

İYİLİK HALİNİ ÖNCELİKLENDİREN LİDERLER İÇİN REHBER





İÇİNDEKİLER

Giriş	1
Psikososyal Risk Yönetimi	2
Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve Hakkaniyet	5
Psikolojik Destek İhtiyacını Fark Etmek	11
Psikolojik İlk Yardım	19
Yas	23
İntihar	33
Ekibimden Bir Kişi Desteğe İhtiyaç Duyduğunda Ne Yapmalıyım?	36



GİRİŞ

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

Liderler, sadece performans ve iş sonuçlarına odaklanmakla kalmamalı, aynı zamanda ekiplerinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlıklarını da gözetmelidir. Bu rehber, liderlere 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 LİDERLERİN 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 değerlendirmesinde anonimliği korumak oldukça önemlidir. Bu anonimliği sürdürmek raporu yazan kişiler kadar raporun paylaşıldığı kişilerin de sorumluluğu olarak yer almaktadır. Örgütsel güveni zedelemeyecek şekilde verilerin gizliliği konusundaki sorumluluk raporun eriştiği herkes tarafından paylaşılmaktadır. Raporun kimlerle paylaşılacağı konusunda emin olmadığınız noktalarda psikososyal destek uzmanlarına danışmak kritiktir.
- Aksiyon önerileri psikososyal destek uzmanları tarafından veri analizi ve gözlem sonucunda oluşturulmaktadır. Ancak departman özelinde ihtiyaçların farklılaşabileceğini vurgulamak önemlidir. Bu nedenle ihtiyaç duyduğunuz noktalarda psikososyal destek uzmanları departmanınıza özgü ek çalışmalar için işbirliği sağlayabilir.





PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Psikososyal risk değerlendirmesi değerlendirmenin gerçekleştirildiği döneme dair etkiler de taşıyabilir. Bu nedenle gerçekleştirilen dönemi göz önünde bulundurarak değerlendirmek kritiktir. Zamansal ve durumsal etkenler de akıllarda tutulmalıdır.
- 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. Lider olarak, bu değerlendirmelerin çalışanların ihtiyaçlarına ne kadar yanıt verdiğini göz önünde bulundurmak ve algıyı anlamak, sürecin etkinliğini artırmada kilit bir rol oynar.

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 kimliksel özellikler 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 ve deneyimlerle zenginleşir.

Kapsayıcılık nedir? (Inclusion)

Kapsayıcılık, çeşitliliği bir adım ileriye taşıyarak herkesin kendini değerli ve ait 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 LİDERLERİN ROLÜ

Etkinlik Seçimlerinde Duyarlılık Gösterin

Örnek: Departman etkinliklerinde ağırlıklı olarak cinsiyetlere göre atanmış aktiviteler tercih edilebiliyor. Bu durum, özellikle etkinliğe katılmak istemeyen diğer ekip üyeleri için dışlanma hissi yaratabilir. Liderlerin etkinlik seçerken tüm çalışanların katılımını ve ilgisini göz önünde bulundurması, herkese hitap eden daha cinsiyetsiz ve kapsayıcı aktiviteler planlaması önemlidir.

Öneri: Etkinlikleri belirlerken çalışanlara danışın, ilgi alanlarını öğrenin ve çeşitli seçenekler sunarak herkesin kendini dahil hissedeceği bir ortam oluşturun.

Söylemlere Dikkat Edin

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: Söylemlerinizde nezaket ve saygıya dikkat edin; tüm çalışanların, cinsiyet fark etmeksizin, saygılı ve güvenli bir çalışma ortamında bulunması gerektiğini unutmayın. Herhangi bir düşünceye, davranışa ya da duyguya cinsiyet atmayın, fobik olduğunu düşündüğünüz herhangi bir şeyi paylaşmayın.

KAPSAYICILIK UYGULAMALARI YÖNETİMİNDE LİDERLERİN ROLÜ

Karar Alırken Farklı Bakış Açılarını Dikkate Alın

Örnek: İş yerinde alınan kararlar genellikle belirli bir grup ya da bakış açısına dayandığında, diğer çalışanlar kendilerini dışlanmış hissedebilir. Örneğin, iş süreçlerinde yalnızca belirli bir ekip üyesinin fikrine danışılması, diğerlerinin katılımını ve katkısını sınırlandırabilir.

Öneri: Karar süreçlerinde ekip üyelerinizin farklı bakış açılarını dinlemeye ve değerlendirmeye özen gösterin. Tüm çalışanlara sorular sorarak onların düşüncelerine değer verdiğinizi gösterin. Konuşmayan bir kişiyi konuşturmaya zorlamak da bazen baskı altında hissettirebilir. O kişilerle birebir çalışmak daha etkili olacaktır. Fakat herkesin konuşmasını sağlamak için aşağıdaki şu sorular yardımcı olabilir:

- Bu kararda göz ardı ettiğimiz herhangi önemli bir nokta var mı?
- Bu kararı alırken hangi riskleri göz önünde bulunduralım?
- Bu kararı alırken dışarıda bıraktığımız bir şey var mı? Bu bir insan olabilir, konuyla ilgili farklı bir mesele olabilir ya da bir uzmanlık alanı da olabilir.
- Bu konuda daha önce deneyimi olan birisi var mı? Konuşmak isterse deneyimlerini duymak isteriz.
- Herkesin perspektifini duymak benim için çok önemli. Bütün görüşleri duymak istiyorum, var mıdır farklı bir görüş getirecek olan?

KAPSAYICILIK UYGULAMALARI YÖNETİMİNDE LİDERLERİN ROLÜ

Fiziksel Alanların Erişilebilirliğini Sağlayın

Örnek: Ofis düzenlemelerinde sadece belirli fiziksel yeteneklere sahip çalışanları düşünmek, diğer çalışanların erişimini sınırlandırabilir. Örneğin, fiziksel engelleri olan çalışanlar için uygun olmayan alanlar, bu kişilerin çalışma verimini düşürebilir.

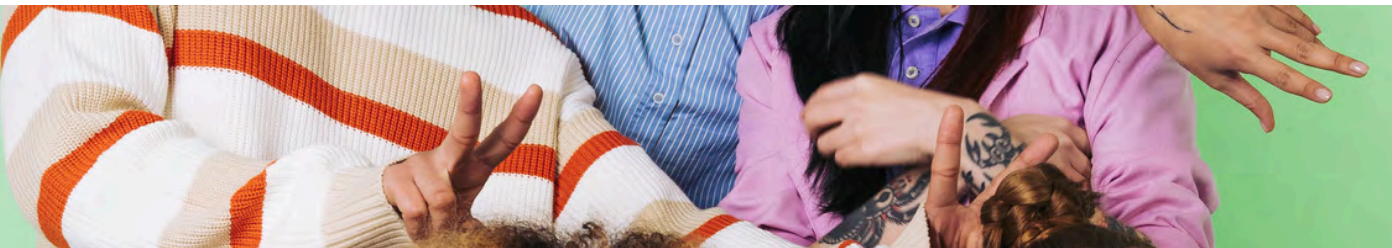
Öneri: Fiziksel alanların erişilebilirliğini düzenlerken her çalışanın ihtiyaçlarını göz önünde bulundurun. Her bireyin rahat hareket edebileceği ve çalışabileceği ortamlar yaratmaya özen gösterin.

Kimi zaman bir kişinin sessiz ve izole bir şekilde çalışmayı seçmesi, psikolojik bir ihtiyaçtan kaynaklanabilir. Bu durumun nedenini sorgulamak yerine, çalışma ortamlarının hem fiziksel hem de psikolojik anlamda erişilebilir ve esnek olmasına özen gösterin. Çalışanların kendilerini rahat hissedecekleri, ihtiyaç duydukları bireysel alanları yaratmak, onların verimliliğini ve iyilik hallerini artırabilir.

Sürekli Geri Bildirim Kültürünü Teşvik Edin

Örnek: Çalışanlar zaman zaman çalışma ortamında dışlanma ya da rahatsızlık hissedebilir, ancak bunu dile getirmekten çekinebilirler.

Öneri: Düzenli olarak geri bildirim alabileceğiniz kanallar oluşturun ve çalışanlarınızın sorunlarını, önerilerini ya da ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri bir ortam yaratın. Bu geri bildirimler, iş yerinde daha kapsayıcı ve adil bir atmosfer oluşturmanıza yardımcı olur.



PSİKOLOJİK DESTEK
İHTİYACINI FARK ETMEK

BÖLÜM 3

PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETMEK

1. Davranışlardaki Değişiklikleri Gözlemleyin

Performans düşüşü: Önceden başarılı olan bir çalışan, işlerinde konsantrasyon kaybı yaşıyor, hata yapmaya başlıyor ya da görevlerini yerine getirmekte zorlanıyorsa, bu bir işaret olabilir.

İletişim zorlukları: Sessizleşme, ekip çalışmalarında geri planda kalma, iş arkadaşlarıyla daha az etkileşim kurma ya da aşırı sosyalleşme isteğinde bulunma gibi davranışlar, duygusal zorlanmaların belirtisi olabilir.

İstikrarlı olmakta zorluk yaşamak: Çalışanın ruh halinde ani ve istikrarlı olmayan değişiklikler gözlemliyorsanız (örneğin, bir gün aşırı coşkulu, diğer gün aşırı sessiz), bu, psikolojik destek ihtiyacının bir işareti olabilir.

2. Fiziksel Belirtilere Dikkat Edin

Yorgunluk ve bitkinlik: Sürekli yorgun görünen, dinlenme ile toparlanamayan ya da uyku sorunlarından bahseden çalışanlar psikolojik olarak zorlanıyor olabilirler.

Sağlık sorunları: Sık sık hastalanma, baş ağrıları, mide rahatsızlıkları gibi bedensel şikayetler de psikolojik stresin fiziksel yansımaları olabilir.



PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETMEK

3. Sosyal Çekilme ve İzolasyon

Sosyal etkileşimden kaçınmayı, toplantılara isteksiz katılmayı veya eskiden severek bulunulan aktivitelerden uzaklaşmayı gözlemleyebilirsiniz. İzolasyon, psikolojik zorlanmanın yaygın bir belirtisidir.

4. Duygusal Tepkilerde Aşırılıklar

Çalışanın küçük olaylara aşırı tepki verdiğini, daha çabuk sinirlendiğini ya da tersine aşırı duygusal olduğunu gözlemlemek, stres ve duygusal yük altında olduğuna işaret edebilir.



PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETTİĞİMDE NE YAPMALIYIM?

1. Sürekli Geri Bildirim Verin ve Açık Kapı Politikası İzleyin

Düzenli birebir görüşmeler yaparak çalışanlarla açık ve şeffaf bir iletişim kurun. Çalışanların zorlandıkları konuları paylaşabilmeleri için güvenli bir ortam yaratmak, onların ihtiyaçlarını fark etmenizi kolaylaştırır. Çalışanın stres düzeyini, çalışma yükünü ve genel ruh halini kontrol eden sorular sormaktan çekinmeyin. Ancak bunu yaparken yargılayıcı değil, destekleyici bir dil kullanın.

2. Psikososyal Destek Hakkında Bilgilendirme Yapın

Çalışanlara şirketin sağladığı psikososyal destek hizmetleri hakkında bilgi verin. Destek almanın olağan olduğunu vurgulayarak bu hizmetlere erişmenin yollarını açıklayın.

Yönlendirme: Eğer bir çalışanın psikososyal destek alması gerektiğini düşünüyorsanız, bunu önerirken anlayışlı ve empatik bir tavır takın. Yardım istemenin bir zayıflık değil, cesaret göstergesi olduğunu, yaşam kalitesini artırdığını, psikososyal iyilik haline yatırım yapmanın da bir gereklilik olduğunu ifade edin.



PSİKOLOJİK DESTEK İHTİYACINI FARK ETTİĞİMDE NE YAPMALIYIM?

3. Takip ve Destek Süreci

Çalışanın durumunu yakından takip edin. Sürecin başında ve sonunda onlarla düzenli olarak görüşerek destek verdiğinizizi hissettirin. Güvende olduklarını, yalnız olmadıklarını ve anlaşıldıklarını bilmeleri önemlidir. Paylaşılan bilgilerin gizli tutulacağını vurgulamak güven duygusunu güçlendirir. Bu bilgilerin aranızda kalması etik bir sorumluluktur.

Takip ve destek sürecinde esnek çalışma modellerinden yararlanmak da tercih edilebilir. İş yükü ve çalışma saatlerinde esnekliğe gitmek duygusal toparlanmaya destekçi olabilir. Burada unutulmaması gereken nokta bu kararı çalışan ile birlikte vermektir.

4. Kendi Sınırlarınızı Bilin

Bir lider olarak her zaman çalışanların psikolojik sorunlarını çözme sorumluluğunuz yoktur, ancak bir profesyonelden yardım alabilecekleri yolları göstermek sizin görevinizdir. Kendi sınırlarınızı bilmek, çalışanları doğru yönlendirmek açısından kritik bir adımdır. Çalışanın bazı aktarımları duygusal açıdan sizi yorabilir, o an duygusal destek verecek kapasiteniz olmayabilir ya da sizin geçmişten getirdiğiniz duygusal deneyimlerinizi tetikleyebilir. Bu gibi durumlarda merhamet yorgunluğu yaşama riskinizi göz önünde bulundurarak kendiniz için de psikososyal destek mekanizmalarına başvurmanın önemli olduğunu zihninizde tutun.

Ekibimden bir kişinin 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 konular ve mutlaka bir psikiyatrist tarafından takip edilmelidir.



Ekibimden bir kişinin 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.

Liderlere önerilen adımlar aşağıda belirtilmektedir:

1. Durumu Fark Etme

- Çalışanın davranışlarındaki değişiklikleri fark etme
- Verimlilikte düşüş, motivasyonsuzluk, sık hastalık izni gibi belirtileri takip etme
- Yargılayıcı olmadan, çalışanın psikolojik hali ve genel durumu hakkında farkındalık geliştirme

Ekibimden bir kişinin psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

2. Özel ve Güvenli Bir Ortamda İletişim Kurma

- Çalışanla özel bir ortamda, gizliliğe önem vererek konuşma ayarlamak
- Açık ve empatik bir dille durumu sorma, çalışanın iyi olup olmadığını öğrenmeye çalışmak
- Yargılamadan dinleme, çalışanı konuşmaya teşvik etmek
- Bu iletişimin nasıl olabileceği ile ilgili psikososyal destek uzmanlarından destek alınabilir

3. Destek Sağlama ve Kaynaklara Yönlendirme

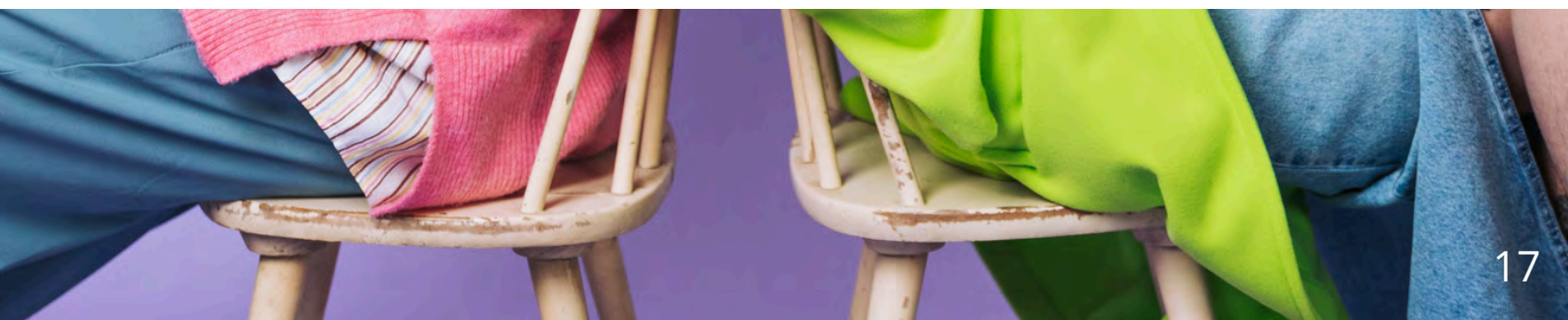
- Durumu kabul ederek, çalışanın ihtiyacı olan desteği tanımak
- Şirket içinde sağlanan psikososyal destek hizmetleri veya danışmanlık kaynaklarını tanıtmak
- Gerekirse çalışana onun da fikrini alarak izin ya da esnek çalışma gibi seçenekler sunmak

4. Esneklik ve Anlayış Gösterme

- Çalışanın iş yükünü gözden geçirerek gerekirse azaltma veya geçici esneklik sağlamak
- Süreç boyunca çalışana güven verici ve destekleyici bir yaklaşım sergilemek

5. Düzenli Takip ve İletişimde Kalma

- Durumu hafifletmek için neler yapılabileceğine dair düzenli görüşmeler yapmak
- Çalışanın durumu iyileştikçe ve ihtiyaçlar değiştikçe yapılan destek ve esneklikleri gözden geçirmek





Ekibimden bir kişinin psikopatolojisi olduğunu öğrendiğimde ne yapmam gerekir?

6. alışan Gizliliğine Saygı Gösterme

- Çalışanın psikolojik sağlık durumu hakkında gizlilik esaslarına kesinlikle riayet etmek
- Konuyu sadece gerekli olduğu durumlarda, ilgili birimlerle paylaşmak

7. Kendi Rolünü Gözden Geçirme

- Liderin kendi davranışlarını değerlendirmesi ve iş ortamının stres veya baskı yaratıcı unsurlarını gözden geçirmesi
- İşyerindeki kültürü iyileştirmek için daha geniş çaplı aksiyonlar alma (psikolojik güvenlik, iş-yaşam dengesi gibi)

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 gerçekleştirmenin 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 üzülmediğin 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:

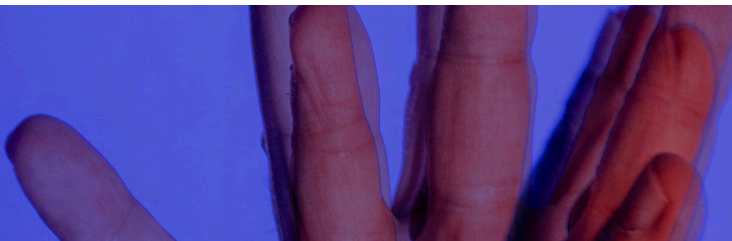
"Bu aşamalar, karmaşık duyguları düzenli paketlere sokmak için tasarlanmamıştır. Kayıplara karşı birçok insanın verdiği tepkilerdir, ancak kayba karşı tipik bir tepki yoktur, çünkü tipik bir kayıp da yoktur. Yas, hayatlar kadar bireyseldir."

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; "aklını 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, yasın 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 psikoterapistle görüşmek faydalı olabilir. Bu profesyoneller, yoğun duygularla başa çıkmaya ve yas sürecindeki engelleri aşmaya yardımcı olabilir. Bu konuda şirketin destek mekanizmalarına başvurmak kritiktir.



Ekibimden Bir Kişiyi Yas Sürecindeyse Ne Yapmalıyım?

Yas, hem bireysel hem de kolektif bir deneyimdir ve işyerindeki liderler için ekiplerinin bu süreçte desteklenmesi önemlidir. Liderin buradaki rolü kişiyi zorlamadan ona duygusal destek vermektir.

Duygusal Destek Sunma: Kişinin duygularını ifade etmesi için güvenli bir alan oluşturmak gereklidir. Dinlemek, o kişiyi anladığınızı ve önem verdiğinizi gösterir. Yas sürecinde duygusal durumlar değişkenlik gösterebilir; bu nedenle, ekip üyelerine hissettikleriyle ilgili açıkça konuşabileceklerini iletmek önemlidir. Örneğin kayıp sonrasındaki ikinci haftadan itibaren ihtiyaca göre birebir görüşme sıklığı tasarlanabilir. Bu birebir görüşmelerde şu sorular ya da cümleler yardımcı olabilir:

- Bu aralar nasılsın? Kendini nasıl hissediyorsun?
- Herhangi bir şeye ihtiyacın var mı? Sana nasıl destek olabilirim?
- İşle ilgili ne tür bir desteğe ya da esnekliğe ihtiyacın olduğunu da konuşabiliriz.
- Kendine zaman ayırıyor musun? İzin ihtiyacın varsa birlikte planlayabiliriz.
- Bu dönemde sana iyi gelecek bir şey var mı?
- Bu aralar zorlanman normal olabilir. Bu çok anlaşılır, bu hızla ilerlemen de bir problem yok.

Ekibimden Bir Kişi Yas Sürecindeyse Ne Yapmalıyım?

Esneklik Sağlama: Ekip üyelerinin yas sürecine saygı gösterilmeli ve onlara zaman tanınmalıdır. Kayıp sonrası iş yükünü dengelemek için gerektiğinde esneklik sağlanmalı ve işlerin başkalarına devredilmesi gerektiği hatırlatılmalıdır. Yas sürecinde, yasta olan kişiye iş konuları ile gitmemek de önemlidir; bu, destekleyici bir yaklaşım sergilemek açısından kritik bir adımdır.

Sosyal Destek Oluşturma: Ekip üyelerini sosyal etkinliklere davet etmek önemlidir. Yasın ilk evrelerinde bir kişi, etkinliklere katılmaya hazır hissetmeyebilir. Ancak kişi hazır hissettiğinde, zorlamadan etkinliklere katılması teşvik edilmelidir. Bu, desteklenme hissini artırabilir ve ekibin dayanışma içinde olmasını sağlayabilir.

Profesyonel Yardım Önerme: İşyerinde psikolojik destek sağlayan profesyoneller hakkında bilgi vermek, ekip üyelerinin duygusal zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Şirketin psikososyal destek uzmanlarına yönlendirme yapılarak, bu uzmanların ilgili profesyonellere yönlendirme yapabilmesi ve bir destek mekanizması oluşturması sağlanmalıdır.



Ekibimden Bir Kişi Yas Sürecindeyse Ne Yapmalıyım?

Kendi Duygularınızı Yönetin: Yas süreci, liderlerin de duygusal olarak etkilendiği bir deneyimdir. Kendi duygusal durumunuzu gözlemlemek ve gerektiğinde destek aramak önemlidir. Duygularınızı ifade etmekte açık olmak, ekip üyelerine duygusal süreçlerini ifade etmeleri için bir örnek oluşturacaktır. Bu durumu yönetirken kurumdaki psikososyal destek uzmanlarından süpervizyon almak iyi olabilir.

Anma ve Hatırlama: Kaybedilen kişilere yönelik anma etkinlikleri düzenlemek, yas sürecinin normalleşmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, kaybedilen kişi ekip üyelerinin hepsinin tanıdığı bir kişi ise kaybedilen kişi hakkında anıların paylaşılmasına olanak tanımak, duygusal iyileşmeye katkıda bulunacaktır.

Yas süreci, karmaşık ve zorlu bir deneyimdir. Liderler olarak, ekip üyelerinin bu süreçte desteklenmesi ve anlaşıldığını hissetmesi için proaktif adımlar atmak önemlidir. Yukarıdaki stratejiler, liderlerin ekiplerine bu zor dönemde rehberlik etmelerine yardımcı olabilir ve işyerindeki duygusal sağlığı destekleyebilir. Unutulmamalıdır ki, her bireyin yas süreci kendine özgüdür ve saygıyla karşılanmalıdır.

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 artırmak 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 sonucu ölmekten bahseden insanlar gerçekten bunu yapmaz."	Yaşamına son vermeyi deneyen insanların neredeyse hepsi öncesinde bunun sinyallerini vermiştir, bu yüzden açık ya da kapalı bir şekilde yaşamına son vermekten bahseden herkes ciddiye alınmalı ve hemen harekete geçilmelidir.
"İntihar hakkında konuşmak insanın kafasına bu düşüncüyü sokar."	İntihara düşünceleri olan 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 yaşamına son vermeye karar vermişse hiçbir şey onu durduramaz."	Yaşamına son vermeyi 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.

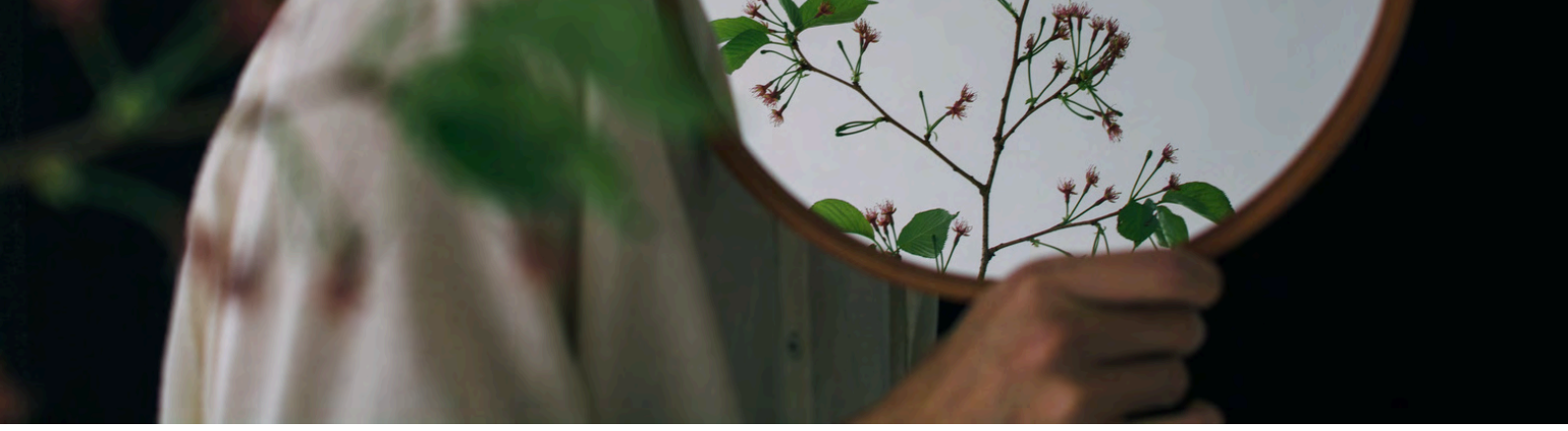
İntihar Uyarı Sinyalleri

Genellikle yaşamına son vermeyi planlayan insanların davranışlarında belirgin değişiklikler olur. Eğer tanıdığınız bir kişi,

- Açık ya da kapalı bir şekilde yaşamına son vermekten 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 yüküdür. Bununla baş etmek için bir uzmandan yardım almayı düşünebilirsiniz.



EKİBİMDEN BİR KİŞİ DESTEĞE İHTİYAÇ DUYDUĞUNDA NE YAPMALIYIM?

- **Çalışanı Dinleyin ve Güvenli Bir Ortam Yaratın:** İlk adımda, çalışanı yargılamadan ve paylaşmak istediği kadar bilgi vermesine izin vererek dinleyin. Paylaşmaya zorlamadan, kendini rahat hissedeceği güvenli bir ortam sunun. Eğer konuşmak istemiyorsa, mevcut destek mekanizmalarından bahsedip Çalışan Sağlığı ve Esenliği birimine yönlendirin.
- **Çalışan Sağlığı ve Esenliği Birimine Yönlendirme:** Çalışanın ihtiyacına göre, onları Çalışan Sağlığı ve Esenliği birimindeki psikososyal destek uzmanlarına yönlendirin.
- **Uzmanlarla Ön Görüşme:** Psikososyal destek uzmanları, çalışanla bir ön görüşme yaparak ihtiyaçlarını dinler ve durumu değerlendirir.
- **Uygun Yönlendirmelerin Yapılması:** Uzmanlar, örgütsel ve klinik bağlamda çalışanı uygun bir şekilde yönlendirir veya gerekli kaynaklarla buluşturur.
- **Çalışma Şeklinde Değişiklik İhtiyacı Kontrolü:** Eğer çalışanın iş ortamında değişiklik gerektiren bir ihtiyaç varsa, bu durumu İnsan & Kültür İş Ortağı ve Psikososyal Destek Uzmanı ile görüşün ve gerekli düzenlemeleri planlayın. (uzaktan/evden çalışma ihtiyacı gibi)
- **Sürecin Takibi:** Psikososyal destek uzmanları süreci başından sonuna kadar takip eder. Ayrıca, lider olarak siz de süreci izlemeye devam edin ve çalışanın yanında olun. Çalışana destek sağladığınızdan ve ilerlemesini izlediğinizden emin olun.

Psikososyal iyi oluşumuz bütünsel sağlığımızın bir parçası..

Çalışan Sağlığı ve Esenliği