



İŞ'TE PSİKOSOSYAL SAĞLIK VE GÜVENLİK PROJESİ

MADENLERDE PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME: YÖNETMELİK İÇİN REHBER¹

¹ Versiyon: Proje sürecinde gerçekleştirilen yönetmelik/yasal gereklilikler çalışmaları (Ankara, İSGÜM; 27.03.2023; Çevrim içi : 30.03.2023) ile hazırlanan ve 31.03.2023 tarihli proje sonuç raporu ile sözleşme makamına teslim edilen rehberin yazım hataları düzeltilmiş versiyondur (Versiyon: 10 Kasım 2024).



GENEL ÇERÇEVE

Bu metin, psikososyal risklerin yönetimine ilişkin esas, usul, rol, sorumluluk ve yetkileri belirleyecek olan yönetmeliğin hazırlanmasına katkı sunacak bir rehber niteliğindedir. Çalışma yaşamında psikososyal sağlık ve güvenliğin temini için odaklanılması gereken kapsama ve atılması gereken adımlara işaret eden rehber, maden, ilgili sektörler olan enerji ve metalürji sektörleri, proje yayılımı çerçevesinde İş'te Psikososyal Sağlık ve Güvenlik eğitim platformu ve risk değerlendirme uygulaması kullanıcılarının katılımları ile gerçekleştirilen çalışmalar dikkate alınarak hazırlanmıştır.

İş'te Psikososyal Sağlık ve Güvenlik Projesi çıktılarından biri olan rehber, düzenlenecek yüz yüze ve çevrim içi çalıştaylar ile olgunlaştırılarak, yasa koyucu ve düzenleyici kurumlar ile paylaşılacaktır.

Rehberin sistematik bir yapıya kavuşturulması için başlıklar oluşturulmuş, başlıkların farklı profillerde oluşturabileceği farklı algıların önüne geçilebilmesi için başlık kapsamı açıklanmıştır. Bu başlıkların kabul gören öneriler doğrultusunda artırılması ve kapsamlarının geliştirilmesi mümkündür.

Öngörülen yapı aşağıdaki başlıkları kapsamaktadır:

- I. **Amaç ve kapsam:** Bu bölümde, yönetmeliğin amacı ve kapsamı tanımlanır. Örneğin, kömür madeni çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerinin temininin önemi, işte psikososyal sağlık ve güvenliğinin temini için çalışma koşullarının düzenlenmesine duyulan gereksinim ve yönetmelik kapsamına dahil olacak işletmeler bu başlık altında tarif edilir.
- II. **Tanımlar:** Bu bölümde yönetmelikte kullanılan özel terimlerin tanımları yer alır.
- III. **İlkeler:** Bu bölümde yönetmeliğin temel prensipleri ve amaçları açıklanır.
- IV. **Yükümlülükler:** Bu bölüm yönetmeliğin uygulanması sırasındaki sorumlulukları tanımlar.
- V. **Zorunlu şartlar:** Bu bölümde, işletmelerin kabul etmeleri ve uygulamaya almaları gereken zorunluluklar tarif edilir. Örneğin, işletmelerin çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliklerini değerlendirirken tabii olacakları zaman aralıkları, değerlendirmelerde kullanılacak değerlendirme araç ya da araçlarının nitelikleri, değerlendirici rolünün yetkinlikleri ve işte psikososyal sağlık ve güvenlik eğitimlerine katılımları, başarı ile tamamlamaları benzeri gereklilikler.
- VI. **Uygulama:** Bu bölüm yönetmeliğin nasıl uygulanacağını ve uygulama prosedürlerini açıklar.
- VII. **İzleme ve denetleme:** Bu bölüm yönetmeliğin uygulanmasının izlenmesi ve denetlenmesi ile ilgili prosedürleri tanımlar. Örneğin, işletmelerin iç denetim ve kontroller gerçekleştirerek bulgularını sistematik raporlara dönüştürmeleri, bu raporları belirli dönemlerde kamu otoriteleri ile paylaşmaları, kamu otoritelerinin işletmelere denetim ziyaretleri gerçekleştirmeleri, tespit edilen uygunsuzlukların raporlanması, uygunsuzlukların düzeltilmesi için işletmelere geliştirme önerilerinin getirilmesi ve süre tanınması, tanınan süre sonunda izleme ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi ve güncel durumun raporlanması.
- VIII. **Ceza ve sorumluluklar:** Bu bölümde, yönetmeliğin kısmen uygulanması ya da hiç uygulanmaması durumunda oluşacak yaptırım ve yükümlülükler belirtilir.
- IX. **İşletmelerin raporlama yükümlülükleri:** Bu bölümde, işletmelerin çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenlikleri üzerinde tehdit oluşturabilecek riskleri raporlamalarına ilişkin yükümlülükleri tanımlanır. Örneğin, çalışma koşullarının periyodik olarak değerlendirilmesi, çalışanların psikososyal sağlık durumları ile güvenliklerine ilişkin algılarının rapor edilmesi, değerlendirme sonuçlarının izlenmesi.



- X. **Geçiş dönemi:** Bu bölümde, yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce de faaliyetlerini sürdürmekte olan işletmeler için uygulanacak geçiş süreci tanımlanır. Örneğin, işletmelerin ne kadar süre içinde yönetmeliğe uyum sağlamalarının gerektiği, geçiş sürecinde işletmelerden ne yönde çaba beklendiği.
- XI. **Yürürlük ve yürütme:** Bu bölümde, yönetmeliğin yürürlük tarihi, yürütülmesinden sorumlu olan taraflar ile bu tarafların sorumluluk ve yetkileri tanımlanır.
- XII. **İstisna ve Talepler:** Bu bölüm yönetmeliğin uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek istisnai durumları ve bu durumların ortaya çıkması halinde işletmelerden beklenenleri tarif eder.
- XIII. **Ekler:** Bu bölümde, yönetmeliğe ek olarak verilen formlar, şablonlar ve diğer dokümanlar yer alır. Örneğin, işletmelerin doldurması gereken rapor formları, çalışanların psikososyal sağlık durumlarını değerlendirmek için kullanılan anket formları.



GEREKLİLİKLER

1. Yasal zeminin tanımlanması: Çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliklerinin temini ve iyilik halinin sürdürülmesi konusunda yerine getirilmesi gereken yasal yükümlülükler ve yaptırımları belirlenmelidir.
2. Risk değerlendirmelerinin yapılması: İşletmeler çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerine ilişkin risk değerlendirmeleri yapmalı, bulgularını sistematik raporlara dönüştürmeli, bu değerlendirmelerden yola çıkarak atılması gereken adımları ve alınması gereken tedbirleri belirlemeli, bu tedbirleri uygulamaya almalı ve etkinliklerini izlemelidir.
3. Eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması: İşletmelere, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerini temin edip bu iyilik halini sürdürebilmeleri için eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır.
4. İzleme ve denetleme: Kamu otoritelerinin, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğini temin adına işletmeler tarafından yürütülen çalışmaları sürekli olarak izleyebilmesine olanak tanıyan süreçler planlanmalı ve bu sürekli izleme ve denetimlerin gerekliliği, etki alanı, uyumsuzlukların tespiti halinde karşı karşıya kalınabilecek yaptırımlar yönetmelik içinde açıkça tarif edilmelidir.



MADENLERDE PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME: YÖNETMELİK İÇİN REHBER

I. Amaç ve Kapsam:

Bu rehber, maden çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerini koruyacak çalışma koşullarının oluşturulmasındaki rol, sorumluluk, yetki, yükümlülük ve yaptırımları tanımlamak amacıyla hazırlanmıştır. Rehber, çalışma koşulları ile ilgili olarak çalışma saatleri, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamı, çalışanların eğitim ve bilgilendirilmesi, çalışan temsilciliği, sosyal hizmetler ve çalışma koşullarının izlenmesi gibi konuları kapsamaktadır. Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi ile çalışanların psikososyal açıdan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarının sağlanması hedeflenmektedir. Kamu otoritelerinin, İşverenin ve çalışanın rol, sorumluluk, yetki, yükümlülük ve haklarını tanımlayan bu rehber psikososyal risklerin yönetilmesine ilişkin yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile belirlenecek tarih itibarıyla işveren tarafından uygulanmaya başlanacak, işletmeler iş süreçlerini yapılandırırken yönetmelikte tanımlanan esas ve usulleri dikkate alacaktır.

Madde 1 - Bu rehber, maden çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliğini temin ve iyilik halini sürdürme amacını taşımaktadır.

Madde 2 - Bu rehber, Türkiye genelinde faaliyet gösteren maden işletmelerinin çalışanları için psikososyal sağlık ve güvenlik şartlarını düzenlemektedir.

II. Temel İlkeler

Maden çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenlikleri en üst düzeyde korunmalıdır. Çalışma saatleri, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkileyecek şekilde düzenlenmemelidir. İşveren, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma ortam ve koşullarını sağlamak için gerekli tedbirlerin tümünü almalıdır. İşveren, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliklerinin temini ve sürdürülmesi için çalışma ortamını sürekli olarak izlemeli, gerekli tedbirleri almalıdır. İşveren, çalışanlarının psikososyal risklere ilişkin bilgilendirilmelerini sağlayacak eğitimler organize etmeli; işletmede psikososyal sağlık ve güvenliğin sürdürülmesi için psikososyal risklerin yönetilmesinde rolü olanların gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlamalıdır.

III. Tanımlar

Psikososyal sağlık: Çalışanların fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel sağlıklarının bütünlüğünü ifade eder.

Güvenlik: Çalışanların fiziksel ve psikolojik güvenliğini sağlamak için alınan önlemleri ifade eder.

Çalışma ortamı: Maden işletmesinde çalışanların çalıştığı fiziksel ve sosyal ortamı ifade eder.

İşveren: Maden işletmesinin sahibi veya yöneticisi olan kişi veya kuruluşu ifade eder.

Çalışan: Maden işletmesinde çalışan kişiyi ifade eder.

Çalışan/İşçi temsilcisi: Çalışanların temsilcisi olarak seçilen veya atanan kişiyi ifade eder.

Eğitim ve bilgilendirme: Çalışanların çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlamak amacıyla verilen eğitimleri ifade eder.

Sosyal hizmetler: Çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında çalışmasını sağlamak amacıyla verilen hizmetleri ifade eder.

Çalışma koşullarının izlenmesi: İşveren tarafından yürütülen ve çalışma koşullarının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi amacıyla yapılan denetimleri ifade eder.



İş kazası: Çalışanın iş sırasında kendisi veya başkaları için oluşan fiziksel veya zihinsel zararları ifade eder.

Meslek hastalığı: Çalışanın iş sırasında kendisi için oluşan ve iş ile ilgili olan fiziksel veya zihinsel hastalıkları ifade eder.

IV. Psikososyal Riske Maruziyet:

Madde 3 - Maden işletmelerinde çalışanlar, iş yükü, iş-yaşam dengesizliği, rol çatışmaları gibi psikososyal tehlikelere maruz kalarak, endişe, depresyon, tükenmişlik gibi psikososyal riskleri deneyimlemektedir. Bu nedenle, işletmeler bu tehlikelere maruziyeti azaltma ve çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğini koruma sorumluluğunu taşımak zorundadır.

Madde 4 - İşletmeler, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler arasında iş yükünün azaltılması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, çatışmaların çözümü, endişe ve depresyon gibi psikolojik sorunların önlenmesi benzeri önlemler yer alır.

V. Psikososyal Risk Değerlendirmesi:

Madde 5 - İşletmeler, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerini tehdit eden herhangi bir risk oluştuğunda, bu riski değerlendirmek zorundadır. İşletmeler, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenlik koşullarını değerlendirmek için yapılandırılmış, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin parçası haline getirilmiş bir risk değerlendirme sistemine sahip olmalıdır. Bu sistem; ölçüm araçlarını, yetkin değerlendiricileri, değerlendirme sonuçlarını dikkate alan işveren ve yöneticileri kapsamalı, işletmede psikososyal risk değerlendirme iklimi tesis edilmelidir. Bu kapsamda işletmenin sağlık ve güvenlik sistemi içinde görev alan iş yeri hekimleri, psikologlar, iş yeri hemşireleri, acil tıp teknisyenleri psikososyal risklerin değerlendirilmesine dair eğitimlerini tamamlayarak bire bir görüşmeler, odak grup görüşmeleri (grup değerlendirmeleri), anket uygulamaları ve mülakatlar yapabilmelidir.

Madde 6 - İşletmeler, psikososyal risk değerlendirmesi sonucunda belirgin hale gelen tehlike kaynaklarını kontrol altına almak için gerekli önlemleri almalıdır. Bu önlemler arasında iş yükünün azaltılması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, çatışmaların çözümü, endişe ve depresyon gibi psikolojik sorunların önlenmesi gibi önlemler yer alır.

VI. Eğitim ve Danışmanlık:

Madde 7 - Çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğinin temini için eğitim ve danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu hizmetlerin sunulabilmesinde iki kaynak belirgin hale gelmektedir. İlki işletmenin istihdam ettiği iş yeri hekimlerinin “iç danışman” rolünü üstlenerek, işvereni çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğini sağlayabilmesi konusunda desteklemesi şeklinde olmaktadır. Diğeri ise kamu otoriteleri tarafından sunulacak eğitim ve danışmanlık hizmetleridir. Sektörel bazda sunulacak bu destek işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlerin dinamiklerinin de hesaba katılmasını beraberinde getirecektir.

Madde 8 - İşletmeler, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliğinin temini ve sürdürülmesi konusunda danışmanlık hizmetleri sunmalıdır. Danışmanlık hizmetleri arasında çalışanların psikososyal sağlık sorunlarını çözmek için destek programları oluşturmak, örgütsel psikologlar istihdam etmek, çalışanlardan gelebilecek önerilerin yönetime iletilmesine aracılık edebilecek anonimliği koruyan süreçler oluşturmak, rehberlik hizmetleri sunmak yer almalıdır.



VII. İşveren Sorumluluğu:

Madde 9 - İşverenler, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Madde 10 - İşverenler, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğinin sağlanması konusunda yürütülen çalışmaları sürekli olarak değerlendirmeli, gerekli değişiklikleri yapmalıdır. Bu değerlendirmeler arasında çalışanların psikososyal sağlık durumlarının izlenmesi, risk değerlendirmelerinin yapılması, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi gibi çalışmalar yer almalıdır.

Madde 11 – İşverenler, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli kaynakları sağlamakla, gerekli kadroları bulundurmakla ve insan kaynaklarında gerekli yapılandırmayı sağlamakla yükümlüdür. İşveren psikososyal sağlık ve güvenlik konusunda uzmanların istihdam edilmesi ve uzmanlıklarının gerektirdiği faaliyetleri şeffaf ve sistematik şekilde yapmasına olanak veren bir iletişim ortamı ve kültür yaratmak konusunda taahhütte bulunmalıdır.

VIII. İzleme ve Denetleme:

Madde 12 - İşletmeler, çalışanlarının psikososyal sağlık ve güvenliğini sürekli olarak izlemeli, denetim çalışmaları yürütmeli, elde edilecek bulgular ışığında gerekli iyileştirmeleri yapmalıdır. Bu çalışmalar; çalışanların psikososyal sağlık durumlarının izlenmesini, sistematik ve periyodik olarak gerçekleştirilen risk değerlendirmelerinin yapılmasını, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin etkililiğinin değerlendirilmesini kapsamalıdır.

Madde 13 – İşletmeler, iç denetim ve kontrollerde erişilen bulgulara ilişkin sistematik raporlarını belirli dönemlerde kamu otoriteleri ile paylaşmalıdır.

Madde 14 - Kamu otoritelerinin işletmelere denetim ziyaretleri gerçekleştirmeleri, tespit edilen uygunsuzlukları raporlamaları, uygunsuzlukların düzeltilmesi için işletmelere geliştirme önerilerini sunmaları ve belirli bir süre tanımaları, tanınan süre sonunda izleme ziyaretlerini gerçekleştirerek güncel durumu raporlamaları gerekmektedir.

IX. Cezalar ve Sorumluluklar:

Madde 15 - İşletmelere, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği konusunda yasal zorunlulukları yerine getirmemeleri halinde karşı karşıya kalacakları cezai müeyyideler net olarak iletmeli. Bu müeyyide ve yaptırımlar iş kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer ilgili ceza kanunları ile ilişkilendirilerek yapılandırılmalıdır.

Madde 16 - İşletmelerin, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan meslek hastalıkları, psikolojik sağlık sorunları ve iş kazalarından işletmeler sorumlu tutulmalıdır. İşletmelerin, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği konusunda tazminat benzeri yükümlülüklerinin olması, hukuki yapılandırma çerçevesinde ilgili devlet kurumları tarafından çalışılmalıdır.

X. Raporlama Yükümlülüğü:

Madde 17 - İşletmeler, çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği konusunda yaptıkları çalışmaları ve sonuçlarını yıllık olarak ilgili makamlara rapor etmelidir. Bu raporlar, çalışanların psikososyal sağlık durumlarının izlenmesi, risk değerlendirmelerinin yapılması, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi gibi başlıkları kapsamalıdır.



XI. İstisna ve İptaller:

Madde 18 - Bu yönetmelik, özel durumlar için ilgili makamlar tarafından istisna veya iptal edilebilir.



EK 1

PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME SÜREÇLERİNDE ROL VE SORUMLULUKLAR

İLGİLİ BAKANLIKLAR

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü
2. İSGÜM- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Ve Geliştirme Enstitüsü
3. ÇASGEM- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Merkezi
4. Sağlık Bakanlığı- Çalışan Sağlığı Dairesi Başkanlığı
5. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
6. Adalet Bakanlığı

İŞLETME YAPISI İÇİNDEKİ PAYDAŞLAR

1. İşverenler
2. Çalışanlar
3. İşyeri Hekimleri
4. İş-Örgüt-Çalışma-Endüstri Psikologları
5. Diğer Sağlık Personeli (İşyeri Hemşireleri, Acil Tıp Teknisyenleri)
6. İş Güvenliği Uzmanları
7. Diyetisyenler
8. İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonelleri
9. Çalışan Temsilcileri
10. İşveren Temsilcileri
11. Sendika Temsilcileri

İŞLETME DIŞI PAYDAŞLAR

1. Sivil Toplum Kuruluşları
2. Üniversiteler
3. Meslek Kuruluşları
4. İşveren Sendikaları
5. İşçi Sendikaları



İŞYERİ HEKİMLERİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK ile belirlenen Madde 9 kapsamında tanımlanan işyeri hekimlerinin görevleri ve sorumluluklarından psikolojik sağlıkla ilişkili olan maddeler psikososyal risk değerlendirme açısından aşağıdaki gibi uyarlanabilir:

*Yönetmelik madde ve alt fıkra numaraları, yönetmelikteki akışı takip açısından korunmuştur.

MADDE 9 –

(1) İşyeri hekimi, psikososyal risk değerlendirmesinde işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.

(2) İşyeri hekimleri, psikososyal risk değerlendirmesinde aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

- 1) Psikososyal risk değerlendirmesinde ile ilgili işverene rehberlik yapmak.
- 2) İşyerinde psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetimi açısından yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
- 3) İşyerinde çalışanların psikolojik sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.
- 4) Psikososyal risklerle ilgili yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.
- 5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartları ile psikososyal riskler arasındaki ilişkileri analiz etmek, sürekli izlemek ve iyileştirmeler için işverene bilgilendirme yapmak.
- 6) İşyerinde meydana gelen iş kazası, ramak kala ve meslek hastalıkları kapsamında psikososyal tehlike faktörlerinin yerini tespit etmek, nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- 8) Psikososyal risklerin yönetilmesi ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

b) Risk değerlendirmesi;



1) Psikososyal risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın psikososyal koşullar açısından takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak psikososyal risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

c) Sağlık gözetimi;

1) Psikolojik sağlık gözetimi kapsamında yapılacak periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

3) Periyodik muayenelerde psikolojik sağlığı etkileyen psikososyal unsurları anlamak üzere risk analizi tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanlar için psikososyal risk değerlendirmesi yaparak, alınması gereken özel önemleri belirlemek.

6) Psikolojik sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek psikososyal tehlike kaynakları arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların psikolojik sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe döndükten sonra tanımlanan bir süreden sonra çalışanın karşılaştığı psikososyal koşulları değerlendirmek ve iyileştirme için gereken aksiyonlar hakkında işvereni yönlendirmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planların içine psikososyal tehlikeler, riskler ve yönetimi konularının ve çalışanın bilinçlendirilmesine yönelik içerikleri eklemek ve eğitim uygulamalarını hayata geçirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Psikososyal risklerin kontrol altına alınması için iş güvenliği uzmanı, ilgili birimler, çalışanlar ve yöneticiler ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.



- 2) İş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak ve kurul çalışmalarına psikososyal riskleri de gündeme almalarını sağlamak.
- 4) Psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve ilgili eğitimler için gereken teknolojik gelişmeleri takip etmek ve işletmede uygulanmasını sağlamak.
- 5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, psikolojik sağlık sorunlarının değerlendirmelerdeki yerini takip etmek, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.
- 6) Psikososyal sağlık ve güvenlik alanında yapılacak araştırmalara katılmak.
- 8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetler kapsamında psikososyal riskler ilgili konuları da kapsamak, yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.
- 9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının psikososyal tehlike kaynakları konusunda bilgilendirilmesi ve önemlerin alınması için çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.



DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK ile belirlenen Madde 16 kapsamında tanımlanan diğer sağlık personellerinin görevleri ve sorumluluklarından psikolojik sağlıkla ilişkili olan maddeler psikososyal risk değerlendirme açısından aşağıdaki gibi uyarlanabilir:

*Yönetmelik madde ve alt fıkra numaraları, yönetmelikteki akışı takip açısından korunmuştur.

MADDE 16 –

(1) Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışır.

(2) Diğer sağlık personelinin görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- a) Psikososyal sağlık ve güvenlik hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak.
- b) Çalışanların psikososyal risk değerlendirme sürecinde hekime ve varsa psikologlara yardımcı olmak.
- c) Özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve psikososyal risk değerlendirmeleri esnasında gereken destekleri sağlamak.
- d) Çalışanların psikososyal sağlık ve güvenlik eğitiminde görev almak.
- f) İşyeri hekimince verilecek Psikososyal sağlık ve güvenlik ile ilgili diğer görevleri yürütmek.
- g) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.



İŞ-ÖRGÜT-ÇALIŞMA-ENDÜSTRİ PSİKOLOGLARI GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Bu rehberle, iş-örgüt-çalışma-endüstri psikolojisi alanında uzmanların işletmelerde psikolojik sağlık sistemi çerçevesinde görevlendirilmesi önerilmektedir. Bu uzmanlık derecelerine sahip olanlara “İş Psikoloğu” ünvanının verilmesi düşünülebilir; metnin takip eden bölümlerinde iş-örgüt-çalışma-endüstri psikolojisi alanında uzmanları için kısa unvan olarak “İş psikoloğu” kullanılacaktır.

Bu uzmanlar aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- 1) Ön koşul: İş psikologları üniversitelerin lisans-yüksek lisans-doktora derecelerinden en az bir tanesini ulusal ya da denkliği olan uluslararası üniversitelerin psikoloji bölümlerinden almış olmalıdır.
- 2) Tercihen: İş psikologları, iş-örgüt-çalışma-endüstri psikolojisi alanında lisans üstü dereceye sahip olmalıdır.
- 3) Ek koşul: İş psikologları psikososyal risk değerlendirme alanında ulusal ve uluslararası güvenilir eğitim ve sertifika programlarını tamamlamış olmalıdır.

Görevler ve sorumluluklar

İş psikologları işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile çalışır.

(2) İş psikologlarının görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşletme bünyesinde bütüncül bir sağlık sisteminin yapılandırılması için ilgili birimler ve yöneticiler ile durum analizleri yaparak, kuruma özgü bir modelin bileşenlerini tespit etmek,
- b) İşletmeye özgü bir psikososyal risk değerlendirme ve yönetim modelini yapılandırmak için ulusal ve uluslararası var olan model ve çözümleri araştırarak alternatifleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ile yönetim değerlendirmesine sunmak,
- c) İşletmeye özgü risk değerlendirme araçlarının/çözümlerinin/teknolojilerinin seçimi, operasyonel hazırlıkları, prosedürleri, bu alanda çalışacak kişilerle koordinasyon, uygulama ve takip süreçlerinde uzman olarak görev almak, kurumun tanımladığı yetki ve sorumluluk dağılımlarına göre faaliyetlerini sürdürmek,
- d) Çalışanlarla kurumun belirlemiş olduğu prosedürler, çözümler ve uygulama prensiplerine göre psikososyal risk değerlendirme yapmak, kayıt sisteminde değerlendirmelerin bireysel olarak saklanmasını sağlamak, Psikososyal sağlık ve güvenlik hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak.
- e) Psikososyal risk değerlendirmelere dair dönemsel raporlar hazırlamak ve iyileştirme önerileri ile yönetimle (gizlilik prensiplerine uygun şekilde) paylaşmak,
- f) Psikososyal şartların iyileşmelerin sağlanmasına dair ilgili birimleri bilgilendirmek, çalışan ve yönetici eğitimleri vermek



g) İşletmelerde psikolojik sağlık ve güvenlik ikliminin ve kültürünün oluşturulması için ulusal ve uluslararası sistem standartlarını takip etmek ve işletme içinde bu yapıda bir kurgu sağlamak için yönetimi teşvik etmek.

h) Çalışanların psikolojik destek ihtiyaçlarını tespit etmek, psikolojik ilk yardım desteği vermek, gerekli durumlarda, iş yeri hekimi ile değerlendirme yaparak klinik psikologlar ve psikiyatristlere yönlendirmek.

İ) Genel olarak tüm sağlık sorunlarına bağlı, özellikle psikolojik sağlık sorunları, çeşitli bireysel travmalar (yakın kaybı gibi) ya da kolektif travmalar (depresyon gibi) ardından işe dönüş süreçlerinde çalışanlarla görüşmeler yapmak, destek ihtiyaçlarını tespit ederek, yöneticilere bilgilendirme yapmak, uyum için gereken şartların işletme içinde kurgulanmasını sağlamak.

j) Çalıştığı işletmenin ulusal ve/veya global standartları ve yönetim çözümleri çerçevesinde psikososyal risk yönetimine dair kuruma özgü bir modelde kendisini ve bütüncül sağlık sisteminin içinde yer alan tüm paydaşları geliştirmek için eğitimler, toplantılar vb faaliyetler yürütmek.



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK ile belirlenen Madde 9 kapsamında tanımlanan iş güvenliği uzmanlarının görevleri ve sorumlulukları ile ilişkili maddeler psikososyal risk değerlendirme açısından aşağıdaki gibi uyarlanabilir:

*Yönetmelik madde ve alt fıkra numaraları, yönetmelikteki akışı takip açısından korunmuştur.

İş güvenliği uzmanları; işyeri hekimleri, psikologlar ve diğer sağlık personeli ve İSG konusunda yetki/sorumluluk sahibi kurum içi paydaşlarla iş birliği içinde iş ortamındaki fiziksel, biyolojik, kimyasal ve ergonomik riskler ile psikososyal riskler arasındaki bağlantıların tespit edilmesi konusunda ve tehlike kaynaklarının kontrol edilmesini sağlayacak önlemler için kendisinden talep edilen teknik bilgilerle uzman desteği sağlamak konusunda görev alır.

MADDE 9 – (1) İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) Rehberlik;

1) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına ve psikososyal risk yönetimine dair belirlenmiş kurumsal modele uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için iş yeri hekimleri, iş psikologları ve diğer sağlık personeli ile birlikte çalışarak işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş yeri hekimleri, psikologlar ve diğer sağlık personeli tarafından yürütülen psikososyal risk değerlendirme uygulamaları için kurum içi prosedürlere göre gereken desteği vermek, iş güvenliğine dair risk analizlerindeki tespitlerin psikososyal unsurlarla ilişkisini tespit edilmesinde bütüncül bir yaklaşımın yerleştirilmesinde paydaş olmak, psikososyal risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene verilecek önerilerin güvenlik perspektifine katkıda bulunmak ve takibini yapmak.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümler esnasında doğabilecek psikososyal riskler konusunda sağlık birimi ile iş birliği yaparak proaktif çözümler üretmek (örn. Planlı bakım dönemi iş yüklerinin gözden geçirilmesi gibi)

2) Doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum ekiplerinin, acil durumlara hazırlık ve acil durum sonrası toparlanma dönemlerinde psikososyal destek ihtiyaçlarını sağlık birimine bildirmek ve destek sisteminin uygulanmasını sağlamak,

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparken, psikososyal riskler konusunda detaylı eğitim içeriklerini hazırlamak ve sunmak,



2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporuna psikososyal risk değerlendirme sonuçlarından elde edilen çıkarımları ve iyileştirme alanlarını işyeri hekimi ve iş psikologları ile iş birliği halinde hazırlamak.

d) İlgili birimlerle iş birliği;

1) İşyeri hekimi ve psikologlar ile iş kazaları ve psikolojik sağlık sorunlarını da kapsayacak şekilde meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, psikososyal tehlikelilerin kontrol altına alınması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve yönetimini de içerecek şekilde işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının psikososyal risklerin yönetimi konusunda çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle iş birliği yapmak.



EK 2

PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLEBİLECEK TEHLİKE KAYNAKLARI

İş'te Psikososyal Sağlık ve Güvenlik Projesi bu alanda Türkiye'de ihtiyaç duyulan araçları geliştirmek amacıyla yola çıkmıştır. Yürütülen çalışmalar sonucunda; kapsamlı bir Psikososyal Risk Değerlendirme Modeli oluşturulmuştur. Bu rehberde bu modele göre bir risk değerlendirmesi örnek olarak verilmektedir. Zaman içinde farklı kurumlar ve araştırmacılar çeşitli risk değerlendirme araçları önerebilir; kurumlar hangi araçla çalışacaklarına kendi bağlamları ve ihtiyaçları doğrultusunda karar vermelidir. Önemli olan yönetimin taahhüdüne sahip, sistematik değerlendirme yapılacak ve iyileştirme alanlarının anlaşılmasına imkân verecek bir risk değerlendirme aracının kurumun risk değerlendirme sistemi içine yerleştirilmesi, bunun operasyonel süreçlerinin kurumsallaşma ve yönetim sistemi anlayışına göre kurum içi kural ve prosedürlerinin belirlenmesidir.

Bu kapsamda iki ana bileşenin risk değerlendirmesi için ele alınması önerilir:

1. Risk değerlendirmelerinde ilk adım tehlikelerin analiz edilmesidir ve bu adım modelin ilk bileşenidir.
2. Çalışma ortamındaki tehlikelerin çalışan psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi modelin ikinci bileşenidir.

İş'te Psikososyal Sağlık ve Güvenlik Projesi kapsamında geliştirilen modelde tehlike analizinin iş/örgüt psikolojisinin güçlü teorilerinden birisi olan "İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi"nden hareketle yapılması önerilmiştir. İkinci bileşen modelde "Psikolojik Sağlık Analizi" olarak isimlendirilmiştir. Psikososyal tehlike kaynaklarının bireyi psikolojik açıdan nasıl etkilediğinin anlaşılması, psikolojik iyi oluşun, psikososyal tehlike kaynakları tarafından ne düzeyde açıklanabildiği, psikososyal risk analizinde mercek altına alınmalıdır.

Bu kapsamda ele alınabilecek tehlike ve risk unsurları aşağıda ana hatlarıyla tanıtılmaktadır. Ancak, tehlikeler de riskler de kuruma ve içinde bulunduğu sektöre özgüdür, çeşitlilik gösterir. Aşağıdaki unsurlar temel alanları yansıtmakta oldukları ve farklı sektörler için de geçerli oldukları görüldüğü için bu rehberde yer bulmuştur. Psikososyal sağlık ve güvenlik unsurları aşağıdakilerle kısıtlı değildir.



1.1. İş/Örgüt Koşullarına Bağlı Talepler ve Kaynakların Analizi

İş'te Psikososyal Tehlike Analizi İş/ Örgüt Koşullarına Bağlı Talepler ve Kaynaklar		
	Talepler	Kaynaklar
Nitel talepler	✓	
Fiziksel talepler	✓	
Duygusal talepler	✓	
Bilişsel talepler	✓	
Rol çatışması	✓	
İş ve çalışma şartları güvencesizliği	✓	
İş-yaşam dengesi	✓	
Rol açıklığı		✓
İşe etki ve işte özgürlük boyutu		✓
Öngörülebilirlik		✓
Takdir ve fark edilme boyutları		✓
Gelişim olanakları		✓
Sosyal destek ve topluluk duygusu		✓
Güven		✓
Adalet ve saygı		✓

Çalışma Koşulları ve Ortamı
Fiziksel koşullar
İş güvenliği koşulları
Çalışan temel ihtiyaçlarına dair koşullar

İş Yeri Zorbalığı
Ayrımcılık

İş, çalışandan birim zamanda belirli görevleri tamamlamasını, yani çeşitli yükleri yüklenmesini talep eder. Çünkü işletmelerin gerçekleştirmeleri gereken hedefleri vardır ve bu hedeflerin optimum kaynak kullanımı ile gerçekleştirilmesi esastır. Hedeflerin gerçekleşme düzeyleri performans yönetimi sistemi süreçleri ile izlenir, değerlendirilir. Önce müesseseler, departmanlar, birimler bazına indirgenen performans hedefleri ardından takım ve birey hedefleri haline gelir. Hedefini alan çalışanın, bu hedefi yerine getirmesi için bazı kaynaklara ihtiyacı olur. Kişi kendisinden beklenenleri mevcut kaynaklarıyla karşılayamayacağı kanaatine vardığında, potansiyelini performansla dönüştürmekte zorlanacak, tükenmişliğe giden yoldaki ilk adımlar atılmış olacaktır.

Model Kesiti 1:

Psikososyal tehlike analizinde yer alan talepler ve kaynaklar

1.1.1. İş/Örgüt Kaynaklı Talepler

Nitel ve Nitel Talepler

Çalışma ortamının yapılacak işin miktar ve hızını ilgilendiren, çalışanın fiziksel ve psikolojik çabasını gerektiren unsurları işin nitel taleplerine işaret eder. İşin miktarı, işin tamamlanması için çalışana tanınan zaman çalışma hızının belirleyicisi olmaktadır. Kişiye işini kabul edilebilir performans düzeyinde tamamlaması için tanınan süre, kişinin tanımlanan iş sonuçlarına ulaşması için ihtiyaç duyduğu süreden kısa olduğu zaman, kişi işini zaman baskısı altında yürütmek durumunda kalacaktır. Artan zaman baskısı, artan iş yapma hızını beraberinde getirecek, kişinin daha fazla çaba sarf etmesi gerekecektir. Tüm bunlar beraber düşünüldüğünde; sınırlı zamanda tamamlanması gereken yüksek miktarda iş, artan iş yükü, artan zaman baskısı, artan iş yapma hızı anlamına gelmekte olup çalışanın yüksek düzeyde iş kaynaklı stres deneyimlemesine, dikkat ve odaklanma sıkıntıları yaşamasına, hatalara ve iş kazalarına açık hale gelmesine neden olabilecektir.

İşin nitel taleplerinin literatürde sıklıkla rol çatışması ve rol belirsizliği kavramlarıyla açıklandığı görülür. Bireyin üstlendiği işin birbiriyle çelişen beklentiler içermesi “**rol çatışması**” olarak bilinir ve rol



çatışmaları çalışanların kaynaklarını tüketen unsurlardandır. Bu çelişkili beklentiler, hem bir işin içinde yürütülen farklı görevlerin tutarsızlığı ile hem de bireyin üstlendiği farklı rollerin birbiriyle çatışması ile ilgili olabilir.

Diğer yandan, çalışanlar üstlendikleri işle ilgili hedefler, beklentiler, prosedürler, yetki ve sorumluluklar gibi unsurlara ilişkin açık ve anlaşılır bilgiye sahip olmayabilirler. Bu durumda “**rol belirsizliği**” oluşmaktadır. Role ilişkin belirsizliğin artması çalışan üzerindeki yükü artırarak çalışanın iyi oluşunu tehdit edebilmektedir. Rol belirsizliği iş/örgüt kaynaklı bir talepken, rol açıklığı bir iş kaynağıdır. Çalışma yaşamında belirsizlikleri ortadan kaldıracak yeterli bilgi ile donatılmak hem bir ihtiyaç hem de bir gerekliliktir. Bilgiyi kullanarak iş sürecini özerk bir şekilde yürütebilmek kritik bir kaynaktır. Çalışan esenliğinin korunabilmesi için, rol belirsizliğinin azaltılması, çalışma yaşamında öngörülebilirliğin artırılması yönünde girişim ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Fiziksel, Bilişsel ve Duygusal Talepler

Fiziksel talepler, çalışanın bedensel çaba sarf ederek karşılamaya çalıştığı gerekliliklerle ilgilidir. Ağır yük taşımak, uzun saatler boyunca ayakta çalışmak, tekrarlayan beden hareketleri yapmak, vardiyalı çalışmak, yüksek basınç veya az ışıklandırmanın olduğu koşullar gibi zorlayıcı fiziksel şartlarda çalışmak, işin fiziksel taleplerinin örneklerindendir.

Duygusal talepleri yüksek işleri üstlenen kişiler duygularını saklamak ya da farklı hisler içindelerse de işin ya da ortamın gerektirdiği gibi hissediyormuşçasına davranmak durumunda kalır ve bu çaba çalışanlar için yük oluşturur.

Bilişsel talepler ise çalışandan yüklü miktarda bilgiyi işlemesi, aynı anda birden fazla sorumluluk alanına odaklanması, karmaşık problemler çözmesi ve kararlar vermesi gibi zihinsel çabanın yüklü olduğu iş içerikleriyle ilgilidir.

İş ve Çalışma Şartları Güvencesizliği

İş ve çalışma şartları güvencesizliği, çalışma yaşamında çalışanları yüksek düzeyde baskı altına sokan çok kritik bir sorundur. Kişinin çalıştığı işte ya da kurumdaki istihdamının ve ekonomik olarak güvende hissettiği koşulların devamlılığına ilişkin kuşkuları iş güvencesizliğinin bileşenleridir. Çalışmaya devam edildiği halde hak edilen ücretin alınamaması, parçalı ödeme yapılarak kişinin çalışmaya devam etmesinin zorunlu hale getirilmesi, güvencesiz ve istikrarsız çalışmanın örnekleri arasındadır.

1.1.2. Kaynaklar

Takdir ve Fark Edilme

Bir çalışanın sadece işler ters gittiğinde eleştiri alırken, beklenen performans düzeyine ulaştığında veya bu yönde çabaladığında fark edilmemesi ve takdir edilmemesi, çalışanları rahatsız eden bir sosyal ortam yaratmaktadır. Özellikle yöneticilerin, çalışanın çabasını fark ettiğini hissettirmesi ve performansını takdir etmesi, aranan lider davranışlarındandır. İşin koşullarının, yöneticinin tarzının ya da örgütün kültürünün bu yönde yarattığı eksikler, çalışanın iyilik halini tehdit eder.

Gelişim Olanakları

Psikososyal açıdan sağlıklı ve güvenli iş yerlerinde, işin çalışanın gelişimine olanak vermemesi bir tehlike kaynağıdır. Körelmeye yol açmayan, teknolojik gelişmelerle paralel gerekli yetkinlikleri kazandıran, bilgi ve görgüyü artıran iş içerikleri, bireyin psikolojik sağlığına artı değer katar; motivasyonunu güçlendirir



ve iş taleplerini karşılayabilmesi için ona kaynak sunar. Bu nedenle çalışanlara gelişim olanaklarının sunulması önemlidir.

İş ve Yaşam Dengesi

İşin, yarattığı talepler nedeniyle özel yaşama sirayet etmesi, yani, işin çalışma saatleri dışında da çalışan üzerinde nicel, nitel, duygusal ve bilişsel yük yaratması, çalışanın yaşam kalitesini bozmakta, kaynaklarını tüketmektedir. İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanması ve korunması ise çalışma yaşamındaki taleplerle ve karşılaşılması mümkün olan pek çok sorunla başa çıkmakta çalışana kaynak sunmaktadır. İşlerin, mesai saatlerinin dışına sarkmaması, çalışanın kendisine ayırdığı özel zamanda yöneticisinden gelen acil taleplerle karşılaşmaması, çalışanların hem yaşam kalitesini yükselten hem de taleplerle baş etmede devreye alacakları kaynakları güçlendiren koşulları oluşturmaktadır.

Sosyal Destek ve Topluluk Duygusu

İnsan bir topluluğun parçası olmaya, kendini çeşitli sosyal gruplara ait hissetmeye gereksinim duyar. Bu, insanın kimlik geliştirme ve kendilik-benlik imajını sürdürme sürecinin de bir parçasıdır ve söz konusu gereksinimin giderilmesinde çalışma yaşamındaki sosyal gruplarla etkileşimin niteliği etkin rol oynamaktadır. Yöneticileriyle, eşitleriyle ve varsa kendisine bağlı çalışanlarla olumlu sosyal ilişkiler geliştirmek, onların desteğini alabileceğini bilmek aidiyet ve sosyal destek görme ile ilgili bireysel gereksinimlerin giderilmesine katkı sunar. Aynı zamanda kişiye iş talepleriyle baş etmede kullanabileceği güçlü kaynaklar da bu şekilde sunulmuş olur. Çalışan-yönetici-çalışma arkadaşları arasındaki karşılıklı güven, dağıtımda-prosedürlerde-etkileşimlerde örgütsel adaletin sağlanması, saygı ve nezaketin övüldüğü medeni çalışma ortamı insana yaraşır koşulları sunan pozitif psikososyal iklimi de yaratmaktadır.

Çalışma Ortam ve Koşulları

Can güvenliğinin sağlandığı, meslek hastalıklarından koruyan, çalışanın yemek, su, ulaşım gibi temel ihtiyaçlarının karşılandığı çalışma ortam ve koşulları, çalışana değer atfeden, fiziksel ve psikolojik sağlığa içtenlikle öncelik veren bir örgüt kültürünün ipuçlarını sunar.

İş'te Psikososyal Tehlike Analizi kapsamında buraya kadar aktarılan psikososyal unsurlara bakıldığında; işin çalışandan taleplerini oluşturan unsurların çalışma yaşamında hemen hemen her sektördeki ve hiyerarşik düzeydeki kişileri etkilediği, diğer taraftan çalışana kaynak oluşturan unsurların yetersiz olduğu görülmektedir. İşin taleplerinin kişi üzerinde oluşturduğu yüklerle başa çıkmak için gerekli olan kaynakların kısıtlı olması, psikososyal sağlık ve güvenlik açısından tehlike kat sayısını yükselten bir iklimin varlığına işaret etmektedir.

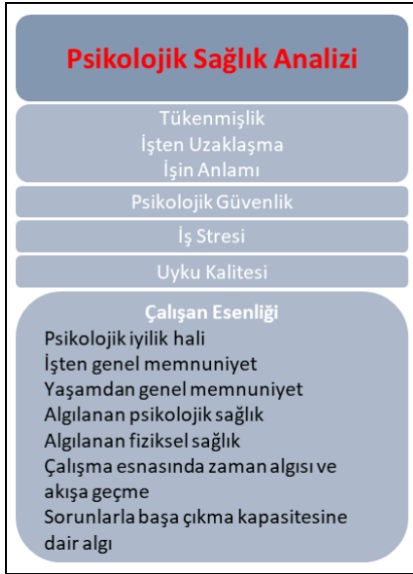
İş Yeri Zorbalığı ve Ayrımcılık

İş'te Psikososyal Tehlike Analizi kapsamında iş talepleri, iş kaynakları, çalışma koşulları ve ortamına ek olarak elbette “iş yeri zorbalığı” ve “ayrımcılık” da dahil edilmelidir. Zorbalık ve ayrımcılığın görüldüğü çalışma ortamları, toksik çalışma ortamları olarak nitelendirilir. Toksik çalışma ortamı barındırdığı taciz, zorbalık ve dışlanma ile bunlara maruz kalan ve/ya bunları gözlemlemek zorunda olan çalışanlara zarar verir. Stres, kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarıyla çalışanın hem sağlığını hem motivasyonunu hem de iş performansını tehdit eder.

1.1.3. Psikolojik Sağlık Analizi



Psikososyal sağlık ve güvenliği tehdit eden çalışma koşullarının, çalışanın iyi oluşunu ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilediğini pek çok araştırma gösteriyor. Stres, tükenmişlik, işten uzaklaşma, işin anlamını yitirmesi, uyku kalitesindeki bozulmalar bu etkilerden üzerinde en sık durulanlar arasındadır. Psikolojik güvenlik, güncel literatürde kendine yer edinen kavramlardan olup, çalışanın iş ortamında duygu ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmemesi ve kendi görüşlerini söyleyebilmek açısından işteki sosyal ortamda kendini güvende hissetmesi ile ilgili duygu halini tarif etmektedir.



“Çalışanın sesini çıkartmaktan çekinmediği” ve “çalışanın sesinin duyulduğu” iş koşulları “psikolojik açıdan güven” duygusu yaratır. Bireyin çalışma yaşamına dair hikayesinin topyekûn bir iyi oluşu yansıtabilmesi için psikolojik güvenlik deneyimlerini de barındırması gerekir. Tüm bu bileşenler, çalışan iyi oluşunun, iş/örgüt psikolojisinde son yıllarda daha tercih edilen ifadesiyle “çalışanın esenliğinin” göstergeleridir.

Model Kesiti 2:
Psikolojik sağlık analizinde yer alan göstergeler

Algılanan fiziksel ve psikolojik sağlık, sorunlarla başa çıkma kapasitesine dair algı, işten memnuniyet, yaşamdan genel memnuniyet, çalışma esnasında zaman algısı, akışa geçme, çalışırken kişilerin kendisini ne kadar iyi hissettiği ve ne kadar mutlu olduğuna dair göstergelerdendir.



EK

PSİKOSOSYAL RİSKLERİN İZLENMESİ, DENETİMİ VE YÖNETİMİ

Diğer risk türlerinin etkin yönetiminden söz edebilmek için psikososyal risklerin de yönetilmesi gerekir. Bunun için de kurumların psikososyal riskleri yönetmek konusunda kapsamlı ve proaktif bir yaklaşım benimsemelerine ihtiyaç vardır. Bu yaklaşım şu temel başlıkları mutlaka kapsamalıdır:

- 1. Psikososyal risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi:** Psikososyal riskleri yönetebilmek için bu risklerin oluşumuna neden olabilecek tehlikelerin belirlenmiş olması gerekmektedir. Kurumlar; faaliyette bulundukları sektör, işletilen süreçler, kültür ve iklim, insan kaynakları, mali kaynaklar ve benzeri açısından birbirinden farklılaşırlar. İdeal olan her bir kurumun kendine özgü psikososyal tehlike ve risk analizlerini yapabiliyor olmasıdır. Fakat; kurumların çoğu psikososyal risklere ilişkin yeni yeni farkındalık kazanmaktadır. Bu durumdaki kurumlar ilk etapta, bilimsel çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış olan, kurumun psikososyal risk profilini tanımlayabilen, makro düzey değerlendirme araçlarından faydalanarak psikososyal risklere ilişkin farkındalıklarını geliştirebilirler. Bu yöndeki çaba, üreteceği ön değerlendirme sonuçlarıyla, öncelikle kuruma özgü bir psikososyal risk değerlendirme sisteminin kurulmasına, ilerleyen dönemlerde de psikososyal risklerin kurumun risk yönetimi sisteminin bir unsuru haline gelmesine de öncülük edecektir. Eşzamanlı olarak gerçekleştirilecek anketler, odak grup görüşmeleri ve uzman değerlendirmeleri ile çalışanların karşı karşıya kalabilecekleri tehlike ve risklerin uzmanlıklar, birimler, lokasyonlar bazında belirlenmesi mümkün olacaktır.
- 2. Psikososyal risklerin önlenmesi:** Değerlendirme sonrası, tanımlanan risklerle ilişkilendirilen kontrol noktaları oluşturulmalı ve önleyici yaklaşımlar uygulanmalıdır. Güçlü bir psikososyal sağlık ve güvenlik ikliminin temin edilmesine yönelik adımların atılması, çalışma düzeninin ve işin organizasyonuna ilişkin düzenlemelerin yapılması, stres yönetimi programlarının devreye alınması gibi adımlar atılabilir.
- 3. Destek ve ihtiyaç duyulan diğer kaynakların sağlanması:** Kurumlar, psikososyal riskleri yönetmek için gerekli destek ve kaynakları her düzeyden çalışanlarına sağlamalıdır. İş talepleri ve kaynakları teorisi ve İş'te Psikososyal Sağlık ve Güvenlik Modeli aktarılırken anlatıldığı gibi; işin taleplerinin çalışan tarafından karşılanabilmesi için farklı kaynaklara erişimi gerekir. İş talepleri çalışanın sahip olduğu kaynaklar ile karşılanamayacak düzeylerde olduğu zaman talepler ile kaynaklar arasında olması istenen denge kurulamamış demektir. Bu durumda iş taleplerinin de çalışanın kaynaklarının da gözden geçirilmesi gerekmektedir. Çünkü talepler kişinin kaynaklarıyla karşılayamayacağı büyüklükte olduğu zaman kişi zorlanmakta, stres deneyimlemekte ve bu durum kronikleştiğinde psikososyal riskler gerçekleşmektedir. Dolayısıyla hem çalışanların karşı karşıya kaldıkları nicel, nitel, bilişsel, duygusal, fiziksel iş yükleri hem de bu yükleri taşımakta ihtiyaç duydukları sosyal destek, eğitim ve gelişim olanakları, günümüz teknolojisiyle uyumlu, bakımları düzenli olarak yapılan iş araç ve gereçleri, pozitif çalışma iklimi gibi kaynakların ne düzeyde olduğunun, çalışanın talep ve kaynaklar arasındaki etkileşimden nasıl etkilendiklerinin sistematik olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Taleplerin çalışana fazla geldiği durumlarda talepler gözden geçirilmeli ve mutlaka çalışanın kaynakları desteklenmelidir.



4. **Psikososyal risklerin izlenmesi, izleme sonuçlarının değerlendirilmesi ve takibi:** Psikososyal risklerin yönetimine ilişkin yaklaşımlar risklerin izlenmesini, izleme sürecinin ürettiği sonuçların değerlendirilmesini, iyileştirme önerilerinin sunulmasını ve bunlara ilişkin takiplerin yapılmasını da barındırmalıdır. Ana hatlarıyla tarif edilen bu süreç, psikososyal risk yönetim stratejilerinin etkili olduğunu ve gerektiğinde sürekli olarak geliştirildiğini garanti etmek için de işlevsel olacaktır.
5. **Çalışan katılımı ve katkısının sağlanması:** Çalışan katılımı, psikososyal risk yönetim programının başarısı için kilit önemdedir. Kurumlar, programın geliştirilmesinde ve uygulanmasında çalışanların katılımını sağlamalı ve programın etkililiği hakkında geri bildirimde bulunulmasını teşvik etmelidir. Çalışanlar, oluşum süreçlerine katkı sundukları sistemleri sahiplenmekte, onun gelişimine katkı sunmak konusunda daha istekli davranmaktadır.



EK 3

PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME YAPACAK UZMANLARIN EĞİTİLMESİ VE SERTİFİKASYONU

Maden işletmelerinde psikososyal riskleri değerlendirmek, çalışanların psikolojik sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen faktörleri kapsamlı bir şekilde anlamayı gerektirir. Aşağıda yer verilen değerlendirici özellikleri, psikososyal risk değerlendirmesi yapacak kişilerin sahip olmaları gereken özellikler arasındadır:

1. İşletmede yürütülen süreçlere ilişkin bilgi: Maden işletmelerinin kendine özgü çalışma ortamını, görevleri ve tehlikelerini anlamak, psikososyal riskleri belirlemek için önemlidir. Madencilik ekipmanları, iş programları ve madencilerin zihinsel psikososyal sağlığına etki edebilecek işle ilgili stres faktörleri gibi konularda bilgi sahibi olmak kapsamlı bir değerlendirme yapmak için gereklidir.
2. Psikososyal tehlike ve risklere ilişkin bilgi: İyi bir değerlendirici, çalışanların esenliğini etkileyebilecek psikolojik ve sosyal unsurlar hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Bunlar arasında yoğun iş yükü, düşük iş kontrolü, iş güvencesi eksikliği, destek eksikliği, şiddet veya taciz gibi konular yer alabilir. Psikolojik sağlık bozuklukları ve semptomları hakkında bilgi sahibi olmak da önemlidir.
3. Güçlü analitik beceriler: Karmaşık verileri analiz etme ve tekrarlayan kalıpları tanımlama yeteneği, psikososyal risklerin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi için gereklidir. Değerlendirici, çalışanların esenliği, çalışma ortamı ve psikososyal riskleri etkileyen organizasyonel özellikler ve unsurlar hakkında veri toplayıp analiz edebilmelidir.
4. Güçlü iletişim becerileri: İşçiler, yönetim ve diğer paydaşlarla iletişim kurmak, maden işletmelerinde psikososyal riskleri anlamak ve ele almak için önemlidir. Değerlendirici, farklı kültürel arka planlardan, farklı dillerden ve eğitim düzeylerinden çalışanlarla etkili iletişim kurabilmelidir.
5. İşletmenin faaliyet gösterdiği alanla ilgili yasalar ve düzenlemeler hakkında bilgi: Çalışanların psikososyal sağlık ve güvenliği ile ilişkilendirilebilecek yasalar, yönetmelik ve benzeri düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmak, kapsamlı bir değerlendirme yapmak için gereklidir. Değerlendirici, psikososyal sağlık ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal gereklilikler hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

İş'te psikososyal sağlık ve güvenlik projesi kapsamında geliştirilen "Öğrenme ve Gelişim Platformu" ile psikososyal riskleri değerlendirecek iş yeri hekimlerinin yukarıda sunulan özelliklere ilişkin kapasitelerini geliştirmek amacıyla senkron ve asenkron eğitim ve gelişim programları sunulmaktadır. 400 iş yeri hekimimiz ve psikososyal risklerin yönetilebilmesi için desteklerine ihtiyaç duyacakları 400'ün üzerindeki iş güvenliği uzmanı, iş yeri hemşiresi, acil tıp teknisyeni, psikolog ve insan kaynakları profesyoneli söz konusu platform üzerindeki eğitimlerini tamamlamıştır.



EK 4

PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ VE ARAÇLARINDA ARANACAK ÖZELLİKLER VE KOŞULLAR

Psikososyal riskleri değerlendirmek üzere kurgulanan bir aracın aşağıda sunulan özellikleri taşıması beklenmelidir:

1. Geçerlilik: Değerlendirme aracı, değerlendirmeyi amaçladığı psikososyal riskleri doğru bir şekilde ölçmelidir. Sağlam bir teoriye ve araştırma bulgularına dayanmalı ve farklı örneklem grupları üzerinde test edilmiş ve doğrulanmış olmalıdır.
2. Güvenilirlik: Değerlendirme aracı, her kullanımda tutarlı ve güvenilir sonuçlar üretmelidir. Kullanım ve puanlama için net yönergeleri olmalı ve kullanıcı dostu ve anlaşılır olmalıdır.
3. Hassasiyet: Değerlendirme aracı, psikososyal risk unsurlarındaki anlamlı değişiklikleri tespit edebilecek düzeyde hassas olmalıdır. Olası risk unsurlarını belirleyebilmeli ve zaman içindeki değişiklikleri tespit edebilmelidir.
4. Özgünlük: Değerlendirme aracı, farklı psikososyal risk unsurlarını birbirinden ayırabilecek kadar özgün olmalıdır. Örneğin; İş kaynaklı stres ile kişisel stres gibi farklı yerlerden kaynak alan psikososyal unsurlar arasında ayırım yapabilmeli ve her birinin benzersiz yönlerini belirleyebilmelidir.
5. Uygunluk: Değerlendirme aracı, kullanıldığı bağlama uygun olmalıdır. Kültürel olarak uygun olmalı ve değerlendirilen grubun özel ihtiyaçlarını ve özelliklerini dikkate almalıdır.
6. Etik İlkeler: Değerlendirme aracı, etik ilkeler ve standartlara uymalı ve değerlendirilen kişilere zarar vermemelidir. Anonimliği korumalı ve değerlendirilen bireylerin haklarına ve saygınlıklarına saygı göstermelidir.

İş'te psikososyal sağlık ve güvenlik projesi kapsamında geliştirilen "Psikososyal Risk Değerlendirme Uygulaması" yukarıda sunulan özellikleri taşımaktadır. Maden sektörüne özel geliştirilen bir ölçeği barındıran, güvenilir, hassas ve etik ilkeleri göz önünde tutan yapısı ile psikososyal risklerin ölçümünde, değerlendirilmesinde ve raporlamasında güvenilir bir araç olarak sertifikasyon süreçlerini tamamlayan iş yeri hekimlerinin kullanımlarına sunulmuştur.