

İŞLETMELERDE PSİKOSOSYAL
RİSK YÖNETİMİ VE
KÜRESEL KALKINMA HEDEFLERİ:

3. SAĞLIK VE İYİ OLUŞ

06/2022

N HUMAN
DANIŞMANLIK



5 8 9 10 11 16



THE GLOBAL GOALS

İşletmelerde Psikososyal Risk Yönetimi ve Küresel Kalkınma Hedefleri: Sağlık ve İyi Oluş

Ruh sağlığı, sağlığın ayrılmaz ve temel bir bileşenidir. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası, "Sağlık, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir" demektedir. Bu tanımın önemli bir anlamı, ruh sağlığının, yalnızca zihinsel bozuklukların veya engellerin yokluğundan daha fazlası olduğudur.

Eylül 2015'te ruh sağlığı, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne (SKH) dahil edilmiştir. Bu tarihi adımda, Birleşmiş Milletler (BM) ruh sağlığının yükünü kabul ederek ruh sağlığını ilerleyen 15 yıl için küresel kalkınma için bir öncelik olarak tanımlanmıştır.

Ruh sağlığı fiziksel sağlık için bir ön koşuldur ve yoksulluk, istihdam ve ekonomik büyüme ya da barış ve adalet gibi diğer kalkınma faktörleriyle güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Ruh sağlığı, sosyal içermeye ve eşitlik, evrensel sağlık kapsamı, adalet ve insan haklarına erişim ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma çabalarında kilit bir rol oynamaktadır. Örnek olarak, ekonomik büyüme (Hedef - 8) ile güvenli ve dayanıklı şehirler ve yerleşimler (Hedef - 11) genel olarak zihinsel olarak sağlıklı bir toplumla bağlantılıdır. Kesişen bir konu olarak ruh sağlığı, gelişimin tüm yelpazesine ilgilidir.

Sağlık ve iyi oluşun, 'önleme ve tedavi yoluyla bulaşıcı olmayan hastalıklardan kaynaklanan erken ölümlerin üçte birinin azaltılması ve ruh sağlığı ve iyi oluşun desteklenmesi' hedefinde ruh sağlığına doğrudan üç kez atıfta bulunmaktadır (hedef 3.4). Ayrıca 'finansal risk koruması, kaliteli temel sağlık hizmetlerine erişim ve herkes için güvenli, etkili, kaliteli ve uygun fiyatlı temel ilaçlara ve aşılarla erişim dahil olmak üzere evrensel sağlık sigortasına ulaşmak' için genel sağlık sigortasına dolaylı olarak dahil edilmiştir. (hedef 3.8). Bu kalkınma gündemi ile Birleşmiş Milletler, DSÖ'nün tavsiyelerini izleyerek küresel kalkınmada ruh sağlığı için Küresel Hedeflerin net bir ifadesini sağlamıştır.

Google, Microsoft, Unilever ve Mastercard gibi dünyanın en büyük ve en etkili şirketlerinden bazıları, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini (SKH) yalnızca bir kurumsal sosyal sorumluluk aracı olarak değil, aynı zamanda uzun vadeli stratejik planlama ve vizyonlarını şekillendirmenin bir aracı olarak kullanmaya başlamıştır. Bu şirketler, operasyonlarındaki büyük zorlukların ardından bile iddialı hedef belirleme ve sürdürülebilirlik taahhütlerini "ikiye katlamak" üzere stratejiler geliştirmektedir.

Sağlık ve İyi Oluş İçin Psikososyal Risk Yönetimi

Psikososyal riskler, sağlık ve iyi oluşun organizasyonların yönetim sistemlerindeki tanımlamaları arasında yer almaktadır. Bu terim, işteki sağlık koşullarına veya işle ilgili bir duyguya ve ilişkiye atıfta bulunmak için kullanılır. Psikososyal riskler, stres, kaygı, depresyon, zihinsel yorgunluk, istismar (cinsel veya etik) ve şiddet gibi problemlerin (iyi oluşun aksine) birçok yönünü birleştirebilir.

Psikososyal risklere yönelik müdahale geliştirmeyen bir şirkette bir yıl içinde 1833 günlük hastalık izni olduğu kaydedilmiş, bu sayının bir önceki yıla göre %30 arttığı gözlemlenmiştir. İş kazalarının sayısı ve stres seviyelerinin ölçüldüğü bu çalışmada çalışanların;

%25,5'inin hiper-stres içinde;

%53,9'unun stres içinde olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel ve bireysel düzeyde bir psikososyal risk yönetimi yaklaşımı geliştirme ihtiyacı bir çok çalışmada savunulmaktadır. Bireysel düzey, çalışanların sorunlarına ve bireysel ihtiyaçlarına (örneğin, koçluk, terapi veya arabuluculuk) odaklanırken, kurumsal düzeydeki bir yaklaşım, nispeten büyük çalışan gruplarının sağlık ve iyi oluşunu (örneğin eğitim, iletişim ve işin yeniden tasarımı) ele alır.

İşletmeler, çalışanların ruh sağlığını ve iyi oluşunu desteklemek için çabalarını önemli ölçüde artırmaktadır. Çoğu zaman, işverenler çalışanların ruh sağlığı ihtiyaçlarına, bir çalışanın kişisel yaşamındaki stres faktörlerinin iş yerinde bulunma ve üretken olma yeteneklerini nasıl etkileyebileceği merceğinden bakar. Bununla birlikte, iş yerinde meydana gelen psikososyal risklerin etkisini anlamak ve ele almak da aynı derecede önemlidir.

İnsan sermayesinin değerini yüksek tutmak için işverenler, psikososyal riskleri azaltan ve önleyen sağlıklı bir çalışma ortamı yaratarak çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını sağlamalıdır.

Bu, açık ve destekleyici bir organizasyon kültüründe ; zihinsel sağlık ve stres ile ilgili damgalamayı azaltmak; rollerin ve sorumlulukların açıklığını sağlamak; çalışanlara işlerini kendileri için uygun bir Şekilde (alışma saatleri, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengesi dahil) yapmaları için özerklik vermek; ruh sağlığı sorunlarını etkili ve proaktif bir Şekilde ele almak için liderleri eğitmek ve iş yerindeki psikososyal risklerin etkilerini yönetme ve hafifletme konusunda çalışanları destekleyen kapsamlı, kolay erişilebilir psikolojik sağlık ve güvenlik programları sağlamak ile mümkündür.

Psikososyal risk yönetiminin dahil edildiği yönetim sistemleri, sürdürülebilir kalkınma amaçlarında belirlenen sağlık ve iyi oluş hedeflerine ulaşmaları için işletmelere somut planlama ve uygulamalar sunar.

Psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli bir iş yeri yaratma konusunda daha fazla kaynak istiyorsanız, İş sağlığı ve Güvenliği sistemlerinde Psikososyal risklerin açıklandığı bltenimize göz atın.

Referanslar

Votruba, N., Thornicroft, G., & FundaMentalSDG Steering Group. (2016). Sustainable development goals and mental health: learnings from the contribution of the FundaMentalSDG global initiative. *Global Mental Health*, 3.

World Health Organization (2011). *World report on disability*: World Health Organization; 2011. WHO Press: Geneva

Chatterjee S, Naik S, John S, Dabholkar H, Balaji M, Koschorke M, Varghese M, Thara R, Weiss HA, Williams P, McCrone P, Patel V, Thornicroft G (2014). Effectiveness of a community-based intervention for people with schizophrenia and their caregivers in India (COPSI): a randomised controlled trial. *Lancet* 383, 1385–1394.

United Nations (2015). Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. The United Nations: New York: (http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

Aissa, H. B. (2015). A new overall approach to psychosocial risk prevention and well-being development. *Recherches en Sciences de Gestion*, (5), 89-112.

Addressing psychosocial hazards in the workplace. Uprise Health. (2022, May 5). Retrieved June 2022, from <https://uprisehealth.com/resources/addressing-psychosocial-hazards-in-workplace/>

Guidance on the management of psychosocial risks in the Workplace. (n.d.). Retrieved June 2022, from <http://mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletişim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0 232 390 91 97

0 535 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com