

# İYİLİK HALİNİ ÖNCELİKLENDİREN ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İÇİN REHBER





# İÇİNDEKİLER

Giriş	1
Psikososyal Risk Yönetimi	2
Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve Hakkaniyet	5
Psikolojik Destek İhtiyacını Fark Etmek	12
Psikolojik İlk Yardım	19
Yas	23
İntihar	31
Bir Desteğe İhtiyaç Duyduğumda Ne Yapmalıyım?	34



## GİRİŞ

Bu rehber, çalışma arkadaşlarımıza çalışan sağlığı ve esenliğini desteklemek için gerekli stratejileri ve araçları sunmayı amaçlamaktadır. Günümüzde iyilik hali, işyerinde psikososyal sağlık ve güvenliği sağlamak için en önemli unsurlardan biridir.

Çalışanlar sadece bireysel iyilik hallerine odaklanmakla kalmamalı, aynı zamanda çalışma arkadaşlarının fiziksel, duygusal ve mental sağlıklarını da gözetmelidir. Bu rehber, işyerinde pozitif bir kültür yaratmak, çalışanlarının esenliğini artırmak ve sürdürülebilir bir iş ortamı sağlamak için rehberlik edecek pratik bilgiler sunmaktadır. İnsan sürdürülebilirliği ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanması da rehberin kazanımlarından birisidir.



PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİ

# BÖLÜM 1

# PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN ROLÜ

Psikososyal risk yönetiminde ele alınan başlıklar

İşin Tasarımı

Sosyal Faktörler

İş ve Çalışma Şartları Güvencesizliği

Çalışma Koşulları-Ortam

İşyerinde Kötü Muamele

Organizasyonlarda yapılan **Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği**; çalışanların psikososyal sağlığını korumak ve iş-insan-organizasyon kaynaklı koşulların çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini minimize etmek için kullanılan bir araçtır. **Koruyucu** ve **proaktif** bir müdahale yöntemi olan bu ölçek çalışan psikososyal sağlığını korumak için bir önlem olarak kullanılır. Bu ölçeğin sonucunda alınan aksiyonlar neticesinde çalışan sağlığı ve refahı olumlu yönde etkilenir. Çalışanların sosyal ilişkileri, iletişim yetkinlikleri ve işbirliğinin iyileştirilmesi hedeflenir.



# PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Psikososyal risk değerlendirmesi sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için kritiktir. Bu risk değerlendirmelerinde parametre çalışma ortamıdır. Dolaylı yönden etkileyen birçok parametre de yer almaktadır. Ancak bu değerlendirmenin liderlik süreçlerine dair doğrudan bir ölçümlene olmadığı unutulmamalıdır. Psikososyal risk değerlendirmesi liderliğe dair parametreler barındırır ancak doğrudan liderin yetkinlik değerlendirmesi için kullanılmaz. Psikososyal risk değerlendirmesine katılırken bunu göz önünde bulundurmak kritiktir.
- Psikososyal risk değerlendirmesinde en önemli noktalardan biri anonimliği korumaktır. Uygulanabilir ve işlevsel aksiyonların alınabilmesi için değerlendirmeye katılan kişilerin açık ve şeffaf bir şekilde değerlendirme yapması oldukça önemlidir.
- Psikososyal risk değerlendirmesinde anonimliği korumak oldukça önemlidir. Bu anonimliği sürdürmek raporlayan kişiler kadar değerlendirmeye katılan kişilerin de sorumluluğu olarak yer almaktadır. Bu görüşmeler birebir gerçekleştirilmektedir. Görüşme sırasında paylaşılanların uzman ve katılımcı arasında kalması, kimse ile paylaşılmaması kritiktir.





## PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Psikososyal risk değerlendirmesi değerlendirmenin gerçekleştirildiği döneme dair etkiler de taşıyabilir. Bu nedenle gerçekleştirilen dönemi göz önünde bulundurarak değerlendirilecektir. Psikososyal risk değerlendirmesi sırasında değerlendirmenin gerçekleştirildiği zamana yönelik yanıtlar verilmesi önem taşır.
- Psikososyal risk değerlendirmesi, ortamın çalışanlar üzerindeki etkisini algı düzeyinde ölçmeye odaklanır. Bu nedenle, yapılan tüm çalışmaların sonuçları, çalışanların bu etkileri nasıl algıladıkları ve onlara ne kadar temas ettiğiyle şekillenir.

KAPSAYICILIK, ÇEŞİTLİLİK VE  
HAKKANİYET

# BÖLÜM 2

# NEDEN KAPSAYICILIK, ÇEŞİTLİLİK VE HAKKANİYET ÖNEMLİDİR?

Çalışma yaşamı toplumdaki ve kültürden bağımsız olarak ele alınamaz. Toplumun makrokozmos bir alan olarak düşündüğümüzde iş yerlerini mikrokozmos olarak değerlendirebiliriz. Yıllardır çalışma yaşamı içerisinde görülen yaş, statü, sınıf, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, etnisite, göçmenlik statüsü ve başka birçok kimlik özellikleri ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Bu varoluşsal tehditler psikososyal iyi oluşumuz üzerinde de ciddi riskler barındırmaktadır. Varoluşsal bir mesele olarak değerlendirdiğimizde de kapsayıcılık, çeşitlilik ve hakkaniyet meselesi ciddi önem taşımaktadır. Özellikle bu raporun da teması olan psikososyal iyilik halinin önündeki en büyük engellerden birisi psikopatoloji tanısının paylaşılması üzerindeki damgalanma korkusudur. Bu algı devam ettikçe psikososyal destek almak bir tabu olmaya devam edebilir ve kişilerin iyileşme süreçleri üzerinde tehdit oluşturabilir. Bu damgalanma korkusunu aşmanın yollarından biri, iş yerlerinde güvenli ve destekleyici bir ortam oluşturmaktır. Çalışanların, psikososyal destek almanın bir zayıflık değil, güçlendirici bir adım olduğunu fark etmeleri, bu tür destek hizmetlerine erişimi artırabilir. Bu nedenle, kapsayıcılık ve empati temelli bir kurum kültürü yaratmak, çalışanların hem bireysel hem de toplumsal iyilik halini desteklemek açısından hayati öneme sahiptir.



# KAPSAYICILIK, ÇEŞİTLİLİK VE HAKKANİYET

## Adalet nedir? (Justice)

Bir iş yerinde adalet, tüm çalışanların eşit şekilde değerlendirilmesini ve fırsatlara aynı şekilde erişim sağlamasını ifade eder. Sadece kuralların eşit uygulanması değil, aynı zamanda her bireyin hak ettiği değeri görmesi de bu kavramın bir parçasıdır.

## Hakkaniyet nedir? (Equity)

Hakkaniyet, bireylerin ihtiyaçlarına göre desteklenmesini hedefler. Herkese aynı imkânları sunmaktan ziyade, her bireyin başarılı olabilmesi için gereksinim duyduğu desteği sağlamayı amaçlar. Bu, adil sonuçların elde edilmesi için gerekli adımların atılmasını ifade eder. Örneğin, bir çalışan yolda rahat yürüyebiliyorsa, bir başkasına tekerlekli sandalye için rampa sağlanmasıdır.

## Çeşitlilik nedir? (Diversity)

Çeşitlilik, farklı geçmişlere, kültürlere, yaş gruplarına ve cinsiyetlere sahip bireylerin bir araya gelmesidir. Bu farklılıklar, grupta yer aldıkları ortak amaca katkı sağlar ve yeni bakış açıları, düşünceler, hisler ve deneyimlerle zenginleşir.

## Kapsayıcılık nedir? (Inclusion)

Kapsayıcılık, çeşitliliği bir adım ileriye taşıyarak herkesin kendini değerli ve aidiyet hissettiği bir ortam yaratır. Her bireyin sesinin duyulduğu ve katkılarının dikkate alındığı bir iş yeri, kapsayıcılığı tam anlamıyla benimsemiş demektir. Bu ortamda herkes, "Ben buraya aidim!" diyebilecek bir güven duyar.



# ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIĞIN KATKISI: NEDEN ÖNEMLİ?

- Çeşitlilik ve kapsayıcılık, sadece etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda iş dünyasının büyümesi ve gelişmesi için bir fırsattır. McKinsey'in araştırmasına göre, kadınların üst yönetimde %30'dan fazla temsil edildiği şirketler, daha az temsil edilenlere kıyasla çok daha başarılı olma eğilimindedir. Bu durum, birbirinden farklı hayat deneyimlerinin ve düşünce biçimlerinin bir araya gelerek yeni yollar açmasına, yaratıcılığı beslemesine ve kârlılığı artırmasına olanak tanır.
- Forbes'ın araştırmasına göre de kapsayıcı ortamlar, çalışan bağlılığını %35 oranında artırıyor. Bu durum, çalışanların işlerine daha fazla bağlılık hissetmesini sağlarken, iş memnuniyetini de yükseltiyor.
- Boston Consulting Group'un bulgularına göre, yönetim seviyesinde çeşitliliğin inovasyon gelirlerini %19 artırdığı görülüyor. İnovasyonun temelinde farklı bakış açıları yer alır, bu yüzden her çalışanın fikirlerini özgürce paylaşabileceği bir ortam yaratmak, yenilikçi çözümler geliştirmek için kilit önemdedir.



# KAPSAYICILIK UYGULAMALARI

## YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN ROLÜ

### **Etkinliklere Katılımda Çeşitliliği Teşvik Etmek**

**Örnek:** İş yerinde düzenlenen etkinlikler herkesin farklı ilgi alanlarını kapsayabilir. Bir etkinliğe katılmak istemediğinizde bu durumu paylaşabilir ya da çalışma arkadaşınızın başka önerisi olduğunda bunu dikkate alabilirsiniz. Çeşitli ilgi alanlarına sahip bireylerin olduğunu kabul etmek ve herkesi içine alacak alternatifler sunmak, iş yerinde kapsayıcılığı artırır.

**Öneri:** Etkinliklere katılmadığınızda ya da farklı bir fikir sunduğunuzda bunu açıkça ifade etmekten çekinmeyin; diğer çalışanların da bu konudaki düşüncelerini dinleyin.

### **İş Yerinde Nezaketli Bir Dil Kullanmak**

**Örnek:** İş yerinde kullanılan dil, herkesin kendini rahat ve saygı görmüş hissetmesi için büyük önem taşır. Ortamda küfür ya da rahatsız edici ifadeler kullanmak, yalnızca hedef alınan kişiler için değil, tüm ekip için olumsuz bir atmosfer yaratabilir. Cinsiyet fark etmeksizin tüm çalışanlar bu söylemlerden rahatsızlık duyabilir. Bu tür davranışlar, işyeri nezaketsizliğine girer ve dışlanma algısı yaratabilir.

**Öneri:** Söylemlerimizde nezaket ve saygıya dikkat edelim; tüm çalışma arkadaşlarımızın, saygılı ve güvenli bir çalışma ortamında bulunması gerektiğini unutmayın. Herhangi bir düşünceye, davranışa ya da duyguya cinsiyet atamayıp, fobik olduğunu düşündüğümüz herhangi bir şeyi paylaşmayalım.



# KAPSAYICILIK UYGULAMALARI YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN ROLÜ

## Özel Yaşam İhtiyaçlarına Saygı Göstermek

**Örnek:** Çeşitlilik aynı zamanda farklı yaşam tarzlarını da kapsar. Bazı iş arkadaşlarımız, aile sorumlulukları ya da kişisel nedenlerle esnek çalışma saatlerine ya da farklı şeylere ihtiyacı olabilir.

**Öneri:** İş arkadaşlarımızın özel yaşam ihtiyaçlarına saygı gösterip, duyarlı olalım. Destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak, herkesin işine daha verimli şekilde odaklanmasını sağlar ve ekip iletişimini güçlendirir.

## Her Bakış Açısına Saygı Göstermek

**Örnek:** Çalışma ortamında farklı geçmişlere, deneyimlere ve düşüncelere sahip kişilerle birlikte çalışırız. Herkesin farklı bir perspektife sahip olması, iş süreçlerini daha zengin hale getirebilir.

**Öneri:** İş yerinde kendi fikirlerimizi ifade ederken, diğerlerinin görüşlerine de saygı gösterelim. Tartışma ve fikir alışverişlerinde açık fikirli olmaya çalışalım, bu; hem kendimizin hem de takımımızın daha iyi çözümler üretmesine yardımcı olabilir.

## Fiziksel Alanlarda Duyarlılık Göstermek

**Örnek:** Ofis düzenlemelerinde ya da ortak çalışma alanlarında herkesin rahat hareket edebilmesi önemlidir. Eğer bir çalışma arkadaşımızın belirli bir ihtiyaç ya da erişim talebi olduğunu fark edersek, bu konuda duyarlı olup destek olmaya çalışalım.

**Öneri:** Fiziksel erişim konusunda ihtiyaçları olan arkadaşlarımıza saygı göstererek alanların herkes için erişilebilir olmasına dikkat edelim. Bir ihtiyaç fark edildiğinde bunu ilgili yöneticilere ve birimlere iletmekten çekinmeyin.



# KAPSAYICILIK UYGULAMALARI YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN ROLÜ

## **Geri Bildirim Kültürüne Katkıda Bulunmak**

**Örnek:** İş yerinde karşılaşılan zorluklar ya da geliştirilmesi gereken alanlar konusunda geri bildirim vermek, daha kapsayıcı bir ortam yaratılmasına katkıda bulunur. Öte yandan başkalarının geri bildirimlerine de saygılı yaklaşmak önemlidir.

**Öneri:** Kendi deneyimlerimizi ve düşüncelerimizi paylaşmaktan çekinmemek önemli olduğu gibi çalışma arkadaşlarımızın geri bildirimlerine de açık olup, önerilerini dikkate alalım.

## **Çeşitliliğe Değer Vermek**

**Örnek:** Herkesin farklı geçmişlere, kültürlere, cinsiyetlere ya da yaş gruplarına sahip olduğunu kabul etmek, iş yerinde empatiyi artırır. Çeşitlilik, hem kişisel hem de profesyonel gelişimi besler.

**Öneri:** Farklılıklara empatik yaklaşarak, çeşitliliğin iş yerine ne kattığını anlamaya çalışalım. Kendi deneyimlerimizi paylaşarak ve başkalarının deneyimlerini dinleyerek daha zengin bir iş yeri kültürü oluşturabiliriz.

## **Farkındalığı Geliştirmek**

**Örnek:** İş yerinde hakkaniyet, çeşitlilik ve kapsayıcılığı desteklemenin ilk adımı, bu konular hakkında farkındalık geliştirmektir. Çeşitli grupların karşılaştığı zorlukları öğrenmek, daha duyarlı ve destekleyici bir ekip arkadaşı olmak konusunda yardımcı olabilir.

**Öneri:** Grup atölyelerine, eğitimlere katılarak farklı bakış açılarını anlamaya çalışmak ve iş yerindeki çeşitliliği daha yakından tanımak için gönüllü olalım.

# KAPSAYICILIK UYGULAMALARI YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN ROLÜ

## **Bilinçli Ön Yargılarımızla Yüzleşmek**

**Örnek:** Hepimizin geçmiş deneyimlerinden kaynaklanan bazı bilinçli ya da bilinçsiz ön yargıları olabilir. Bu ön yargılar, iş yerinde bazı kişilerle daha yakın ya da uzak ilişkiler kurmamıza neden olabilir.

**Öneri:** Kendi ön yargılarımızı sorgulayarak birçok çalışma arkadaşımızla etkileşime geçmek için fırsatlar yaratabiliriz. Böylece iş yerinde daha dengeli ve adil ilişkiler kurabiliriz.

## **Mikroagresyonlardan Kaçının**

**Örnek:** Günlük dilde ya da davranışlarda, bazen farkında olmadan, başkalarını incitebilecek ifadeler ya da tutumlar sergilenebilir. Bu tür olumsuz davranışlar, iş yerinde dışlanma ya da rahatsızlık hissi yaratabilir.

**Öneri:** Söylemlerin ve davranışların başkalarını nasıl etkilediğini gözlemleyelim. İncitici ya da dışlayıcı olabilecek ifadelerden kaçınalım.

## **Destekleyici Bir Çalışma Ortamı Yaratın**

**Örnek:** İş yerinde adalet ve hakkaniyeti sağlamak için sadece kendi davranışlarımıza dikkat etmek yeterli değildir. Aynı zamanda zor durumda olan bir iş arkadaşımıza destek olmak da önemlidir.

**Öneri:** Bir çalışma arkadaşımızın haksız muamele gördüğünü ya da dışlandığını fark ettiğimizde ona destek olmak için inisiyatif olarak durumu yöneticilere ya da ilgili birimlere bildirebiliriz.

PSİKOLOJİK DESTEK  
İHTİYACINI FARK ETMEK

# BÖLÜM 3

# PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETMEK

Yaşadığımız duygusal ve psikolojik zorlukları fark etmek ve gerektiğinde destek almak bireysel iyilik halimizi olumlu etkiler. Psikolojik destek ihtiyacını fark etmeye yardımcı olacak bazı ipuçları ve adımlar şunlardır:

## 1. Kendi Davranışlarımızı Gözlemlemek

**Performansımızda değişiklikler:** İşlerde dikkat dağınıklığı, hata yapmaya başlama ya da görevleri tamamlarken zorlanma fark ediyorsanız, bu bir işaret olabilir.

**İletişimde azalma:** İş arkadaşlarımızla daha az iletişim kurduğumuzu veya ekip çalışmalarında geri planda kaldığımızı hissediyorsak, duygusal olarak zorlanıyor olabiliriz.

**Değişken ruh hali:** Ruh halimizdeki ani değişiklikler, örneğin bir gün enerjik olup diğer gün aşırı durgun olmak, duygusal yorgunluğun göstergesi olabilir.

## 2. Fiziksel Belirtilere Dikkat Etmek

**Sürekli yorgunluk:** Kendinizi sürekli yorgun ve bitkin hissediyorsanız, uyku düzeninizde sorunlar olabilir veya zihinsel olarak tükenmiş olabilirsiniz.

**Bedensel şikayetler:** Sık sık baş ağrıları, mide sorunları ya da kas gerginlikleri yaşıyorsanız, bu belirtiler psikolojik zorlanmaların fiziksel etkileri olabilir.

## 3. Sosyal Çekilme

Sosyal etkileşimden kaçındığınızı, toplantılara isteksiz katıldığınızı veya eskiden severek bulunulan aktivitelerden uzaklaştığınızı gözlemleyebilirsiniz. İzolasyon, psikolojik zorlanmanın yaygın bir belirtisidir.



# PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETMEK

## 4. Duygusal Tepkilerimizin Şiddetini Gözlemlemek

Küçük olaylara aşırı duygusal tepki veriyorsanız ya da duygusal iniş çıkışlar yaşıyorsanız, bu, üzerinizde bir baskı olduğunun göstergesi olabilir. Eğer sinirlilik, üzüntü ya da yoğun duygu deneyimleri yaşıyorsanız, dikkat etmeniz önemlidir.

## 5. Geri Bildirim ve Yardım İstemek

İş yerinde karşılaştığımız zorluklar hakkında geri bildirim almak ya da yöneticimizle açıkça konuşmak, desteğe ihtiyacımız olduğunu fark etmemize yardımcı olabilir. Bu durumun paylaşımı bilinçli bir adımdır. Destek istemenin doğal ve olası bir durumdur.

## 6. Psikolojik Destek Almanın Doğru Yolu

Kendi kendinize ya da internet aracılığıyla psikolojik durumunuza tanı koymaya çalışmak, yanıltıcı ve zararlı olabilir. Destek ihtiyacı hissettiğinizde, profesyonel yardıma başvurmak en sağlıklı adım olacaktır. Şirketimizdeki psikososyal destek uzmanlarına başvurarak, doğru yönlendirmeleri ve profesyonel desteği alabilirsiniz. Bu süreçte, uzmanların sunduğu rehberlik, ihtiyacınız olan yardımı en doğru şekilde almanızı sağlar.



# PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETMEK

## 7. Kendimize Zaman Tanımak ve Destek Sürecini Sürdürmek

Psikolojik olarak zorlanılan dönemlerde kendimize zaman ayırmak önemlidir. Destek aldığımızda, sürecin etkilerini görmek biraz zaman alabilir. Sabırlı olup, bu desteği sürdürmek ve aklımızdaki soruları destek aldığımız uzmana yönlendirmek burada en etkili yoldur. Psikolojik iyilik halini korumak, uzun vadede iş yerindeki mutluluğu ve performansı artırabilir.

## 8. Kendi Sınırlarımızı Belirlemek

Psikolojik olarak zorlanılan dönemlerde, iş yükümüzü ve kapasitemizi değerlendirmek önemlidir. Kendimize aşırı yüklenmek ya da sorumluluklarımızı paylaşmamak stresi artırabilir. Bu nedenle sınırları çerçevelemek ve gerektiğinde destek istemek etkili bir yoldur.



# Bir arkadaşımın psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

Psikopatoloji; psikolojik hastalıkların incelenmesi ve bunların sebeplerini, belirtilerini ve tedavi yöntemlerini araştıran bir bilim dalıdır.

Psikopatoloji, bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarında işlevselliği bozucu durumları kapsar. Bu terim, depresyon, anksiyete bozukluğu, şizofreni gibi farklı psikolojik sağlık sorunlarını tanımlamak ve anlamak için kullanılır.

Psikolojik hastalıkların büyük çoğunluğu, doğru destek ve uygun düzenlemelerle, çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alınmasına engel değildir. Psikopatolojiye sahip bireyler; işlevsel, yetkin ve başarılı olabilirler. Bu noktada önemli olan, işyerlerinde bu kişilere yönelik herhangi bir ayrımcılık yapılmaması ve onları dışlayıcı tutum ve davranışlardan kaçınılmasıdır.

Psikopatoloji tıbbi bir tanıdır, psikiyatristler tarafından konulur ve mutlaka bir psikiyatrist tarafından takip edilmelidir.



# Bir arkadaşımın psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

Psikolojik bir sorun yaşayan birisiyle karşılaşıldığında, genellikle bu durumun çalışma ortamını tehdit edebileceği ya da yönetilemeyecek düzeyde olacağı yönünde yanlış algılar oluşur. Ancak, korkulacak bir durum yoktur. Psikolojik desteğin ve uygun ortamın sağlanmasıyla, bu bireyler hem iş hayatında hem de sosyal yaşamda başarılı bir şekilde yer alabilirler. Psikopatolojiler, iş hayatındaki performansı mutlaka olumsuz etkilemez; aksine, bireylerin desteklendiklerinde ne kadar büyük katkı sağlayabilecekleri de defalarca gözlemlenmiştir.

Çalışma hayatının kapsayıcı olması, tüm bireylerin, yetenekleri ve potansiyelleri doğrultusunda katkı sağlamalarına olanak tanır. Bu nedenle, psikolojik sağlık sorunları olan bireylere yönelik korku, önyargı ve ayrımcılığın yerini, empati ve destekleyici yaklaşımlar almalıdır.

Çalışma arkadaşlarımıza önerdiğimiz adımlar aşağıda belirtilmektedir:

## 1. Etiketleme ve Ayrımcılıktan Kaçınmak

- İlk olarak, arkadaşınıza karşı önyargılı olmaktan ve ayrımcılık yapmaktan kaçının. Psikolojik sağlık sorunları, iş hayatında başarılı olunmasına engel değildir.
- Psikolojik sağlık sorunlarını etiketlemek yerine, kişiyi olduğu gibi kabul edin ve ona yargılayıcı değil, destekleyici bir bakış açısıyla yaklaşın.
- Psikolojik sağlık sorunlarının bir kişiyi tanımlamakta kullanılması damgalayıcı bir tutumdur. Şeker hastalığı olan birisini tanısıyla tanımlamadığımız gibi psikopatolojileri de bu şekilde kullanmamalıyız.

# Bir arkadaşımın psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

## 2. Destekleyici ve Güvenli Bir İletişim Kurmak

- İş arkadaşınız size psikolojik sağlık sorununu paylaştığında, empatik ve yargısız bir dinleyici olun.
- Onu dinlerken güven verici bir tutum sergileyin. Gizlilik önemlidir; bu konuyu özel ve güvenli bir ortamda konuşmaya özen gösterin.
- Sorularınızı nazikçe sorun ve arkadaşınızın duygularını ifade etmesine alan tanıyın. Anlamaya çalışın, tavsiye vermektense destek olduğunuzu hissettirin.

## 3. Destek ve Yardım Kaynaklarına Yönlendirmek

- İş yerimizdeki psikolojik sağlık hizmetlerinden bahsedin ya da dışarıdaki profesyonel kaynakları önerin. Yardım almasının güçlü bir adım olduğunu hissettirin.
- Ancak bu konuda ısrarcı olmayın. Yardım alması gerektiği konusunda baskı yapmak yerine, onun kendi hızında ve isteği doğrultusunda bu adımı atmasına olanak tanıyın.
- Ona yalnız olmadığını ve ihtiyaç duyduğu zaman desteğin orada olacağını hatırlatın, ancak karar verme sürecini ona bırakın.

## 4. Esneklik ve Anlayış Göstermek

- Eğer arkadaşınız iş yükünden ya da belirli görevlerden zorlandığını dile getirirse, ona esneklik ve anlayış göstermeye çalışın.
- Gerekirse, iş yerindeki düzenlemeler veya iş yükünü hafifletme gibi seçenekler üzerine konuşabilir ve ona bu süreçte ihtiyaç duyduğu desteği verebilirsiniz.





# Bir arkadaşımın psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

## 5. Gizliliğe Saygı Göstermek

- Arkadaşınızın paylaştığı bilgiler, onun kişisel meseleleridir. Bu yüzden bu bilgileri başkalarıyla paylaşmamak çok önemlidir.
- Gizliliği ihlal etmeden destek olmanız, arkadaşınızın güvenini kazanmanız açısından kritik bir unsurdur.
- Gizliliğinin ihlal edildiğini düşünmek kişiye ekstra bir yük yükler ve mücadele etmesi gereken farklı bir alan daha karşısına çıkar.

## 6. Sosyal Desteğin Önemini Vurgulamak

- Psikolojik sağlık sorunları yaşayan birinin çevresindeki destek ağı çok önemlidir. Arkadaşınıza destek olmanız, onun kendini yalnız hissetmemesine katkıda bulunur.
- Gerek iş yerinde, gerek sosyal yaşamda bu desteğin önemini hatırlatın. Birlikte kahve içmek, yürüyüş yapmak ya da küçük sohbetler bile onun için büyük fark yaratabilir.
- Arkadaşınız zaman zaman izole çalışmak isteyebilir. O noktada neden izole çalıştığını sorgulamak yerine “ben bir kahve içeceğim, gelmek ister misin?” gibi tekliflerle gitmek ve ısrarcı olmamak da önemlidir.

PSİKOLOJİK İLK YARDIM

# BÖLÜM 4

# PSİKOLOJİK İLK YARDIM NEDİR?

- Psikolojik ilk yardım afet, kaza, terör saldırısı veya bireysel/toplumsal düzeyde olumsuz etkilere neden olan herhangi bir olay sırasında ya da sonrasında gerçekleştirilen bir çeşit erken dönem psikososyal müdahale yaklaşımıdır.
- Olay sırasında ya da sonrasında kişilerin temel fiziksel ya da psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasını ve olayın bireyler üzerindeki etkilerini ve olası travma sonrası stres semptomlarını olabildiğince aza indirmeyi ve kısa ve uzun vadedeki adaptif işlevselliği ve baş etmeyi desteklemeyi hedefleyen psikolojik ilk yardım uygulamalarını, aynı zamanda koruyucu bir müdahale olarak kabul etmek de mümkündür.
- Psikolojik ilk yardım, bir tanı ya da tedavi yöntemi değil, psikolojik krize müdahalenin yöntemlerinden biridir.

**sosyal ve davranışsal olarak işlevselliğinin  
yeniden sağlanmasının desteklenmesi**

**güvenlik**

**fayda**

**rahatlatıcı**

**ilişki  
kurma**

**umut  
verme**



# PSİKOLOJİK İLK YARDIM AŞAMALARI



Kişiye özgü tedavi ve terapi yaklaşımları, BDT, EMDR vb.

Psikososyal destek çalışmaları, psikoeğitim, paylaşım grupları vb.

Temel ihtiyaçlar, güvenlik, stabilizasyon, psikolojik ilk yardım

## “Bak, dinle, ilişkilendir ve yönlendir”

- Bir psikolojik danışmanlık ya da psikoterapi değildir.
- Herhangi bir tedavi unsuru içermez.
- Yalnızca psikososyal sağlık profesyonelleri tarafından uygulanan bir yöntem olarak kurgulanmamıştır.
- Eğitimini alan herkes psikolojik ilk yardım uygulayabilir.
- Psikolojik ilk yardım çoğunlukla olay yerinde, afet sahasında ya da etkilenen bölgede uygulanır.
- Uygulama yeri konusunda dikkat edilmesi gereken en önemli konu, uygulama her nerede yapılacaksa, kişiler için güvenli bir alanın seçilmesidir.



# PSİKOLOJİK İLK YARDIM AŞAMALARI

## 5 Temel Aşama

Empatik dinlemeyi gerçekleştirme ve destekleyici yaklaşım sergileme
Fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları anlamak
Önceliklendirmenin yapılması
Net ve doğru bilginin sağlanması
İyileşme ya da yönlendirme gerekliliğine dair sonraki müdahalelerin belirlenmesi

## PSİKOLOJİK İLK YARDIM DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Çalışmanın yürütüleceği birey ya da grupların kültürel özelliklerine uygun davranmak, doğru ve etkili bir psikolojik ilk yardım sürecinin en temel gereklerindedir.
- Kültürler arası farklılığın görülebileceği tokalaşma ve selamlaşma davranışları, giyinme biçimi ile ilgili kurallar ya da algılar, karşı cinsten bireylerin birbirleri ile iletişimi ile ilgili tutumlar ya da dini özelliklerin göz önünde bulundurulması son derece önemlidir.
- Abartılı kıyafetler tercih etmemek, fazla takı takmamak, aşırı parfüm sıkmamak dikkat edilmesi gereken davranışlardır. Durum ile empati yapabilmek ve kişiler ile bağ kurabilmek için oldukça etkilidir.



# PSİKOLOJİK İLK YARDIM DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Psikolojik ilk yardım uygulanırken en temel etik konu “önce zarar verme” ilkesini odak noktaya almaktır. Yardım sürecinde bireylerin iyilik halini korumak ve zarar vermeden müdahalede bulunmak en temel kuraldır.
- Kişilerin paylaştıkları bilgileri gizli tutmak ve mahremiyetlerine özen göstermek tüm uygulayıcıların temel sorumluluklarındandır.
- Uygulayıcı olarak kişilere gerçekleştirilmenin mümkün olmadığı sözler vermekten kaçınmak, kişileri yaşadıklarını anlatmaları konusunda zorlamamak, verilen destek karşısında para ya da herhangi bir hediyeyi kabul etmemek çok önemli bir yere sahiptir.
- Bireylerin paylaşımları sırasında ya da sonrasında ise, kişileri yargılamamak da önemli etik kurallar arasındadır.
- Psikolojik ilk yardım uygulayıcısı, bulunduğu ortam ya da afet sahasına dair gerekli bilgileri edinmeli ve bireylere doğru bilgiyi sunmalıdır. Emin olmadığı bilgileri paylaşmamalıdır.



YAS

**BÖLÜM 5**

# YAS

Kayıp, sevilen bir şeyin ya da birinin elden gitmesiyle ortaya çıkan doğal bir duygusal tepkidir. Bu tür bir kayıp, derin bir acıya neden olabilir ve çoğu zaman bu acı yoğun bir şekilde hissedilir. Şok, öfke, inanamama, suçluluk ve derin bir üzüntü gibi beklenmedik ve zorlu duygular yaşanabilir. Yasın getirdiği acı, fiziksel sağlığı da etkileyerek uyumayı, yemek yemeyi ya da zihni toparlamayı zorlaştırabilir. Bu tepkiler kayıp karşısında normaldir ve kaybın büyüklüğü arttıkça yasin şiddeti de artar. Sevilen bir şeyin ya da birinin kaybıyla başa çıkmak, yaşamın en büyük zorluklarından biridir. Yas genellikle bir yakını kaybetme ve ölümlle ilişkilendirilse de, her türlü kayıp ve değişim yas duygusuna yol açabilir.

Yasın en yaygın nedenleri şunlardır:

- Yakın birini kaybetme,
- Bir evcil hayvanın ölümü,
- Boşanma veya ilişki sona ermesi,
- Sağlık kaybı,
- İş kaybı,
- Maddi güvenliğin yitirilmesi,
- Düşük yapma,
- Emeklilik,
- Değer verilen bir hayalin yitirilmesi,
- Bir yakının ciddi hastalığı,
- Bir arkadaşlığı kaybetme,
- Travma sonrası güvenlik hissinin kaybı,
- Büyüdüğümüz evin satılması

Hayattaki tüm kayıplar yas duygusunu tetikleyebilir. Örneğin, evden taşınmak, üniversiteden mezun olmak veya iş değiştirmek sonrasında yas hissedilebilir.

# Yas Hakkında Mitler ve Gerçekler

Hangi kayıp olursa olsun, bu kişisel bir deneyimdir, bu yüzden hissedilen duygular için utanılmamalı veya sadece belirli şeyler için yas tutulabileceği düşünülmemelidir. Kişi için önemli olan bir insan, hayvan, ilişki ya da durum varsa, bu kayıp karşısında yas tutmak normaldir. Ancak, yasin sebebi ne olursa olsun, acıyla başa çıkmanın sağlıklı yolları vardır. Zamanla bu yöntemler üzüntüyü hafifletebilir, kayıpla barışmayı sağlayabilir, yeni anlamlar bulmaya yardımcı olabilir ve hayatı yeniden ileriye taşımaya olanak tanıyabilir.

Mitler	Gerçekler
Acıyı görmezden gelersen, daha hızlı geçer.	Acıyı görmezden gelmeye çalışmak veya yüzeye çıkmasını engellemek, uzun vadede durumu daha da kötüleştirir. Gerçek bir iyileşme için, yasla yüzleşmek ve aktif olarak başa çıkmak gereklidir.
Kayıp karşısında "güçlü olmak" önemlidir.	Üzüntü, korku veya yalnızlık hissetmek, kayıp karşısında normal bir tepkidir. Ağlamak, zayıf olduğun anlamına gelmez. Ailenizi veya arkadaşlarınızı korumak için cesur bir duruş sergilemek zorunda değilsiniz. Gerçek duygularınızı göstermek, hem onlara hem de size iyi gelebilir.
Ağlamıyorsan, kayıp için üzülmiyorsun demektir.	Ağlamak üzüntüye verilen normal bir tepkidir, ancak tek yol değildir. Ağlamayanlar da acıyı derinden hissedebilir, sadece bunu ifade etmenin başka yollarını bulabilirler.
Yas bir yıl kadar sürmelidir.	Yas için belirli bir süre yoktur. Ne kadar sürdüğü kişiden kişiye değişir.
Hayata devam etmek, kaybı unutmak anlamına gelir.	Hayata devam etmek, kaybı kabul ettiğiniz anlamına gelir ancak bu, unuttuğunuz anlamına gelmez. Hayatınıza devam ederken, kaybettiğiniz kişi ya da şeyin anısını önemli bir parça olarak yanınızda taşıyabilirsiniz. Aslında, bu anılar zamanla kim olduğumuzu tanımlayan daha derin bir hale gelebilir.

# Yasın Aşamaları

Yasın 5 aşaması şunlardır:

**İnkâr:** "Bu olamaz.", "Şu kapıdan girecek gibi hissediyorum."

**Öfke:** "Neden bu oluyor? Suçlu kim?", "Bu hiç adil değil."

**Pazarlık:** "Bu olmasın, karşılığında ben \_\_\_ yapacağım."

**Depresyon:** "O kadar üzgünüm ki hiçbir şey yapamıyorum."

**Kabul:** "Olanları kabullenerek yaşamıma devam ediyorum."

İnsanlar bu aşamaları her zaman belirli bir sırayla yaşamaz ve bazı aşamalar diğerlerinden daha uzun sürebilir. Yas süreci bireyler arasında farklılık göstermektedir. Literatürde bazı kaynaklarda yasın 5 aşaması ve 7 aşaması yer almaktadır. Ancak 5 veya 7 aşama gibi sınıflandırmalar, yasın karmaşıklığını tam olarak yansıtmayabilir, çünkü **herkesin kayıpla başa çıkma şekli benzersizdir.**

Eğer bir kayıp sonrası bu duygulardan herhangi biri yaşıyorsa, bu tepkilerin doğal olduğu ve zamanla iyileşileceği bilinmelidir. Ancak yas tutan herkes bu aşamaların hepsinden geçmeyebilir. Yaygın bir inanın aksine, iyileşmek için her aşamadan geçmek zorunlu değildir. Bazı bireyler, bu aşamalarla yüzleşmeden de yaslarını çözebilir. Eğer bu aşamalar yaşıyorsa, bunların düzenli bir sırayla deneyimlenmeyeceği unutulmamalıdır; dolayısıyla ne hissedilmesi gerektiği veya hangi aşamada bulunduğu hakkında endişelenmemek önemlidir.

# Yasın Aşamaları

Kübler-Ross, bu aşamaların yas tutan herkes için geçerli katı bir çerçeve olmasını asla istememiştir. 2004 yılında vefatından önceki son kitabında, yasın beş aşaması hakkında şu şekilde ifade etmiştir:

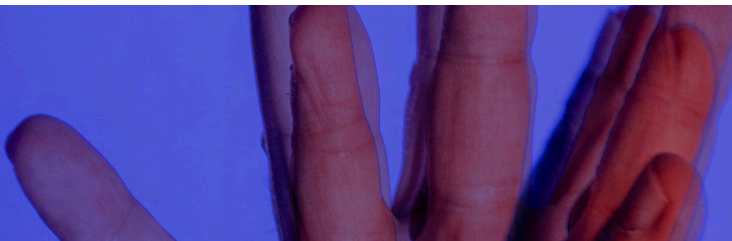
*"Bu aşamalar, karmaşık duyguları düzenli paketlere sokmak için tasarlanmamıştır. Kayıplara karşı birçok insanın verdiği tepkilerdir, ancak kayba karşı tipik bir tepki yoktur, çünkü tipik bir kayıp da yoktur. Yas, hayatlar kadar bireyseldir."*

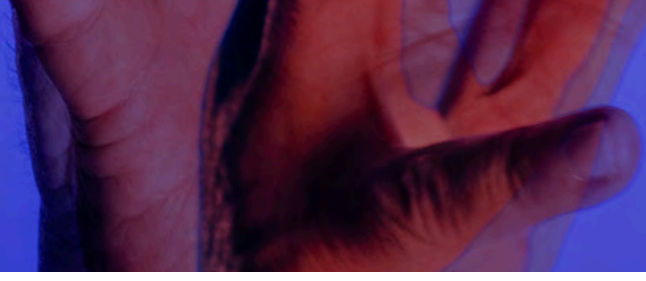
## Yasa Özgü Duygu ve Deneyimler

Kayıp, insanlar üzerinde farklı şekillerde etki etse de, birçok kişi yas sürecinde aşağıdaki belirtileri yaşayabilir. Yasın erken aşamalarında deneyimlenen hemen hemen her şeyin normal olduğu unutulmamalıdır; "aklına ya da kontrolünü kaybediyormuş" gibi hissetme, kötü bir rüyanın içindeymiş gibi hissetme veya dini ya da ruhsal inançları sorgulama gibi deneyimler kişiye eşlik edebilir.

### Yasın Duygusal Belirtileri

**Şok ve kabul etmeme:** Bir kayıptan hemen sonra, olanları kabul etmek zor olabilir. Kişi, duygusal olarak uyuşmuş hissedebilir, kaybın gerçekten yaşandığına inanmakta güçlük çekebilir veya gerçeği reddedebilir. Örneğin, bir evcil hayvan veya sevilen birinin ölümü durumunda, o kişinin geri döneceğini beklemek mümkün olabilir, oysa onun gitmiş olduğunu bilmektedir.





## Yasın Duygusal Belirtileri

**Üzüntü:** Derin bir üzüntü, yasın belki de en evrensel belirtisidir. Boşluk, umutsuzluk, özlem veya derin yalnızlık duyguları yaşanabilir. Ayrıca, sık sık ağlama ya da duygudurum dalgalanmaları da ortaya çıkabilir.

**Suçluluk:** Kişi, söylemediği ya da yapmadığı şeyler hakkında pişmanlık veya suçluluk hissi yaşayabilir. Uzun ve zor bir hastalıktan sonra birinin vefat etmesi durumunda, rahatlama duygusu gibi belirli hislerden dolayı da suçluluk hissedilebilir. Kişinin kontrolü dışında olan belirli durumlar için de suçluluk hissedilebilir. Örneğin; kaybı önlemek için daha fazla şey yapılmadığı için suçluluk hissedilebilir.

**Korku:** Önemli bir kayıp, birçok endişe ve korkuyu tetikleyebilir. Bir partnerin, işin veya evin kaybı gibi durumlarda, gelecekle ilgili kaygılı, çaresiz veya güvensiz hissedilebilir. Yoğun kaygıya bağlı panik durumları yaşanabilir. Sevilen birinin ölümü, kişinin kendi ölüm korkusunu, o kişi olmadan yaşamaya dair korkuları veya artık yalnızca kişinin üstlenmesi gereken sorumlulukları tetikleyebilir.

**Öfke:** Kayıp kimin hatası olursa olsun, öfke ve kin hissi duyulabilir. Sevilen birinin kaybında, kişi kendine, Tanrı'ya, doktorlara veya hatta kaybettikleri kişiye öfkeli hissedebilir. Kişi, yaşadığı haksızlık için birini suçlama ihtiyacı hissedebilir.

## Yasın Fiziksel Belirtileri

Yas genellikle yalnızca duygusal bir süreç olarak düşünülse de, fiziksel sorunları da beraberinde getirebilir. Yaygın sorunlar arasında:

- Yorgunluk
- Bulantı
- Bağışıklık sisteminin düşmesi
- Kilo kaybı veya kilo alma
- İştahta değişiklikler
- Ağrılar
- Uykusuzluk ya da uyku sorunları bulunmaktadır.

## Yas Süreçlerinde Destek

Yasın getirdiği acı, kişinin diğerlerinden uzaklaşma ve içe kapanma isteği hissetmesine neden olabilir. Ancak, diğer insanların yüz yüze desteği, iyileşme süreci için hayati öneme sahiptir. Normal koşullar altında hisleri hakkında konuşmakta rahat olunmasa bile, yas sürecinde duyguları ifade etmek önemlidir.

Kayıbı paylaşmak, yasin yükünü taşımayı kolaylaştırabilir; ancak bu, her etkileşimde kayıptan bahsetmek gerektiği anlamına gelmez. Destek, sadece size değer veren diğerlerinin yanında olmaktan da gelebilir. Önemli olan, kendini izole etmemektir.

Arkadaşlar ve aile üyeleriyle iletişim kurmak önemlidir. Güçlü ve bağımsız olma hissi taşınsa bile, sevdiklerin desteğini almak bu dönemde oldukça değerlidir. Bu dönemde sosyal ilişkilerden uzaklaşmak yerine, dostlarla yüz yüze zaman geçirmek ve sunulan yardımları kabul etmek faydalıdır. Çoğu zaman insanlar yardımcı olmak ister, ancak nasıl yapacaklarını bilemeyebilirler, bu nedenle ihtiyaçlar açıkça ifade edilmelidir. Bir omuz, dinleyen bir arkadaş ya da sadece birlikte vakit geçirecek birine ihtiyaç duyulabilir.

# Yas Süreçlerinde Destek

Birçok kişi, yas tutan birine teselli vermeye çalışırken kendini gergin hissedebilir. Yas, özellikle benzer bir kayıp yaşamamış kişiler için karmaşık ve korkutucu bir duygu olabilir. Bu kişiler, nasıl yardımcı olabileceklerinden emin olamayabilir ve bu durum, yanlış ifadeler ya da davranışlarla sonuçlanabilir. Ancak bu durum, bireylerin kendilerini izole etmesine ve sosyal etkileşimlerden kaçınmasına neden olmamalıdır. Eğer bir arkadaş ya da sevdiklerden biri iletişim kuruyorsa, bu onların kayıptan duydukları endişenin bir işareti olarak değerlendirilmelidir.

İnanç, bu süreçte bir destek kaynağı olabilir. Dini bir geleneğe sahip olanlar, bu geleneğin yas ritüellerinden gelen teselliği kabul edebilir. Dua, meditasyon ya da ibadet gibi manevi etkinlikler, kişinin kendisini rahatlatmasına yardımcı olabilir. Kayıp sonrası inanç sorgulanıyorsa, bir din görevlisi ya da dini topluluk içindeki diğer kişilerle görüşmek yararlı olabilir.

Destek gruplarına katılmak da önemlidir. Kayıp, sevdikler olsa bile yalnızlık hissi yaratabilir. Benzer kayıplar yaşamış kişilerle acının paylaşılması, bu duygunun hafiflemesine yardımcı olabilir.

Son olarak, bir terapistle görüşmek faydalı olabilir. Bu profesyoneller, yoğun duygularla başa çıkmaya ve yas sürecindeki engelleri aşmaya yardımcı olabilir. Bu konuda şirketin destek mekanizmalarına başvurmak kritiktir.



# Bir Arkadaşım Yas Sürecindeyse Ne Yapmalıyım?

Yas, kişisel bir süreç olmasına rağmen çevremizdeki insanları da etkiler ve bir arkadaşınız bu süreci yaşadığında ona destek olmak büyük önem taşır. Bu dönemde arkadaşınıza yanında olduğunuzu hissettirmek ve ihtiyaç duyduğu desteği sağlamak onun iyileşme sürecine katkıda bulunur.

**Duygusal Destek Sunma:** Arkadaşının duygularını ifade etmesine izin ver. Dinlemek, ona anladığını ve yanında olduğunu gösterir. Yas sürecinde duygular dalgalanabilir, bu yüzden ona hissettiklerini paylaşabileceği güvenli bir alan sunduğunu hissettir.

**Esneklik Sağlama:** Arkadaşının yas sürecine zaman tanı. Onun yükünü hafifletmek için gerektiğinde yardımcı ol ve iş konularını onunla konuşurken dikkatli ol. Özellikle yasin ilk zamanlarında, onu işle ilgili sorularla meşgul etmemeye özen göster.

**Sosyal Destek:** Arkadaşını etkinliklere davet edebilirsin, ancak hazır olmadığında zorlamamaya dikkat et. Kendini iyi hissettiğinde davetlere katılması için ona nazikçe alan sun. Profesyonel Yardım Önerme: Eğer arkadaşın duygusal olarak zorlanıyorsa, profesyonel bir yardım almasını önerebilirsin. Şirketin sunduğu psikolojik destek kaynakları hakkında ona bilgi vermek, bu süreçte ona faydalı olabilir.

**Kendi Duygularını Yönetme:** Unutma, bu süreçte sen de zorlanabilirsin. Kendi duygularına dikkat etmeli ve gerekirse kendine de destek aramalısın. Açık ve samimi olman, arkadaşının da duygularını paylaşmasına yardımcı olabilir.

**Anma ve Hatırlama:** Eğer arkadaşın kaybettiği kişiyi anmak isterse, ona bu konuda destek olabilirsin. Anılarını paylaşmasına alan tanımak, onun için iyileştirici olabilir.

İNTİHAR

**BÖLÜM 6**

# İNTİHAR

Kendini öldürmeyi düşünen ve deneyen birçok insan intiharın baş edemeyeceğini hissettiği duygulara karşı tek çözüm olduğunu düşünür ve duygularının yoğunluğu çözümleri görmesini engeller.

İntihar düşünceleri genellikle geçicidir. Baş edilmez görünen acıyı hafifletmek ya da onunla baş etme yöntemlerini arttırmak mümkündür. Önemli olan şunu hatırlamak: Kimse bu zor süreci tek başına yaşamak zorunda değil. Çevreden yardım almak atılabilecek ilk ve en önemli adım.

Yanlış Bilinenler	Doğrular
"İntihar etmekten bahseden insanlar gerçekten intihar etmez."	Kendini öldürmeyi deneyen ve öldüren insanların neredeyse hepsi öncesinde bunun sinyallerini vermiştir, bu yüzden açık ya da kapalı bir şekilde kendini öldürmekten bahseden herkes ciddiye alınmalı ve hemen harekete geçilmelidir.
"İntihar hakkında konuşmak insanın kafasına bu düşünceyi sokar."	İntihara eğilimli bir insanla intihar hakkında konuşmak onun kafasına olmayan düşünceler sokmaz, aksine bu konuda açık açık konuşmak yapılabilecek en iyi şeydir. Bu sizin onu önemseydiğinizi ve acısını sizinle rahatça paylaşabileceğini gösterir.
"Eğer bir insan kendini öldürmeye karar vermişse hiçbir şey onu durduramaz."	Kendini öldürmeyi düşünen birçok insan aslında sadece acıya son vermek ister. Ancak bu istek çok güçlü de olsa geçicidir. Bir insanın yaşıyor olması hala onu tutan bir şeyler olduğunu gösterir ve eğer bunu birisiyle paylaştıysa bu yardım istediği ve bir şeyler yapılabileceği anlamına gelir.
"Yaşamına son vermeye çalışan birisinin gerçekte bağlantısı kopuktur."	Yaşamına son vermeyi düşünen ve deneyen insanların sadece %10'unun gerçekte bağlantısı kopuktur. Bir insanın gerçekte bağlantısının kopuk olmaması, yaşamına son vermeyi düşünebileceği zor bir dönemden geçmeyeceği anlamına gelmez.

# İntihar Uyarı Sinyalleri

Genellikle kendisini öldürmeyi planlayan insanların davranışlarında belirgin değişiklikler olur. Eğer tanıdığınız bir kişi,

- Açık ya da kapalı bir şekilde kendini öldürmekten bahsediyorsa (hayat yaşamaya değmez, dünya bensiz daha iyi, artık dayanamıyorum, her şey bitti, öldüreceğim kendimi gibi),
- Kendisi ya da bir yakınıyla ilgili sarsıcı bir olay yaşadıysa,
- Yeme ve uyku düzeni bozulduysa,
- Arkadaşlarından ve sosyal ortamlardan uzaklaşıyorsa; hobilerine, okula, işine olan ilgisi azaldıysa; dış görünüşüne hiç dikkat etmiyorsa,
- Vasiyet yazma, veda gibi şeyler yapıyor; önemli eşyalarını etrafındakilere veriyorsa,
- Daha önce yaşamına son verme denemesi varsa,
- Çok hızlı araba kullanmak, aşırı alkol ya da madde kullanmak gibi yaşamsal riskler alıyorsa,
- Sıkkin, yorgun, bitkin görünüyor, hiçbir şeye konsantre olamıyorsa,
- Ya da çok kötü hissederken **sebepsiz bir şekilde rahatlamış ve huzurlu görünüyorsa**

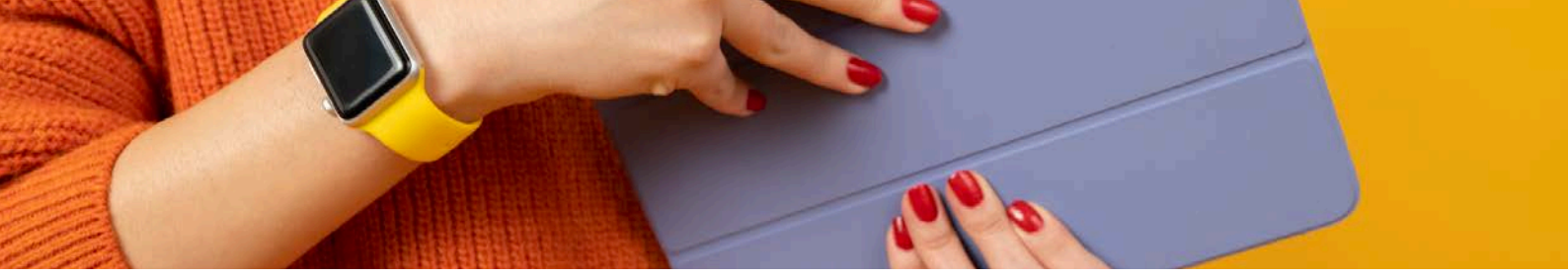
risk altındadır ve intihar etmeyi düşünüyor olabilir.

**“İntihar etmek” ifadesi bu davranışı kriminalize eden görüşü desteklediği için kullanılmamalıdır. Bu hem damgalamayı artırabilir hem de bu düşünceleri olan kişilerin konuşmasını engelleyebilir. İntihar sonucu öldü ya da yaşamına son verdi ifadelerinin kullanılması hem açık diyalogu hem de şefkati sağlar.**



## Yaşamına son vermeyi düşünen bir tanıdığınız varsa...

- Asla bir intihar planını sır olarak tutmayın. Arkadaşınız sizden bunu kimseye söylememenizi isteyebilir. Ancak asla bu sorumluluğu tek başınıza taşımayın. Eğer ciddi bir risk varsa yapmadığınız bir şeye pişman olmaktansa yaptığınız bir şeye pişman olma riskini alın.
- Fikrini değiştirmek için onu utandırmayın ve yargılamayın. Bu sadece suçluluk ve umutsuzluk duygularını artırır. Kendisini daha kötü hissetmesini sağlayacak şeyler söylemekten kaçının. Yaşadıklarının yaşamına son vermesini gerektirmeyeceğini söyleyerek hafife almayın. Önemli olan problemin ne kadar büyük ya da kötü olduğu değil, onu yaşayanı ne kadar etkilediğidir.
- Kesinlikle kendi canına kıyamayacağını söylemeyin.
- Yardım alabileceğini ve bunun geçici olduğunu vurgulayın. Gerçekten de birçok insan zaman zaman yaşamına son vermeyi düşünür ama bu düşünceler geçicidir.
- Arkadaşınız ya da yakınınızın durumunu takip edin. Acil bir risk yokken de desteğinizi devam ettirmeniz çok önemlidir.
- Bir arkadaşınızın/yakınınızın yaşamına son vermeyi düşünmesi sizin için de oldukça ağır bir yükür. Bununla baş etmek için bir uzmandan yardım almayı düşünebilirsiniz.



## BİR DESTEĞE İHTİYAÇ DUYDUĞUMDA NE YAPMALIYIM?

- **Duyularınızı Paylaşın:** Zor bir dönemden geçiyorsanız, duygularınızı birine açmak iyi bir başlangıç olabilir. İlk adım olarak, paylaşmak istediğiniz hislerinizi dile getirin. Kendinizi rahat hissedeceğiniz bir ortamda, duygularınızı ifade edebileceğiniz bir kişi bulun.
- **İç Kaynaklarınıza Başvurun:** Duygusal destek ararken, her zaman doğrudan bir uzmana yönlendirilmek gerekmez. Bazen içsel kaynaklarınızı kullanarak da destek ihtiyacınızı karşılayabilirsiniz. Hobi edinmek, ailenizle veya arkadaşlarınızla vakit geçirmek, doğada yürüyüş yapmak gibi aktiviteler, duygusal iyileşmenize katkıda bulunabilir. Kendi başınıza yapabileceğiniz bu tür etkinlikler, ruh halinizi iyileştirebilir ve destek ihtiyacınızı karşılamaya yardımcı olabilir.
- **Çalışan Sağlığı ve Esenliği Birimine Başvurun:** İhtiyaçlarınıza göre, Çalışan Sağlığı ve Esenliği birimindeki psikososyal destek uzmanlarından yardım alabilirsiniz. Psikososyal destek uzmanları, sizinle bir ön görüşme yaparak ihtiyaçlarınızı dinler ve mevcut durumunuzu değerlendirir. Uzmanlar, ihtiyaçlarınıza göre sizi uygun kaynaklarla buluşturabilir veya yönlendirme yapabilir.
- **Çalışma Şeklinde Değişiklik İhtiyacını Kontrol Edin:** Eğer iş ortamınızda bir değişiklik gerektiren bir durum varsa, bu durumu yöneticiniz, psikososyal destek uzmanı ve İnsan & Kültür İş Ortağı ile görüşerek gerekli düzenlemeleri planlayabilirsiniz.
- **Sürecin Takibi:** Psikososyal destek uzmanları, sürecinizi başından sonuna kadar izler. Siz de ilerlemenizi takip etmek için onlarla planlamalar yapabilirsiniz. Bu, destek aldığınızdan ve gelişiminizi gözlemlediğinizden emin olmanıza yardımcı olacaktır. Sürece dair tüm sorularınızı psikososyal destek uzmanlarına sorabilirsiniz.

# Psikososyal iyi oluşumuz bütünsel sağlığımızın bir parçası...

Çalışan Sağlığı ve Esenliği