

Elinizdeki bu kitapçık ILO ve WHO'nun «Mental Health at Work Policy Brief» Bilgilendirme Notu'ndan NHUMAN tarafından Türkçe diline çevrilmiş ve düzenlenmiştir. Resmi hakları sahiplerine aittir. CC BY-NC-SA 3.0 IGO lisansı gereğince dönüştürülebilir ve yeniden dağıtılabilir ancak satılamaz veya ticari amaçlarla kullanılamaz.



World Health Organization



International Labour Organization

İşte Ruh Sağlığı

Politika özeti



Çalışma koşullarını, kültürleri ve ilişkileri yeniden şekillendirmek için kurumsal müdahaleleri kullanmayı içeren psikososyal risk yönetimi yoluyla işle ilgili ruh sağlığı koşullarını önleyin.



Özellikle ruh sağlığı okuryazarlığını geliştiren, iş yerinde ruh sağlığı koşullarını tanıma ve bunlara göre hareket etme becerilerini güçlendiren ve çalışanları destek aramaya teşvik eden eğitim ve müdahaleler yoluyla iş yerinde ruh sağlığını koruyun ve geliştirin.



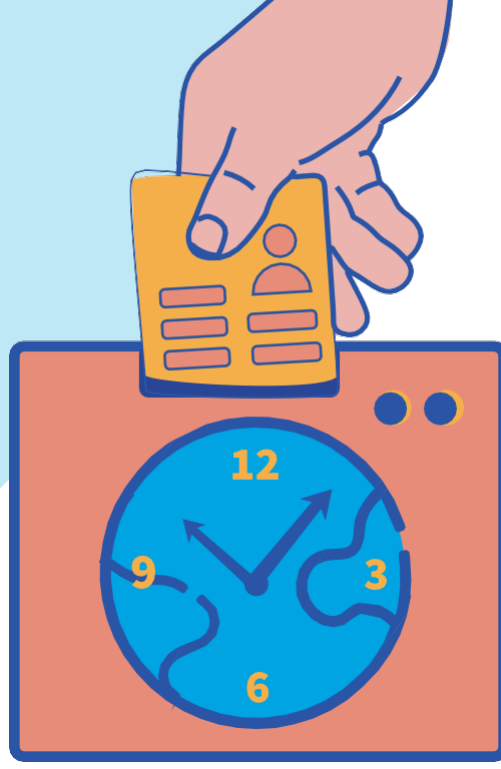
Ruh sağlığı koşullarına sahip çalışanları, makul düzenlemeler, işe dönüş programları ve desteklenen istihdam girişimleri yoluyla işe tam ve adil bir şekilde katılmaları için destekleyin.



Liderlik, yatırım, haklar, entegrasyon, katılım, kanıt ve uyumluluk yoluyla iş yerinde ruh sağlığını iyileştirmek için kesişen eylemlerle kolaylaştırıcı bir ortam yaratın.

ANAHTAR
MESAJLAR

2022 itibariyle dünya nüfusunun neredeyse %60'ı çalışıyor.



Giriş

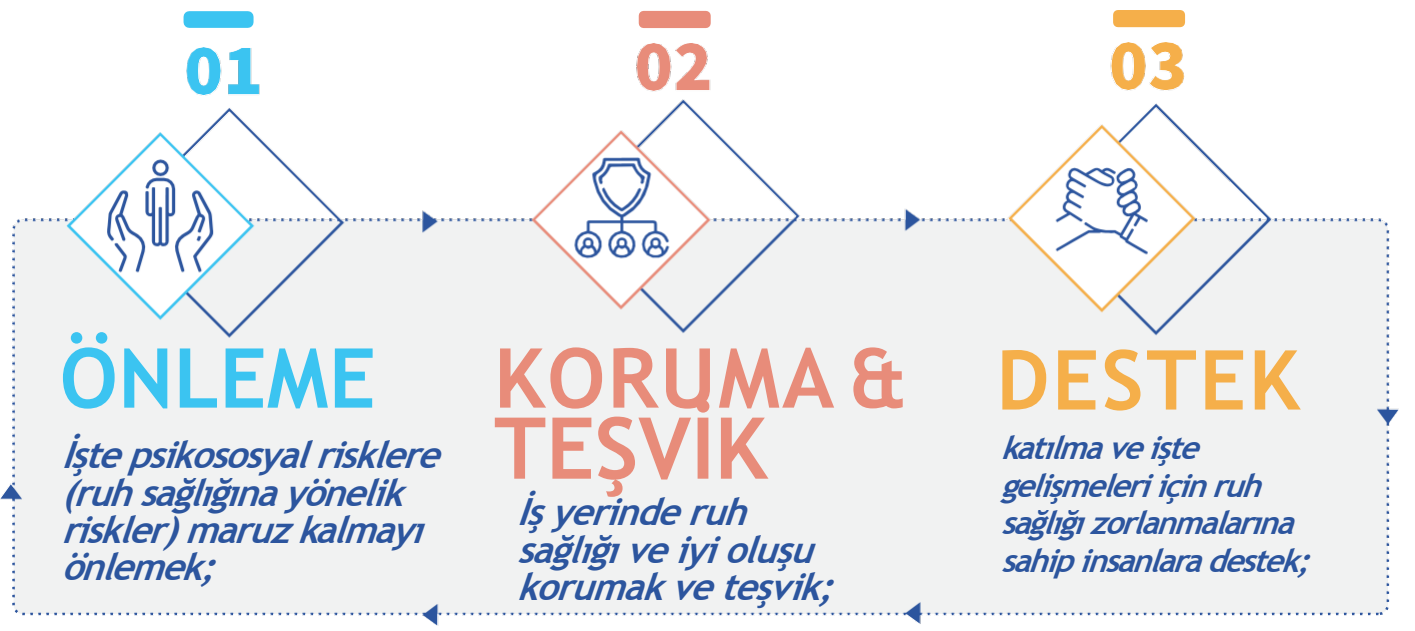
2022 itibariyle dünya nüfusunun neredeyse %60'ı çalışıyor. Tüm çalışanların iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı vardır. İş, ruh sağlığı için koruyucu bir faktör olabilir, ancak potansiyel zarara da sebep olabilir. Dünya genelinde çalışanlar, aileler, işletmeler ve tüm ekonomiler, işten kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın ruh sağlığı koşullarının etkisini hissediyor.

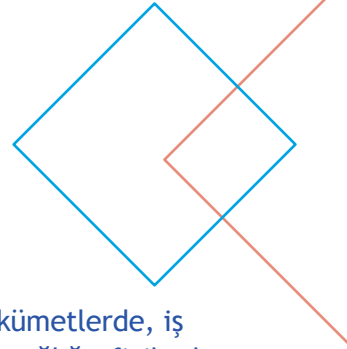
Bu politika özeti, iş dünyasındaki paydaşların işte kir sağlığını iyileştirmek için harekete geçmede kendi rollerini yerine getirmelerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Öncelikle ulusal ve iş yeri politika yapıcılarını - yani hükümetler, işverenler, çalışanlar ve temsilcileri için yazılmış olan bu politika özeti, aşağıdakiler için stratejiler ve yaklaşımlar sunar:

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ilgili sözleşmelerinde belirtilen ilkeleri ve tavsiyelerini dikkate alarak Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) işte ruh sağlığına ilişkin kılavuzlarından [1] gelen tavsiyeleri uygulamak (örn. [2-4]).

Ruh sağlığı ve iş arasındaki ayrılmaz bağlantıları tanımlar, işverenlerin görevlerini ve çalışanların hak ve sorumluluklarını ana hatlarıyla belirtir ve paydaşların aşağıdakiler için alabilecekleri stratejileri tanımlar:





İş ve ruh sağlığı

İş ve ruh sağlığı iç içedir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, ruh sağlığını destekler ve iyi bir ruh sağlığı, insanların üretken bir şekilde çalışmasını sağlar. Güvensiz veya sağlıksız bir çalışma ortamı ruh sağlığına zarar verebilir ve ruh sağlığı zorlanmaları, desteklenmeden bırakılırsa bir kişinin çalışma yeteneğini etkileyebilir.

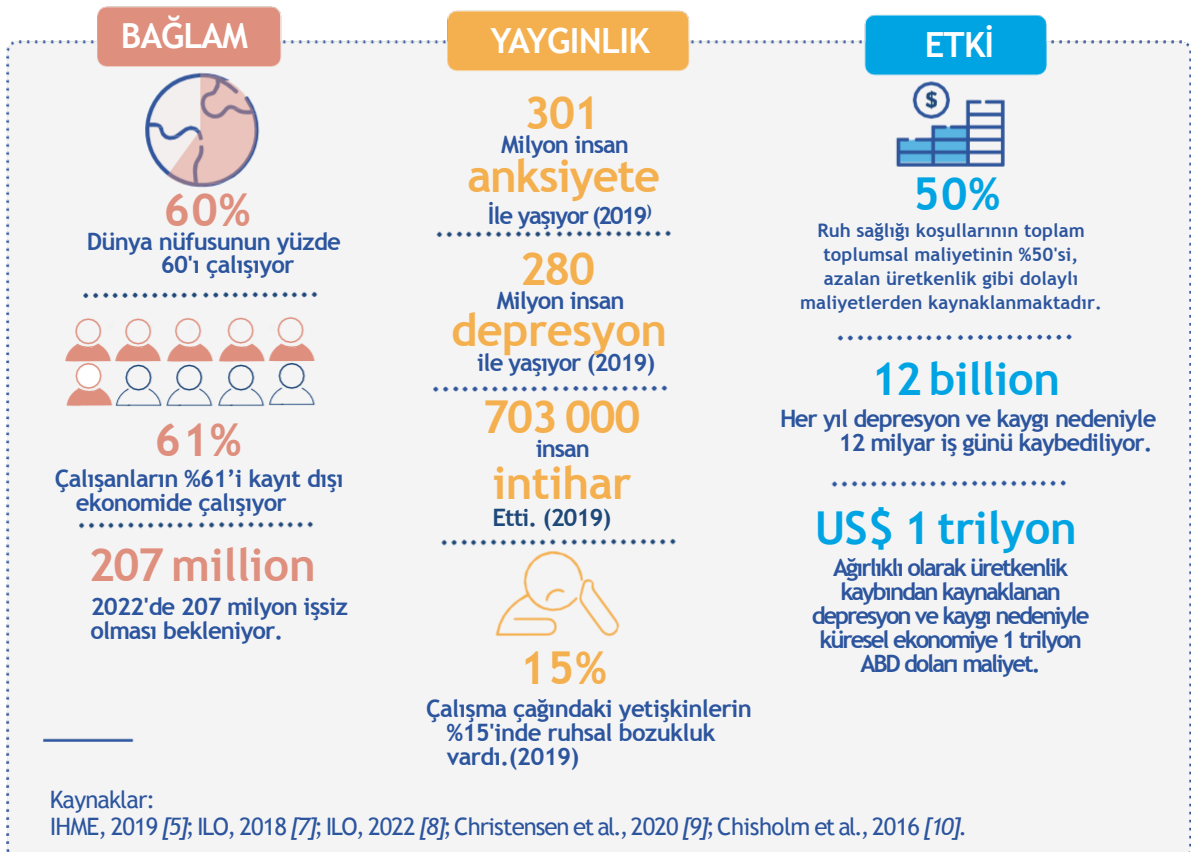
Küresel olarak, çalışma çağındaki yetişkinlerin %15'i ruhsal bir bozuklukla yaşamaktadır (bkz. Şekil 1) [5]. Ruhsal bozukluklar ve diğer zihinsel sağlık koşulları, farklı insanlar tarafından farklı derecelerde zorluk ve sıkıntı ile farklı şekillerde deneyimlenir [6]. Etkili yapılar ve destek olmadan ve çalışma isteğine rağmen, desteklenmeyen ruh sağlığı koşullarının etkisi özgüveni, işten zevk almayı, çalışma kapasitesini, devamsızlıkları ve iş bulma yeteneğini etkileyebilir. Bakım sağlayanlar(carers) ve aile üyeleri benzer şekilde etkilenir.

Dünyanın dört bir yanındaki hükümetlerde, iş yerlerinde ve topluluklarda ruh sağlığı, fiziksel sağlığa kıyasla çok sık yanlış anlaşılakta, yetersiz kaynaklara sahip olmakta ve öncelikleri azaltılmaktadır. Ruh sağlığı sorunları olan kişiler rutin olarak damgalanır, ayrımcılığa uğrar ve dışlanır [6]. Yaygın damgalama bir engel oluşturur. Bazı işverenler, ruh sağlığı sorunları olan kişileri işe almak konusunda isteksiz olabilir ve bazı çalışanlar, olumsuz kariyer sonuçlarından korktukları için açıklama yapmaktan veya yardım istemekten çekinebilirler.

İş kayıpları ve kaçırılan fırsatlar, bireysel ve hane halkının kazanç kapasitelerini etkiler. İş kayıpları ayrıca artan işsizlik, üretkenlik kaybı, vasıflı işgücü kaybı ve azalan vergi geliri yoluyla daha geniş toplumsal maliyetlere sebep olur.

Şek. 1

Sayılarla işte ruh sağlığı



İş: ruh sağlığı için bir fırsat ve risk

Ruh sağlığı sorunu olup olmadığına bakılmaksızın tüm insanlar için iş yerleri, yaşamı iyileştiren yerler olabilir.

Bir yandan, insana yakışır işin ruh sağlığını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Sadece bir gelir için araç sağlamakla kalmaz, aynı zamanda yapılandırılmış rutinler, olumlu ilişkiler ve bir amaç ve başarı duygusu kazanmak için bir platform sunar. Ağır zihinsel sağlık sorunları olan kişiler için istihdam iyileşmeyi teşvik edebilir ve gelişmiş benlik saygısı ve daha iyi sosyal işlevsellik ile ilişkilidir. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları, tüm çalışanlar için yalnızca temel bir hak olmakla kalmaz, aynı zamanda iş performansını ve üretkenliği artırma, personelin bağlılığını artırma, gerilimi ve çatışmayı en aza indirme olasılığı daha yüksektir.

Öte yandan, işsizlik, istikrarsız veya güvencesiz istihdam, işte ayrımcılık veya kötü çalışma ortamlarının tümü stres kaynağı olabilir ve ruh sağlığı için risk oluşturabilir. İşsizlik, iş ve finansal güvensizlik ve yakın zamanda iş kaybı intihar girişimleri için bilinen risk faktörleridir [6]. Eşitsizlik ve eşit olmayan muamele, kazançlarda, fırsatlarda veya işteki saygıda eşitsizlik yoluyla kendini gösterebilir. Bazı insanlar ırkları, cinsiyetleri, cinsel kimlikleri veya cinsel kimlik beyanları, cinsel yönelimleri, engellilikleri, sosyal kökenleri (sınıf veya kast gibi), göçmenlik durumları, dinleri veya yaşları (veya başka herhangi bir sosyal özelliği) nedeniyle iş yerinde ayrımcılığa maruz kalabilir ve bu durum işle ilgili stres riskinin artması veya mevcut ruh sağlığı zorlanmalarının etkisinin artması ile sonuçlanabilir. Çalışma hakkı, genel nüfusa göre düşük ücret alma olasılığı daha yüksek olan ağır ruh sağlığı sorunları olan kişiler için en sık ihlal edilen haklardan biridir [6].

Güvenli olmayan çalışma ortamları ruh sağlığı için risk faktörleri oluşturmaktadır. Bunlar "psikososyal riskler" olarak bilinir ve diğer şeylerin yanı sıra işin içeriği veya çalışma programı, iş yerinin belirli özellikleri veya kariyer geliştirme fırsatları ile ilgili olabilir [11]. Örneğin, yüksek iş talepleri dahil olmak üzere işin nasıl tasarlandığı, düşük iş kontrolü (yani işle ilgili karar verme yetkisinin düşük olması) ve belirsiz rollerin tümü işle ilgili stresi şiddetlendirebilir ve tükenme, tükenmişlik, intihar davranışları, kaygı ve depresyon riskini artırabilir. İş yerindeki psikososyal riskler olumsuz ruh sağlığı sonuçlarıyla ilişkilidir.

İş yerinde zorbalık da dahil olmak üzere şiddet ve taciz aynı zamanda insan haklarını ihlal eder ve zihinsel ve fiziksel sağlığa zarar verir. Güvenli içme suyu, temiz hava ve iyi atık yönetimi de dahil olmak üzere iş yerinde temel çevresel hizmetlere sınırlı erişim de öyle.

Özellikle kayıt dışı ekonomideki işçiler için yetersiz ve güvencesiz ücret ve iş güvencesizliği, yaşamın birçok alanında belirsizliği artırdığı için ruh sağlığına son derece zararlı olabilir.

Psikososyal riskler ayrıca fiziksel sağlık koşullarına neden olabilir veya bunları şiddetlendirebilir. Örneğin, 2016 yılında, dünya çapında tahminen 745 000 kişi haftada 55 saat veya daha fazla çalışma nedeniyle kalp hastalığı felç ve iskemik hastalıklardan öldü. [12]

Psikososyal risk faktörleri tüm sektörlerde bulunabilmesine rağmen, bazı mesleklerde ortak olan çalışma durumları maruz kalma riskini artırma eğilimindedir ve daha yüksek bir ruh sağlığı durumu olasılığı gözlemlenir.

Örneğin; işin yüksek bir duygusal yük taşıdığı veya sağlık ve acil durum çalışması gibi potansiyel olarak travmatik olaylara maruz kalmanın daha olası olduğu yerlerde. Düşük ücretli, ödüllendirilmeyen veya güvencesiz işlerde çalışan ya da izolasyonda çalışan işçilerin de orantısız bir şekilde psikososyal risklere maruz kalmaları ve ruh sağlıklarını tehlikeye atmaları muhtemeldir. Çalışma durumlarının veya demografik durumlarının bir araya gelmesi nedeniyle psikososyal risklere daha fazla maruz kalabilecek işçiler arasında göçmenler, ev işçileri, gündelik işçiler ve gig⁴ veya bakım ekonomilerinde çalışanlar yer alır.

Küresel işgücünün yarısından fazlası, sağlık ve güvenlik için düzenleyici korumanın olmadığı kayıt dışı ekonomide⁵ çalışmaktadır [7]. Bu işçiler, yapısal destek eksikliği nedeniyle zihinsel ve fiziksel sağlıklarına yönelik artan tehditlerle karşı karşıya kalabilir. Kayıt dışı çalışanlar genellikle güvenli olmayan çalışma ortamlarında çalışırlar, uzun saatler çalışırlar, sosyal veya finansal korumaya çok az erişimleri vardır veya hiç yoktur ve ayrımcılığa maruz kalırlar. Bunların tümü ruh sağlığını daha da zayıflatabilir ve ruh sağlığı hizmetlerine erişimi sınırlandırabilir.

Teknolojik gelişme, iklim değişikliği, küreselleşme ve demografik değişimler dahil olmak üzere iş dünyasındaki son dönüşümler insanların nerede ve nasıl çalıştığını değiştiriyor. COVID-19 salgını, özellikle uzaktan çalışma, e-ticaret ve otomasyonda değişimin hızını artırdı. Aynı zamanda işgücü piyasalarını bozdu, finansal istikrarsızlığı artırdı ve işletmelerin yaygın bir şekilde yeniden yapılandırılmasına yol açtı. Birçok işçi için bu değişiklikler yeni psikososyal riskler yaratmış veya mevcut riskleri şiddetlendirmiştir[13]. Birçokları için bu değişiklikler kazanç kaybına neden oldu. Aynı şekilde, çatışma gibi krizler, insanların nerede, nasıl ve çalışıp çalışmayacaklarını derinden bozmaya devam ediyor.

3 "Çalışma ortamı" terimi, bir işletmenin faaliyet gösterdiği ortamı, organizasyon kültürünü ve bunun iş sağlığı ve güvenliğini yönetme biçimini nasıl etkilediğinin yanı sıra çalışma koşullarını da içerir.

4 Gig ekonomisi, geçici pozisyonların yaygın olduğu ve kuruluşların kısa vadeli taahhütler için bağımsız çalışanları işe aldığı bir serbest piyasa sistemidir.

5 "Kayıt dışı ekonomi": -yasada veya uygulamada- resmi düzenlemeler tarafından kapsanmayan veya yetersiz şekilde kapsanan, işçiler ve ekonomik birimler tarafından yürütülen tüm ekonomik faaliyetleri ifade eder; ve yasa dışı üyüştürücü üretimi ve kaçakçılığı, ateşli silahların yasa dışı üretimi ve kaçakçılığı, insan kaçakçılığı da dahil olmak üzere, özellikle hizmetlerin sağlanması veya yasalarca yasaklanmış malların üretimi, satışı, bulundurulması veya kullanılması gibi yasa dışı faaliyetleri kapsamaz, ve ilgili uluslararası anlaşmalarda tanımlandığı şekliyle kara para aklama (Bakınız: Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiyesi, 2015 (No. 204)).

Eylem ihtiyacı

İşte ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik etkili politikalar ve eylemler, ruh sağlığı da dahil olmak üzere insanın iyi sağlık hakkını korumak ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SKH'ler), özellikle sağlıkla ilgili SKH 3 ve insanlara yakışır iş konusunda SKH 8'e doğru ilerleme sağlamak için kritik öneme sahiptir.

Bireyler ve haneler için işte daha iyi ruh sağlığı, dışlanmayı azaltabilir, genel sağlık ve refahı iyileştirebilir ve ekonomik güvenliği artırabilir. İşletmeler ayrıca, her ikisi de bir şirketin kârlılığını artıran işgücü piyasasına daha fazla katılım ve daha yüksek üretkenlik yoluyla fayda sağlayabilir. Hükümetler için de, işte ruh sağlığını ele almak, sağlık harcamalarında ve refah desteğinde tasarruf sağlayabilir.

Eylemsizliğin topluma maliyeti önemlidir. Zihinsel (veya fiziksel) sağlık bakımını kullanılabilir hale getirmenin bir bedeli vardır. Bununla birlikte, azaltılmış üretkenliğin dolaylı maliyetleri (erken ölüm, sakatlık ve işteyken üretkenliğin azalması dahil olabilir) çoğu zaman doğrudan bakım maliyetlerini çok geride bırakır [6].

İşte ruh sağlığını iyileştirmek, işle ilgili ruh sağlığı koşullarını önlemek, işte ruh sağlığını korumak ve geliştirmek ve tüm çalışanların işe tam ve eşit bir şekilde katılmalarını desteklemek için harekete geçmeyi gerektirir (bkz. Şekil 2). Her eylem alanının kendi başına sınırlı bir değeri vardır ve en iyi, geniş ve kapsamlı bir yaklaşımın parçası olarak diğerleriyle birlikte uygulandığında çalışır.

İş dünyasındaki paydaşlar, taahhüt ve fonları güvence altına alarak, damgalama ve ayrımcılıkla mücadele ederek, çok sektörlü ve katılımcı yaklaşımları koordine ederek ve etkili müdahaleler için kanıtları güçlendirerek değişim için elverişli bir ortam yaratmaya yardımcı olabilir.

Takip eden bölümler, işte ruh sağlığını ele almak için farklı paydaşların kullanabileceği hem belirli stratejilere hem de kesişen eylemlere daha yakından bakıyor.

Şek. 2 İşte ruh sağlığına yönelik stratejiler



Uluslararası ve ulusal çerçeveler

Uluslararası düzeylerde, çeşitli araçlar, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, işte adil muamele ve çalışanlar için eşit fırsatlar, istihdam ve mesleki rehabilitasyon dahil olmak üzere, iş yerlerinde ruh sağlığı konusunda ülkeler için yükümlülükler veya taahhütler oluşturur (bkz. Şekil 3).

ILO'nun İSG ile ilgili temel Sözleşmeleri - 1981 (No. 155) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 2006 (No. 187) İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Promosyonel Çerçevesi Sözleşmesi⁶ - çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi ve hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını korumayı amaçlar. 155 ve 187 Sayılı Sözleşmeler birlikte, İSG yönetimine yönelik bir sistem yaklaşımının oluşturulmasını, bu alandaki temel sorumlulukların, görevlerin ve hakların tanımlanmasını ve hükümetlerin, işverenlerin ve çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları yaratmadaki tamamlayıcı rollerini vurgulamaktadır.

BİSG ile ilgili düzenlemelerin yanı sıra eşitlik ve şiddet, taciz, asgari ücret, ebeveyn izni vb. konularda ayrımcı olmayan ilgili politikaları Ulusal düzeyde, hükümetler benzer şekilde işte ruh sağlığına ilişkin yasalar, politikalar ve rehberler oluşturarak uygulayabilir.

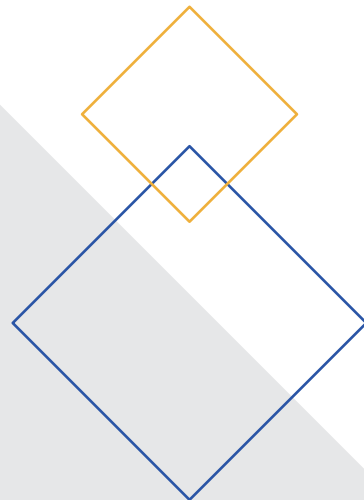
Ek olarak, hükümetler bu tür düzenlemelere uyumu teşvik etmek, izlemek ve uygulamak için harekete geçmelidir - ör. iş müfettişliklerinin işteki sorunlarla başa çıkma kapasitelerini güçlendirerek.

Çoğu ülke, işletmelerin, ulusal İSG hakları ve sorumlulukları çerçevesinde çalışanların ruh sağlığını korumasını şart koşar. Ancak bunların ne ölçüde kanun koyucular tarafından uygulandığı, düzenleyiciler tarafından ne ölçüde uygulandığı veya işverenler tarafından ne ölçüde uygulamaya konulduğu (örneğin şirket içi düzenlemeler yoluyla) belirsizliğini koruyor. DSÖ'nün ülkelere ilişkin son değerlendirmesinde, ülkelerin yalnızca %35'inin işle ilgili ruh sağlığını geliştirme ve önlemek için ulusal bir programa sahip olduğunu bildirdi.[14].

İş dünyasındaki tüm paydaşlar, işte zayıf ruh sağlığını ele almak için daha fazlasını yapabilir ve yapmalıdır.

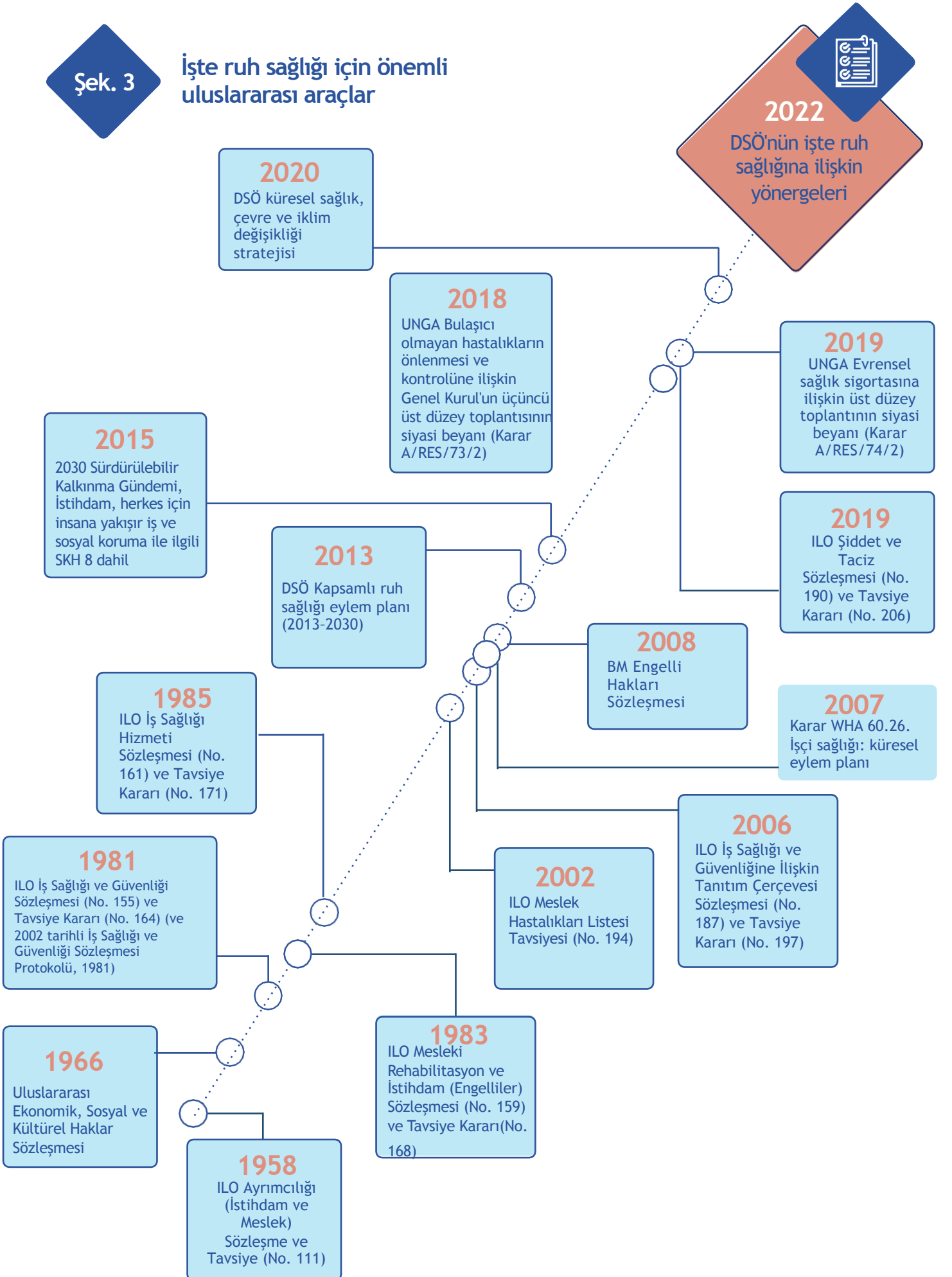
İlerideki bölümler, iyileştirmeye yardımcı olabilecek kanıta dayalı müdahaleleri açıklamaktadır. Bu politika özeti boyunca, hükümetlere yönelik eylemler, sağlık ve çalışma bakanlıkları tarafından işveren ve işçi örgütleriyle anlamlı bir işbirliği içinde geliştirilebilecek ulusal veya alt ulusal eylemlere atıfta bulunur. İşverenler için eylemler, çalışanlar ve/veya onların temsilcileri ile anlamlı bir işbirliği içinde gerçekleştirilen işteki eylemleri ifade eder.

⁶ ILO Conventions No. 155 and No. 187 were both declared fundamental conventions in June 2022. This means that all ILO Members, even if they have not ratified the conventions, have an obligation to respect, promote and realize, in good faith and in accordance with the ILO Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions.



Şek. 3

İşte ruh sağlığı için önemli uluslararası araçlar





İşle ilgili olumsuz ruh sağlığı koşullarını önleyin

İşte ruh sağlığı koşullarını önlemeye yönelik stratejiler, ILO yönergelerine uygun olarak psikososyal risk yönetimine odaklanmaktadır [2, 4].⁷



Hükümetler için bu, yeni istihdam ve İSG yasalarını, politikalarını ve kılavuzlarını fiziksel sağlıkla aynı düzeyde ruh sağlığına ilişkin hükümleri içerecek şekilde geliştirmek veya gözden geçirmek ve revize etmek için işveren ve işçi örgütleriyle birlikte çalışmak anlamına gelir. Bu, iş sağlığı tanımının her zaman hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı kapsamının yanı sıra, ILO Meslek Hastalıkları Listesi (2010'da revize edilmiş) doğrultusunda ulusal meslek hastalıkları listelerine zihinsel bozuklukları dahil etmesinin sağlanması anlamına gelir. Diğer hükümler, örneğin:

- ◆ İşin, çalışanların fiziksel ve zihinsel yeteneklerine uyarlanabilmesini veya herhangi bir ücret veya kıdem kaybı olmaksızın alternatif uygun bir istihdamda transfer edilmesini sağlamak;
- ◆ (tazminat gibi reaktif tedbirler yerine) önleyici tedbirlere duyulan ihtiyacı vurgulamak;
- ◆ şiddet, taciz ve ayrımcılık dahil olmak üzere psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi konusunda rehberlik sağlamak;



İşverenler için, psikososyal riskleri azaltmak, ruh sağlığını mevcut İSG yönetim sistemlerine [4] isteğe bağlı bir eklenti olarak değil, temel bir unsur olarak dahil ederek benzer şekilde başarılabılır.

Entegrasyon, yönetim sisteminin her bileşenine yayılmalıdır: politika, organizasyon, planlama ve uygulama, değerlendirme ve iyileştirme için eylem [2].

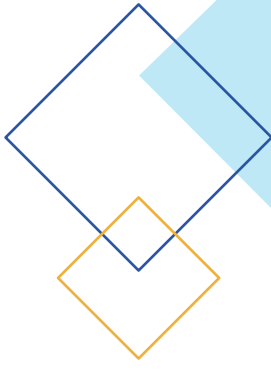
İşte ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik faaliyetler, toplu önlemlere öncelik vermeli ve çalışanların ve temsilcilerinin anlamlı katılımıyla yapılan sağlam bir risk değerlendirmesi ve yönetim sürecine dayanmalıdır. Çalışanlar ve temsilcileri, işteki psikososyal tehlikelerin belirlenmesine dahil olmalı ve

- ◆ ruh sağlığı koşullarından etkilenen çalışanların istihdamını ve gelirini mümkün olan her yerde korumak; ve
- ◆ Çalışanların ve temsilcilerinin psikososyal tehlikelerin belirlenmesine katılmalarını ve iş yerindeki diğer tehlikeler ve risklerle ilgili olarak ilişkili riskleri için yapılan her türlü eylemde kendilerine dazaltılmalarını sağlamaları için çalışmaları.

Hükümetlerin ayrıca iş sağlığı hizmetleri arasında psikososyal risk yönetimi için kapasite oluşturmada rolü vardır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) gibi düşük kaynaklı işverenleri desteklemek için, psikososyal risklerin neden olduğu zararları önleme, izleme ve bu zararlar için düzeltici eylem önermede bu hizmetlerin rolünü güçlendirmelidirler.

İlişkili riskleri önlemek için alınan önlemler hakkında bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Yeniden yapılanma veya personel, süreçler, çalışma yöntemleri veya iş yerindeki diğer önemli hususlardaki değişiklikler gibi risklere yol açabilecek durumlar, psikososyal riskleri önleyecek veya en aza indirecek şekilde yönetilmelidir.

Sonuç olarak, psikososyal riskleri önlemeyi ve işte ruh sağlığını korumayı amaçlayan güçlü bir yasal çerçeveye sahip olmak, yetkin ve eğitilmiş iş müfettişleri tarafından yürütülen tavsiye, soruşturma ve yaptırım eylemleri de dahil olmak üzere yeterli uyum mekanizmaları tarafından desteklenmiyorsa yeterli değildir.



Organizasyonel müdahaleler

DSÖ yönergeleri, kurumsal müdahalelerin işte evrensel olarak uygulanabilecek önleyici tedbirlerin bir aracı olarak kullanılmasını önermektedir [1] (bkz. Kutu 1).

Kutu 1 Organizasyonel Müdahaleler

Örnek müdahaleler

- ◇ Ruhsal veya fiziksel sağlık ve yaşam kalitesinde bozulmayı önlemek için doğrudan çalışma koşullarını hedefleyen planlı eylemler.
- ◇ Ruh sağlığına yönelik psikososyal risklere erişmek ve bunları değiştirmek, azaltmak veya ortadan kaldırmak.

- ◇ Esnek çalışma düzenlemeleri sağlamak
 - ◇ çalışanları işleriyle ilgili kararlara dahil etmek
 - ◇ İş hayatı önceliklendirmesini etkinleştirmek için iş yüklerini veya çalışma çizelgelerini değiştirme (bkz. Tablo 1).
- İntihar önlemeye yönelik örnekler, pestisitler veya ilaçlar gibi iş yerinde intihar araçlarına erişimin kısıtlanmasını içerir.

Psikososyal risk faktörlerini ele alan kurumsal müdahaleler, duygusal sıkıntıyı azaltmaya ve iş tatminini, devamsızlık ve iş performansı gibi işle ilgili sonuçları iyileştirmeye yardımcı olur [1]. Her durumda, kurumsal müdahaleler, çalışanların ve/veya temsilcilerinin anlamlı katılımıyla ve işte ruh sağlığını korumaya ve desteklemeye yönelik müdahaleleri de içeren daha geniş bir faaliyet programının parçası olarak planlandığında ve yapıldığında en iyi sonucu verir.

Tablo 1

İş yerinde psikososyal risk örnekleri ve işverenlerin bunları ele almak için alabileceği kurumsal müdahaleler

İşin Yönü	Potansiyel psikososyal riskler	Organizasyonel müdahale örnekleri
İş içeriği/ görev tasarımı	Çalışmada çeşitlilik eksikliği; becerilerin yetersiz kullanımı veya iş için yetersiz beceriler	<ul style="list-style-type: none"> ◇ İş tasarımına katılımcı yaklaşımlar ◇ Görev rotasyonu veya işin yeniden tasarımı
İş yükü ve çalışma hızı	Ağır iş yükleri; yüksek çalışma temposu, yüksek zaman baskısı; sürekli kısa son teslim tarihleri; yetersiz personel	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Çalışma saatleri veya vardiya sayısı sınırlamaları ◇ Ulaşılabilir son tarihler ve hedefler ◇ Yeterli iş talepleri (ne çok yüksek ne de çok düşük) ◇ Güvenli personel sayısı seviyeleri
Çalışma Programı	Uzun veya sosyal olmayan çalışma saatleri; vardiyalı çalışma; esnek olmayan saatler	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Programlamada katılımcı yaklaşımlar ◇ Esnek çalışma düzenlemeleri ◇ Planlı molalar ◇ Olağandışı saatlerde sağlanan refah imkanları ve desteği
İş kontrolü	İş tasarımı veya iş yükü üzerinde kontrol eksikliği; kendi işine karar vermede sınırlı katılım	<ul style="list-style-type: none"> ◇ İş tasarımına, iş organizasyonuna ve karar vermeye katılımcı yaklaşımlar ◇ Sık ve açık iletişim
Çevre ve Ekipman	Güvenli olmayan ekipman ve kaynaklar; kötü fiziksel çalışma koşulları (zayıf aydınlatma, aşırı veya rahatsız edici gürültü, zayıf ergonomi gibi)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Çalışanlar ve/veya temsilcileri ile istişare ederek, sağlık ve güvenlik yasal gerekliliklerini karşılayan iyileştirilmiş ortamlara ve ekipmana yatırım
Organizasyon kültürü	Belirsiz örgütsel hedefler; zayıf iletişim; ayrımcılığa veya kötüye kullanıma izin veren bir kültür	<ul style="list-style-type: none"> ◇ İşçiler ve/veya temsilcileri ile anlamlı istişare ve işbirliği fırsatları ◇ Haksız muamele, saldırgan davranış ve istismarla başa çıkmak için kurumsal çerçeveler ◇ İşçi temsilcilerine erişim de dahil olmak üzere, etkilenen işçiler için destek - var oldukları yerde
İşte kişilerarası ilişkiler	Sosyal veya fiziksel izolasyon; amirlerden veya meslektaşlardan sınırlı destek; otoriter denetim ve zayıf hat yönetimi; şiddet, taciz veya zorbalık; ayrımcılık ve dışlama	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Şiddeti, tacizi ve ayrımcılığı önlemek ve olayları etkili bir şekilde araştırmak ve ele almak için çerçeveler ◇ Denetçiler ve bölüm yöneticileri için bilgi, tutum ve becerileri geliştirme fırsatları ◇ Alışılmadık çalışma saatleri veya konumları dahil olmak üzere akran desteği fırsatları
Organizasyon daki rol	Organizasyon veya ekip içindeki belirsiz iş rolü	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Açıkça tanımlanmış ve sürdürülebilir iş rolleri, raporlama yapıları ve performans gereksinimleri
Kariyer Gelişimi	"Yetersiz veya aşırı tanınma; iş güvensizliği; kariyer gelişimine yetersiz yatırım; hastalık devamsızlıkları ve performans yönetimi için cezai prosedürler"	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Adil ve iyi kariyer eğitimi ve yeniden eğitim fırsatları ◇ Ücretli hastalık izni de dahil olmak üzere ulusal yasalara ve uygulamalara uygun sözleşmeler yoluyla resmi, güvenli çalışma. ◇ Tüm süreçlerde fırsat eşitliği ve şeffaflık Destekleyici performans yönetimi
İş-Yaşam Dengesi	Çatışan ev/iş talepleri; iş için evden uzakta olmak	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Esnek çalışma düzenlemesi ◇ Bakımveren desteği



İşte ruh sağlığını koruyun ve geliştirin

İşte ruh sağlığını korumak ve geliştirmek, kapasiteleri güçlendirmek, farkındalık oluşturmak ve işte ruh sağlığı koşullarını erkenden fark edip harekete geçmek için fırsatlar sağlamakla sağlanır.

DSÖ, kanıta dayalı üç müdahale önermektedir: ruh sağlığı için yönetici eğitimi, çalışanlar için ruh sağlığı okuryazarlığı ve farkındalığı konusunda eğitim ve doğrudan çalışanlara verilen bireysel müdahaleler (bkz. Kutu 2) [1].



Hükümetler, işte ruh sağlığını korumak ve geliştirmek için aşağıdakileri yapmakta önemli bir role sahiptir:

- ◇ Ruh sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik müdahalelerin uygulanmasını gerektiren veya teşvik eden yasal ve politik çerçeveler geliştirmek;
- ◇ Eğitim ve psikososyal müdahaleler için kılavuzlar ve kalite güvence standartları sağlamak;

- ◇ KOBİ'lerin eğitim ve psikososyal müdahaleleri uygulamaları için desteklenmesi; ve
- ◇ Birincil sağlık hizmetleri, iş sağlığı ve ruh sağlığı hizmetlerinde, işten ayrılma ihtiyacının değerlendirilmesi ve bu konuda tavsiye verilmesi, işte değişiklikler ve uygun olduğunda psikososyal hizmetler sağlanması dahil olmak üzere, iş bağlamında ruh sağlığı koşullarını tanımak ve bunlara yanıt vermek için kapasite oluşturacak müdahaleler.



İşverenler için, işte ruh sağlığını korumak ve geliştirmek için İSG yönetim sistemine entegre edilmesi gereken belirli bir politika veya plana sahip olmak önemlidir [15].

Kutu 2

İşte ruh sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik müdahaleler



Ruh sağlığı için Yönetici eğitimleri

- ◇ Duygusal sıkıntı yaşayan süpervizörleri tanıyın ve uygun şekilde yanıtlayın.
- ◇ Açık iletişim ve aktif dinleme gibi kişilerarası yönetim becerilerini kullanın.
- ◇ Kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma kültürünü teşvik edin.
- ◇ En üstten en alta kadar, işte ruh sağlığı konusunda eylem için savunuculuk yapın.
- ◇ Psikososyal risklerin ruh sağlığını nasıl etkileyebileceğini anlayın ve bunları nasıl önleyip kontrol edeceğinizi bilin.
- ◇ İhtiyaç olduğunda, çalışanların temsilcilerin desteğine erişebilmelerini sağlayın.



Ruh sağlığı okuryazarlığı ve farkındalığı için çalışan eğitimleri

- ◇ İşte ruh sağlığı ve iyi oluş hakkındaki anlayışı geliştirin.
- ◇ Damgalamayı azaltmak için ruh sağlığı koşulları ile ilgili tutumları değiştirin.
- ◇ Yardım arama davranışını teşvik edin.



Bireysel müdahaleler

- ◇ Stresi yönetmek için beceriler geliştirin.
- ◇ Ruh sağlığı zorlanmaları semptomlarını azaltın.



Ruh sağlığı için yönetici eğitimi



Ruh sağlığı için yönetici eğitimi, yöneticilerin ruh sağlığına ilişkin bilgi, tutum ve davranışlarını güçlendirir ve çalışanların yardım arama davranışlarını iyileştirebilir [1]. Yönetici ve liderler de dahil olmak üzere üst yönetim ve denetçiler eğitilmelidir (bkz. Kutu 2).

Daha da önemlisi, bu eğitimin amacı yöneticileri ruh sağlığı hizmeti sağlayıcılarına dönüştürmek değildir: Eğitimi tamamladıktan sonra yöneticiler zihinsel bozuklukları teşhis edemez veya “tedavi edemez” ve etmemelidir. Bunun yerine yöneticiler, süpervizyon alanlarını uygun destek kaynaklarına ne zaman ve nasıl yönlendireceklerini bilmeli ve işte ruh sağlığı konusunda eylem için istekli ve savunuculuk yapabilmelidir.

Ruh sağlığına yönelik yönetici eğitimi řu şekilde verilebilir:

iş öncesi eğitimin bir parçası (yönetim programları, liderlik müfredatı veya göreve başlama dahil) veya iş başında eğitim olarak. Birden fazla formatta verilebilir: elektronik veya yüz yüze, rehberli veya rehbersiz, bire bir veya gruplar halinde. Hangi biçimin kullanılacağını seçmekte, işgücü için en iyi neyin işe yarayacağının dikkate alınmasını gerektirir.

Eğitimin yerel bağlamlara uyarlanması ve periyodik olarak yenilenmesi gerekebilir. Eğitim tercihen normal ücretli çalışma saatleri içinde sunulmalıdır. Tüm eğitimler yetkili eğitmenler tarafından verilmelidir, bu da bazı işverenlerin dışandan uzmanlar kiralaması gerekebileceği anlamına gelir. Eğitim, kursiyerlerin kazanılan bilgi ve becerileri ne kadar iyi uygulayabildiklerini değerlendirmek için değerlendirmelerle takip edilebilir.

Ruh Sağlığı





Ruh sağlığı okuryazarlığı ve farkındalığı konusunda çalışanlar için eğitim



Çalışanları ruh sağlığı okuryazarlığı ve farkındalığı konusunda eğitmek, eğitimi alanların damgalayıcı tutumlar da dahil olmak üzere işte ruh sağlığı ile ilgili bilgi ve tutumlarını geliştirir [1]. Çalışanların işte ruh sağlığı anlayışını geliştirmek, onların esenliklerine daha iyi değer vermelerini ve nasıl ve ne zaman yardım arayacaklarını anlamalarını sağlayabilir. Bu tür bir eğitim, damgalamayı azaltarak, insanları ihtiyaç duyduklarında yardım aramaya daha yatkın hale getirebilir. Tüm çalışanlarda ruh sağlığı bilinci ve anlayışı oluşturmak, ruh sağlığı sorunları olan kişilere yönelik damgalanmayı azaltmak ve çalışanların çeşitliliğine değer veren ve zorbalık, taciz veya dışlanmaya karşı koruyan destekleyici bir çalışma kültürü oluşturmak için önemlidir.



Bireysel müdahaleler



İş yerindeki bireysel müdahaleler, yetkili bir uygulayıcının rehberliğinde veya rehberliğinde olmaksızın, doğrudan çalışana iletilir ve tamamlanır. Bunlar, psikososyal müdahaleleri ve boş zamana dayalı fiziksel aktivite fırsatlarını içerir.

Psikososyal müdahaleler, stres yönetimi becerileri geliştirmek ve ruh sağlığı semptomlarını azaltmak için kişilerarası veya bilgilendirici faaliyetler, teknik ve stratejiler kullanır. Örnekler arasında psikoeğitim, stres yönetimi eğitimi (gevşeme eğitimi ve farkındalık dahil) ve duygusal veya pratik sosyal destek sayılabilir. Kanıtlar, bu müdahalelerin olumlu zihinsel sağlığı geliştirmeye, duygusal sıkıntıyı azaltmaya ve iş verimliliğini artırmaya yardımcı olabileceğini göstermektedir [1].

Dijital kendi kendine yardım araçları da dahil olmak üzere stres yönetimi müdahaleleri işverenler için popüler bir seçimdir çünkü bunu yapacak kaynaklar varsa bir iş gücüne kolayca teslim edilebilirler.

Ruh sağlığı için yönetici eğitimi gibi, çalışanlar için eğitim de farklı zamanlarda ve farklı formatlarda verilebilir ve her durumda, yetkin eğitmenler tarafından ve tercihen normal ücretli çalışma saatleri içinde verilmelidir. Ruh sağlığı koşullarıyla ilgili deneyime sahip kişileri sürece yardımcı kolaylaştırıcılar (co-facilitators) olarak dahil etmek damgalamayı azaltmada özellikle faydalı olabilir [6].

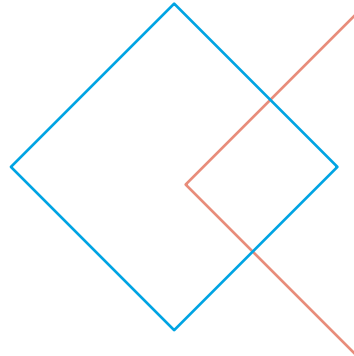
Ancak, bunlar işte ruh sağlığını önleyen, koruyan ve destekleyen diğer müdahaleleri de içeren daha geniş bir faaliyet programının parçası olarak sunulmalıdır. Bunun nedeni, bireysel stres yönetimine odaklanmanın tek başına etkili olma ihtimalinin düşük olmasıdır; kritik olarak bireysel stres yönetimi, zor çalışma koşullarına tepki olarak anlaşılabilir stres yaşamının insanlara kendi hataları olduğunu yanlış bir şekilde hissettirebilir.

İşverenlerin, herhangi bir müdahaleyi kullanmadan önce uzmanlara danışarak kalite ve etkililiğini kontrol etmesi ve doğrulaması önemlidir. Ruh sağlığında kendi kendine yardım için birçok dijital uygulama mevcuttur ve yalnızca birkaçı iyi test edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Ruh sağlığı sorunları olan çalışanlara, tercihen iş yeri dışında, kanıta dayalı psikolojik tedaviye erişim (ancak zorunlu değil) sunulmalıdır. Bu davranışsal aktivasyon, problem çözme (problem-solving) terapisi, bilişsel davranışçı terapi veya kişilerarası terapiyi içerebilir. Herhangi bir psikolojik tedavi sağlayıcısı uygun şekilde akredite olmalı ve klinik denetime tabi olmalıdır.



İşte olumsuz ruh sağlığı koşulları olan kişileri destekleyin



DSÖ kılavuzları, işte ruh sağlığı sorunları olan kişileri desteklemek için kanıta dayalı üç müdahale önermektedir: işte makul düzenlemeler, işe dönüş programları ve desteklenen istihdam girişimleri (bkz. Kutu 3) [1]. Üçü de işte kapsayıcılığı artırabilir ve zihinsel sağlık sorunları olanların potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olabilir.

Kutu 3

Ruh sağlığı sorunları olan çalışanları desteklemeye yönelik müdahaleler

İşte makul düzenlemeler

İşte makul düzenlemeler, çalışma ortamlarını çalışanın kapasitelerine, ihtiyaçlarına ve tercihlerine uyacak şekilde uyarlar. Uygulamada bunlar bir tür örgütsel müdahaledir, ancak tüm kuruluşlardan ziyade bireysel çalışanların karşılaştığı engelleri ele almak için uygulanır. Makul düzenlemeler, bireysel çalışanlara esnek çalışma saatleri, görevleri tamamlamak için fazladan zaman ve ruh sağlığı bakımı için izin vermeyi içerebilir. İlaçları saklamak veya gerektiğinde dinlenmek için bir yer gibi özel alanlara erişimi içerebilirler. Ayrıca, çalışan bunu aşırı derecede stresli bulursa, müşterilerle etkileşimi azaltmak için denetçilerle düzenli destekleyici toplantılar veya işin yeniden tasarlanmasını içerebilir.

İşe dönüş programları

Adından da anlaşılacağı gibi, işe dönüş programları, çalışanların ruh sağlığı koşullarıyla ilişkili bir devamsızlıktan sonra işe dönmelerini ve işte kalmalarını sağlamak için tasarlanmıştır. Bu programlar, çalışanların anlamlı bir şekilde işe dönmelerini desteklemek ve aynı zamanda olumsuz ruh sağlığı koşullarının semptomlarını azaltmak için işe yönelik bakımı (makul düzenlemeler veya aşamalı olarak işe yeniden giriş dahil) süregelen kanıta dayalı klinik bakımla birleştirebilir.

Desteklenen istihdam girişimleri

Desteklenen istihdam girişimleri, ciddi zihinsel sağlık koşullarına sahip kişilerin mesleki ve ekonomik katılımını artırmak için tasarlanmıştır. Bu inisiyatifler aracılığıyla, bireyler hızlı bir şekilde ücretli çalışmaya desteklenir ve daha sonra işi öğrenmek için - genellikle sağlık hizmetlerinden, sosyal hizmetlerden ve istihdam hizmetlerinden veya psikososyal rehabilitasyon programlarından - ruh sağlığı desteği ve mesleki destek almaya devam eder. Bazı durumlarda, desteklenen istihdam programları, sosyal beceri eğitimi veya bilişsel-davranışçı terapi gibi ek müdahalelerle desteklenir.

Ruh sağlığı sorunu yaşayan çalışanlar veya ruh sağlığı sorunu olan birine bakan çalışanlar için makul düzenlemeler ve işe dönüş programları gerekebilir. İşe dönüş programları ve destekli istihdam girişimleri, işte ruh sağlığını önleyen ve koruyan müdahalelerin bir karışımını içeren ve bireysel çalışana göre uyarlanmış çok bileşenli müdahalelerdir. Her ikisi de çok paydaşlı koordinasyon gerektirir - r. sağlık hizmeti sunucuları, işverenler ve bireysel çalışanlar veya onların temsilcileri ve savunucuları (bakıcılar ve aile yeleri dahil), sosyal hizmetler ve istihdam uzmanları arasında - kullanılacak en uygun kaynakları ve stratejileri belirlemek ve harekete geçirmek.

Hangi paydaşların ve müdahalelerin dahil edileceğine ilişkin kararlar, çalışanın tercihlerine dayanmalıdır. Destek ihtiyaçları zamanla değişebileceğinden, tüm müdahaleler düzenli olarak gözden geçirilmeli ve gerektiğinde ayarlanmalıdır.



Hükümetler - işçi ve işveren örgütleriyle iştişare içinde - destek müdahalelerinin sağlanması kritik bir role sahiptir.

- ◆ İstihdam yasalarının uluslararası insan hakları belgeleriyle uyumlu olmasını ve gizlilik, makul uyumlaştırma ve sosyal koruma gibi temel konuları kapsaması da dahil olmak üzere ruh sağlığı sorunları olan çalışanlara ayrımcılık yapılmamasının geerleştirilmesini sağlayın.
- ◆ Desteklenen istihdam girişimlerini ve işe dönüş programlarını kolaylaştırmak için sağlık, sosyal hizmetler ve istihdam hizmetleri arasında politikalar ve sevk yolları oluşturun ve işverenlerin bunları uygulamalarına destek olun.



İşverenlerin, ayrımcı olmayan işe alım ve istihdam politikaları ve uygulamalarını uygulamak için hak temelli yasalara uyma sorumluluğu vardır. Çalışanlara ve/veya temsilcilerine danışmalı ve yaklaşımın tüm çalışanın ruh sağlığı ve mesleki destek ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak için birden fazla paydaşla uygun şekilde işbirliği yapmaları desteklenmelidir.

İşverenler, alışanların destek seçeneklerinin farkında olmalarını sağlamalıdır. Yöneticiler, doğrudan süpervizyon aldıkları kişilerin ruh sağlığı ihtiyaçlarını desteklemede kritik bir role sahiptir ve bunu yapmak için (rneğin eğitim yoluyla) donanımlı olmalıdırlar.

Yardım arayanların mahremiyetini korumak çok önemlidir. Ruh sağlığı koşulları hakkındaki yanlış anlamalara karşı koymak için damgalanma karşıtı eylem gereklidir. Ne gizlilik ne de damgalanma karşıtı önlemlerin uygulanması maliyetli değildir. Her ikisi de, ruh sağlığıyla ilgili zorluklar yaşayan herkesin misilleme veya yargılanma korkusu olmadan destek isteyebileceğini hissetmesini sağlamak için önemlidir.



Değişim için uygun bir ortam yaratın

İşte ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik tüm stratejilerin temelinde - önleme, koruma, geliştirme ve destekleme - ilerleme için kritik olan yedi kesişen faktör vardır: liderlik, yatırım, haklar, entegrasyon, katılım, kanıt ve uyma (bkz. Tablo 2).

İşte ruh sağlığını iyileştirmek için kesişen(cross-cutting) eylemler

İşverenler için



(çalışanlar ve/veya temsilcileri ile istişare içinde)

Liderlik

İşte ruh sağlığına bağlılığın güçlendirilmesi

- ◆ Sürekli iyileştirmeyi amaçlayan ve İSG yönetim sistemine entegre edilmiş işte ruh sağlığı için özel bir politika ve plan geliştirin.⁹
- ◆ Kıdemli bir odak noktası atamak da dahil olmak üzere, politika ve planın geliştirilmesi ve uygulanması için roller, sorumluluklar ve sorumluluklar atayın.
- ◆ Kıdemli liderlerin ve ilgili olduğunda hissedarların katılımını sağlayarak işte ruh sağlığı için bir yetki oluşturun.
- ◆ Uygulamadaki taahhüdü ve ilerlemeyi açık ve düzenli olarak iletin.

Yatırım

İşte ruh sağlığını korumak, geliştirmek ve desteklemek için yeterli fon ve kaynakları güvence altına almak

- ◆ İş politikaları ve müdahalelerinde ruh sağlığının uygulanması için mali kaynaklar ve insan kaynakları tahsis edin.
- ◆ Çalışanların yeterli ruh sağlığı hizmetine erişimini sağlamak için, ilgili olduğu durumlarda, ruh sağlığı hizmetlerini iş yardımı paketlerine dahil edin.

Haklar

İnsanların işe tam ve etkili bir şekilde katılma haklarını korumak

- ◆ Saldırgan davranışlar, haksız muamele ve istismarla başa çıkma süreçleri de dahil olmak üzere, tam istihdam döngüsü boyunca eşitlik ve ayrımcılık yapmama konusunda politikalar geliştirin ve uygulayın.
- ◆ Temas temelli stratejiler ile eğitim ve kanıtlanmış damgalanma karşıtı müdahaleler yoluyla ruh sağlığı koşullarına yönelik olumsuz tutumları azaltın.
- ◆ Ruh sağlığı konularının gönüllü olarak ifade edilmesini teşvik etmek ve desteğe erişimi kolaylaştırmak için gizlilik korumasını ve misillemelerden korunmayı sağlayın.

Hükümetler için



(örneğin, işveren ve/veya işçi örgütlerine danışarak ulusal ve yerel hükümetler tarafından)

- ◆ Farkındalığı artırmak, eylemi savunmak ve politika geliştirmeye öncülük etmek için karar verme yetkisiyle işte ruh sağlığı için kıdemli bir odak noktası veya savunucusu atayın.
- ◆ İşte ruh sağlığını diğer ilgili ulusal politikalara ve sektörler arası planlara entegre edin.
- ◆ İstihdam, halk sağlığı ve sosyal refah sektörleri arasında çok sektörlü koordinasyon için mekanizmalar oluşturun, öm. profesyonel demekler veya İSG üçlü (tripartite) organları aracılığıyla.

- ◆ Etkili müdahaleler konusunda uzman tavsiyesi sağlamak da dahil olmak üzere, iş etkinliklerinde zihinsel sağlığı tasarlamak ve sunmak için sağlık, sosyal hizmetler ve işgücü genelinde özel bir bütçe oluşturun.
- ◆ Kaynakları düşük işletmelerin (yani KOBİ'lerin) ruh sağlığı ve istihdam hizmetlerini kendilerine sunarak ek yük oluşturmadan tavsiyeleri uygulamaları için destekleyin.
- ◆ İşte ruh sağlığı için güvenlik standartlarını tavsiye etmek, denetlemek ve uygulamak için kaynakları sağlayın.
- ◆ Özellikle kayıt dışı çalışanlar için ruh sağlığı hizmetlerine erişimi artırmak için işle ilgili ruh sağlığı sorunlarını tanımak ve bunlara yanıt vermek için birinci basamak dahil sağlık ve işgücü hizmetlerinin kapasitelerini oluşturun.
- ◆ Temel hizmetlerin ve finansal koruma planlarının evrensel sağlık sigortası paketlerine ruh sağlığını dahil edin.

- ◆ Ayrımcılık yapılmamasını sağlamak için istihdam yasalarını ve düzenlemelerini uluslararası insan hakları belgeleriyle uyumlu hale getirin.
- ◆ Ruh sağlığı sorunları olan çalışanlar için sağlık, sosyal bakım ve iş yeri sistemlerinde desteklenecek sevk yolları geliştirin.
- ◆ Ruh sağlığı sorunları olan kişiler hakkındaki yanlış anlamaları azaltmak için toplumda damgalanmaya karşı kanıtlanmış müdahaleler uygulayın.

⁹ Not olarak, politika veya plan bağımsız olabilir veya İSG politikası veya planına entegre edilebilir.



Entegrasyon

Sektörler arasında işte ruh sağlığında önleme, koruma ve geliştirme ve desteklemek için eylemleri entegre etmek.

- ◇ Embed mental health into the existing OSH management system.
- ◇ Ensure a comprehensive programme of interventions targeting the organization, managers and workers based on evidence about the prevalence and impact of psychosocial risks in the workplace and the quality and effectiveness of interventions.
- ◇ Communicate with local health-care providers to ensure that relevant services are available.



Katılım

İşte her düzeyde ruh sağlığı konusunda karar vermede deneyimli çalışanları ve kişileri dahil etmek

- ◇ İnsanları kendi ruh sağlıklarına ilişkin kararlarda yetkilendirmek için, ruh sağlığı koşullarıyla ilgili deneyime sahip olanlar da dahil olmak üzere, işçilerle istişare halinde politikalar ve müdahaleler geliştirin.
- ◇ Psikososyal riskleri belirlemek ve raporlamak için tüm çalışanların erişebileceği güvenli ve gizli bir raporlama mekanizması sağlayın.
- ◇ İş yeri değişiklikleri hakkında anlamlı ve zamanında istişareler yapın, çalışanların görüşlerini dinleyin ve görüşlerinin nasıl dahil edildiğini gösterin.
- ◇ Güçlü bir yerel ihtiyaç değerlendirmesine dayalı olarak programları yerel bağlamlara ve işgücü çeşitliliğine uyacak şekilde uyarlayın.



Kanıt

İşle ilgili risklerin yaygınlığı ve etkisine ve müdahalelerin etkinliğine ilişkin kanıt temelinin güçlendirilmesi

- ◇ Tüm müdahalelerin mevcut en son kanıtlara dayandığından emin olun [1].
- ◇ Neyin, nerede ve kimin için işe yaradığı konusunda daha iyi bilgi sağlamak amacıyla müdahalelerin etkinliğini ve kabul edilebilirliğini, erişilebilirliğini ve alımını incelemek için araştırma projelerinde akademi ile işbirliği yapın.
- ◇ Eğitimleri izlemek ve temel risklerin anlaşılmasını ve farklı çalışma sektörlerinde bunların nasıl azaltılabileceğini derinleştirmek için çalışanlar ve/veya temsilcileriyle katılımcı araştırmalar yapın.
- ◇ Müdahale için gereksinimleri belirlemek için bir psikososyal ihtiyaç değerlendirmesi kullanın.
- ◇ Potansiyel önleme önceliklerini belirlemek için örneğin hastalık ve maluliyet izni, sağlık hizmeti kullanımını ve çalışan memnuniyeti anketlerine ilişkin kayıtları düzenli olarak gözden geçirin.



Uyma

Kanıta dayalı yasa, yönetmelik ve tavsiyelerin benimsenmesinin ve bunlara uyumun güçlendirilmesi

- ◇ Müdahale hizmeti sağlayıcılarıyla sözleşme yaparken akreditasyonları kontrol edin.
- ◇ Faaliyet programlarında ruh sağlığını izlemek ve değerlendirmek için performans göstergeleri ve ölçüm araçları oluşturun ve sürekli iyileştirmeyi bilgilendirmek için değerlendirme verilerini kullanın.
- ◇ Çalışanlara kanıta dayalı hizmetler (hem dahili hem de harici) hakkında bilgi sağlayın.

◇ Ulusal İSG stratejilerinde ve ilgili istihdam düzenlemelerinde ve tavsiyelerinde ruh sağlığına fiziksel sağlık kadar değer verin.

◇ Ulusal ruh sağlığı planlarına toplum önleme ve terfi için bir ortam olarak iş yerlerini ekleyin.

◇ Ruh sağlığı uzmanlarıyla işbirliği içinde, çalışanların ruh sağlığı ihtiyaçlarına yanıt vermek için İSG ve birincil sağlık hizmetlerinin kapasitelerini oluşturun.

◇ İşte ruh sağlığını, iş dünyası aktörleri ve birincil ruh sağlığı aktörleri ve iş sağlığı aktörleri için eğitim programlarına entegre edin.

◇ İşte ruh sağlığı ile ilgili tüm politikaları, planları, yasaları, hizmetleri ve araştırmaları, ruh sağlığı koşulları konusunda deneyimli kişilerle birlikte geliştirin.

◇ Devlet, işveren ve işçi örgütleriyle işte ruh sağlığı konusunda üçlü tartışmayı teşvik edin.

◇ Psikososyal riskleri ele almak için bunların uygun ve yeterli olmasını sağlamak için yasaları, uygulama kurallarını ve rehberliği oluşturun ve gözden geçirin.

◇ İşte ruh sağlığı ile ilgili politika ve planları bildirmek için acil durumlar ve diğer krizler sırasında öğrenilen dersleri kullanın.

◇ Farklı endüstrilerdeki psikososyal risklerin daha iyi anlaşılmasını ve bunlara yanıt verilmesini geliştirmek için bir araştırma gündemi oluşturun.

◇ Risklerin yaygınlığı ve müdahalelerin zaman ve mekan içinde ve farklı sosyodemografik gruplar ve endüstriler arasında etkinliği hakkında kanıt toplamayı harekete geçirin.

◇ Sözleşmeli hizmet sağlayıcıları da dahil olmak üzere işverenlere müdahaleleri uygulama konusunda rehberlik edebilecek düzenleyici süreçler oluşturun.

◇ Endüstrilerde ne ölçüde uygulandıkları da dahil olmak üzere, işte ruh sağlığına yönelik yasaların, kuralların ve politikaların etkisini sürekli olarak izleyin ve değerlendirin.

◇ Ruh sağlığını ulusal iş teftişi ve diğer uyum mekanizmalarının sorumluluklarına entegre edin ve bunları işverenleri uyumsuzluktan sorumlu tutmasını sağlayın.

◇ Bir şikayet veya olaydan sonra proaktif teftişlerin yanı sıra reaktif araştırmalar da dahil olmak üzere yaptırım seçeneklerinin bir kombinasyonunu kullanın.

◇ Yerinde ziyaretler de dahil olmak üzere, standartlar ve performans hakkında uzman tavsiyesi ve rehberlik sağlayın.

İş dünyasındaki paydaşların eylemleri

Hükümetlerin ve işverenlerin ötesinde, iş dünyasındaki tüm paydaşlar işte ruh sağlığını iyileştirmek için harekete geçebilir.

İşveren örgütlerinin ve işçi örgütlerinin rolü

İşveren ve işçi örgütleri, ulusal düzeyden iş yerine kadar her düzeyde ruh sağlığı eylemi için kilit ortaklardır.

Hükümetler, işte ruh sağlığını iyileştirmeyi amaçlayan İSG politikalarını, stratejilerini ve yasalarını tasarlar ve uygularken onlara danışmalıdır. Katılımları, benimsenen politikalara sahip çıkma ve bunlara bağlılık oluşturma, böylece bunların hızlı ve etkili bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırır. İşveren ve işçi örgütleri, temel bilgileri yaymanın ve işverenleri, çalışanları ve toplulukları işte ruh sağlığını koruma konusundaki hak ve sorumluluklarını bilmelerini sağlamanın etkili bir yolu olarak farkındalık artırma kampanyaları düzenleyebilir. Bu tür kampanyalar, işveren ve işçi örgütleri tarafından ortaklaşa tasarlanıp uygulandığında daha güçlü bir etkiye sahip olabilir.

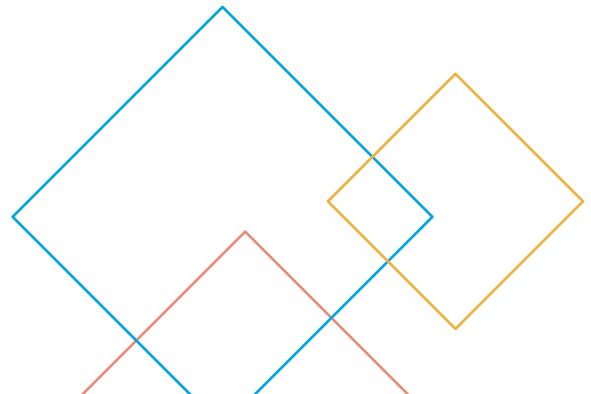
İşveren ve işçi örgütleri, iş yeri düzeyinde ruh sağlığına ilişkin İSG düzenlemelerinin uygulanmasının desteklenmesinde de kritik bir role sahiptir. İSG ve engellilik yasalarını anlamak için eğitilmişlerdir ve işte psikososyal risklerin nasıl tanınacağı ve ele alınacağı konusunda tavsiyelerde bulunabilirler. Üyelere danışarak endişeleri ve olası çözümleri belirlemeye yardımcı olabilirler. Çalışanların ruh sağlığı endişelerinden etkilendiği durumlarda, işçi temsilcileri ve işçi örgütleri hastalık izni, rehabilitasyon veya performans ve kapasite ile ilgili tartışmalar sırasında önemli destekçiler olabilirler. Tüm çalışanlar konuyla ilgilenerek ve işte daha iyi ruh sağlığı için girişimlere aktif olarak katılarak yardımcı olabilir. Yönetim ile çalışanlar ve/veya temsilcileri arasındaki işbirliği, işle ilgili ruh sağlığı sorunlarına yönelik önlemlerin tanımlanmasında temel bir unsur olmalıdır.

Diğer paydaşlar

Sivil toplum - sivil toplum kuruluşları ve ruh sağlığı sorunları konusunda deneyimli kişilerden oluşan kuruluşlar dahil - savunuculuk ve eylem yoluyla büyük bir etkiye sahip olabilir (bkz. Şekil 4). Bazı bağlamlarda sivil toplum, çalışanların ruh sağlığını korumaya ve desteklemeye yönelik müdahalelerin sunulmasını veya bunlara erişim sağlanmasını proaktif olarak kolaylaştırabilir (örneğin kayıt dışı sektörde). Benzer şekilde, geliştirme ortaklarının düşük kaynaklı ortamlarda uygulamada oynayacağı bir rolü olabilir.

Birincil iş sağlığı ve ruh sağlığı hizmetleri de dahil olmak üzere sağlık hizmeti sağlayıcılarından müdahaleler hakkında tavsiyede bulunmaları veya müdahale etmeleri istenebilir ve bunu yapmaya hazır olmalıdırlar. Mesleki ve birinci basamak sağlık çalışanları için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim, işte ruh sağlığı da dahil olmak üzere ruh sağlığına ilişkin bileşenleri içermelidir. Ruh sağlığı profesyonelleri ayrıca, hizmet öncesi veya hizmet içi eğitim yoluyla, iş sağlığı ve birincil sağlık hizmeti sunucularını işle ilgili ruh sağlığı koşullarını tanıma ve bunlara yanıt verme konusunda denetlemek üzere donatılmalı ve ruh sağlığını etkileyen mesleki konularda yetkin olmalıdır.

Ulusal sağlık sistemlerinin güçlendirilmesi, kaliteli ruh sağlığı hizmetlerinin, ihtiyacı olan herkes için erişilebilir olmasını sağlamak için, düşük kaynaklı ortamlarda özellikle önemlidir.



Şek. 4 İşte ruh sağlığı için çok paydaşlı eylem

İşveren ve işçi örgütleri:

- ◆ işte ruh sağlığı ile ilgili endişeleri olan işverenler veya çalışanlar için ilk temas noktası önerin;
- ◆ psikosozal tehlikeleri belirlemek ve ilişkili riskleri değerlendirmek, ihtiyaçlara öncelik vermek ve müdahalelerin tasarlanmasına, uygulanmasına ve izlenmesine yardımcı olmak için danışma yöntemlerini kullanın;
- ◆ sorunları iş yeri sağlık ve güvenlik komiteleri gibi ortak işveren-işçi mekanizmaları aracılığıyla ele alın;
- ◆ işçi temsilcilerinin, destek istendiğinde müzakerelerde ve tartışmalarda üyelerini etkin bir şekilde temsil etmek için zamana ve kaynaklara sahip olmasını sağlayın.

Sivil toplum örgütleri:

- ◆ politikaları ve müdahaleleri savunmak ve müzakere edin, güvenli ve kapsayıcı iş yerlerinin sağlanması konusunda hükümetleri ve işverenleri sorumlu tutun;
- ◆ işte ruh sağlığı için hem çalışanlar hem de işverenler arasında kanıta dayalı müdahaleler konusunda farkındalık yaratın;
- ◆ eğitim ve sosyal temas yoluyla işte ruh sağlığında damgalama ile mücadele edin;
- ◆ destekli istihdam girişimlerini ve işe dönüş programlarını savunun ve bunlara katılın.

Sağlık hizmeti planlayıcıları:

- ◆ Kayıt dışı çalışanlar ve kaynakların düşük olduğu ortamlarda çalışanlar da dahil olmak üzere, bakıma çok az erişimi olan çalışanlar için müdahaleler sağlayın;
- ◆ iş sağlığı, ruh sağlığı ve birinci basamak sağlık hizmeti sunucuları arasında işle ilgili ruh sağlığı koşullarını belirleme ve bunlarla ilgilenme kapasitesi oluşturun;
- ◆ işverenlere tavsiyelerde bulun ve özellikle KOBİ'lerde müdahalelerin uygulanmasına yardımcı olmak için bölgesel odak noktaları oluşturun;
- ◆ destekli istihdam girişimlerine ve işe dönüş programlarına katılın ve makul düzenlemeler konusunda tavsiyelerde bulunun.

Teşekkür

The work was conducted under the supervision of: Dévora Kestel, Maria Neira (WHO) and Manal Azzi (ILO). Project coordination and editing: Aiysha Malik, Ivan Ivanov, Mark van Ommeren (WHO) and Ana Catalina Ramirez, Dafne Papandrea (ILO). WHO and ILO extend their gratitude to WHO consultants Sian Lewis (United Kingdom) and Jessica Strudwick (Australia) for their contribution in drafting and revisions. WHO and ILO thank the ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) and Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) colleagues and the following experts for their revision and contribution to this policy brief: Rola Al-Emam (WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean), Darryl Barret (WHO, Switzerland), Premilla D'Cruz (Indian Institute of Management Ahmedabad, India), Natalie Drew Bold (WHO, Switzerland), Diana Gagliardi (International Commission on Occupational Health, Italy), Jennifer Hall (WHO Country Office for Fiji), Joanna Hoare (WHO, Switzerland), Ehimare Iden (Occupational Health and Safety Managers, Nigeria), Hiroto Ito (Tohoku Medical and Pharmaceutical University, Japan), Norito Kawakami (University of Tokyo, Japan), Nour Kik (Ministry of Public Health, Lebanon), Enoch Li (Bearapy, China), Shuang Li (National Institute of Occupational Health and Poison Control, Chinese Center for Disease Control and Prevention, China), Sapna Mahajan (Genome Canada, Canada), Seyed Kazem Malakouti (Iran University of Medical Sciences, Iran), Jason Maurer (WHO Regional Office for Europe), María Elisa Ansoleaga Moreno (Universidad Diego Portales, Chile), Kerri Nelson (Society for Human Resource Management, United States), Karina Nielsen (University of Sheffield, United Kingdom), Rory O'Neill (International Trade Union Confederation, Belgium), Deirdre O'Shea (European Association of Work & Organizational Psychology, Ireland), Sudha P. Pandalai (National Institute for Occupational Safety and Health, US Centers for Disease Control and Prevention, United States), Cassie Redlich (WHO Regional Office for Europe), Claudia Sartor (Global Mental Health Peer Network, South Africa), Khalid Saeed (WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean), Dulani Samaranyake (University of Colombo, Sri Lanka), Elena Shevkun (WHO Regional Office for Europe), Akihito Shimazu (Keio University, Japan), Ana Maria Tijerino Inestroza (WHO Regional Office for Europe), Victor Ugo (Mentally Aware Nigeria Initiative, Nigeria) Ruth Wilkinson (Institution of Occupational Safety and Health, United Kingdom) and the *WHO guidelines on mental health at work* contributors. Finally, thanks go to Ara Liesl Johannes for layout and David Bramley for editing of the document.

Referanslar

1. WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022 (in press).
2. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Geneva: International Labour Organization; 2009 (https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang-en/index.htm, accessed 26 August 2022).
3. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. Geneva: International Labour Organization; 2020 (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832, accessed 26 August 2022).
4. Occupational health and safety management - psychological health and safety at work - guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: International Organization for Standardization; 2021 (<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en>, accessed 26 August 2022).
5. Global Burden of Disease (GBD) Results Tool. Global Health Data Exchange. Seattle (WA): Institute for Health Metrics and Evaluation; 2019 (<https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/>, accessed 26 August 2022).
6. World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022 (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/356119>, accessed 26 August 2022).
7. Women and men in the informal economy: a statistical picture. Geneva: International Labour Organization; 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm, accessed 26 August 2022).
8. World employment and social outlook - Trends 2022. Geneva: International Labour Organization; 2022 (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm, accessed 26 August 2022).
9. Christensen M K, Lim C C W, Saha S, Plana-Ripoll O, Cannon D, Presley F et al. The cost of mental disorders: a systematic review. *Epidemiol Psychiatr Sci.* 2020;29:e161.
10. Chisholm D, Sweeny K, Sheehan P, Rasmussen B, Smit F, Cuijpers P et al. Scaling-up treatment of depression and anxiety: a global return on investment analysis. *Lancet Psychiatry.* 2016;3(5):415-24.
11. Workplace stress - a collective challenge. Geneva: International Labour Organization; 2016 (https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm, accessed 26 August 2022).
12. Pega F, Náfrádi B, Momen N, Ujita Y, Streicher K, Prüss-Üstün A et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int.* 2021;154:106595.
13. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organization; 2020 (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638, accessed 26 August 2022).
14. Mental health atlas 2020. Geneva: World Health Organization; 2021 (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/345946>, accessed 26 August 2022).
15. The SOLVE training package. Integrating health promotion into workplace OSH policies. Geneva: International Labour Organization; 2012 (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178438/lang-en/index.htm, accessed 26 August 2022).

Elinizdeki bu kitapçık ILO ve WHO'nun «Mental Health at Work Policy Brief» Bilgilendirme Notu'ndan NHUMAN tarafından Türkçe diline çevrilmiş ve düzenlenmiştir. Resmi hakları sahiplerine aittir. CC BY-NC-SA 3.0 IGO lisansı gereğince dönüşürülebilir ve yeniden dağıtılabılır ancak satılamaz veya ticari amaçlarla kullanılamaz.

(Orijinal Dilinde)

Mentalhealthatworkpolicybrief

ISBN (WHO) 978-92-4-005794-4 (electronic version) ISBN (WHO) 978-92-4-005795-1 (print version)
ISBN (ILO) 978-92-2-037945-5 (electronic version) ISBN (ILO) 978-92-2-037944-8 (print version)

© World Health Organization and International Labour Organization, 2022. Some rights reserved. This work is available under the CC BY-NC-SA 3.0 IGO licence.

The designations employed and the presentation of the material in this publication do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of WHO or ILO concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities. The mention of specific companies or of certain manufacturers' products does not imply that they are endorsed or recommended by WHO or ILO. All reasonable precautions have been taken by WHO and ILO to verify the information contained in this publication, which is being distributed without warranty of any kind, either expressed or implied.

Contact

World Health Organization Mental Health and

Substance Use Avenue Appia 20

1211 Geneva 27

Switzerland <mailto:mentalhealthatwork@who.int>

www.who.int/news/mental-health-and-substance-use

Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch

Governance and Tripartism Department International Labour

Organization

4 route des Morillons

CH-1211, Geneva 22, Switzerland labadmin@ilo.org

www.ilo.org www.ilo.org/labadmin-esh

