

KUJDESI PËR VETEN DHE MBROJTJA NGA TRAUMA DYTËSORE DHE EZAURIMI NË VENDIN E PUNËS

**Udhëzues për stafet që punojnë
me viktimat e trafikimit dhe dhunës...**



U.S. EMBASSY
Tirana, Albania

Me mbështetjen financiare të Programit të Granteve të Vogla të Komisionit për Demokraci të Ambasadës së SHBA në Tiranë. Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura janë të autor-it/ve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht ato të Departamentit të Shtetit.

Udhëzuesi “Kujdesi për veten dhe mbrojtja nga trauma dytësore dhe ezaurimi në vendin e punës” është realizuar nga organizata “Të Ndryshëm & Të Barabartë” (D&E), në kuadër të projektit “Fuqizimi i stafit që punon me viktimat e trafikimit për të parandaluar traumën dytësore dhe konsumimin profesional” të mbështetur financiarisht nga Programi i Granteve të Vogla të Komisionit për Demokraci i Ambasadës së SHBA në Tiranë.

Autor: Organizata “Të Ndryshëm & Të Barabartë”

Ekspert: Dr. Florian Kulla

Design & Layout: Elzana Agolli

© Shoqata “Të Ndryshëm & Të Barabartë”, 2024

ISBN 9789928471864

Tabela e lëndës

KUJDESI PËR
VETEN DHE
MBROJTJA
NGA TRAUMA
DYTËSORE
DHE EZAURIMI
NË VENDIN E
PUNËS

Falenderime	5
Hyrje	7
Kapitulli 1 – KONCEPTE DHE NJOHURI BAZË PËR EZAURIMIN DHE TRAUMËN DYTËSORE	10
Ezaurimi dhe trauma dytësore:.....	11
Shenja dhe simptoma:	12
Ndikimet në shëndetin mendor:	13
Lidhja mes stresit, ezaurimit dhe traumës dytësore.....	14
Cilat konsiderohen disa nga shenjat kryesore të ezaurimit? .	15
Po ju a keni kaluar apo po kaloni traumë dytësore?	15
Faktorë që mund të ndikojnë tek punonjësit në preken nga këto fenomene:	17
Reflektim personal	18
A mund të shihen traumat dytësore si mundësi për rritje të vetes?	21
Kapitulli 2 – BAZAT E KUJDESIT PËR VETEN	23
Investo për baza të shëndetshme dhe krijo vetëdije!	23
Modeli i punonjësit – Jam i fortë e i pathyeshëm	26
Kujdesi për veten: Privilegj apo përgjegjësi?	27
Pse kujdesi për veten duhet konsideruar përgjegjësi?.....	28
Pse është e nevojshme gjetja e një balance?.....	29
Kapitulli 3 – STRATEGJITË E KUJDESIT PËR VETEN	31
Strategjitë e kujdesit për veten nga trauma dytësore dhe ezaurimi	31
Ndërhyrjet strukturore	31
Zhvillimi i Vetë-kujdesit dhe Mjediset Natyrore.....	33
Kapitulli 4 – ROLI I PUNËDHËNËSVE (ORGANIZATA DHE INSTITUCIONE) NË NXITJEN E REZILIENCËS TE PUNONJËSIT DHE KRIJIMIN E NJË KLIME MBËSHTETËSE NË PUNË	40
Nxitja e mjediseve mbështetëse në punë	42
A është e rëndësishme që organizatat dhe institucionet të inkurajojnë kërkimin e ndihmës te punonjësit?	44

SHTOJCA	46
Shtojca 1 – Shkalla e ezaurimit të profesionistëve në profesionet e ndihmës	46
Shtojca 2 – Ushtrime reflektuese dhe plane veprimi	47
Shtojca 3: Strategjitë e pashëndetshme kundrejt strategjive të shëndetshme	52
Shtojca 4: Çfarë janë Kufijtë Personalë?	55
Shtojca 5: Rreziqet e punës në profesionet e ndihmës	57
Shtojca 6: Ushtrim vetëreflektimi	59
Shtojca 7: Ushtrim vetëreflektues	61
Shtojca 8: Ushtrim imagjinar	62
Shtojca 9: Plani për ndryshim	64
SHTOJCA 10: 10 minuta për të festuar gjërat e vogla	65
REFERENCA.....	66

Falenderime

Organizata Të Ndryshëm & Të Barabartë shpreh falenderime dhe mirënjohje të thellë për Ambasadën e SHBA në Tiranë, Programin e Granteve të Vogla të Komisionit për Demokraci për mbështetjen financiare në realizimin e këtij udhëzuesi.

Falenderojmë shumë Dr. Florian Kulla për kontributin e dhënë në përgatitjen e këtij udhëzuesi, si dhe për supervizimin klinik dhe gjithë mbështetjen që ju ka dhënë stafeve të strehëzave që ndihmojnë viktimat e trafikimit.

Vlerësim dhe mirënjohje e thellë për stafet e Koalicionit Kombëtar të Strehëzave Antitrafik për përkushtimin, profesionalizmin, kurajon dhe punën e tyre të palodhur me viktimat e trafikimit.

Hyrje

Ky udhëzues përfaqëson një përpjekje të radhës për t'i ardhur në ndihmë atij grupi profesionistësh që punojnë çdo ditë me personat e traumatizuar si viktimat e trafikimit, dhunës dhe abuzimit.

Të dish të ndihmosh të tjerët, qofshin këta edhe individët më në nevojë të shoqërisë, ndryshe nga ç'mund të jetë perceptimi i përgjithshëm, nuk do të thotë që po me kaq lehtësi jemi në gjendje të kuptojmë dhe ndihmojmë veten tonë. Madje në mjaft raste, profesionistët më me përvojë dhe aftësi në ofrimin e shërbimeve dhe ndihmën e grupeve në nevojë mund të qëllojnë të jenë individët më neglizhentë për kujdesin ndaj vetes. Në kushte të caktuara, pa vëmendjen dhe kujdesin e nevojshëm për veten tonë, ezaurimi dhe trauma dytësore janë vetëm disa nga rreziqet e mundshme.

Përvoja na ka treguar se ezaurimi dhe trauma dytësore nuk vijnë me trumpeta. Përkundrazi, në të shumtën e rasteve vijnë në heshtje dhe tinëz, ngadalë e pa bujë. Po ashtu, shpesh nuk shfaqen në të njëjtën mënyrë apo në të njëjtën kohë te dy punonjës të ndryshëm. Tek disa, do të vijë si mungesë dëshire për të shkuar në punë; tek të tjerë, si mungesë motivimi, humbje e qëllimit dhe kënaqësisë në atë që bëjnë. Kjo tendencë është veçanërisht e dukshme te profesionistët që punojnë me individë të prekur nga abuzimi, trafikimi, dhe traumat e përjetuara nga gratë dhe vajzat në Shqipëri.

Edhe studimet në këtë fushë tregojnë se rreth 20 për qind e praktikantëve që u ofrojnë ndihmë individëve të prekur nga

këto trauma, përfshirë ata që shërbejnë në kontekstin e punës me vajzat dhe gratë e trafikuar, raportojnë nivele të larta të stresit traumatik dytësor (STS) dhe të ezaurimit në vendin e punës (burnout)¹. Evidenca bindëse theksojnë se ezaurimi shpesh vepron si parakusht për traumën dytësore, duke lënë praktikantët të prekur nga ekspozimi indirekt ndaj traumatizmit²

Ezaurimi dhe trauma dytësore janë sfida që ndikojnë në mënyrë të veçantë tek ato profesione, të cilat njihen edhe si profesionet e empatisë, në të cilat shumë prej jush angazhohen rregullisht. Këto sfida shpesh ndikojnë në emocionet dhe mirëqenien tuaj, duke kërkuar vazhdimisht aftësi të mira të menaxhimit emocional dhe resiliencës.

Njohja dhe kuptimi i këtyre fenomeneve është thelbësor për identifikimin e hershëm dhe zbatimin e strategjive efektive të përballimit dhe sistemeve mbështetëse për të zbutur efektet e tyre në shëndetin tonë mendor.

Ky udhëzues synon të ofrojë informacion praktik për punonjësit që punojnë me viktimat e trafikimit për të parandaluar traumën dytësore dhe ezaurimin në punë. Udhëzuesi eksploron natyrën e sfidave dhe shkaqet e tyre, por gjithashtu ofron strategji dhe burime për profesionistët në këtë fushë, që ruajnë e të kujdesen për mirëqenien e tyre, ndërsa vazhdojnë me pasion punën e

¹ Bassett, A. L. (2023). Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Compassion Fatigue: Employees of Anti-sex-trafficking Agencies Who Work Directly With Rescued Sex-trafficked Women. [Doctoral dissertation, Liberty University]. Digital Commons @ Liberty University. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/4889>

² Cieslak, R., Shoji, K., Douglas, A., Melville, E., Luszczynska, A., & Benight, C. C. (2014). A meta-analysis of the relationship between job burnout and secondary traumatic stress among workers with indirect exposure to trauma. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 11(1), 75–86. doi:10.1037/a0033798.


tyre të çmuar. Duke njohur dhe adresuar këto çështje kritike, ne përpiqemi të pajisim praktikantët me mjetet për të lëvizur në këto terrene të komplikuar, ndërsa mbrojnë mirëqenien e tyre.

Nëpërmjet njohurisë së përgjithshme për traumën dytësore dhe parandalimin e ezaurimit, synojmë të fuqizojmë ata që punojnë me vendosmëri për të mbështetur individët e trafikuar. Pajisja me mjete dhe njohuri për mbrojtjen e shëndetit mendor dhe emocional ndihmon në gjetjen e ekuilibrit të shëndetshëm mes kujdesit për veten dhe ndihmës profesionale për të tjerët.

KONCEPTE DHE NJOHURI BAZË PËR EZAURIMIN DHE TRAUMËN DYTËSORE



“Sofia kishte kohë që në mendje kishte vetëm mendimin se këtë punë do e bënte edhe fare pak kohë sepse do të gjente një punë tjetër. Çdo ditë e më shumë arsyet që gjente për t’u larguar nga puna, shtoheshin. Nuk i bëhej asgjë dhe shpesh i duhej të shtynte këmbët me zor që të mund të vinte në punë. Megjithatë thellë thellë një zë i brendshëm i thoshte se nuk është kaq e lehtë të “ecësh përpara” në profesion e se po bëhet gjithmonë e më e vështirë gjetja e një pune në profesion. Ajo ka ngecur mes dëshirës dhe frikës për t’u larguar. Ajo është gjithmonë e më shumë e acaruar me shefat dhe kolegët e aq më shumë me përfitueset. Nuk janë të pakta rastet kur ajo shpërthen me veten ose kolegët nga zemërimi që ndjen kur kujton se sa të rralla kanë qenë momentet kur përfitueset kanë qenë mirënjohëse ndaj saj, pavarësisht investimit të pakursyer për to. Ende e zemëron pafuqia që ndjen për të ndryshuar situatën me shumë prej vajzave dhe grave me të cilat ka punuar. Ka kohë që ka probleme me gjumin dhe peshën e kujdesin për veten. Motivimin e ka në pikën më të ulët. Kjo ngecje e saj reflektohet edhe në jetën personale. Ka kohë që jeton vetëm. Nuk beson kollaj te djemtë dhe është e kujdesshme në hapat që hedh. Kjo gjendje ka ardhur duke u përkeqësuar dalëngadalë prej disa vitesh”.



“Mira ka pak kohë që ka filluar punën në strehëz. Ajo e filloi punën me shumë dëshirë dhe kureshtje, por shpejt filloi të kuptojë se puna dhe jeta në strehëz ishte mjaft larg realitetit të shkollës, që për hir të së vërtetës nuk e kishte përgatitur mjaftueshëm për të tilla situata. Javët e para kur dëgjoji nga vetë vajzat ngjarjet e tyre, u shokua dhe sidomos njëra nga vajzat dhe historia e saj nuk i shqitej nga mendja. Javën e parë imagjinonte vazhdimisht skena nga rrëfimi i vajzës që kishte në strehëz. Kjo situatë vazhdoi me intensitet më të ulët për disa javë. Kolegët ishin të ngarkuar atë periudhë por edhe vetë ajo e gjentë të vështirë të komunikonte me ta për mënyrën si ndihej dhe se si po e përjetonte sepse kishte frikë mos shihej si e dobët, e papërvojë dhe e papërshtatshme për këtë punë. Më në fund ajo foli me supervizuesen e saj, e cila e ndihmoi shumë të kuptojë se këto përjetime u ndodhin punonjësve, edhe asaj vetë. Biseda e lehtësoi shumë Mirën.

Ezaurimi dhe trauma dytësore:

- ezaurimi i referohet kryesisht gjendjes së raskapitjes emocionale, mendore dhe fizike të shkaktuar nga ekspozimi i zgjatur ndaj kushteve të vështira të punës, gjë që shpesh rezulton në ulje të efektivitetit, përjetim shkëputjeje dhe ndjesi shterimi të energjive (fizike dhe psikike)³.
- Trauma dytësore i referohet kryesisht përfshirjes së fortë emocionale që u ndodh profesionistëve që punojnë me individë të traumatizuar. Profesionistët që punojnë me viktimat e trafikut mund të përjetojnë trauma dytësore

³ Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.). (2014). Burnout at Work: A Psychological Perspective. Psychology Press

për shkak të ekspozimit të shpeshtë ndaj historive dhe përvojave të tyre traumatike⁴.

Shenja dhe simptoma:

- Ezaurimi mund të shfaqet si raskapitje emocionale, ulje e motivimit, ndjenjë joefikasiteti, cinizëm dhe mungesë përmbushjeje në punë.
- Trauma dytësore mund të shfaqë simptoma të ngjashme me çrregullimin e stresit post-traumatik (PTSD), duke përfshirë mendime ndërhyrëse, mpirje emocionale, ankth, depresion dhe sjellje shmangëse. E thënë thjeshtë, trauma është “ngjitëse” dhe mund të “ngjitet” nga personi që e ka përjetuar te personi që po e dëgjon.

Ezaurimi dallohet kryesisht e shoqërohet me ezaurim fizik, emocional e mendor si pasojë e stresit të zgjatur dhe punës së tepërt. Profesionistët e ezauruar e gjejnë veten të mbushur nga ndjenja cinizmi, dëshira dhe fantazi për largim nga puna dhe arritje dhe produktivitet më të pakët se më parë⁵.

Trauma dytësore dhe çrregullimi i stresit traumatik dytësor i referohen shqetësimit emocional që përjeton dikush në përgjigje të shqetësimit për dhimbjen dhe jetën e të tjerëve. Ajo njihet edhe si trauma që na vjen nga shikimi ose lodhja prej dhembshurisë për të tjerët, dhe ndodh kur ne si profesionistë përjetojmë dhe përfshihemi në të njëjtat emocione si ata individë të cilët kanë kaluar trauma. Kjo ndodh kur dëgjojmë ose ekspozohemi me përvojat traumatike të atyre me të cilët punojmë, duke çuar në simptoma të ngjashme me ata që kanë përjetuar drejtpërdrejt traumën. Profesionistët që përjetojnë

⁴ <https://www.routledge.com/blog/article/understanding-second-ary-trauma-for-mental-health-professionals>
<https://www.routledge.com/blog/article/understanding-second-ary-trauma-for-mental-health-professionals>

⁵ Steele, W. (1st ed.). (Year). Reducing Compassion Fatigue, Secondary Traumatic Stress, and Burnout: A Trauma-Sensitive Workbook. Publisher.

traumën dytësore mund të ndihen si të zbratur emocionalisht për shkak të ekspozimit të përsëritur ndaj përvojave traumatike të të tjerëve. Kjo zbrazëti na bën të kemi më pak empati ndaj individëve të cilëve u shërbejmë dhe nevojë për të qenë të shkëputur emocionalisht. Ky largim mund të jetë një mekanizëm mbrojtës për të mbrojtur emocionalisht veten, ngjashëm me largimin emocional të përjetuar në traumën dytësore⁶.

Si ezaurimi edhe trauma dytësore mund të ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme në mirëqenien e profesionistëve, duke prekur shëndetin mendor, performancën në punë dhe jetën personale. Kjo është arsyeja pse profesionistët është e nevojshme t'i kushtojnë vëmendje kujdesit të vetes, të kërkojnë mbështetje nëpërmjet supervizimit ose këshillimit, dhe të vendosin kufij të shëndetshëm për të parandaluar ose adresuar këto çështje.

Ndikimet në shëndetin mendor:

- ezaurimi mund të çojë në stres kronik, çrregullime ankthi, depresion dhe probleme të shëndetit fizik si lodhja kronike, pagjumësia dhe problemet gastrointestinale.
- Trauma dytësore mund të rezultojë në simptoma të ngjashme me ato të ekspozuara drejtpërdrejt ndaj traumës, duke ndikuar në shëndetin mendor dhe mirëqenien e përgjithshme.

Në kontekstin e profesionistëve që punojnë me viktimat e trafikimit, shenjat e ezaurimit dhe traumës dytësore mund të ndryshojnë. Profesionistët mund të përjetojnë lodhje emocionale, lodhje që vjen nga dhembshuria, shqetësime të gjumit ose ndjenja pafuqie kur ekspozohen ndaj historive dhe përvojave traumatike të viktimave.

⁶ Miller, B. C. (2022). Reducing Secondary Traumatic Stress: Skills for Sustaining a Career in the Helping Professions. Routledge.

Lidhja mes stresit, ezaurimit dhe traumës dytësore

Në pamje të parë duket se ezaurimi dhe trauma dytësore nuk kanë lidhje të drejtpërdrejtë. Të krijohet përshtypja se trauma dytësore prek më shumë punonjësit e rinj, të pa stërvitur me sprovat dhe kurthet që sjellin situatat dhe ngjarjet e njerëzve në nevojë, ndërsa ezaurimi duket sikur ndodh më shumë te punonjësit e vjetër, tashmë të lodhur nga vitet e gjata të punës, nga zëri i lodhur i mos dëgjimit ndaj tyre dhe kushteve, nga stuhitë e shumta me të cilat janë përballur. Megjithatë ezaurimi dhe trauma dytësore janë goxha më të lidhura me njëra tjetrën, nga sa mund të vihet re në pamje të parë, sidomos në profesione që përfshijnë punën me individë që kanë përjetuar trauma ose sfida. Në fakt, ekspozimi i vazhdueshëm me ngjarje traumatike mund të prekë me kalimin e kohës edhe punonjësit më profesionistë, por edhe punonjësit e ezauruar ka më shumë mundësi të përjetojnë traumë dytësore si pjesë e dorëzimit të psikikës përballë ngjarjeve në punë⁷.

Ezaurimi lidhet kryesisht me stresin afatgjatë dhe hihet shpesh si sindromë e stresit afatgjatë, të pazgjidhur, që lidhet kryesisht me punën dhe mjedisin në punë.

Stresi	Ezaurimi
Karakterizohet nga mbi-angazhimi.	Karakterizohet nga mosangazhimi.
Emocionet janë tepër reaktive.	Reaktivitetin e kufizuar emocional (renie, mpirje)
Prodhon urgjencë dhe hiperaktivitet.	Prodhon pafuqi dhe mungesë shprese.
Humbje energjie.	Humbja e motivimit, idealeve dhe shpresës.
Të çon në çrregullime të ankthit.	Çon në shkëputje (Detachment) dhe depresion.
Dëmi parësor është fizik.	Dëmi parësor është emocional.
Mund të të vrasë para kohe.	Mund ta bëjë jetën të duket se nuk ia vlen të jetohe.

⁷ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31789880/>

Cilat konsiderohen disa nga shenjat kryesore të ezaurimit?

1. Produktivitet i ulët për të njëjtën sasi përpjekjesh
2. Mungesë fokusi, kujtesë e dobët, vëmendje e dobët
3. Orë ekstra pune për të realizuar detyrat
4. Lodhje e vazhdueshme pavarësisht pushimit
5. Mendime të fokusuara vetëm te puna edhe jashtë orarit të punës
6. Ndryshime të gjendjeve të humorit - irritim, mërzi ose zemërim
7. Ndjenja të vetmisë dhe izolimit
8. Dhimbje shpine/koke, sëmundje të shpeshta, rritje e rrahjeve të zemërs
9. Shtim i konsumimit të kafes, alkoolit, drogërave
10. Asgjë nuk bën kuptim, çdo gjë duket e pamundur
11. Sjellje riskuese
12. Shtim i cinizimit, sjellje si robot, shqetësime emocionale⁸

Po ju a keni kaluar apo po kaloni traumë dytësore?

1. **Stres Emocional:** shfaq shenja të stresit emocional, si trishtim i vazhdueshëm, ndryshime të shpeshta të humorit, ose shpërthime të papritura që nuk kanë lidhje me situatën aktuale.
2. **Ankth dhe Stres:** shfaq simptoma të ankthit, stresit, ose hipervigjilencës
3. **Shmangie** ndaj Situatave të caktuara: shmang klientë, tema ose situata që I kujtojnë përvojat traumatizuese

⁸ Mayo Clinic Staff. (n.d.). Job burnout: How to spot it and take action. Mayo Clinic. Retrieved from <https://www.mayoclinic.org>
PositivePsychology.com. (n.d.). Warning Signs of Burnout: 11 Reliable Tests & Questionnaires. Retrieved from <https://positivepsychology.com>

4. **Ndryshime në Marrëdhënie:** shfaq ndryshime në marrëdhënie me kolegët, nivel në rritje të konflikteve me ta, një lloj tërheqjeje nga marrëdhëniet sociale, ose shmang bisedat për punën.
5. **Simptoma Fizike:** dhimbje koke, lodhje, ndërprerje ose vështirësi me gjumin, ndryshime në oreks që nuk lidhen me arsye të tjera shëndetësore.
6. **Ulje e Empatisë:** shfaq ulje të empatisë ose bashkëndjnjës ndaj klientëve, kolegëve, ose të tjerëve, që nuk është tipike për sjelljen e tij/saj.
7. **Mendime Ndërhyrëse (Intruzive):** Përjeton mendime intruzive, flashback-e, ose kujtime të lidhura me ngjarje traumatizuese ose me incidente të dëshmuara apo të dëgjua nga viktimat e trafikimit që ndikojnë në aftësinë e tij/saj për t'i përqendruar apo fokusuar në detyra.
8. **Mpirje Emocionale:** shfaq mpirje të emocioneve dhe një lloj largimi emocional si nga puna edhe nga situata që më parë i jepnin emocion.
9. **Shtim i Zemërimit dhe Irritimit:** shfaq më shumë irritim, frustrim, e zemërohet për gjëra të vogla për të cilat më parë nuk shqetësohej aspak.

Njohja e këtyre shenjave paralajmëruese është jetike për profesionistët në këtë fushë. Inkurajimi i tyre që të jenë të vëmendshëm ndaj ndryshimeve në disponimin, sjelljen dhe mirëqenien emocionale mund të ndihmojë në identifikimin e shenjave të hershme të ezaurimit apo traumës dytësore. Njohja e këtyre shenjave mund të ndihmojë punonjësit në ofrimin e mbështetjes dhe ndërhyrjeve të përshtatshme për të adresuar si ezaurimin edhe traumën dytësore.

Po ju – a jeni “në një rrugë të mbarë” drejt ezaurimit?

- Çdo ditë në punë është “një ditë e keqe”.
- Kujdesi për punën dhe jetën ju duket energji e shpenzuar kot.
- Jeni i/e lodhur pjesën më të madhe të kohës.
- Pjesën më të madhe të ditës e shpenzoni në detyra që ju duken të kota dhe lodhëse.
- Ndjeni se çdo gjë që bëni nuk bën ndonjë ndryshim dhe nuk vlerësohet nga askush.

Faktorë që mund të ndikojnë tek punonjësit në prekjen nga këto fenomene:

Disa faktorë të mundshëm që mund të kontribuojnë në cënueshmërinë tonë më të madhe nga trauma dytësore dhe ezaurimi janë:

- **Historia e Traumave të Mëparshme:** Përvojat tona të mëparshme me ngjarje apo trauma të ngjashme ndikon fort në ndjeshmërinë e tonë.
- **Mosha dhe Vetëefikasiteti:** Profesionistët më të rinj, sidomos ata që mendojnë dhe e shohin veten si të paaftë dhe jo efikas në punë, përballen me risk të shtuar.
- **Konteksti i Punës:** Punë e përbashkët në grup ku nuk është e qartë kush bën çfarë, kufizimet organizative dhe konfliktet ndikojnë në ndjeshmëri të shtuar ndaj këtyre fenomeneve.
- **Roli i Kontrollit dhe Mbështetjes:** Kontrolli më i madh personal dhe organizativ, i bashkuar me mbështetje sociale të forta, luajnë role të rëndësishme në nxitjen e angazhimit në punë dhe reziliencës.

Ka edhe një sërë të tjerë faktorësh që mund të kontribuojnë në stresin afatgjatë dhe ezaurimin në punë. Shpesh ato nuk adresohen mjaftueshëm në literaturë, por ata japin ndikimin e tyre te punonjësit me kalimin e kohës.

- Trajtimi i padrejtë
- Ngarkesa (kërkesa) të pamënaxhueshme në punë
- Paqartësi dhe konflikt rolesh
- Mungesa e komunikimit dhe mbështetjes
- Mungesa e mbështetjes sociale
- Presion i panevojshëm kohe
- Mungesa e feedback-ut
- Pjesëmarrja e ulët në vendimmarrje
- Mungesa e burimeve të nevojshme
- Monotonia e punës
- Ndjenja se ke pak/aspak kontroll mbi punën që bën
- Mjedisi I paorganizuar e me presion të lartë
- Faktorë personalë si stili I jetës, tiparet e personalitetit
- Tendenca perfeksioniste⁹.

Reflektim personal

Shpesh e gjej ezaurimin dhe traumën dytësore brenda analizës së mekanizmave të pavetëdijshëm mbrojtës. Këto mekanizma të pavetëdijshëm të mbrojtjes shpesh ndodhin pa vetëdijen e punonjësit dhe mund të kenë ndikim në mirëqenien e tij, si dhe në ndërveprimet e tij profesionale. Njohja dhe adresimi i këtyre mekanizmave mund të jetë jetik në mbështetjen e këtyre punonjësve dhe zbutjen e efekteve të ezaurimit dhe traumës dytësore.

1. Jashtëzimi: term kryesisht i përdorur në teorinë psikoanalitike që përshkruan tendencën për të projektuar gjendjet tona të brendshme në botën e jashtme. Është mekanizëm mbrojtës i pavetëdijshëm, e personi që e

⁹ Moss, J. (2021). *The Burnout Epidemic: The Rise of Chronic Stress and How We Can Fix It*. Harvard Business Review Press.

përdor nuk është i vetëdijshëm që po e përdor.

Shembuj nga praktika të përdorimit të jashtëzimit:

- *I gjithë faji është i përfitueseve, jo i joni.*
- *Faji për këtë vështirësi është i shtetit dhe strukturave shtetërore, jo i joni.*
- *Faji për këtë situatë dhe dështim është i drejtuesve dhe i kolegëve por jo i joni.*
- *Faji për gjendjen është i kushteve (godinës, pagës, mbingarkesës) jo i joni.*

2. Zhvendosja: një mekanizëm mbrojtës në të cilin një person ridrejton një reagim emocional nga personi apo objekti për të cilin ndjen dicka tek një person apo objekt tjetër.

Shpesh shoh se punonjësit mund të zhvendosin frustrimin dhe stresin nga marrëdhëniet në punë me viktimat te anëtarët e familjes ose persona të tjerë të jetës së tyre. Ata mund të shfaqin zemërim në shtëpi, duke riorientuar pa vetëdije agresionin emocional nga puna në marrëdhëniet personale.

Në raste të tjera kam vënë re se dështimi në ndihmën ndaj viktimave të trafikimit mund të shfaqet si frustrim ose fajësim ndaj vetë viktimave, duke transferuar pa vetëdije emocionet e tyre të pa zgjidhura te ata persona që duhet t'i ndihmojnë.

3. Projektimi: është një mekanizëm mbrojtës në të cilin një individ njih tiparet ose impulset e tij të papranueshme tek dikush tjetër për të shmangur pranimin e atyre tipareve te vetja.

Kam vënë re që disa punonjës që përjetojnë ndjenja faji ose dyshimi për veten për dështimet e perceptuara në ndihmën e viktimave mund të projektojnë pa vetëdije këto ndjenja te kolegët, duke atribuar përgjegjësinë ose mungesën e aftësive të tyre te të tjerët. Të tjerë punonjës që përballen me ezaurim dhe shqetësime emocionale mund të projektojnë pa vetëdije stresin emocional

te përfituesit (viktimat e trafikimit ose dhunës), duke perceptuar reagimet emocionale të viktimave si të pavlera ose të parëndësishme, në vend të njohjes dhe adresimit të konfliktit të tyre të brendshëm.

4. Racionalizimi: mekanizëm mbrojtës kur dikush justifikon sjelljen apo veprimet e tij duke dhënë arsye apo shpjegime të logjikshme edhe pse ka arsye të tjera për sjelljen. Disa punonjës mund të racionalizojnë kur shtojnë oraret apo ngarkesën e punës duke i justifikuar si sakrifica të nevojshme për të ndihmuar përfituesit. Ata përpiqen në këtë rast të bindin dhe veten e tyre se këto përpjekje të shtuara janë shumë të nevojshme, duke injoruar nga ana tjetër vështirësitë që mund t'i dalin në mirëqenien personale apo menaxhimin e jetës së përditshme.
5. Mohimi: përfshin refuzimin për të pranuar realitetin ose pranimin e ekzistencës së një problemi ose një situatë stresuese. Mund të shfaqet si një refuzim i drejtpërdrejtë për të njohur një çështje ose si minimizim i rëndësisë së tij. Ata punonjës që përdorin këtë mekanizëm mbrojtës i gjej shpesh të mohojnë stresin e shkaktuar nga natyra e vështirë e punës duke thënë “është thjesht pjesë e punës” “jemi mësuar e nuk e kemi fare problem” duke refuzuar të kuptojnë dhe pranojnë ndikimin që ka në mirëqenien e tyre. Të tjerë punonjës mund të mbajnë fort ose largojnë ndjenjat e trishtimit, dhimbjes a lëngimit apo zemërimit ndaj historive apo situatave të viktimave, duke pretenduar se nuk preken më nga historitë e dhimbshme.
6. Rregresioni: Nën stres ose presion, punonjësit mund t'i rikthehen modeleve të mëparshme të sjelljes ose mekanizmave të përballimit që ishin efektive në të kaluarën, por mund të mos jenë të përshtatshëm për situatën aktuale. Këtë mekanizëm mbrojtës e gjej shpesh në raste që një punonjës në regresion mund të bëhet pak si fëmijë dhe të kërkojë rehati ose siguri të tepërt nga kolegët, duke shfaqur sjellje të ngjashme

me kërkesën për mbështetje prindërore në momentet e mërzitjes. Një formë tjetër e shfaqjes së regresionit është lënia e vendimeve drejtuesve duke treguar rezistencë në marrjen e vendimeve të pavarura edhe pse është në kompetencën e tyre të punës.

7. Kompensimi: Kur dikush ndihet i papërshtatshëm në një fushë, ai mund të mbitheksojë ose të shkëlqejë në një fushë tjetër për të kompensuar mangësitë e perceptuara. Disa punonjës e kompensojnë ankthin e tyre duke u angazhuar më shumë në punë, duke marrë më shumë përgjegjësi ose duke punuar më shumë orë, duke u përpjekur të tregojnë kompetencën dhe vlerën e tyre përmes përkushtimit të tyre. Ndërkohë punonjës të tjerë mund ta shfaqin kompensimin në situata ku nuk kanë mundësi të kontrollojnë situatat e traumës të viktimat, në vend të kësaj ata kontrollojnë më shumë sec duhet aspekte të punës që janë nën kontrollin e tyre si psh ndjekin me saktësi procedurat rutinë, rregullat e punës etj.
8. Sublimimi: Ky mekanizëm mbrojtës përfshin kanalizimin e impulseve ose emocioneve potencialisht shkatërruese në aktivitete më të pranueshme nga shoqëria ose më produktive. Një ndër format e shfaqjes së sublimimit që gjej më shpesh është kanalizimi i stresit dhe lodhjes emocionale në zhvillimin e strategjive të reja të ndërhyrjes ose programeve apo ndërhyrjeve për të ndihmuar viktimat. Këta punonjës shfrytëzojnë energjinë emocionale në punë konstruktive në dobi të viktimave, duke e përdorur ankthin e tyre si një katalizator për ndryshime pozitive.

A mund të shihen traumat dytësore si mundësi për rritje të vetes?

Ngjashëm me shprehjen e Nices se “ajo që nuk më vret më bën më të fortë” apo shprehjen se “detet e qeta nuk bëjnë detarë të zotë” ka autorë që shohin edhe anët pozitive të ngjarjet

traumatizuese, të cilat edhe mund ta forcojnë individin që i përjeton.

Autorë si Tedeschi dhe Calhoun¹⁰ (2004) e lidhin me konceptin e rritjes posttraumatike. Për shumë individë që përjetojnë trauma dytësore në përgjithësi përvetësojnë vlerësim më të madh për jetën, zgjerojnë perspektivën dhe kuptimin për jetën pas ngjarjeve të tilla. Shumë punonjës me traumë dytësore mësojnë të vlerësojnë më mirë atë që kanë, mësojnë të vlerësojnë më shumë rolin e tyre në ndihmën ndaj të tjerëve, e mësojnë të jenë në përgjithësi më të kënaqur me veten e tyre. Në shumë raste e shohin veten si më të rritur e më vlerësues ndaj vetes kur shohin se kanë mundësinë të lehtësojnë në një mënyrë të caktuar jetën dhe dhimbjen e dikujt.

E njëjta situatë ndodh me profesionistë të shëndetit mendor dhe psikoterapistët, mjekët, infermieret. Edhe pse mund të jenë shumë të shqetësuar dhe të lodhur nga puna e mund të vuajnë edhe vetë nga ankthi, depresioni e pagjumësia, ata ndihen të përmbushur, me qëllim në jetë, dhe krenarë që kanë mundësi të jenë në një pozicion ku mund të lehtësojnë shqetësimin psikologjik apo fizik të atyre për të cilët po kujdesen.

Sigurisht që të kujdesesh për të tjerët ka kostot e veta emocionale, qofshin këta klientë, pacientë apo familjarë apo situata që kërkojnë ndërhyrje urgjente profesionale. Mbase kjo lodhje nga dhembshuria është cmimi i të qenit njeri

¹⁰ Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18.

BAZAT E KUJDESIT PËR VETEN

Nela e pa veten në një pozitë të vështirë pas 10 vitesh në punën me viktimat e trafikimit. Pas një analize të gjatë me veten kuptoi se nëse nuk bënte ndryshime rrënjësore, do t'i duhej ta linte punën, por për të kjo nuk ishte vetëm një punë. I gjithë identitetit i saj lidhej fort me këtë punë. Ajo e dinte se kjo punë e kishte ndihmuar po aq shumë sa e kishte lodhur. Nela vendosi që në planin e vitit pasues të përfshinte objektiva dhe mori vendime të cilat nuk do t'i negocionte për asnjë arsye. Ajo e vendosi kujdesin dhe kohën për veten në plan të parë. Mësoi meditimin dhe jogën, mësoi të vendosë kufij të shëndetshëm të orareve dhe sasisë së punës e nuk e merrte më punën me vete, edhe nëse raportet duheshin mbyllur të nesërmen. Pas një periudhe disamujore investimi, ajo filloi të rigjejë shumë nga përjetimet e bukura dhe atë përmbushje që gjente në vitet e para në punë.

Investo për baza të shëndetshme dhe krijo vetëdije!

Në vëzhgimin dhe dëgjimin e punonjësve kam parë se kjo punë pavarësisht se është shumë interesante dhe rritëse, ka vështirësitë e veta si oraret e gjata, telefonatat *on call*, surpriza dhe befasi të pakëndshme, ku çdo ditë vështirë të ngjajë me tjetrën. Shumica e programeve që trajtojnë ezaurimin dhe traumën dytësore, përpiqen t'u sugjerojnë punonjësve këshilla dhe hapa konkretë për t'u angazhuar në punën me veten, për

të krijuar kufij të qartë mes punës dhe vetes/familjes, apo angazhime konkrete në hobi, sporte, programe të jogës e meditimit apo përfshirje në grupe sociale.

Në përvojën time, përpara se të shohim se çfarë programesh apo strategjish do të na bënin mirë do të doja të reflektonim pak për investimin në baza të vërteta të shëndetshme të kujdesit për veten.

Rëndësia e krijimit të vetëdijes, njohjes së thellë të vetes dhe krijimit të vetë vlerësimit pozitiv për veten.

Në njohjen time të deritanishme të pjesës më të madhe të punonjësve, askush nuk është në këtë profesion dhe punë rastësisht apo për të fituar përvojë apo vetëm nga nevoja për pagën. Secili nga ne ka arsyet e veta, të thella e shpesh të pavetëdijshme pse vazhdojmë të qëndrojmë në këtë vend pune apo fushë profesionale. Secili nga ne ka arsyet e veta....

Për dikë puna është ishulli ku fshihet për t'u arratisur nga problemet e familjes dhe shoqërisë së tij, për dikë tjetër është vendi ku ndihet më i dobishëm dhe i mirë në jetë, për dikë vendi ku i jep kuptim jetës dhe qëllimit të tij, për dikë tjetër "burgu" ku ka ngecur, për dikë çelësi që i hap çdo portë. Për dikë vendimmarrja për të ndihmuar viktimat e trafikimit dhe dhunës mund të lidhet me pafuqinë e përjetuar dikur si fëmijë për të ndihmuar njerëz a familjarë në pozicione të ngjashme, për dikë tjetër lidhet me trauma e përjetime të ngjashme të fëmijërisë së vet.

Edhe roli i ndihmuesit apo profesionistit të empatisë nuk ka ardhur kaq rastësisht. Ai nuk krijohet vetëm nga shkolla që kemi ndjekur apo trajnime të tjera. Për shumicën e punonjësve kam vënë re se ata e kanë bërë rolin e terapistit, zgjidhësit të konflikteve, njeriut të mirë, ofruesit të ndihmës së pakursyer, personit që kurrë nuk e lë dikë në baltë, që vendos nevojat e tjetrit në vend të nevojave të vetes në vend të parë, që nuk di

të thotë asnjëherë jo, prej vitesh, shpesh pa e ditur dhe kuptuar në familjen e tyre, në klasën apo fisin e tyre. Rolet krijohen dhe ndërtohen herët në jetë e shpesh zgjedhjet që bëjmë, lidhen me këto role të hershme të cilat mund të na jenë dhënë.

Për këtë arsye, është e nevojshme të marrim kohë të rregullt të njohim veten në nivele më të thella, për të kuptuar si na janë plotësuar nevojat gjatë fëmijërisë dhe sa seriozisht i marrim ne nevojat tona sot si të rritur. Në shumë raste, pavarësisht përpjekjeve shumë punonjës bien pre e modeleve të vjetra të mos kujdesit ndaj vetes.

Mungesa e kujdesit dhe neglizhenca ndaj vetes lidhen me shumë faktorë, por një ndër faktorët kryesorë është nëse prindërit tanë kanë qenë neglizhentë ndaj nevojave tona. Modelet tona të hershme për mënyrën sesi merren në konsideratë nevojat tona ndikojnë edhe në moshën e rritur dhe pavarësisht se mund të jemi mjaft të aftë të ndihmojmë të tjerët, mund ta gjejmë veten në vështirësi për të ndihmuar veten në plotësimin e nevojave tona.

Në përgjithësi individët e neglizhuar, edhe pse mund të jenë profesionistë të mirë, mund të hasin vështirësi në njohjen dhe përmbushjen e nevojave të tyre emocionale, mund të kenë vështirësi në formimin e marrëdhënieve të shëndetshme, ose të hasin vështirësi në shprehjen emocionale. Ata mund të kenë mungesë apo vetëvlerësim të ulët. Si të rritur, ata mund të vazhdojnë të neglizhojnë veten duke mos e vlerësuar kujdesin ndaj vetes ose duke angazhuar në sjellje autodestruktive. Për shkak të neglizhencës, këta individë mund t'a gjejnë sfiduese të kërkojnë ndihmë apo mbështetje. Kjo ndodh sepse thellë brenda vetes ata ende mund të besojnë se nuk meritojnë ndihmë ose të kenë frikë se do të jenë barrë për të tjerët.

Një tjetër çështje që vjen si pasojë e neglizhimit është problemi me kufijtë. Punonjësit në profesione ndihmëse mund të kenë vështirësi në vendosjen e kufijve midis jetës personale dhe profesionale. Ata sakrifikojnë kohën personale dhe neglizhojnë

nevojat e tyre për të përmbushur kërkesat e klientëve ose pacientëve. Të tillë profesionistë e gjejnë të vështirë të krijojnë balancë mes jetës profesionale dhe jetës personale.

Ndaj është me rëndësi që në këtë punë që bëni të gjeni mundësitë për të punuar vazhdimisht në njohjen dhe mbështetjen e vetes përmes coaching, terapisë individuale dhe të grupit, supervizimit, supervizimit mes kolegësh etj. Adresimi i këtyre sfidave përfshin njohjen e ndikimit të neglizhencës së fëmijërisë në sjelljet e të rriturve dhe njohjen e mënyrave të veçanta se si profesionistët në role ndihmëse mund të neglizhojnë veten. Inkurajimi i praktikave të kujdesit ndaj vetes, promovimi i kufijve të shëndetshëm, avokimi për balancën midis jetës së punës dhe përvetësimi i aftësisë për të kërkuar ndihmë për shëndetin mendor, janë hapa të rëndësishëm në zbutjen e neglizhencës, për të rriturit e neglizhuar dhe për profesionistët në role të kërkuara.

Modeli i punonjësit – Jam i fortë e i pathyeshëm

Një tjetër model punonjësish të cilët i shoh në rrezik, si ndaj ezaurimit, ashtu dhe ndaj traumës dytësore, janë ata që mendojnë se janë kaq të fortë e të pathyeshëm dhe të pandikueshëm nga çfarë ndodh jashtë, rreth dhe brenda tyre, aq sa edhe të tjerët besojnë se mund të durojnë gjithçka. Shpesh iluzioni, neglizhimi por edhe nevojat narcistike i bëjnë të mendojnë se nuk preken nga këto fenomene dhe e kanë të gjithë situatën në kontroll. Ky grup punonjësish është edhe më i rrezikuar sepse për të mbrojtur “reputacionin e mirë” kanë turp të pranojnë se edhe ata mund të vuajnë nga ezaurimi dhe trauma dytësore. Madje shpesh kjo thyerje në sistemin e tyre mbrojtës mendor është e menjëhershme, me panik dhe situata dhe emocione që l dalin prapritur nga kontrolli, duke l gjetur plotësisht të papërgatitur për këtë realitet të ri.

T'u japësh kuptim gjërave që bën

- Kujtohu të të drejtojë pasioni, jo frika
- Kujtohu t'u japësh kuptim e të gjesh kuptim në gjërat që bën dhe jo për mbijetesë
- Kujtohu që emocionet dhe sjellja janë ngjitëse.
- Përzgjidh njerëz me frymë të njëjtë dhe jo shterues
- Mos harro se shëndeti dhe koha janë dy dhurata të shtrenjta të jetës.
- Shijo gjërat e vogla që ke, mos qaj për ato që nuk ke ende.

5 mënyra për t'u dhënë kuptim gjërave

1. Bëji me pasion e qëllim gjërat që bën.
2. Zhvillo dhe përmirëso marrëdhënie sociale domethënëse e të qëllimshme.
3. Ndërto marrëdhënie që rrisin ndjenjën e përkatësisë e janë domethënëse.
4. Monitoro gjendjen shpirtërore dhe krijo koherencë
5. Merr në zotërim mjedisin tënd me koherencë.

Kujdesi për veten: Privilegj apo përgjegjësi?

Në sferën e profesioneve të dedikuara për të mbështetur viktimat e trafikimit dhe dhunës, koncepti i kujdesit për veten ndodh shpesh që të shihet nga punonjësit si egoizëm apo privilegj dhe jo si përgjegjësi për veten. Si profesionistë, përgjegjësitë tona për individët e rrezikuar të cilëve u shërbejmë janë të mëdha, dhe shpesh ideja e kujdesit për veten tonë mund të duket si luks, e privilegj i tepërt. Megjithatë, nëse e shohim kujdesin për veten si privilegj që i bëjmë vetes, por edhe si përgjegjësi për veten, kjo qasje na ndihmon të ruajmë më mirë mirëqenien tonë gjatë punës në këto role sfiduese. Është një koncept shumëdimensional që duhet të pranohet në mënyrë kolektive brenda fushës sonë. Duke njohur dhe

adresuar nuancat e kujdesit për veten, ne fuqizojmë veten për të ofruar mbështetje më të ndjeshme, më të qëndrueshme, dhe më efektive për ata që kanë nevojë për ne.

Për ata punonjës që e gjejnë veten të zhytur në punë që nuk mbarojnë kurrë, përherë në presion për të bërë shumë gjëra në kohë, shpesh me burime të pamjaftueshme financiare apo kohe, prioritizimi i hapësirës për veten shihet si një privilegj i paarritshëm. Por pavarësisht të gjitha rrethanave dhe kushteve në të cilat mund të jemi, krijimi i kohës për veten është investimi më i mençur dhe i domosdoshëm që mund të bëjmë. Vendimi për të ndihmuar dhe kujdesur për veten lidhet me faktin sa seriozisht i marrim nevojat tona, sa të aftë jemi të dëgjojmë trupin dhe mendjen tonë kur I shfaqin këto nevoja në mënyrën e tyre, dhe mbi të gjitha konceptimi i nevojave tona si një e drejtë njerëzore. Tek e fundit nëse nuk mësojmë të duam veten e të kemi empati e dhembshuri për veten, si mund të pretendojmë se kemi empati të vërtetë për të tjerët? Ndaj prioritizoni kujdesin për veten, pavarësisht burimeve që mund të keni në dispozicion, sepse nevoja për të mbajtur veten të shëndetshme është një nevojë themelore universale.

Pse kujdesi për veten duhet konsideruar përgjegjësi?

Aftësia jonë për të mbështetur efektivisht viktimat e trafikimit a dhunës lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me vetë mirëqenien tonë si individë. Neglizhimi i mirëqenies sonë mund të kompromentojë cilësinë e kujdesit që ofrojmë. Ta shikosh kujdesin për veten si përgjegjësi do të thotë të pranosh se ruajtja e shëndetit mendor e fizik duhet të jetë prioritet, jo vetëm për hir të vetes sonë, por edhe për hir të atyre që synojmë të ndihmojmë. Duke prioritizuar kujdesin për veten tonë, ne vlerësojmë përgjegjësinë që kemi për veten dhe ata të cilëve u shërbejmë. Është një angazhim për shërbim të qëndrueshëm dhe të përkushtuar.

Pse është e nevojshme gjetja e një balance?

Kujdesi për veten dhe shikimi i tij jo si privilegj por si përgjegjësi, kërkon që ne të përpiqemi vazhdimisht të gjejmë një balancë mes kujdesit për veten dhe kujdesit për të tjerët. Kjo balancë kërkon qasje krijuese që i përshtatet kushteve në të cilat jemi.

Gjetja e një balance mes kujdesit për të tjerët dhe për veten merr rëndësi më të veçantë sidomos për punonjësit që punojnë me viktimat e trafikimit dhe dhunës.

Disa nga arsyet kryesore që mendoj se lidhen me rëndësinë e gjetjes së balancës janë:

- ruajtja e balancës sjell qëndrueshmëri më të gjatë profesionale pa u prekur nga ezaurimi;
- kur jemi mirë me veten jemi më efektivë e ofrojmë kujdes më të mirë ndaj përfituesve;
- aftësia jonë për të bashkëndjerë dhe për të komunikuar në mënyrë efektive me viktimat rritet.
- Forcohet rezilienca personale, gjë që i lejon punonjësit të përballen më mirë edhe në kushte të vështira pune.
- Modelojmë role më të mira të kujdesit për veten te personat të cilët mbështesim (Profesionistët që e vlerësojnë kujdesin për veten japin një shembull pozitiv për viktimat. Ata demonstrojnë kufij të shëndetshëm, mekanizma përballimi dhe respekt ndaj vetes, duke inkurajuar viktimat indirekt për të vlerësuar mirëqenien e tyre).
- Kujdesi për veten zvogëlon riskun për trauma dytësore.
- Balancimi i kujdesit lejon profesionistët të vendosin dhe të mbajnë kufij, duke parandaluar lodhjen emocionale dhe duke u mbrojtur nga stresi.
- Kujdesi për veten lejon profesionistët të kenë një impakt të vazhdueshëm dhe më të gjatë në mbështetjen e viktimave të trafikut.
- Duke u kujdesur për veten, ata mund të vazhdojnë punën e tyre në mënyrë të qëndrueshme pa përjetuar ezaurim

ose lodhje të shpejtë. Gjetja e kësaj balance nuk është vetëm e dobishme për profesionistët, por është po ashtu jetike për mirëqenien dhe mbështetjen e vazhdueshme që ata mund të ofrojnë për viktimat e trafikut. Bottom of Form

Kujdesi për veten nuk ka pse të mbetet vetëm çështje personale. Përveç përpjekjeve tona individuale është me rëndësi të përfshihen edhe organizatat dhe institucionet, për të cilat punojnë këta profesionistë, në mënyrë që të krijojnë hapësira kolektive për mbështetje dhe bashkëndarje, ose gjetjen dhe promovimin e praktikave të rregullta reflektuese brenda vendit të punës.

STRATEGJITË E KUJDESIT PËR VETEN

Strategjitë e kujdesit për veten nga trauma dytësore dhe ezaurimi

Në përgjithësi nuk ka unanimitet mes studiuesve se cila është forma apo strategjia më e mirë e ndërhyrjes për të ndihmuar punonjësit që vuajnë nga trauma dytësore. Ka shumë autorë që nuk e shohin psikoterapinë si formën kryesore të mbështetjes, madje disa prej tyre nuk e përfshijnë psikoterapinë, si një ndër rrugët e kapërcimit të traumës.

Cilat janë strategjitë më të mira në kapërcimin e traumës dytësore?

Në këtë pjesë të manualit do të fokusohemi të sjellim në mënyrë të thjeshtë dhe praktike disa nga strategjitë dhe modelet apo ndërhyrjet më efektive në fushën e strategjive për kapërcimin e traumës dytësore.

Ndërhyrjet strukturore

Autorë si Gilbert-Eliot (2020)¹¹ në modelin e tyre kanë sugjeruar këto strategji të provuara si të suksesshme në menaxhimin e pasojave emocionale të traumës dytësore:

1. Krijimi i kufijve të qartë mes punës dhe shtëpisë (mos e merr punën me vete në shtëpi)

¹¹ Gilbert-Eliot, T. (2020). *Healing Secondary Trauma: Proven Strategies for Caregivers and Professionals to Manage Stress, Anxiety, and Compassion Fatigue*. [Publisher].

2. Kufizimi i sasisë së punës apo rasteve që një profesionist menaxhon (p.sh. merrni më pak detyra apo raste derisa të ndiheni më mirë)
3. Planifikimi i kohës së pushimit. (planifikoni pushime apo aktivitete për festa).
4. Takimi ose krijimi i një grup me kolegë (mbështetja dhe ndarja me të tjerët është mjaft efektive për zbutjen e ndikimit negative të traumës dytësore).
5. Bërja e një analizë me ekipin ose supervizuesin. (p.sh. në vend që të vazhdoni programin e përditshëm, shkoni takoni menaxherin për të gjetur rrugët për menaxhuar mbingarkesën)
6. Ndryshimi i orarit të punës. (p.sh. mund të vendosësh aktivitetet e vështira në fillim që në mëngjes kur kemi më shumë energji)

Autorë të tjerë si Molnar¹² (2017) lidh në mënyrë konceptuale lodhjen që vjen nga dhembshuria me traumën dytësore sepse në thelb janë pjesë e kostove të kujdesit për të tjerët. Ai sugjeron se vetë drejtimi, mbështetja dhe ndërhyrjet strukturore jo terapeutike mund të jenë të dobishme jo vetëm në uljen e mundësisë për të zhvilluar traumë dytësore por edhe për t'u përballur më mirë me traumën nëse kemi traumë dytësore. Disa nga strategjitë e sugjeruara nga këta autorë janë:

- Reduktimi i stresit bazuar në *mindfulness*. Ky ndërhyrje po rekomandohet gjithnjë e më shumë si një mënyrë për zvogëlimin e stresit nga trauma dytësore. Baza e *mindfulness* qëndron te "kushtimi i vetëdijshëm e i qëllimtë i vëmendjes në të tashmen por pa u përpjekur të gjykosh apo vlerësosh se çfarë po përjeton dhe kupton". Në thelb të *mindfulness* është trajnimi i vetëdijes dhe vëmendjes së fokusuar, në mënyrë që mendja të mos ndalet në mendime të tjera trazuese që zakonisht na mbysin nëse po përjetojmë traumë dytësore.

¹² Author(s). (2017). Advancing Science and Practice for Vicarious Traumatization/Secondary Traumatic Stress: A Research Agenda. *Traumatology*, 23(2), 129-142.

- Rregullimi afektiv dhe kognitiv. Në këtë strategji, theksi vihet tek rregullimi i ndjenjave, konjicionit dhe vëmendjes që I jepet funksionimit parasimpatik. Ka një ngjashmëri mes kësaj qasjeje dhe *Mindfulness*, sepse edhe kjo ndërhyrje fokusohet në të tashmen. Në këtë rast individët ndihmohen të mësojnë si të kontrollojnë mendimet dhe ulin shqetësimin emocional.
- Trajnimi i aftësive profesionale. Është vënë re se trajnime specifike që lidhen me orientim më të mirë ndaj situatave traumatike ndikojnë në uljen e traumatizimit.
- Psikoedukimi – ju ndihmon të kupton traumën dhe mënyrën si ajo ndikon trupin dhe mendjen gjë që ndihmon në mësimin e menaxhimit më të mirë të traumës.
- Menaxhimi i stresit të incidenteve kritike – përbëhet nga shumë elementë si trajnimi përpara krizës, këshillimi I krizave individuale, analizë në grup dhe referim pas incidentit.

Zhvillimi i Vetë-kujdesit dhe Mjediset Natyrore

Pozicioni që është marrë në këtë udhëzues është se trauma dytësore zakonisht nuk është lloji i lodhjes psikologjike që kërkon psikoterapi. Shpesh ndërhyrjet mund të jenë afatshkurtra e mund të konsiderohen të mjaftueshme. Sigurisht, ka përjashtime nga kjo, veçanërisht në situata ku përvoja traumatike indirekte ose dytësore është aq frikësuese ose e ndërthurur emocionalisht, sa që vija që ndan traumën dytësore nga Crrregullimi I Stresit Post Traumatik bëhet i paqartë. Megjithatë në përgjithësi punonjësit që vuajnë nga trauma dytësore mund të përfitojnë shumë nga ndërhyrjet e shkurtra, ndonjëherë të siguruara edhe nga para profesionistë apo kolegë.

Procedura për Menaxhimin e Vetes

Përveç procedurave që mund të mësohen nga paraprofesionistët për të ndihmuar në menaxhimin e traumës

dytësore, ekzistojnë edhe disa metoda vetë-menaxhuese. Në përgjithësi, metoda më e përdorur për uljen e ankthit është thjesht të shmangim mendimet, imazhet, ndjenjat, kujtimet, perceptimet dhe përvojat që janë kujtesë e ngjarjeve që shkaktojnë ankth. Duke shmangur stimujt që shkaktojnë ankthin, qofshin ato mendime, imazhe, apo diçka tjetër, shmangen edhe përjetimet e ankthit. Megjithatë, ndërsa shmangia funksionon në zvogëlimin e ankthit në terma afatshkurtër, problemi me teknikat shmangëse është se nuk mund ta kapërcejnë traumën nga e cila buron ankthi, sepse thjesht nuk e trajton atë.

Për këtë arsye, teknikat dhe strategjitë që synojnë përballjen me shqetësimet e lindura nga trauma dhe jo shmangien shihen si më efektive.

Trajnimi i injeksionit të stresit përfshin një seri teknikash duke përfshirë frymëmarrjen e thellë ose diafragmatike. Kjo lloj frymëmarrjeje përfshin një frymëmarrje të thellë dhe të ngadalshme zakonisht për 10 sekonda dhe një nxjerrje e frymës për të njëjtën sasi kohe. Ky proces mund të përsëritet deri në dhjetë herë, ndoshta tre herë në ditë. Frymëmarrja diafragmatike sjell aktivitet më të mirë vagal, i cili lidhet me uljen e presionit të gjakut, rritjen e pulsit, dhe reduktimin e aktivitetit të sistemit nervor simpatik.

Top of Form

Ka autorë që shprehin se kjo frymëmarrje ishte frymëmarrja që ne përdornim si foshnja të vogla përpara se të zhvillohej ankthi apo depresioni. Ata mendosjnë se trajnimi i frymëmarrjes është në thelb trajnimi në mbajtjen mend se si ne merrnim frymë në një moment të hershëm të jetës sonë para se të prekeshim nga stresorët e jetës.

Rikthimi kognitiv është një tjetër komponent i trajnimit të injeksionit të stresit dhe përfshin mësimin se si të bëjmë interpretime alternative të ngjarjeve traumatike që kanë ndodhur dhe se si mendimet tona mund të kontribuojnë në

natyrën e shqetësimit të traumës. Kështu, në vend që të marrë pozicionin se një ngjarje e caktuar është e papranueshme dhe e tmerrshme një person mund të punojë me veten për ta parë ngjarjen traumatike thjesht si shqetësuese por jo përtej spektrit të ngjarjeve normale të jetës.

Relaksimi progresiv i muskujve ka një histori të gjatë në trajtimin e ankthit. Ai është një komponent i TIS, dhe mund të ketë vlerë në menaxhimin e ankthit që vjen si pasojë e traumës dytësore. Relaksimi progresiv është një formë vetë-kontrolli që bazohet në idenë se një mendje e shqetësuar duket sikur nuk mund të ekzistojë në një trup të relaksuar. Qasjet e relaksimit janë kaq të rëndësishme në menaxhimin e ankthit sa gjenden në trajtimet e CBT të traumës, në jogën dhe në meditim.

Relaksimi progresiv përfshin shtrëngimin dhe relaksimin e muskujve në grupe të ndryshme muskujsh të cilat shtrëngohen 5 sekonda dhe relaksohen më pas.

Strategji të vetë-kujdesit të krijuara për profesionistët që punojnë me viktimat e trafikimit

Këto strategji mund të ndihmojnë punonjësit/ profesionistët në menaxhimin e stresit, promovimin e vetëdijes dhe nxitjen e elasticitetit gjatë trajtimit të sfidave të natyrshme për të ndihmuar viktimat e trafikimit. Inkurajimi i praktikës së rregullt të këtyre teknikave mund të kontribuojë ndjeshëm në mirëqenien e përgjithshme dhe aftësinë për të përballuar stresorët që lidhen me punën.

Teknikat e ndërgjegjësimit:

- Ushtrime të frymëmarrjes së thellë: Inkurajoni frymëmarrje të ngadalta dhe të thella për të qetësuar mendjen dhe trupin gjatë situatave stresuese.
- Ushtrime Mindfulness: Inkurajoni punonjësit të qëndrojnë të pranishëm në këtë moment, duke pranuar ndjenjat e tyre pa gjykuar.
- Imazhi i drejtuar: Përdorni vizualizime qetësuese ose imazhe të drejtuara për t'u çlodhur dhe për të reduktuar stresin.

Teknikat e relaksimit:

- Relaksimi progresiv i muskujve: Mësoni tendosjen dhe relaksim gradual të grupeve të muskujve për të çliruar tensionin fizik.
- Yoga ose Stretching: Promovoni shtrirje të buta ose pozicione të ndryshme joge për të lehtësuar tendosjen fizike dhe për të përmirësuar relaksim.
- Shëtitjet në natyrë: Inkurajoni pushime të shkurtra për shëtitje në natyrë për të rinovuar dhe rifreskuar mendjen.

Praktikat e uljes të stresit:

- Shkrimi i ditarit: Inkurajoni profesionistët të shkruajnë mendimet dhe ndjenjat e tyre për të përpunuar emocione dhe për të lehtësuar stresin.
- Vendosni kufij: Theksoni rëndësinë e përcaktimit të kufizimeve në orët e punës dhe pushimet për të parandaluar ezaurimin.
- Kërkoni mbështetje: kërkoni mbështetje nga kolegët dhe miqtë, këshillim ose sesione informuese për të përpunuar emocione të vështira.

Zakonet e jetesës së shëndetshme:

- Dieta e ekuilibruar: Theksoni rëndësinë e të ushqyerit në ruajtjen e niveleve të energjisë dhe mirëqenies së përgjithshme.
- Ushtrime të rregullta: Inkurajoni aktivitetin fizik për lirimin e endorfinës dhe reduktimin e stresit.
- Pushim adekuat: Theksoni rëndësinë e gjumit cilësor për rinovimin dhe rivendosjen e shëndetit mendor dhe fizik.

Mekanizmat e përballimit

Këta mekanizma përballues mund t'i fuqizojnë profesionistët për të menaxhuar stresin dhe traumën në mënyrë efektive, duke nxitur reziliencën dhe duke ruajtur mirëqenien mendore dhe emocionale ndërsa ecin në kompleksitetin e ndihmës së viktimave të trafikut. Inkurajimi i praktikës së rregullt të këtyre teknikave mund të rrisë aftësinë e tyre për të përballuar kërkesat e profesionit të tyre.

Mekanizma përballues që profesionistët mund të përdorin për të menaxhuar në mënyrë efektive stresin dhe traumën gjatë punës me viktimat e incidenteve të trafikut.

Ushtrimet e tokëzimit:

- Metoda 5-4-3-2-1: Inkurajoni profesionistët të angazhojnë shqisat e tyre duke përmendur pesë gjëra që mund të shohin, katër gjëra që mund të prekin, tre gjëra që mund të dëgjojnë, dy gjëra që mund të nuhasin dhe një gjë që mund të shijojnë .

- Teknikat e frymëmarrjes: Mësoni teknika të tilla si frymëmarrja me kuti ose frymëmarrja katrore për të ndihmuar në përqendrimin e tyre gjatë momenteve të stresit ose ankthit.

Kufijtë e shëndetshëm:

- Balanca punë-jetë: Theksoni rëndësinë e mbajtjes së një ekuilibri të shëndetshëm midis punës dhe jetës personale për të parandaluar rraskapitjen emocionale.
- Kufizoni ekspozimin: Inkurajoni vendosjen e kufijve për sasinë e ekspozimit ndaj situatave traumatike, duke siguruar kohë për shërim personal.

Rregullimi emocional:

- Praktikrat e ndërjegjes: Mësojini profesionistët të vëzhgojnë emocionet e tyre pa gjykuar, duke i lejuar ata të pranojnë dhe të menaxhojnë ndjenjat e tyre në mënyrë efektive.
- Identifikoni shkaktarët: Inkurajoni njohjen e shkaktarëve personalë që shkaktojnë stres ose shqetësim emocional, duke mundësuar strategji proaktive të përballimit.

Kërkoni mbështetje:

- Grupet mbështetëse të kolegëve: Inkurajoni punonjësit të angazhohen në grupe mbështetëse për të ndarë përvojat dhe mekanizmat e përballimit me kolegët.
- Këshillimi Profesional: Promovoni kërkimin e këshillimit ose terapisë profesionale për të përpunuar dhe menaxhuar emocionet e vështira në mënyrë efektive.

Zhvillimi i qëndrueshmërisë:

- Riformulimi pozitiv: Mësoni riformulimin e mendimeve negative në perspektiva më pozitive ose neutrale për të ndërtuar reziliencë emocionale.
- Rritja Post-Traumatike: Inkurajoni reflektimin mbi rritjen personale pas përvojave sfiduese, duke theksuar potencialin për reziliencë dhe forcë

Modeli ABC i Mirëqenies	A rrij Ndërgjegjësim	B alancë	C onnect (Lidhu)
<p>A rrij Ndërgjegjësim</p> <p>B alancë</p> <p>C onnect (Lidhu)</p>	<p>Praktiko mindfulness</p> <p>Mbaj ditar ose shënime për veten</p> <p>Medito</p> <p>Reflekto (ose lutu) çdo ditë</p> <p>Lexo libra, filma.,</p> <p>Praktiko mirënjohjen</p>	<p>Përfshihu në aktivitete të këndshme</p> <p>Kujdesu për trupin përmes lëvizjes – hidratohu</p> <p>Punë, lojë, pushim,</p> <p>Lexo në vend të lajmeve</p>	<p>Lidhje me kolegët, miqtë, familjarët</p> <p>Kufizo teknologjinë por jo komunikimin</p> <p>Lidhu me veten dhe natyrën</p> <p>Aktivitete grupi</p>

ROLI I PUNËDHËNËSVE (ORGANIZATA DHE INSTITUCIONE) NË NXITJEN E REZILIENCËS TE PUNONJËSIT DHE KRIJIMIN E NJË KLIME MBËSHTETËSE NË PUNË

Çfarë mund të bëjnë punëdhënësit për të ndihmuar punonjësit në krijimin e reziliencës?

Rezilienca është aftësia për të përballuar, dhe për të rimarrë veten pas përvojave të vështira, stresuese apo traumatike. Është një karakteristikë e aftësisë së individit për të qëndruar i fortë, për të mos u mposhtur nga sfidat dhe për t'u rigjallëruar pas një periudhe vështirësie. Rezilienca nuk është vetëm përballja me vështirësitë por edhe aftësia për t'u rritur dhe zhvilluar nga këto përvoja, duke u përshtatur më mirë në të ardhmen. Është një pjesë e rëndësishme e aftësisë së një personi për të rindërtuar veten dhe për të rikthyer mirëqenien mendore.

Në tabelën e mëposhtme ju ofrojmë një kornizë të mundshme për aktivitetet e ndërtimit të reziliencës të përshtatur në mënyrë të vecantë për punonjësit që punojnë me viktimat e trafikimit/dhunës. Duke integruar këto aktivitete, punonjësit mund të rrisin qëndrueshmërinë e tyre, të fitojnë aftësi të vlefshme dhe të zhvillojnë një rrjet të dobishëm mbështetës, duke i fuqizuar të menaxhojnë stresin në mënyrë më efektive dhe të ruajnë mirëqenien e tyre.

Sugjerime për punonjësit, organizatat dhe institucionet për nxitjen e aktiviteteteve të reziliencës.

1. Teknikat e menaxhimit të stresit: Kryeni seminare mbi menaxhimin e stresit, duke u mësuar punonjësve mekanizma të ndryshëm të përballimit dhe praktika të reduktimit të stresit të zbatueshme në mënyrë specifike në fushën e tyre të punës.

2. Sesione të mindfulness dhe meditimit: Organizoni seanca të rregullta të mindfulness dhe meditimit për të rritur vetëdijen, për të reduktuar stresin dhe për të promovuar qartësinë dhe mirëqenien mendore.

3. Trajnime informuese për kujdesin ndaj traumës: Ofroni trajnime për informimin e punonjësve për traumën për t'u dhënë mundësinë të kuptojnë më thellë traumën dhe mënyrat efektive për t'iu përgjigjur nevojave të viktimave.

4. Workshopete Rregullimit Emocional: Ofroni seminare që fokusohen në teknikat e rregullimit emocional për të ndihmuar profesionistët të menaxhojnë emocionet e tyre ndërsa merren me situata shqetësuese.

5. Seminare të balancës punë-jetë: Organizoni seminare për arritjen e një ekuilibri të shëndetshëm punë-jetë, duke theksuar rëndësinë e kohës personale, hobet dhe relaksim jashtë punës.

6. Rrjetet e mbështetjes së kolegëve: Lehtësoni diskutimet në grup ose forumet ku punonjësit mund të ndajnë përvojat, të shkëmbejnë strategji përballuese dhe të ofrojnë mbështetje reciproke.

7. Vlerësimet e reziliencës: Kryeni vlerësime ose anketa periodikisht për të vlerësuar nivelet e stresit dhe faktorët e reziliencës, duke përdorur rezultatet për të përshtatur ndërhyrjet specifike.

8. Staf Retreats për Zhvillim Profesional: Organizoni pushime që kombinojnë zhvillimin profesional me aktivitetet relaksuese, duke inkurajuar lidhjen e ekipit dhe vetë-reflektimin.

9. Workshope për ndërtimin e aftësive: Ofroni sesione mbi aftësitë e zgjidhjes së problemeve, teknikat e komunikimit dhe zgjidhjen e konflikteve, duke fuqizuar punonjësit për të ecur përpara në situata sfiduese në mënyrë më efektive.

10. Programe për nxitjen e stilit të shëndetshëm të jetesës: Inkurajoni jetesën e shëndetshme nëpërmjet seminareve të ushqyerjes, stërvitjes dhe aktivitetit fizik, duke promovuar vazhdimisht mirëqenien në plotësi.

NXITJA E MJEDISEVE MBËSHTETËSE NË PUNË

Nxitja e një mjedisi pune mbështetës është thelbësor në ruajtjen e shëndetit mendor të profesionistëve që punojnë në fusha sfiduese.

Strategji për të promovuar një kulturë mbështetëse në vendin e punës me fokus kryesisht organizatat dhe supervisorët/ menaxherët:

1. Inkurajoni komunikimin e hapur: Krijoni një mjedis ku punonjësit ndihen rehat për të diskutuar shqetësimet e tyre edhe për çështje që lidhen me shëndetin dhe mirëqenien mendore, pa frikë nga gjykimi. Inkurajoni kontrollet e rregullta dhe politikatat e dyerve të hapura.

2. Politikatat e shëndetit mendor: Zhvilloni dhe zbatoni politika të shëndetit mendor që i japin përparësi mirëqenies së punonjësve, duke ofruar udhëzime të qarta për trajtimin e stresit dhe kërkimin e mbështetjes.

3. Trajnim për supervizorët/menaxherët e stafin drejtues: Ofroni trajnime për drejtuesit që të jenë në gjendje të njohin në kohë shenjat e ezaurimit apo traumës dytësore në anëtarët e ekipit të tyre. Pajisni ata me aftësi për të ofruar mbështetje dhe udhëzime fillestare.

4. Marrëveshjet fleksibël të punës: Siguroni fleksibilitet në oraret e punës ose opsionet e punës në distancë, duke u mundësuar punonjësve të menaxhojnë angazhimet personale dhe të punës në mënyrë efektive.

5. Sesione të rregullta informuese: Organizoni sesione informuese pas incidenteve kritike, duke lejuar stafin të diskutojë dhe përpunojë përvojat e tij në një mjedis grupi mbështetës.

6. Zhvillimi Profesional: Investoni në zhvillimin profesional që fokusohet në menaxhimin e stresit, ndërtimin e qëndrueshmërisë dhe ndërgjegjësimin për shëndetin mendor.

7. Rrjetet e mbështetjes së kolegëve: Inkurajoni formimin e grupeve ose rrjeteve mbështetëse të kolegëve brenda organizatës, duke nxitur një kulturë të mbështetjes dhe mirëkuptimit të ndërsjellë.

8. Qasja në burimet e shëndetit mendor: Siguroni që punonjësit mund të kenë mundësinë të marrin lehtësisht shërbime për shëndetin mendor, duke përfshirë shërbimet e këshillimit, grupet mbështetëse dhe linjat telefonike të shëndetit mendor.

9. Njohja dhe vlerësimi: Njihni dhe vlerësoni punën e palodhur të punonjësve, duke nxitur një atmosferë pozitive dhe duke reduktuar ndjenjat e të qenit të mbingarkuar ose të nënvlerësuar.

10. Menaxhimi i ngarkesës së punës: Monitoroni ngarkesat e punës dhe detyrat për të parandaluar stresin e tepërt. Inkurajoni një shpërndarje të ekuilibruar të detyrave dhe siguroni mbështetjen e duhur për rastet sfiduese.

A është e rëndësishme që organizatat dhe institucionet të inkurajojnë kërkimin e ndihmës të punonjësit?

Organizatat dhe institucionet që punojnë në fushën e trafikimit duhet të inkurajojnë punonjësit në forma të ndryshme për të kërkuar ndihmë nëse e shohin të nevojshme. E thënë është e lehtë por krijimi i një klime dhe kulture të tillë ku inkurajohet kërkimi i ndihmës nga vetë punonjësit, nuk është i lehtë të realizohet.

Udhëzime për të kërkuar ndihmë profesionale:

1. Normalizoni kërkimin e ndihmës: Theksoni se kërkimi i ndihmës është një shenjë fuqie, jo dobësie. Normalizoni diskutimet rreth shëndetit mendor dhe kërkimin e ndihmës profesionale.
2. Edukoni mbi burimet e disponueshme: Siguroni informacion të plotë mbi burimet e disponueshme të shëndetit mendor, shërbimet e këshillimit, grupet mbështetëse dhe linjat telefonike brenda Shqipërisë.
3. Hiqni stigmën: Sfidoni stigmat që lidhen me shëndetin mendor duke diskutuar hapur shqetësimet e shëndetit mendor dhe duke përforcuar se kërkimi i ndihmës profesionale është një hap pozitiv drejt mirëqenies.
4. Inkurajoni mbështetjen e kolegëve: Promovoni sistemet e mbështetjes së kolegëve ku kolegët mund të diskutojnë hapur përvojat e tyre dhe t'i ofrojnë njëri-tjetrit udhëzime dhe mbështetje.
5. Siguroni udhëzime hap pas hapi: Ofroni një udhëzues se si të aksesoni burimet e shëndetit mendor, duke përfshirë informacionin e kontaktit dhe hapat për të rezervuar takime ose për të kërkuar ndihmë.
6. Krijoni fushatandërgjegjësimi: Zhvillon fushatandërgjegjësimi brenda vendit të punës që fokusohen në shëndetin mendor, rëndësinë e kërkimit të ndihmës dhe historitë e suksesit të individëve që kanë kërkuar ndihmë profesionale.

7. Inkurajimi i lidershit: Inkurajoni liderшипin që të diskutojë hapur përvojat e veta me kërkimin e ndihmës për shqetësimet e shëndetit mendor, duke vendosur një shembull që të tjerët të ndjekin.

8. Konfidencialiteti dhe privatësia: Siguroni punonjësit për konfidencialitetin dhe privatësinë kur kërkojnë ndihmë, duke theksuar se informacioni i tyre personal do të mbahet konfidencial.

9. Mjedisi mbështetës: Nxitni një kulturë të mbështetjes ku kërkimi i ndihmës inkurajohet dhe mbështetet në mënyrë aktive nga kolegët dhe stafi drejtues.

10. Kontrolllet e rregullta: Kryeni kontrole të rregullta me punonjësit, duke normalizuar diskutimet për shëndetin dhe mirëqenien e tyre mendore.

SHTOJCA

Shtojca 1 – Shkalla e ezaurimit të profesionistëve në profesionet e ndihmës

Ju lutem lexoni të gjitha deklaratat e mëposhtme që ju përshkruajnë më mirë. Vendosni në krah të çdo deklarate numrin 1 deri në 3. (numri 1 - aspak, numri 2 - disi, numri 3 - shumë)

1. Ndihem i zemëruar dhe kërcënues në punë
2. Po tërhiqem (largohem) nga kolegët
3. I ndiej gjërat që më kërkohen në punë si me detyrim
4. Po bëhem gjithnjë e më pak i ndjeshëm me klientët dhe kolegët
5. Puna ime është shumë e lodhshme, e bezdisshme dhe rutinë
6. Mendoj negativisht për punën dhe fokusohem vetëm te anët e këqija
7. Ndjej se po arrij më pak se kurrë më parë
8. Kam vështirësi për të organizuar punën dhe kohën në punë
9. Jam i irrituar si kurrë më parë
10. Ndihem i pafuqishëm për të ndryshuar ndonjë gjë në punë
11. I marr shqetësimet e punës në jetën private
12. Jam i ndërgjegjshëm se i shmang kontaktet personale si kurrë më parë
13. Po vras mendjen nëse kjo punë që bëj është e përshtatshme për mua
14. Mendoj keq për punën, madje edhe para se të shkoj të fle
15. E filloj çdo ditë të punës duke menduar “a do ja dal edhe një ditë”
16. Më duket sikur askush nuk do t’ja dijë për punën që bëj
17. Më shumë kohë shpenzoj duke ju shmangur punës sesa punoj
18. Në punë ndihem i lodhur dhe pa energji edhe pas një nate të mirë me gjumë

Shtojca 2 – Ushtrime reflektuese dhe plane veprimi

Reflektimi është një hap vendimtar në rrugëtimin drejt rritjes personale dhe profesionale. Përdorni ushtrimet e mëposhtme për të reflektuar mbi përmbajtjen e mbuluar në këtë manual dhe për të zhvilluar plane veprimi për zbatimin e strategjive të mësuara:

1. Ushtrim vetë-reflektues Merrni një moment për të reflektuar mbi përvojat tuaja të fundit në punën me viktimat e abuzimit. Merrni parasysh pyetjet e mëposhtme:

- Si kanë ndikuar këto përvoja në mirëqenien tuaj emocionale?
- Çfarë shenjash të ezaurimit apo traumës dytësore keni vërejtur tek vetja apo kolegët tuaj?
- A ka situata apo raste specifike që kanë qenë veçanërisht sfiduese për ju?
- Si e keni menaxhuar stresin dhe si e keni ruajtur mirëqenien tuaj?

2. Zhvillimi i Planit të Veprimit:

Bazuar në reflektimet tuaja, zhvilloni një plan veprimi të përshtatur për nevojat tuaja:

- Identifikoni strategji specifike të vetë-kujdesit që ju bëjnë kuptim bazuar në përmbajtjen e dhënë në manual (p.sh., teknikat e vëmendjes, vendosja e kufijve, kërkimi i mbështetjes).
- Vendosni një rutinë ose orar të vetë-kujdesit që përfshin këto strategji, duke u siguruar që ato të jenë praktike dhe të realizueshme brenda mjedisit tuaj të punës.
- Merrni parasysh të diskutoni planin tuaj të veprimit me një mbikëqyrës ose koleg për mbështetje.

3. Vendosja e qëllimeve për zbatim:

Vendosni qëllime të arritshme për të integruar këto strategji në rutinën tuaj të përditshme të punës:

- Përcaktoni objektiva të qarta dhe të matshme në lidhje me vetëkujdesin dhe menaxhimin e stresit.
- Vendosni një afat kohor për zbatimin e këtyre strategjive dhe monitoroni rregullisht progresin.
- Identifikoni pengesat e mundshme dhe zhvilloni plane emergjente për t'i kapërcyer ato.

4. Angazhimi dhe mbështetja e kolegëve:

Inkurajoni përfshirjen dhe bashkëpunimin e kolegëve:

- Filloni diskutime ose grupe mbështetëse brenda vendit tuaj të punës për të ndarë përvojat dhe strategjitë e përballimit.
- Nxitni një mjedis mbështetës ku kolegët mund të diskutojnë hapur sfidat dhe të mbështesin mirëqenien e njëri-tjetrit.

Mos harroni, kujdesi për veten është një proces i vazhdueshëm. Rishikoni rregullisht planin tuaj të veprimit sipas nevojës për të siguruar efektivitetin e tij në zbutjen e ezaurimit dhe traumës dytësore gjatë punës me viktimat e abuzimit.

Përfshirja e ushtrimeve të tilla reflektuese dhe planeve të veprimit i inkurajon profesionistët të përvetësojnë njohuritë e fituara dhe ta zbatojnë atë në mënyrë aktive në praktikën e tyre të punës, duke nxitur një ekuilibër më të shëndetshëm punë-jetë dhe një mirëqenie të përmirësuar.

Plani i kujdesit për veten gjatë vitit 2024

Fizike	Emocionale
Aktivitet e zgjedhura:	Aktivitetet e zgjedhura:
1.....	1.....
.....
2.....	2.....
.....
3.....	3.....
.....

Sociale

Aktivitetet e zgjedhura:

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

Praktike

Aktivitetet e zgjedhura:

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

..

1. Çfarë mendoni se do ju shkaktojë më shumë stres këtë periudhë?

2. A janë aktivitetet e tua të balancuara?

3. A ka gjasa që të ndodhë diçka që tua prishë aktivitetet?

4. Të gjithë kanë shëndet mendor. Gjithmonë ju ndihmon nëse bisedoni me dikë. Me kë mund të bisedosh nëse gjërat bëhen të vështira?

Shtojca 3: Strategjitë e pashëndetshme kundrejt strategjive të shëndetshme

Strategjitë e përballimit janë veprime që ne ndërmarrim – në mënyrë të ndërgjegjshme ose jo –për t’u përballur me stresin, problemet, apo emocionet e parehatshme. Strategjitë e pashëndetshme të përballimit synojnë që të na bëjnë të ndihemi mirë për çastin por kanë pasoja afatgjata. Ndërsa strategjitë e shëndetshme të përballimit mund të mos na japin kënaqësi të menjëhershme por na çojnë drejt rezultateve pozitive afatgjata.

Shembuj të strategjive të <u>pashëndetshme</u> :	Shembuj të strategjive të <u>shëndetshme</u> :
<ul style="list-style-type: none"> • Përdorimi i drogës ose alkoolit • E ngrëna pa kriter • Shtyrja e gjërave për në momentin e fundit • Fjetja e gjatë ose mungesa e gjumit • Tërheqja sociale • Dëmtimi i Vetes • Agresiviteti 	<ul style="list-style-type: none"> • Ushtrimet • Të folurit për problemin që ke • Të ngrënit shëndetshëm • Kërkimi i ndihmës profesionale • Teknikat e Relaksimit (p.sh. frymëmarrja e thellë) • Përdorimi i mbështetjes sociale • Teknikat e zgjidhjes së problemit

Skenar

Nina ka për të bërë e dorëzuar një raport të rëndësishëm. Por duke qenë se detyra kërkon shumë punë e përqendrim, Nina ndihet në ankth sa herë që mendon për detyrën. Nina e heq mendjen me aktivitete të tjera që e bëjnë të ndihet më mirë. Nina përdor strategjinë e përballimit që i shtyn gjërat dhe detyrat për momentin e fundit për të shmangur ankthin. Kjo gjë e ndihmon të ndihet më mirë tani por do i shkaktojë probleme në terma afatgjatë.

Pyetje për të Diskutuar rreth Skenarëve

- Cfarë pasojash mund të rezultojnë nga përdorimi i strategjive të pashëndetshme?
- Cilat strategji përballimi mund të jenë ndihmuese për rastin e mësipërm?
- Cilat pengesa po pengojnë këta individë të përdorin strategji të shëndetshme përballimi?

Strategjitë e pashëndetshme kundrejt Strategjive të shëndetshme

Përshkruani një problem a vështirësi me të cilin po përballeni aktualisht:

Strategji të pashëndetshme që unë po përdor:	Pasojat e strategjive të pashëndetshme të përballimit:
1	
2	

Strategji të shëndetshme përballimi që unë përdor ose dua/mund të përdor:	Rezultatet e pritshme nga përdorimi i strategjive të shëndetshme:	Barriera në përdorimin e strategjive të shëndetshme të përballimit:
1		
2		
3		

Shtojca 4: Çfarë janë Kufijtë Personalë?

Kufijtë personalë janë limitet dhe rregullat që vendosim në marrëdhëniet tona. Një individ me kufij të shëndetshëm mund t’u thotë “jo” të tjerëve por di të ndërtojë marrëdhënie të ngushta.

Një individ që i mban gjithmonë larg të tjerët (qoftë emocionalisht apo fizikisht) thuhet se ka kufij të ashpër ose të ngurtë. Në të kundërt, dikush që përfshihet fort në marrëdhënie me të tjerët ka kufij porozë.

Disa tipare të kufijve të ngurtë (rixhidë), porozë, të shëndetshëm

Kufij Rixhidë	Kufij Porozë	Kufij të Shëndetshëm
<p>Shmang marrëdhëniet e ngushta.</p> <p>Nuk kërkon ndihmë.</p> <p>Ka pak marrëdhënie të forta/ngushta.</p> <p>Shumë protektiv ndaj informacionit personal.</p> <p>Duket si i mënjanuar nga të tjerët.</p> <p>I mban të tjerët larg për të shmangur refuzimin.</p>	<p>Jep shumë informacion personal.</p> <p>E ka të vështirë të thotë “jo” ndaj kërkesave të të tjerëve.</p> <p>I mbipërfshirë me problemet e të tjerëve.</p> <p>I varur nga opinionet e të tjerëve.</p> <p>E pranon abuzimin dhe mungesën e respektit.</p> <p>Ka frikë nga refuzimi nëse nuk bie dakord me të tjerët.</p>	<p>Vlerëson opinionet e veta.</p> <p>Nuk i ndryshon vlerat e veta për të tjerët.</p> <p>I ndan informacionet personale në mënyrë të përshtatshme.</p> <p>I njeh dëshirat dhe nevojat e veta dhe i komunikon ato.</p> <p>E pranon kur të tjerët i thonë “jo”.</p>

Tipet e Kufijve

Kufijtë fizikë

Kufijtë intelektualë

Kufijtë emocionalë

Kufijtë seksualë

Kufijtë materialë

Kufijtë kohorë

Shtojca 5: Rreziqet e punës në profesionet e ndihmës

Rreziku 1: Tjetri kërkon një zgjidhje të shpejtë; ne zhgënjejmë me një sukses të ngadaltë (Terapia e mirë, si gatimi i mirë, kërkon kohë).

Rreziku 2: Ndonjëherë nuk mund të ndihmojmë sepse nuk jemi personi i duhur në atë kohë

Rreziku 3: Vallëzimi i gatishmërisë; shpesh ka një hendek gatishmërie mes nesh dhe “atyre”

Rreziku 4: Shpesh njerëzit kërkojnë ndihmë sepse kanë një problem në dukje të pazgjidhshëm që duhet zgjidhur

Rreziku 5: Ndonjëherë do të thotë të punosh me individë që nuk janë “të nderojnë”

Rreziku 6: Ata që përpiqemi të ndihmojmë mund të ketë konflikte motivimi

Rreziku 7: Ndonjëherë ata projektojnë ndjenja negative mbi ne

Rreziku 8: Ata kanë nevoja më të mëdha sesa mund të plotësojë shërbimi social, sistemi arsimor ose shëndetësor

Rreziku 9: Paaftësia jonë për të thënë jo – efekti i rutinë

Rreziku 10: Të jetosh në një oqean emocionesh stresante

Rreziku 11: Natyra e fshehtë e punës

Rreziku 12: Empatia e vazhdueshme, ndjeshmëria ndërpersonale dhe kujdesi i njëanshëm

Rreziku 13: Mbikëqyrja dhe kontrolli i rregullores nga të tjerë të jashtëm, shpesh të panjohur

Rreziku 14: Masat e pakapshme të suksesit

Rreziku 15: Dështimi normativ

Rreziku 16: Mërzitja dhe deprivimi njohës

Rreziku 17: Kolegët dhe menaxherët cinikë, kritikë, negativë

Rreziku 18: Frika ligjore dhe etike

Rreziku 19: Trauma emocionale e profesionistit

Rreziku 20: Trauma fizike e profesionistit

Shtojca 7: Ushtrim vetëreflektues

1. Nga përkufizimet e traumës dytësore cili prej tyre flet në mënyrë më të drejtëpërdrejtë për ty?

2. Duke përdorur të kuptuarit që keni për traumën dytësore, sa e gjeni veten tuaj këtë kohë në shterim? Rretho numrin.

1	2	3	4	5
Aspak	Pak	Disi	Shumë	Plotesisht

Përshkruani faktorët kyç për renditjen.

1. Nga përkufizimet e ezaurimit cili prej tyre flet në mënyrë më të drejtëpërdrejtë për ty?

2. Duke përdorur të kuptuarit që keni për ezaurimin, sa e gjeni veten tuaj këtë kohë në shterim? Rretho numrin.

1	2	3	4	5
Aspak	Pak	Disi	Shumë	Plotesisht

Përshkruani faktorët kyç për renditjen.

Shtojca 8: Ushtrim imagjinar

Imagjinoni pemën tuaj të preferuar para jush. Shihni bukurinë, gjallërinë, vitalitetin dhe forcën e saj. Tani imagjinoni veten si pemë – e bukur, e gjallë, vitale dhe e fortë. Si pemë, ju merrni dioksid karboni dhe u jepni oksigjen atyre që ndihmoni. Marrja e dioksidit të karbonit dhe lëshimi i oksigjenit është fjalë për fjalë duke u dhënë jetë atyre që u shërbeni. Megjithatë, për ta bërë këtë, pema duhet të punojë shumë, dhe për të punuar shumë, duhet të jetë e shëndetshme. Kjo do të thotë se duhet të ketë dritë të bollshme dielli, shumë shi, tokë të pasur dhe liri nga dëmtuesit e rrezikshëm – si larvat që vrasin pemët duke ndërprerë furnizimin me ujë dhe lëndët ushqyese. Ka shumë dëmtues të pemëve. Për t’u rritur, pema duhet të degëzohet dhe t’i përgjigjet mirë krasitjes. Atëherë, si mund të siguroheni që ju, si një profesionist ndihmës, t’i mbani larg ato humbje të tepërta profesionale – ato dëmtues të rrezikshëm që mund t’ju ndërpresin lëndët ushqyese dhe të hanë gjethet tuaja – dhe se do të keni tokë të bollshme, shi dhe rrezet e diellit? Dhe çfarë përfshin për ju rrezet e diellit, shiu dhe dheu?

Cila është në fund të fundit një mënyrë më e mirë për të kaluar ditët e punës sesa t’u japësh oksigjen atyre që mbyten dhe kërkojnë për ajër? Çfarë është më e bukur se një pemë e fortë, e shëndetshme që bën punën e saj, apo më tragjike se një pemë që tani është e mbaruar dhe pa aftësinë për të dhënë jetë? Si do të qëndroni si pema e shëndetshme dhe si do të mbani mend nevojën e vazhdueshme, mbi 30 deri në 40 vjet si një profesionist i kujdesshëm, për t’u mbrojtur nga dëmtuesit dhe për të pasur gjithmonë shi, tokë dhe rrezet e diellit?

Ju urojmë më të mirën!

USHTRIM VETË REFLEKTUES

KUJDESI PËR
VETEN DHE
MBROJTJA
NGA TRAUMA
DYTËSORE
DHE EZAURIMI
NË VENDIN E
PUNËS

1. CILI ËSHTË UJI, DIELLI, TOKA JOTE? SA TË PËRSHTATSHME I KE?
2. CILAT JANË DISA NGA DËMTUESIT QË MUND TË DËMTOJNË VITALITETIN TËND? CILËT JANË DËMTUESIT MË TË VEGJËLE TË PADUKSHËM?
3. ÇFARË NDRYSHIMESH DUHET TË BËNI PËR TË QENË NJË PEMË E SHËNDETSHME QË T'U SHËRBENI TË TJERËVE DUKE THITHUR DIOKSIDIN E KARBONIT DHE DHËNË OKSIGJENIN?

Shtojca 9: Plani për ndryshim

Tani, zhvilloni një plan për të punuar në një ose dy fusha të rritjes së vetë-kujdesit. Mos harroni se ndryshimi i ngadaltë i sjelljes zakonisht funksionon më mirë. Ne sugjerojmë që të jeni modest në qëllimet tuaja dhe të ndërtoni ndryshime të arritshme, me përforcime për të ruajtur ndryshimin.

Plani i përgjithshëm:

Objektivi specifik 1:

Metoda për arritjen e objektivit 1:

Përforcuesi për të ruajtur sjelljen e përvetësuar:

Objektivi specifik 2:

Metoda për arritjen e objektivit 2:

Përforcuesi për të ruajtur sjelljen e përvetësuar:

SHTOJCA 10: 10 minuta për të festuar gjërat e vogla

KUJDESI PËR
VETEN DHE
MBROJTJA
NGA TRAUMA
DYTËSORE
DHE EZAURIMI
NË VENDIN E
PUNËS

10 MINUTA

PËR TË FESTUAR GJËRAT E VOGLA

USHQIM I
SHIJSHËM DHE I
SHËNDETSHËM

GJËRAT QË BËN MIRË

3 NJERËZ QË JU DUAN

NJË GJË E VOGËL
QË E BËN NJË
DITË TË VËSHTIRË
SHUMË MË TË
LEHTË

TRI PJESË NGA RUTINAT DITORE QË THUAJSE
GJITHMONË TË PËLQEJNË

NJË SHPREHJE
NGA NJË LIBËR,
FILM, A SHAKA QË
TË NGRE
HUMORIN

DY GJËRA TË MIRA QË PO NDODHIN SOT NË BOTË

REFERENCA

1. Author(s). (2017). Advancing Science and Practice for Vicarious Traumatization/Secondary Traumatic Stress: A Research Agenda. *Traumatology*, 23(2), 129-142.
2. Gilbert-Eliot, T. (2020). Healing Secondary Trauma: Proven Strategies for Caregivers and Professionals to Manage Stress, Anxiety, and Compassion Fatigue. [Publisher].
3. Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.). (2014). Burnout at Work: A Psychological Perspective. Psychology Press.
4. Mayo Clinic Staff. (n.d.). Job burnout: How to spot it and take action. Mayo Clinic. Retrieved from <https://www.mayoclinic.org>
5. Miller, B. C. (2022). Reducing Secondary Traumatic Stress: Skills for Sustaining a Career in the Helping Professions. Routledge.
6. Moss, J. (2021). The Burnout Epidemic: The Rise of Chronic Stress and How We Can Fix It. Harvard Business Review Press.
7. PositivePsychology.com. (n.d.). Warning Signs of Burnout: 11 Reliable Tests & Questionnaires. Retrieved from <https://positivepsychology.com>
8. Steele, W. (1st ed.). (Year). Reducing Compassion Fatigue, Secondary Traumatic Stress, and Burnout: A Trauma-Sensitive Workbook. Publisher.
9. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18.

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Të Ndryshëm & Të Barabartë
Kujdesi për veten dhe mbrojtja nga trauma dytësore
dhe ezaurimi në vendin e punës : udhëzues për stafet
që punojnë me viktimat e trafikimit dhe dhunës.... /
Të Ndryshëm & Të Barabartë. - Tiranë : Shoqata "Të
ndryshëm Të barabartë", 2024.

66 f. ; 19 x 25 cm

ISBN 9789928471864

1.Trafikimi i qenieve njerëzore 2.Viktima 3.Integrimi social
4.Manuale 5.Shqipëri

364.63(496.5) (035)