

# İŞLETMELERDE PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİ VE KÜRESEL KALKINMA HEDEFLERİ

05/2022

**N** HUMAN  
DANIŞMANLIK



THE GLOBAL GOALS

3 5 8 9 10 11 16

# İşletmelerde Küresel Kalkınma Hedefleri

Sürdürülebilir küresel kalkınma hedeflerine işletmeler olmadan ulaşamaz. İşletmeler, temel operasyonları, finansal taahhütleri, çalışan ağıları, tüketiciye yönelik platformları ve üst düzey etkileri aracılığıyla hedeflere doğru ilerlemeyi hızlandırmada çok önemli bir rol oynamaktadır.

Her işletme ve her çalışan, daha barışçıl, eşitlikçi ve sağlıklı bir geleceğin yaratılmasına hayati bir katkıda bulunabilmektedir. Pek çok insan, iş dünyasının sürdürülebilir hedefler için bir güç olabileceği fikrine şüpheyle bakmaya devam etmektedir. Yine de, en son Edelman anketine göre, iş dünyasına duyulan güven(%61), şu anda STK'lara (%57), hükümetlere (%53) ve medyaya (%51) göre daha yüksektir. Ayrıca insanların işverenlerine olan güveni (%76) hala önemli ölçüde yüksekliğini korumaktadır. Ayrıca yukarıda sayılan kurumlar arasında çoğunluk tarafından hem yetkin hem de etik olarak görülen tek kurum iş dünyasıdır.

Hükümetler pandemi ve etkileriyle mücadelede birbiri ardına çözümler bulmaya çalışırken, işletmelerin çoğu çalışanlarının ve daha geniş paydaşların çıkarları doğrultusunda hareket etmeyi başarmıştır. Aşı programlarının başlatılmasıyla, kamu sektörü yatırımlarıyla birleşen özel sektör inovasyonunun gücünü gözlemleyebilme fırsatı yakalanmıştır. (SKH Hedef 3 –Sağlık ve İyi Oluş) Girişimci çözümlerin getirdiği teknolojik yenilikler, nüfusun büyük bir bölümünün ofisler kapalıyken uzaktan çalışmaya devam etmesini sağlamıştır. (Hedef 8 – İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme).

Kurumsal duruş ve güvendeki bu artış ile birlikte özel sektöre artan bir ilgi ve sorumluluk gelmektedir. Şirketlerin ve CEO'ların, hükümetlerin bunu kurallaştırmasını beklemek yerine, giderek artan bir şekilde toplumsal değişime öncülük etmeleri beklenmektedir. "#MeToo and Black Lives Matter" (Hedef 5 – Cinsiyet Eşitliği ve Hedef 10 – Eşitsizliklerin Azaltılması) gibi hareketlerin ardından eğer iş uygulamaları inandıklarını söyledikleri organizasyonel değerlerle paralel değilse işletmeler, müşterileri ve çalışanları tarafından sorumlu tutulabilmektedir.

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.

# Kalkınma Hedefleri için Psikolojik Sağlık ve Güvenlik

SKH'ler evrenseldir ve ruh sağlığı her insanı ilgilendirmektedir. Sektörler ve meslekler arası işbirliğinin merkezi olan bir alan olduğu için ruh sağlığına bir fırsat penceresi sunan SKH'lere ulaşmak üzere disiplinler arası ve sektörler arası çözümlere duyulan ihtiyaçlar artmaktadır.

ILO tarafından yayınlanan son tahminlere göre, her yıl 2,78 milyon çalışan iş kazaları ve işle ilgili hastalıklardan (2,4 milyonu hastalık kaynaklı) ölmekte ve ilave 374 milyon çalışan ölümcül olmayan yaralanma veya sağlık ve iyi oluşun bozulması ile ilgili koşullara maruz kalmaktadır.

Ekonomik maliyetin yanı sıra, iş kazaları ve işle ilgili hastalıkların neden olduğu hasarların bu rakamlarda tam olarak anlaşılmayan ve maddi olmayan bir maliyeti vardır. İlgili çalışmaların bu konuya odaklanması önemlidir çünkü araştırma ve uygulamaların defalarca gösterdiği gibi, sağlık ve güvenlik ile ilgili riskler büyük ölçüde önlenabilmektedir.

Sağlığın fiziksel, zihinsel ve sosyal yönleri birbiriyle ilişkilidir ve fiziksel sağlıktaki gelişmeler zihinsel sağlığı etkiler ve bunun tersi de geçerlidir. Örnekler arasında düşük iş kontrolünün kardiyovasküler hastalıklara yol açabileceği ve depresyonun tedavi aramama veya üretkenlik kaybı yaşamayı artırması verilebilir. Ruh sağlığı ve psikososyal iyi oluş, çalışanların iyi oluşu, üretkenliği ve organizasyonun sürdürülebilirliği için önem taşımaktadır.

## Psikososyal Risk Yönetimi

Risk yönetimi, herhangi bir organizasyonun sürdürülebilir gelişimi için temel bir gereklilik olmaya devam etmektedir. Bir yönetim sisteminin uygulanması, esas olarak potansiyel tehlikelerin belirlenmesine, risk düzeyinin değerlendirilmesi için nedenlerin ve ilişkili tehlikeli unsurların araştırılmasına ve ardından sonuçları en aza indirebilecek ve hafifletebilecek önleyici tedbirlerin önerilmesine dayanmaktadır. Psikososyal risklerin yönetimi için kurulan bir yönetim işleyişi, işletmenin ve işletmenin bağlamının bulunduğu diğer konuların ele alındığı sosyo-ekonomik bir sistemi kapsamaktadır.

Mesleki riskler bağlamında, psikososyal riskler (PSR) artık organizasyonlarda iş sağlığının temel sorunları olarak kabul edilmektedir. İş yerinde tükenmişlik, zorbalık veya şiddet gibi artan psikososyal riskler ve ilişkili maliyetler karşısında, ciddi ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle ruh sağlığı sorunları, psikososyal risk yönetimini bir öncelik haline getirmiştir. Bu nedenle kuruluş, tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak üzere uygun sağlık ve güvenlik önlemlerini uygulamalıdır. Çalışanlarının maruz kaldığı bu riskleri azaltmak, sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının psikososyal boyutunu ele almak anlamına gelmektedir.

ISO'nun 2021 yılında yayınladığı İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Sağlık ve Güvenlik – Psikososyal Risk Yönetimi Kılavuzu'nun aşağıdaki sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağladığı belirtilmektedir:

### **3- Sağlık ve İyi Oluş**

Sağlıklı ve kaliteli yaşamı her yaşta güvence altına almak

### **5- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek

### **8- İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme**

İstikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işleri desteklemek

### **9- Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı**

Dayanıklı altyapılar tesis etmek, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşmeyi desteklemek ve yenilikçiliği güçlendirmek

### **10- Eşitsizliklerin Azaltılması**

Ülkeler içinde ve arasında eşitsizlikleri azaltmak

### **11- Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar**

Şehirleri ve insan yerleşimlerini kapsayıcı, güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir kılmak

### **16- Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar**

Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumlar tesis etmek, herkes için adalete erişimi sağlamak ve her düzeyde etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar oluşturmak.

Psikolojik Sağlık ve Güvenlik için uygulanan Psikososyal risk yönetim sistemlerinin kapsadığı bu hedefler, çalışanların iyi oluşunu, işletmelerin üretim kapasitesi ve sürdürülebilirliğini; ayrıca toplumsal refah ve eşitlikle birlikte küresel gelişim için ilerlemeleri de beraberinde getirmektedir.

## Referanslar

Edelman Trust Barometer. (2021). Retrieved May 2022, from <https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2021-01/2021-edelman-trust-barometer.pdf>

Global Goals. Business Avengers. (n.d.). Retrieved May 2022, from <https://business.globalgoals.org/>

Hales, J., & Business and Climate Director at Project Everyone. (2021, February 2). The Sustainable Development Goals are good for business. BRINK. Retrieved May 2022, from <https://www.brinknews.com/the-sustainable-development-goals-are-good-for-business/>

ISO 45003:2021. ISO. (2021, June 8). Retrieved May 2022, from <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Safety and Health at work at the heart of sustainable development goals. Solidar. (n.d.). Retrieved May 2022, from <https://www.solidar.org/en/news/safety-and-health-at-work-at-the-heart-of-sustainable-development-goals>

Dybdahl, R., & Lien, L. (2017). Mental health is an integral part of the sustainable development goals. *Prev Med Commun Health*, 1(1), 1-3.

Harguem, B., & Hadj-Mabrouk, H. (2017). Psycho-social risks in the European policy of sustainable development.



# Psikolojik Sağlık ve Güvenlik zmleri

## İletiřim

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](http://www.nhumandanismanlik.com)

[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)