

ترومای ثانویه و تاثیر آن بر وکلادر پرونده‌های کودکان معارض قانون





مرکز عدالت
برای کودکان و نوجوانان

ترومای ثانویه و تاثیر آن بر وکلادر پرونده‌های کودکان معارض قانون

مقدمه

متخصصان حقوقی به طور مرتب در معرض موارد آسیب‌زا هستند، از این رو، ارزیابی انتقادی و ترکیبی از میزان هرگونه ترومای ثانویه و عوامل خطر بالقوه ضروری است. استرس تروماتیک ثانویه یا درجه دوم، همچنین به عنوان ترومای جان‌نشین یا خستگی شفقت شناخته می‌شود، وضعیتی است که علائمی مانند اختلال استرس پس از سانحه را پدید می‌آورد. این علائم ناشی از قرار گرفتن غیرمستقیم در معرض آسیب شخص دیگری است.

درباره ترومای ثانویه برای مددکاران اجتماعی و درمانگرانی که مستقیماً با کودکان و بزرگسالانی که تروما را تجربه کرده‌اند، کار می‌کنند، مطالب زیادی نوشته شده است. در واقع، بسیاری از مددکاران اجتماعی و درمان‌گران در دوره‌های آموزشی، درباره ترومای ثانویه یاد می‌گیرند و برخی نیز پس از شروع به کار، آموزش‌های منظمی در این ارتباط دریافت می‌کنند. با این حال، بسیاری از وکلا، قضات و سایر افرادی که در سیستم دادگاه اطفال کار می‌کنند، نمی‌دانند که آسیب ثانویه ممکن است بر آنها یا همکاران‌شان تأثیر بگذارد. برای ایجاد استرس تروماتیک ثانویه مجبور نیستید مستقیماً با کودک آسیب دیده کار کنید، هر کسی که در دادگاه کار می‌کند و به شهادت در مورد رویدادهای آسیب‌زا گوش می‌دهد، ممکن است در معرض خطر باشد.

اریکا تولبرگ، متخصص ترومای ثانویه و استرس تروماتیک ثانویه ناشی از آن، استادیار مرکز مطالعات کودک دانشگاه نیویورک و مدیر یک تلاش فدرال برای اجرای اقدامات رفاهی کودکان در نیویورک است. تولبرگ ترومای ثانویه را به عنوان «سم رفتاری» توصیف می‌کند. نه تنها فرد می‌تواند از گوش دادن به دیگران در توصیف رویدادهای آسیب‌زا دچار استرس تروماتیک ثانویه شود، بلکه می‌تواند تنها با کار در دفتری که دیگران از ترومای ثانویه رنج می‌برند، تحت تأثیر قرار گیرد. تولبرگ می‌گوید هرکسی که آسیب‌های شخصی را تجربه کرده، به‌ویژه در دوران کودکی، می‌تواند در برابر ایجاد استرس تروماتیک ثانویه آسیب‌پذیرتر باشد، به‌ویژه اگر فرد با مشتریانی کار می‌کند که از نوع مشابهی آسیب دیده‌اند.

تولبرگ می‌گوید، هر سازمانی که با افرادی کار می‌کند که دچار تروما شده‌اند، باید بر ترومای ثانویه تمرکز کنند. ترومای ثانویه می‌تواند بر طول عمر کارمند در کار و همچنین اثربخشی کارمند تأثیر بگذارد. اگر در سیستم دادگاه اطفال به هر عنوان کار می‌کنید، دانستن علائم مهم است، بنابراین در صورت داشتن علائم می‌توانید کمک بگیرید و در صورت نیاز از همکاران خود حمایت کنید.

علائم استرس تروماتیک ثانویه

علائم محل کار

علائم استرس تروماتیک ثانویه که بیشتر در محل کار دیده می‌شود عبارتند از:

- اجتناب (به عنوان مثال، دیر رسیدن، زودتر رفتن، از دست دادن جلسات، اجتناب از مشتریان، پرسش از برخی سوالات در طول مصاحبه)؛
- هوشیاری بیش از حد (به عنوان مثال، احساس سرگیجه، درک همکاران و مشتریان به عنوان تهدید کننده، احساس اینکه همه مشتریان در خطر هستند)؛
- به جای تحمل ابهام، چیزها را «سیاه یا سفید» می‌بینیم؛
- به دنبال بحث و جدل بودن؛
- خاموش کردن یا بی‌حس کردن (مصرف الکل و مواد مخدر مکانیسم‌های رایج مقابله هستند).

تولبرگ می‌گوید که سازمان‌ها اغلب کارکنانی را که دارای این علائم هستند، به‌عنوان کارگران یا کارمندی با عملکرد ضعیف در نظر می‌گیرند تا اینکه بر تأثیری که کار، بر کارمند می‌گذارد، تمرکز کنند. تولبرگ توضیح می‌دهد که یک سازمان نباید به این علائم به عنوان یک موضوع انضباطی رسیدگی کند، بلکه سازمان‌ها باید تلاش کنند تا کار آماده‌سازی و نگهداری کارکنان را از طریق آموزش انجام دهند.

علائم زندگی شخصی

استرس تروماتیک ثانویه می‌تواند بر زندگی شخصی افراد تأثیر بگذارد. علائم رایج می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- اختلال خواب و کابوس؛
 - سردرد؛
 - دل درد؛
 - علائم PTSD مانند افکار و خاطرات مزاحم؛
 - پریشانی شدید عاطفی یا واکنش‌های فیزیکی به چیزی که فرد را به یاد رویداد آسیب‌زا می‌اندازد. اجتناب از افراد، مکان‌ها یا چیزهایی که فرد را به یاد رویداد می‌اندازد.
 - تحریک‌پذیری، طغیان خشم یا رفتار پرخاشگرانه؛
 - ناتوانی در تمرکز؛ به راحتی شروع می‌شود؛
 - بیش از حد هوشیاری؛
 - خستگی مفرط/همیشه خسته؛
 - تفکر منفی و تمایل به ناراحت شدن از همه چیز؛
 - روابط تیره با خانواده و دوستان؛
 - فرزندپروری به خطر افتاده؛
 - تردید در مورد اینکه آیا جهان، مکانی امن است یا خیر.
- تولبرگ معتقد است آموزش در مورد ترومای ثانویه ضروری است. او خاطرنشان می‌کند که سازمان‌ها آموزش‌هایی را در مورد پیچ و مهره‌های انجام کار ارائه می‌دهند، اما اغلب آموزش‌هایی در مورد تأثیر عاطفی کار ارائه نمی‌دهند.

مهارت خودیاری / خودمراقبتی

مراقب سلامت و تندرستی عمومی باشید. تولبرگ تعدادی از اقدامات خودیاری را توصیه می‌کند که برخی از آنها را به عنوان توصیه‌های «سلامت عمومی» توصیف می‌کند: مرخصی منظم. به طور منظم تمرین کن؛ به اندازه کافی خوابیدن؛ خوب غذا بخورید و غیره. علاوه بر این، تولبرگ توصیه می‌کند که دفتر را در یک ساعت معقول هر روز ترک کنید، خارج از ساعات اداری کار نکنید، مگر در مواقع اضطراری، و با همکاران خود توافق کنید که در ساعات غیرفعال با یکدیگر تماس نگیرید، مگر اینکه واقعاً یک مشکل باشد. اضطراری. افرادی که در زمینه‌های مربوط به تروما کار می‌کنند نیاز به وقفه‌های مشخصی دارند و نباید هر چند دقیقه، تمام شب و آخر هفته ایمیل‌ها و پیام‌های خود را چک کنند. آن را کنار بگذارید، اما مکانیسمی برای دسترسی افراد به شما در صورت وجود یک اورژانس واقعی داشته باشید.

همچنین مهم است که روی کارهایی که دوست دارید انجام دهید تمرکز کنید، چه هنر، نویسندگی، ارتباط با جامعه یا دوستانتان. به دنبال مشاوره یا پشتیبانی دیگر باشید. در تجربه تولبرگ، افرادی که با قربانیان تروما کار می‌کنند سخت تلاش می‌کنند تا قربانیان را درگیر درمان کنند، اما در وادار کردن خود به درمان خوب نیستند. او می‌گوید که از بین بردن این مانع و درگیر شدن در درمان یا سایر حمایت‌ها برای رفع علائم ترومای ثانویه حیاتی است. لاولند توصیه می‌کند که یک درمانگر قابل اعتماد «در حال تماس» داشته باشید تا هر چند وقت یک‌بار وقتی علائم استرس آسیب‌زا ثانویه شدید می‌شوند، با او صحبت کنید.

خود ارزیابی‌ها را انجام دهید. برای کارکنان مهم است که به طور منظم «خودارزیابی» یا «بازرسی» انجام دهند. نظرسنجی‌های آنلاین رایگان می‌تواند به کارمندان کمک کند تا ببینند اوضاع کجاست و آیا مشکلی در حال ایجاد است یا خیر.

روی جنبه‌های مثبت شغلی تمرکز کنید. تولبرگ توصیه می‌کند که به جای تمرکز بر آسیب‌های روحی، زمانی را برای تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغل و چیزهایی که خوب پیش می‌روند اختصاص دهید. وقت گذاشتن برای انجام این کار با همکاران، به جای تنهایی، می‌تواند به مبارزه با منفی‌گرایی که می‌تواند در گروهی که تحت تاثیر ترومای ثانویه است ایجاد شود، کمک کند.

مرخصی بگیرید. به مرخصی‌های دو هفته‌ای بپردازید زیرا متوجه خواهید شد که پس از چند روز دوری از محل کار، استراحت واقعی شما شروع خواهد شد.

کمک‌های سازمانی

در حالی که خودیاری می‌تواند نقش مهمی در بهبود ایفا کند، مداخلات در سطح سازمانی ضروری هستند. برخی از سازمان‌ها به کارمندان نگاه می‌کنند تا خود را «درمان» کنند، اما این انتظار منطقی نیست. سازمان‌های دیگر به دنبال «راه حل سریع» اجرای یک جلسه آموزشی هستند. تولبرگ می‌گوید مؤثرترین برنامه‌ها شامل تعهد بلندمدت سازمان برای پرداختن فعالانه به تاثیر تروما بر کارکنان است. مهمترین مولفه کاهش تاثیر آسیب ثانویه (و بهترین راه برای محدود کردن کارکنان از توسعه آن در وهله اول) از طریق تغییرات سازمانی است. تغییراتی به این شرح:

- **در مورد ترومای ثانویه صحبت کنید.** افراد باید آموزش مستمر ببینند که بدانند تروما چیست و چگونه آن را در بین خود و کارکنانشان تشخیص دهند. برخی از سازمان‌ها از نظرسنجی‌ها برای کارمندان استفاده می‌کنند تا بتوانند هر چند ماه یک بار یک «گزارش حال و هوای شخصی» در مورد وضعیت خود دریافت کنند. این نظرسنجی‌ها می‌تواند به کارمند کمک کند تا یک مشکل در حال توسعه و پیشرفت را قبل از اینکه از کنترل خارج شود تشخیص دهند. این نظرسنجی‌ها همچنین می‌توانند به صورت ناشناس انجام شوند اما توسط موسسات سنجش متخصص جمع‌آوری شوند تا رهبران سازمان، بازتاب دقیقی از نحوه عملکرد کارکنان به طور مداوم دریافت کنند.

- **بر تغییر محیط کار و فرهنگ سازمانی تمرکز کنید.** آیا اینجا دفتری است که همه تا ساعت ۸ شب در آن کار می‌کنند؟ و این یک نشان افتخار است که ساعات طولانی کار کنید؟ آیا از همه انتظار می‌رود که در عرض پنج دقیقه، ۲۴ ساعت هفته، از جمله در تعطیلات آخر هفته و در تعطیلات به ایمیل‌ها پاسخ دهند؟ اگر چنین است، فرهنگ در سازمان باید تغییر کند. افرادی که روی تروما کار می‌کنند نیاز به استراحت‌های منظم و تعریف شده در برنامه خود دارند.

- **یک فضای حمایتی ایجاد کنید.** آیا سرپرستان برای حمایت از کارمندان وقت می‌گذارند؟ یا آیا افراد واکنش نشان می‌دهند و واکنش خود را از یکدیگر منعکس می‌کنند، به طوری که، زمانی که یک نفر بیش از حد به موقعیتی واکنش نشان می‌دهد، یا نمی‌تواند ابهام را بپذیرد (مثلاً شاید آن والدین قصد آزار کودک را نداشته است؟) آیا افراد هنگام بحث درباره تروما از یکدیگر حمایت می‌کنند و فقط اطلاعات محدودی را بر اساس نیاز به دانستن به اشتراک می‌گذارند یا زمانی که یک کارمند نیاز به حمایت یک همکار دارد؟

- **هنگام بحث در مورد موضوعات مختلف بخصوص تروما برانگیز، حساس باشید.** لاولند هنگام بحث در مورد جزئیات پرونده حساسیت بیشتری را توصیه می‌کند. حتی با وجود اینکه کارمندان ممکن است نسبت به این آسیب «بی‌حس» به نظر برسند، او اشاره می‌کند که موضوعات مورد بحث می‌تواند برای افرادی که در اتاق هستند و نمی‌خواهند به آنها اجازه بدهند که رنج می‌برند، حساس باشد. او توصیه می‌کند که بحث‌ها را کم‌رنگ کنید و وارد جزئیات نشوید، مگر اینکه شنیدن آن برای گروه ضروری باشد.

• «عادی کردن» گفتگو در مورد استرس تروماتیک ثانویه. تولبرگ می‌گوید:

سازمان‌ها باید این پیام را منتشر کنند که علائم ترومای ثانویه نشانه ضعف یا شکست نیست. پیام باید این باشد که این یک «پاسخی عادی به انجام این نوع کارها» است. سازمان‌ها همچنین باید به کارکنان آموزش دهند تا علائم را درک کنند و بتوانند آشکارا در مورد آن صحبت کنند.

فرهنگ یک سازمان می‌تواند بر همه افراد تأثیر بگذارد - از جمله رهبری و کارکنان پشتیبانی که ممکن است ارتباط مستقیم زیادی با مشتری نداشته باشند. تولبرگ توضیح می‌دهد که فرهنگ یک سازمان می‌تواند به جای کاهش آن، استرس آسیب‌زای ثانویه را تغذیه کند یا حتی آن را تقویت کند. استراتژی‌های مقابله با تأثیر آن نباید محدود به کارکنانی باشد که بیشترین همکاری را با مشتریان دارند، بلکه باید فرهنگ و عملکرد کلی سازمان را مورد توجه قرار دهند.

چگونه به یک همکار کمک کنیم

بسیاری از افرادی که در سیستم دادگاه اطفال کار می‌کنند ممکن است نشانه‌های استرس تروماتیک ثانویه را در یک همکار تشخیص دهند، اما نمی‌دانند چگونه کمک کنند. نزدیک شدن به همکاران می‌تواند دشوار باشد، مگر اینکه فرهنگ سازمان استرس آسیب‌زا ثانویه را عادی کند تا همه از انجام آن مکالمه احساس راحتی کنند. چند قدم باید برداشت:

- به عنوان راهی برای شروع گفتگو، در مورد مشکلات خود با همکاران صحبت کنید.
- منابع مفید در مورد ترومای ثانویه را با کمک متخصصان در حوزه سازمان خود بدست بیاورید و به همه کارکنان بفرستید.
- موضوع را در جلسه کارکنان مطرح کنید.
- یک دوره آموزشی گسترده‌تر را در دفتر خود میزبانی کنید.

نتیجه

استرس تروماتیک ثانویه پیامد طبیعی کاری است که انجام می‌دهیم، اما همه ما می‌توانیم برای محدود کردن شیوع و علائم آن تلاش کنیم.



بهار ۱۴۰۳