



POLİS AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DANIŞMA BÜRO AMİRLİĞİ

PERSONELİMİZİN DUYGUSAL OLARAK ZOR DURUMDA OLDUĞUNU GÖSTEREN BELİRLEYİCİ ÖZELLİKLER

Kişinin kendini depresif, şaşkın veya sinirli hissetmesi alışılmış bir durum değildir. Bu duygular ısrarcı bir şekilde devam ettiğinde kişinin gündelik problemlerden daha ciddi sorunlarının olduğunun göstergesi olabilir. Aşağıda personelimizin yaşayabileceği sorunlar üç kategori halinde verilmiştir. Her bir kategori çalışanların belirli müdahalelere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

1. BASAMAK:

Aşağıdaki davranışlar diğer kişiler için sorun yaratmayabilir ancak personelin herhangi bir şeyden dolayı altüst olduğunu gösterebilir:

- Çok düşük **çalışma performansı** veya iş doyumunda düşüş yaşanıyorsa
- Birim içindeki **etkileşim kalıpları** (iletişim biçimi, her zamanki davranışlarından farklı davranışlar...) normal olmayan ve dikkat çekici biçimde değiştiyse...
- **Disiplinsiz davranışlarda** aşırı derecede artış görülüyorsa
- Depresif veya duygusuz hissetme aşırı hareket veya konuşma, ağlama belirtileri, dış görünüşte aşırı değişiklik, nefeste alkol kokusu görev - emirlerin unutulması gibi **belirtiler** gözlemleniyorsa; personelin zor durumda olduğu düşünülebilir.

2. BASAMAK:

Aşağıdaki davranışlar iş ortamındaki bir sorundan daha çok kişisel bir sorunu gösterebilir ve yüksek düzeyde duygusal sıkıntıya işaret edebilir:

- Diğer çalışanların veya birimin **etkileşimini bozan** yeni veya devam eden davranışların gözlenmesi
 - Olaylar karşısında **uygun olmayan veya aşırı duygusal tepkiler verme** veya stresli durumlarda tepkisizleşme
 - **Tekrarlayan şekilde** verilen görevleri unutmama, yerine getirmeme, zaman konusunda sıkıntı yaşama (Sabah mesai başlangıcı, görevlerin zamanında yerine getirilmemesi, geç kalma...)
- #### 3. BASAMAK:
- Aşağıdaki davranışlar personelin krizde olduğunu ve acil duruma gereksinimi olduğunu gösterir:
- **Saldırgan ve aşırı rahatsız edici davranışlar** (Düşmanca tehditler, fiziksel boyutta zarar verici davranışlar)
 - **Gerçekle karşılaşmada belirgin sorun yaşama** (gerçekle yüz yüze gelememe) başkalarının duymadığı görmediği hissetmediği şeyleri görme, duyma veya

hissetme gerçekte bağdaşmayan düşünce veya davranışlar...

- **Rahatsız edici konuşma ve konular** (tutarsız konuşmalar, abartılı inançlar, organize olamayan gezinen düşünceler)
- **İntihar veya kendine zarar verici düşünce ve davranışlar** (İntiharla ilgili her şey kesinlikle ciddiye alınmalıdır)
- **Öldürme ve zarar verme tehditleri**

3.basamaktaki davranışlar çok daha açık ve kolay bir şekilde anlaşılabilir. Kriz yaşayan bir personelimiz ile etkileşimde iken şu basamakları takip edebilirsiniz:

- 1) Sakin kalın
- 2) Uygun kişiyi arayın (aramayı yaparken personelin yanında birinin kalmasını sağlayın)
- 3) Yardım gelene kadar personel ile kalın

1. ve 2. basamaktaki davranışları gösteren bir personel ile birlikte iken bazı şeyler yapabilirsiniz. Bunlar; problem davranışla ilgili konuşabilirsiniz, personele kişisel düzeyde yaklaşabilirsiniz.

PROBLEMİ OLAN BİR PERSONELE YARDIM EDEBİLMEZİNİZ İÇİN BAZI TAVSİYELER

Eğer problemi olan bir çalışana yardım etmeyi seçtiyseniz veya personel size kişisel problemleri ile ilgili konuşmak üzere geldiyse aşağıdaki öneriler hem sizin hem de personeliniz açısından yararlı olacaktır.

- Her ikinizin de probleme odaklanabileceğiniz *özel bir zaman ve yer ayarlayın*. Ona fazla zaman vermenizden çok; onu bölünmeyecek bir dikkatle dinlemeniz önemlidir. Birkaç dakikalık dikkatli dinleme cesaretini arttıracaktır.
- Verdiğiniz cevapların *personelin sorununu anladığınızı* gösterdiğinden emin olun. Konuşma sırasında kullanabileceğiniz bazı örnek cümleler:

“Bunların senin için zor şeyler olduğunu anladığımı düşünüyorum”
“Zor günler geçiriyor gibisin”
“Neler hissettiğin hakkında konuşmanın senin için zor olduğunu görebiliyorum”

“Ortada olumsuz bir şey olmadığını düşündüğünü anlıyorum. Belki ben yanlış bir izlenime kapıldım”
“Bu konularla ilgili benimle konuşmaya çekiniyorsan belki bir rehber danışmanla konuşmak senin için daha kolay olabilir, özel ve gizli olarak.”

- Personeli dinleyin problemle ilgili duygu ve düşüncelere odaklanın arkadaşın mesajını içeriği ve duyguları da katarak yansıtmaya çalışın. Onun duygu ve düşüncelerini belirginleştirin ve açıklamasını sağlayın. Konuşma sırasında kullanabileceğiniz bazı örnek cümleler:

“Hayatında herhangi bir değişiklik oldu mu?”
“Bazen hepimiz böyle duygular yaşayabiliriz. Eğer sorunlarını hemen çözmeye zorlanıyorsan bununla ilgili duyguları ifade etmek de yardımcı olabilir!”
“Duygularını kelimelerle ifade etmeye çalış”
“Bana bundan biraz bahseder misin?”



POLİS AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DANIŞMA BÜRO AMİRLİĞİ

PERSONELİ YÖNLENDİRME

Personelinizle ilgilenme konusunda içten olduğunuz ve onlara yardım etmeyle ilgilendiğiniz halde bazen onları başka bir kaynağa yönlendirmeniz gerektiğini düşünebilirsiniz. Yönlendirmeyi gerekli kılan durumlar şunlardır:

- Problem sizin yaklaşımınızdan farklı bir bakış açısıyla ele alınması gerekebilir.
- Çok meşgulsünüzdür, kendi yaşantılarınızla ilgili sıkıntılarınız vardır ve başkalarının yardım isteklerini karşılayamıyor ya da karşılamak istemiyorsunuz.
- Personelinizle konuşmuş ve ona elinizden geldiği kadar yardım

etmişsinizdir fakat daha ileri bir düzeyde yardıma ihtiyacı vardır.

- Sizin çalışanınızla ilgili düşüncelerinizin objektifliğinizi etkilediğini düşünüyorsunuzdur.
- Personeliniz bir problemi olduğunu itiraf etmiş olabilir fakat bunu sizinle paylaşmak istemeyebilir.
- Kendisi sizin sağlayamayacağınız bir bilgi ya da yardım istiyordur.

Bazı bireyler profesyonel yardım alma konusunda dirençli olabilirler. Onların profesyonel bir yardım almasının önemli olduğunu düşünseniz de onları rehberlik ve danışma büro amirliğini ya da başka birimleri kullanma konusunda zorlamayın veya kandırmaya çalışmayın. Genellikle en iyi sonucu dürüst ve açık sözlü olmakta alırsınız. Personel onu neden yönlendirmek istediğinizi bilsin. Ayrıca doğru bir kaynaktan yardım alması konusundaki düşüncenizi vurgulayın. Onların yardım arama konusundaki isteklerini desteklediğinizi bilmek onlara yardımcı olacaktır.

Pek çok kişi / öğrenci, personel; rehber danışmanların, psikologların ve psikiyatristlerin

sadece delillerle çalışıklarına inanırlar. Böylece sizin yönlendirmeniz belki problemin ciddiyeti şeklinde yorumlanabilir. Personeli, Rehberlik ve Danışma Büro Amirliği'nde çalışanların çok geniş bir yelpazede günlük yaşantıda engellenmişlik duygusu, ilişki problemlerinden, depresyon ve akademik konular gibi pek çok konuda çalışıklarında konusunda bilgilendirip endişelerini gidermeye çalışın. Bu onların sorunlarını küçük gördükleri için yardım aramaktan kaçındıklarını da fark etmelerini sağlar. Örneğin bir çalışan kendini çoğu zaman sinirli morali bozuk ve keyifsiz hissetmektedir. Ancak sebebini bilememektedir. Ya da sakın biri birden abartılı bir şekilde büro içindeki etkileşimi engelleyebilir.

Yapacağınız yönlendirme problem tipinin size tanımlanmasına göre değişebilir. Eğer küçük bir sorunsu ve personeli büyük ölçüde sıkıntıya sokmuyorsa onun arkadaşlarıyla ailesiyle konuşmasını önerebiliriz. Ancak problem daha ciddi ise onu rehberlik ve danışma büro amirliğine yönlendirmek daha doğru olacaktır. Rehberlik ve

danışma büro Amirliği hakkında bildiğiniz her şeyi personeliniz ile paylaşın. Böylece bilinmeyenden dolayı kaynaklanan korku, bu kaynağı kullanmasını engellemeyecektir. Örneğin yer, telefon numarası, çalışma saatleri gibi bilgileri önceden edinmek yardımcı olacaktır. Eğer mümkünse bize bilgi vermek için odalarımıza misafir olabilirsiniz. Gizlilik ilkesi ve etik kurallar doğrultusunda bilgiler saklı kalacaktır.

Konuşma sırasında kullanabileceğiniz bazı örnek cümleler:

"Hepimizin zaman zaman yardıma ihtiyacı olabilir. Bu sadece bizi eleştirmeden dinleyecek biri olsa bile."

"Bir kişinin yardım arama zamanının geldiğini düşünmesi onun olgunlaştığını gösterir."

"Yardım istemek güç ve cesaret ister".

"Bazen ne yapacağından emin olmamak kişide stres ve gerginlik yaratabilir."

"Okuldaki rehberlik ve danışma büro Amirliği ücretsiz, tüm çalışanlara açık ve kesinlikle güvenilirdir. Hiç kimse senin ne konuştuğundan haberdar olmaz."

"Rehberlik ve danışma büro Amirliğinden senin gibi pek çok insan yardım aldı. Sen de dene ve yardımcı olup olmayacağını gör."

"Sorunun varsa anlatman senin açıdan olumlu sonuçlar getirir, eğer sorunun yok diyorsan bunu nasıl başardığını paylaşman beni memnun eder"

☺ En etkili bumerang ☺
☺ Gülümsemedir... ☺

Üç noktanın söylediği ...

"Genç kuşağın Türkiye"yi daha iyi bir yere getireceğine inanıyorum. Bizler onlara köstek olmayalım yeter."
BARIS MANÇO

"Kuşlar gibi uçmayı, Balıklar gibi yüzmeyi öğrendik, fakat bu arada çok basit bir sanatı unuttuk. İnsan gibi yaşamak..."
MARTIN LUTHER

"Samimi olmayı vaat edebilirim; tarafsız olmayı asla."
GOETHE

"Ne kadar az bilerseniz; o kadar şiddetle müdafaa edersiniz."
BERTHARD RUSSEL

"Ne kadar bilersen bil; söylediklerin karşıdakinin anladığı kadardır."
MEVLANA

"Yenileceğinden korkan, daima yenilir."
YILDIRIM BEYAZIT

"İyi dostluklar, hesapsız kurulur."
BALZAC

"Büyük beyinler fikirleri, orta beyinler olayları, küçük beyinler ise kişileri konuşur."
HYMAN RICKOVER

"Öyle horozlar vardır ki, öttükleri için güneşin doğduğunu sanırlar."
H. DUNANT

"Kitap ruhun ilacıdır."
JAPON ATASÖZÜ