Kysymysten avulla eteenpäin	209
Lisävinkkejä aktivointiin	211
15 Ajatusten eriyttämisen tehostaminen	216
Ongelmallinen suhde ajatuksiin.....	216
Työskentelyn tavoite	219
Mitä taitoja työntekijä tarvitsee?	220
Alkuun pääseminen	222
Ajatusten eriyttämisen vaiheet	224
Sudenkuoppia, jotka kannattaa tunnistaa.....	228
Vinkkejä työskentelyn tehostamiseksi.....	230

16 Hyväksynnän haasteet ja mahdollisuudet	234
Tavoitteet tunteiden hyväksynnän vahvistamisessa	234
Tunnetyöskentelyn aakkoset.....	236
Työntekijän ydintaidot.....	242
Hyväksynnän haasteet asiakkaan kannalta.....	242
Halukkuus kohdata tunteet.....	243
Psykologinen joustavuus ja tunteiden kohtaaminen	246
Tunteiden kohtaamisen joustavuustaidot pähkinänkuoressa	250
17 Altistuksen tehostaminen	252
Taustaa	252
Altistushoidon periaatteet.....	257
Perustan luominen altistukselle	257
Altistuksen toteutus	258
Omatoimisen harjoittelun suunnittelu.....	265
Kun altistus ei toimi.....	267
18 Pysyvän minän mysteeri	273
Ensiaskelmat	273
Käsitteellinen minä	275
Samassa liemessä asiakkaiden kanssa.....	278
Minä kokijana	280
Minä paikkana kokemuksilleni	283
Joustava näkökulman vaihto.....	286
Työntekijän ydintaitoja.....	289
Ei sittenkään niin mystistä	289
19 Työskentelyn päättäminen	291
Mikä kertoo, että työskentely voidaan päättää?	291
Muutoksen arviointi	292
Kun asiakas ei edisty	294
Viimeiset tapaamiset.....	295
Työskentelyn yhteenvedon läpikäyminen.....	296
Repsahdusten ehkäisy.....	297
Kun on aika hyvästellä.....	299

OSA IV HYVINVOIVAN HOT-OSAAJAN TIEKARTTA

20 Osaamisen ydinalueet ja niiden vahvistaminen	302
Tasapainon vaaliminen.....	302
Kuka on pääroolissa?	303
Tekniikoiden ja menetelmien rooli.....	305
Mitä on tärkeää osata?	306
Psykologisia esteitä aloittaa HOT-työskentely	311
Viimeiset vinkit	312
21 Työntekijän hyvinvoinnin peruspilarit	314
Psykologisen joustavuuden soveltamisesta tukea hyvinvointiin.....	314
Pitäisikö minun olla täydellinen?.....	315
Arvojen vaaliminen tukee hyvinvointia.....	321
Rajaaminen ja hyvinvointi	322
Itsemyötätunnon vaaliminen kannattaa.....	325
Tiekartta oman hyvinvoinnin tukemiseen.....	328
Lähteet	329