

Kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2026-2028

KAMPAGNEVEJLEDNING

SAMMEN OM MENTAL SUNDHED PÅ ARBEJDET



*Forebyggelse af psykosociale risici
på arbejdspladsen*

Hverken Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur eller nogen person, der handler på vegne af agenturet, kan gøres ansvarlig for den anvendelse, der måtte blive gjort af nedenstående oplysninger.

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2026

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2026

Gengivelse tilladt med kildeangivelse.

Tilladelse til brug eller gengivelse af billeder eller andet materiale, som Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur ikke har ophavsret til, skal indhentes direkte hos indehaverne af ophavsretten.

Print ISBN 978-92-9402-412-1 doi:10.2802/9466558 TE-01-25-009-DA-C

PDF ISBN 978-92-9402-411-4 doi:10.2802/4163330 TE-01-25-009-DA-N

Fotografierne i denne publikation illustrerer en række arbejdsaktiviteter. De viser ikke nødvendigvis god praksis eller overensstemmelse med lovkrav.

Indholdsfortegnelse

Om vejledningen	4
1. Indledning	6
2. Mental sundhed på arbejdspladsen	9
3. Prioriterede områder	14
3.1. Vurdering og håndtering af psykosociale risici	14
3.2. Mobning, seksuel chikane og vold	18
3.3. Fysiske risici og mental sundhed	21
3.4. Psykosociale risici i social- og sundhedssektoren	23
3.5. Fremme af mental sundhed på arbejdspladsen	26
4. Sådan deltager man i kampagnen	29
4.1. Hvem bør deltage?	31
4.2. Drivkraften bag kampagnen: vores partnernetværk	32
4.3. Kampagnemateriale: dit værktøjssæt til oplysningsarbejde	33
4.4. Vigtige datoer: Kampagnens tidsplan i kort form	34
4.5. Den europæiske arbejdsmiljøuge	35
4.6. Priser for god arbejdsmiljøpraksis	36
4.7. Bliv officiel kampagnepartner: Vær et godt eksempel	36
4.8. Mediepartnerskab	37
4.9. Værktøjssæt til sociale medier: Få mere ud af dit netværk	38



Hej!



Her er maskotterne for vores kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø!

Her er de fire repræsentanter for vores kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Vores maskotter bidrager til at øge bevidstheden om mental sundhed og psykosociale risici på arbejdspladsen ved at legemliggøre kampagnens værdier og mål.



Opfordre:

for at tilskynde alle til at tale om mental sundhed og psykosociale risici på arbejdspladsen.



Mangfoldighed og inklusion:

for at belyse målet for kampagnen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som omfatter inklusion, ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen i forbindelse med vurdering og håndtering af psykosociale risici.



Forebyggelse:

for at understrege vigtigheden af at forebygge risici for psykisk sundhed og psykosociale risici.



Beskyttelse:

for at hjælpe med at prioritere sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for alle, især de mest sårbare.

Om vejledningen

Hvem er vejledningen til?

Uanset om du er arbejdsgiver, medarbejder, arbejdsmiljørepræsentant, HR-medarbejder eller politisk beslutningstager, vil du her finde konkrete måder, hvorpå du kan deltage

i kampagnen »Sammen om mental sundhed på arbejdet«. Lad os sammen gøre forebyggelse af psykosociale risici og god mental sundhed til en prioritet på arbejdspladsen.

Hvorfor er det vigtigt?

At arbejde giver håndgribelige sundhedsmæssige fordele. Der er dog en stigende bekymring over, hvordan eksponering for psykosociale risici på arbejdspladsen påvirker arbejdstagernes mentale

sundhed. Hver tredje arbejdstager i EU rapporterer om stress, angst og depression, der skyldes eller forværres af arbejdet ([OSH Pulse 2025](#)). Den gode nyhed: små tiltag kan gøre en stor forskel.

Om kampagnen

Kampagnen bygger på dokumentation for, at arbejde har en betydelig indvirkning på den mentale sundhed, både positivt og negativt. Forskning har påvist faktorer, som man kan påvirke for at skabe et sundt arbejdsmiljø. Kampagnen fremmer løsninger, der kan forebygge skader og øge den positive virkning.

Mange livsstilsfaktorer påvirker den mentale sundhed. Det er sundhedspersonalets opgave at stille diagnoser og behandle specifikke sygdomme. Arbejdsgivere og arbejdsmiljørepræsentanter forventes ikke at påtage sig denne rolle, men de har et ansvar for at forebygge psykosociale risici på arbejdspladsen og kan stadig yde støtte til personer, der er ramt af mentale sundhedsproblemer.

Kampagnen prioriterer følgende fem områder for sundere arbejdspladser

1. Vurdering og -håndtering af psykosociale risici
2. Mobning, seksuel chikane og vold
3. Fysiske risici og mental sundhed
4. Psykosociale risici i social- og sundhedssektoren
5. Fremme mental sundhed på arbejdspladsen.

Hvorfor bør du deltage?

At beskytte medarbejdernes helbred, både fysisk og psykisk, er ikke bare det rigtige at gøre – det er også klogt. Når psykosociale risici og deres konsekvenser for sundheden tages alvorligt, er dette ikke kun til gavn for den enkelte, men også

for virksomheder og samfundet som helhed. En indsats fører til bedre sundhed og trivsel og øger samtidig produktiviteten, reducerer personaleudskiftningen og mindsker fravær.

Vær med!

Gå på opdagelse i denne kampagnevejledning og på vores [hjemmeside](#), hvor du kan finde gratis materiale på over 20 sprog – og vær med til at skabe mere sikre, sundere og mere produktive arbejdspladser for alle!

En holistisk og inkluderende tilgang til forebyggelse af psykosociale risici er afgørende for at beskytte og forbedre arbejdstagernes mentale sundhed.



1. | Indledning

Mental sundhed på arbejdet er vigtig

Sunde arbejdspladser er til gavn ikke kun for medarbejdere, men også for virksomheder, kunder og samfundet. Et godt psykosocialt arbejdsmiljø er afgørende for medarbejdernes generelle trivsel. Der er mange fordele ved at have et job – især i et velorganiseret miljø. Medarbejdere med et godt psykisk og fysisk helbred er mere engagerede og produktive.

Psykosociale risici skyldes dårlig udformning, organisering og ledelse af arbejdet samt et dårligt socialt arbejdsmiljø, f.eks. manglende støtte fra kolleger og ledere samt det

generelle arbejdsmiljø. Den øgede digitalisering på arbejdspladsen har medført, at psykosociale risici er blevet mere udbredte, samtidig med at bevidstheden om ansvaret for og behovet for at forebygge dem er blevet styrket.

Typiske eksempler på risici omfatter for stor arbejdsbyrde, modstridende krav, uklare roller og manglende inddragelse i beslutninger, der berører medarbejderen. Disse risici kan føre til en række negative konsekvenser – både psykiske, fysiske og sociale.

Hvad tallene fortæller os

- [OSH Pulse 2025](#)-undersøgelsen har vist, at der er grund til bekymring. Mange arbejdstagere siger, at deres arbejde har en negativ indvirkning på deres helbred:
 - › 37 % af arbejdstagerne oplever generel træthed
 - › 29 % lider af stress, depression eller angst.
- Ifølge [den europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst \(ESENER\) 2024](#) omfatter de hyppigst forekommende psykosociale risici i virksomheder:
 - › håndtering af vanskelige kunder, patienter eller elever (56 %)
 - › tidspres (43 %)
 - › dårlig kommunikation eller dårligt samarbejde inden for organisationen (19 %).

Forstå de juridiske og praktiske aspekter

- Det er en lovmæssig forpligtelse for arbejdsgivere at beskytte arbejdstagerne mod enhver risiko for deres sikkerhed og sundhed. Dette omfatter også psykosociale risici.
- Mens visse problemstillinger, såsom chikane, kan være sværere at håndtere, kan andre aspekter, såsom fleksibel arbejdstid, gennemføres ved hjælp af relativt enkle og ukomplicerede tiltag.
- Forhindringer:
 - › mange virksomheder har psykosociale risici, som er vanskelige at håndtere
 - › virksomhederne er ofte tilbageholdende med at tale åbent om emnet
 - › nogle virksomheder mangler den nødvendige ekspertise eller de nødvendige ressourcer til at håndtere disse risici.

Målet med kampagnen

Med fokus på fem centrale prioriteringsområder har [kampagnen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2026-2028](#) til formål at øge bevidstheden om den positive indvirkning, som et godt arbejdsmiljø har på mental sundhed og trivsel.

De konkrete mål omfatter:

- at fremme forebyggelse af psykosociale risici gennem behørig risikovurderings- og risikohåndteringsprocedurer
- at henvende sig til alle sektorer med fokus på dem, hvor psykosociale risici er udbredte, og dem, hvor disse risici måske er mindre synlige
- at fremme samarbejdet mellem arbejdsgivere, ledere, mellemledere, arbejdstagere og deres repræsentanter
- at bringe netværkspartnere sammen for at udveksle information og god praksis om forebyggelse af psykosociale risici
- at fremme en helhedsorienteret tilgang, der tager højde for sammenhængen mellem fysiske og psykosociale risici og arbejdstagernes sundhed
- at fremhæve betydningen af støtte, god kommunikation og tilrettelæggelse af arbejdet samt et gunstigt socialt miljø for at skabe et sundt arbejdsmiljø.

Fremme mangfoldighed og inklusion

Nogle arbejdstagere – såsom migranter, kvinder og medlemmer af LGBTIQ+-samfundet samt ældre, unge og handicappede arbejdstagere – kan stå over for større risici på arbejdspladsen, herunder chikane og vold.

Kampagnen vil derfor:

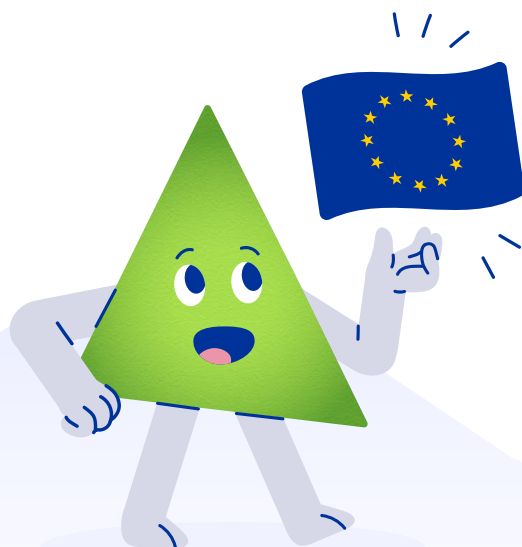
- tage højde for mangfoldighed på alle niveauer
- fremhæve risici for specifikke grupper
- fremme skræddersyede forebyggende tiltag for at beskytte dem.

Sådan passer kampagnen ind i EU's politik

Denne kampagne er en del af EU's bredere indsats for at fremme en stærk forebyggelseskultur og sætte fokus på mental sundhed på arbejdspladsen. Den er tæt forbundet med centrale politiske initiativer, herunder:

- [EU's strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027](#)

- Europa-Kommissionens [samlede tilgang til mental sundhed](#) understreger vigtigheden af at forebygge psykosociale risici på arbejdspladsen, og som anerkender denne kampagne om sunde arbejdspladser som et flagskibsinitiativ
- Europa-Kommissionens [handlingsplan for kvalitetsjob](#) omtaler denne kampagne som et af værktøjerne til at fremme retfærdige, sikre og lige job.



2. Mental sundhed på arbejdspladsen

Arbejdets dobbelte indvirkning på mental sundhed

Arbejde kan have en positiv indvirkning på mental sundhed ved at skabe formål, struktur og sociale interaktioner. Dette gælder dog kun, når arbejdet er veltilrettelagt, og arbejdsmiljøet er støttende. Dårlige arbejdsvilkår – såsom ringe kommunikation, dårlig balance mellem arbejdsliv og privatliv og chikane – kan have den modsatte virkning. Disse kaldes psykosociale risici og kan føre til stress, udbrændthed og andre helbredsproblemer.

Et godt psykosocialt arbejdsmiljø er til gavn for alle. Medarbejderne føler sig trygge, værdsatte og i stand til at klare jobkravene. Arbejdsgiverne får en mere engageret, produktiv og loyal medarbejderstab.

Samfundet drager fordel af lavere sundhedsudgifter, færre sygefraværsdage og færre tilfælde af invaliditet samt stærkere samfund.

Når psykosociale risici ikke identificeres, forebygges og håndteres, kan det få alvorlige konsekvenser. Den enkelte medarbejder lider under det, og organisationerne står over for nedsat produktivitet, øget sygefravær og højere personaleudskiftning. Disse problemer kan føre til personalemangel og yderligere omkostninger for virksomhederne.



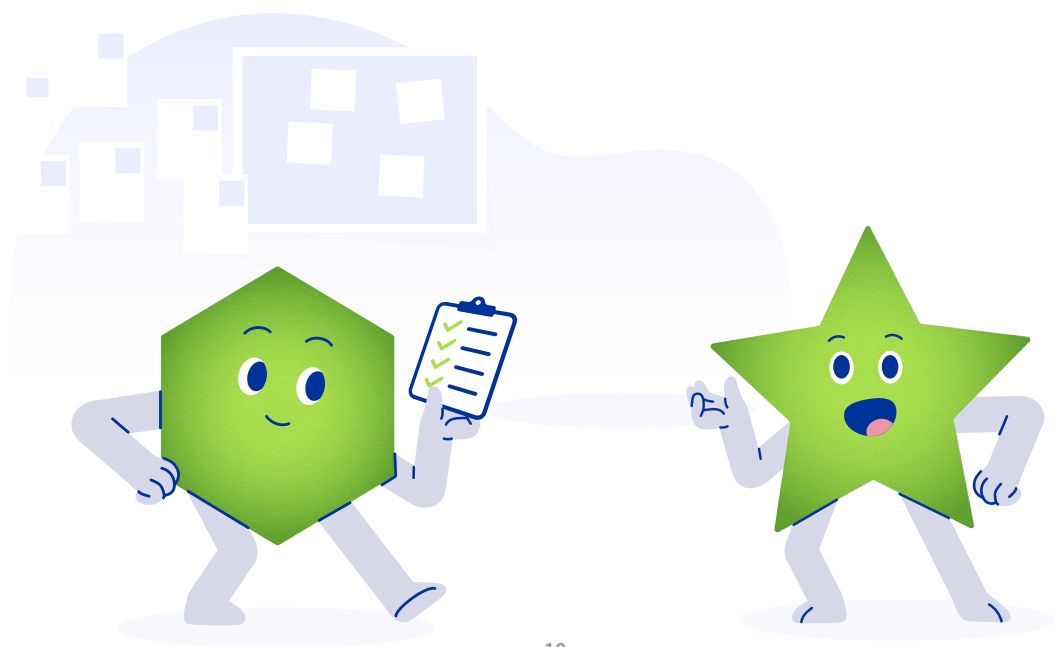
Skab støttende og inkluderende arbejdspladser

Arbejdsgiverne har en retlig forpligtelse til at beskytte deres arbejdstageres sundhed og sikkerhed, hvilket omfatter mental sundhed på arbejdspladsen og forebyggelse af psykosociale risici. Men det handler ikke kun om at overholde loven – det handler om at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne kan trives. Simple tiltag kan gøre en stor forskel. Disse omfatter klar kommunikation, en afbalanceret arbejdsbyrde, støtte fra ledere og en kultur, der opmuntrer medarbejderne til at tale om eventuelle problemer.

Opbygning af tillid og tilskyndelse til åben dialog kan bidrage til at modvirke stigmatisering og er afgørende for at sikre, at folk får den støtte, de har brug for.

At forstå mangfoldighed er også vigtigt. Forskellige personer kan være udsat for forskellige risici. Kvinder, migrantarbejdere, unge medarbejdere og LGBTQ+-personer kan være mere udsat for visse risici, såsom chikane og vold. Arbejdspladserne bør tage højde for disse forskelle og sikre, at alle er beskyttet.

Arbejdslivet er under hastig forandring. Digitalisering, nye arbejdsformer og udfordringer såsom klimaændringer skaber nye risici. Selv om fjernarbejde og hybridarbejde giver fleksibilitet, kan de også føre til isolation og udviskede grænser mellem arbejde og privatliv. Arbejdsgivere er nødt til at følge med udviklingen og tilpasse deres tilgang for at forebygge psykosociale risici og beskytte den mentale sundhed i denne nye virkelighed.





Flere end **4 ud af 10** arbejdstagere i hele EU (44 %) oplyser, at de er udsat for alvorligt tidspres eller en for stor arbejdsbyrde

OSH Pulse 2025



Hvad tallene viser

- Flere end 4 ud af 10 arbejdstagere i hele EU (44 %) angiver, at de er udsat for stort tidspres eller en for stor arbejdsbyrde, ifølge [OSH Pulse 2025](#)-undersøgelsen blandt arbejdstagere.
- Ifølge [den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse \(2020\)](#) angiver næsten 45 % af arbejdstagerne i EU, at de udsættes for risici for deres mentale velbefindende på arbejdspladsen. I visse medlemsstater angiver mere end halvdelen af alle arbejdstagere, at de oplever disse problemer.
- Selvom 39 % af virksomhederne i Europa oplyser, at de har en handlingsplan til forebyggelse af arbejdsrelateret stress ([ESENER 2024](#)), er der stadig behov for støtte for bedre at kunne håndtere psykosociale risici.
- Foranstaltningerne fokuserer ofte på den enkelte medarbejder, f.eks. gennem tilbud om kurser i stresshåndtering eller mindfulness, i stedet for at

tage fat på de grundlæggende årsager i organisationen.

53 % af arbejdstagerne oplyser, at deres arbejdsplads kører oplysningskampagner og informerer om uddannelse og stress, 40 % oplyser, at de har adgang til rådgivning, mens kun 35 % oplyser, at der er iværksat andre tiltag, såsom ændringer i arbejdsorganiseringen, fastsættelse af prioriteter, tiltag til forbedring af kommunikationen osv. ([OSH Pulse 2025](#)).

- Omkostningerne for samfundet er høje. Arbejdstagere, der udsættes for psykosociale risici på arbejdspladsen, har en øget risiko for sygefravær som følge af en psykisk lidelse.

Heldigvis er fordelene ved at handle klare. Forskning viser, at forebyggelse af psykosociale risici og et positivt psykosocialt arbejdsmiljø ikke kun bidrager til at reducere stress og forbedre arbejdstagernes generelle sundhed, men også øger produktiviteten, mindsker fraværet og styrker en virksomheds omdømme.

Din handlingsplan: Sådan engagerer du dig i kampagnens fem prioritetsområder

Den mest effektive måde at håndtere psykosociale risici på arbejdspladsen er ved at integrere **psykosocial risikovurdering og -håndtering** i de overordnede arbejdsmiljøforanstaltninger. Dette indebærer systematiske vurderinger, hvor medarbejderne og deres repræsentanter inddrages, fastlæggelse af klare prioriteter samt opfølgning i form af handlingsplaner og evalueringer. Stærkt lederskab er afgørende – ledere skal uddannes til at identificere risici og fremme en støttende arbejdskultur.

For at **forebygge chikane, seksuel chikane og vold** og håndtere de grundlæggende årsager til disse risici skal virksomhederne først se nærmere på det psykosociale arbejdsmiljø, særligt organisationskulturen og ledelsesstilen. De bør også fremme en nultolerancepolitik over for upassende adfærd, understøttet af klare kommunikations- og oplysningsinitiativer, veldefinerede rapporteringsprocedurer og disciplinære processer.

For at kunne håndtere **fysiske risici og mental sundhed** må der tages højde for arbejdsmiljøet som helhed. Der er en lang række interaktioner mellem fysiske og psykosociale risici. Psykosociale risici på arbejdspladsen kan være forbundet med ulykker og muskel- og skeletbesvær.

Social- og sundhedssektoren kræver særlig opmærksomhed på grund af den store arbejdsbyrde, de følelsesmæssige krav og den øgede risiko for at blive udsat for vold.

Endelig omfatter støtte til **mental sundhed** at fremme en åben dialog, bekæmpe stigmatisering og sikre en tidlig indsats samt effektive procedurer for tilbagevenden til arbejdslivet. Samarbejdet mellem ledere, sundhedspersonale og medarbejdere er afgørende for trivsel på lang sigt.

Delt ansvar

Sikkerhed og sundhed på arbejdet er vigtigt for alle. Det er til gavn for arbejdstagerne, erhvervslivet og samfundet. Ved at arbejde sammen kan vi skabe arbejdspladser, hvor alle kan trives – både nu og i fremtiden. Lad os forpligte os til at tage konkrete

skridt – fra risikovurderinger og forebyggelse til åbne samtaler – for at skabe en kultur præget af trivsel på alle arbejdspladser. Fordelene vil række langt ud over den enkelte og skabe mere modstandsdygtige og produktive samfund.



3. | Prioriterede områder

3.1. Vurdering og håndtering af psykosociale risici

Grundlaget for god mental sundhed på arbejdspladsen er forebyggelse og håndtering af arbejdsrelaterede psykosociale risici. Arbejdsgiverne har en retlig forpligtelse til at vurdere disse risici og gennemføre forebyggende foranstaltninger for at værne om medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

På trods af denne forpligtelse oplyser kun 40 % af EU's virksomheder, at de har indført procedurer til håndtering af arbejdsrelateret stress ([ESENER 2024](#)).

Undersøgelser viser, at der er gode økonomiske argumenter for at forebygge stress og psykosociale risici på arbejdspladsen ([EU-OSHA 2014](#)).

Eksempler på **psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen**:

- uforholdsmæssigt stort arbejdspress
- dårlig balance mellem arbejde og fritid
- manglende inddragelse i beslutningstagningen
- manglende selvbestemmelse og indflydelse på, hvordan arbejdet udføres
- manglende klar jobbeskrivelse og modstridende krav
- dårlig kommunikation om ændringer på arbejdspladsen
- usikker jobsituation
- manglende støtte fra ledelsen eller kollegaer, dårlige sociale relationer
- vold begået af tredjepart, mobning på arbejdspladsen og seksuel chikane
- følelsesmæssige krav i forbindelse med håndtering af vanskelige klienter, patienter, elever eller kunder.





Fire centrale principper for gennemførelse af en effektiv forebyggelse af psykosociale risici:

- 1. Find ud af, hvad der fungerer for din organisation.** Tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet bør tilpasses virksomhedens mål og de ressourcer, der står til rådighed (økonomi, tid, personale). Når der foretages ændringer, er det også bedst at integrere disse tiltag i de eksisterende arbejdsgange.
- 2. Følg forebyggelseshierarkiet.** Begynd med at forsøge at eliminere identificerede risici helt. Hvis det ikke er muligt, bør du prioritere organisatoriske og tekniske foranstaltninger, inden du går over til individuel støtte. At støtte den enkelte (f.eks. gennem psykologisk rådgivning og kurser i modstandsdygtighed) uden at ændre forholdene på arbejdspladsen kan være meningsløst.
- 3. Inddrag medarbejderne i processen.** Ved at inddrage arbejdstagerne og deres repræsentanter bliver det lettere at identificere og prioritere de vigtigste problemstillinger, der skal løses. Det giver også medarbejderne en følelse af medejerskab over de ændringer, der gennemføres, hvilket styrker deres engagement og indsatsvilje.
- 4. Det er vigtigt med støtte fra lederne.** Når ledere er aktivt involverede, støtter medarbejderne i alle faser og udgør et godt eksempel, viser de, at de vil skabe et godt arbejdsmiljø.

Arbejdspladser, der gennemfører regelmæssige psykosociale risikovurderinger, har 40 % mindre tilbøjelighed til at rapportere om højt stressniveau blandt medarbejderne.

ESENER 2024



Kom i gang

Myndigheder og arbejdsmarkedets parter tilbyder praktisk vejledning i, hvordan man håndterer psykosociale risici (f.eks. lokale eller nationale arbejdsmiljømyndigheder, arbejdsmiljøinstitutter og brancheorganisationer).

Der kan også være mulighed for national eller regional finansiering. Foranstaltningerne behøver ikke nødvendigvis at være dyre. Også små virksomheder kan forbedre de psykosociale arbejdsforhold med et begrænset budget.

Beslutning om og gennemførelse af forebyggende tiltag

Effektiv forebyggelse af psykosociale risikofaktorer på arbejdspladsen begynder med, at man identificerer dem gennem en grundig risikovurdering, som skal følges op med de respektive foranstaltninger.

- **Den primære forebyggelse** fokuserer på at fjerne eller mindske risici, inden de påvirker medarbejderne. Det indebærer typisk ændringer i udformningen, tilrettelæggelsen og ledelsen af arbejdet.

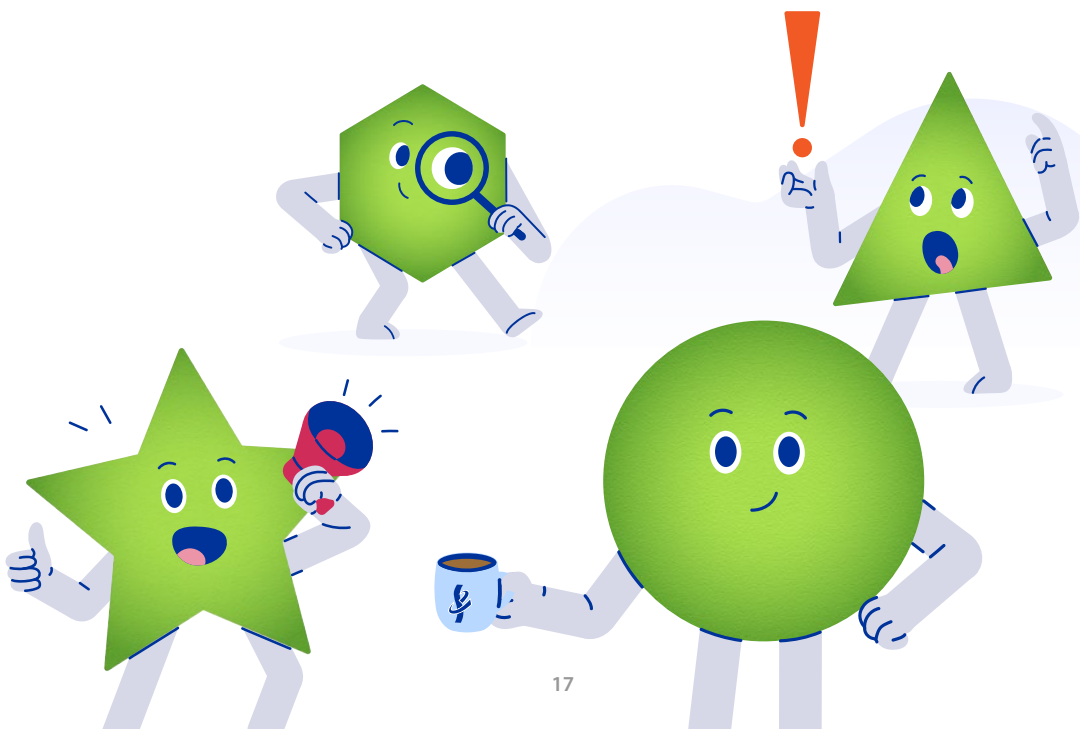
- **Sekundær forebyggelse** handler om at forbedre, hvordan risikogrupper opfatter og håndterer psykosociale risici. Dette supplerer, men erstatter ikke, primær forebyggelse. Der lægges vægt på tidlig opsporing og håndtering af stress samt på at styrke arbejdstagernes bevidsthed, kompetencer og evne til at håndtere stress.
- **Tertiær forebyggelse** har til formål at yde støtte til medarbejdere, der allerede er ramt af arbejdsrelaterede mentale sundhedsproblemer, og hjælpe dem med at komme på fode igen og forblive på arbejdsmarkedet eller vende tilbage til det.

Generelle aspekter, der skal overvejes, ved disse skridt

- Det er vigtigt, at ledere og teamledere får undervisning i, hvordan man identificerer og håndterer psykosociale risici på arbejdspladsen, og hvordan man drøfter disse emner med medarbejderne.
- At der i fællesskab med medarbejderne og/eller deres repræsentanter fastsættes og nås til enighed om klare mål for gennemførelsen af foranstaltningerne. Hvert problem og hver løsning bør beskrives sammen med ansvar, nødvendige ressourcer og en generel tidsplan.

Overvågning og evaluering af tiltag

- Ved at følge op på forløbet af tiltagene sikres det, at de valgte løsninger har en effekt og også viser langsigtede resultater.
- Ved at evaluere, hvor vellykkede de implementerede løsninger har været efter flere måneder, kan man på baggrund af medarbejdernes feedback finde ud af, hvad der har fungeret godt, og afdække områder, hvor der er plads til forbedringer.



3.2. Mobning, seksuel chikane og vold

Selvom chikane, seksuel chikane og vold ikke er de risici, der oftest indberettes på arbejdspladsen, hører de til blandt de mest skadelige.

Disse skadelige former for adfærd kan have alvorlige konsekvenser for en persons mentale og fysiske helbred og trivsel.

Tredjepartsvold

- Tredjepartsvold indebærer fysisk eller psykologisk/verbal aggression begået af personer uden for virksomheden, ikke af kolleger.
- 56 % af virksomhederne rapporterede om håndtering af vanskelige kunder, patienter og elever ([ESENER 2024](#)). 17 % af arbejdstagerne har indberettet negativ social adfærd i den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene ([EWCS 2024](#)).
- Det kan ske i form af verbale overgreb, fysiske overgreb, trusler, intimidering eller anden aggressiv adfærd rettet mod medarbejderne.
- Medarbejdere, der har kontakt med offentligheden, samt dem, der arbejder alene eller om natten, er udsat for en større risiko, især inden for sektorer som transport, sundhedsvæsen, uddannelse, detailhandel, offentlig sikkerhed og administration.

Chikane og mobning

- Begås normalt af enkeltpersoner i organisationen og er en eskalerende proces, der indebærer gentagne forsøg på at true, skræmme, nedgøre eller ydmyge én eller flere medarbejdere.
- Hensigt er ikke en nødvendig forudsætning. Det er den gentagne karakter, der kendetegner chikane.
- Denne adfærd kan også være begrundet i diskriminerende holdninger til race, etnicitet, religion, køn eller seksuel orientering.
- En sådan adfærd kan også udøves af en gruppe fremfor en enkeltperson.

Cybervold og cyberchikane

- Den stigende brug af digitale kommunikationsteknologier på arbejdspladsen skaber nye muligheder for vold og chikane, både fra tredjeparter og internt på arbejdspladsen.
- Digitale værktøjer som sociale medier, meddelelses-apps og e-mails kan forstærke chikanen, så den fortsætter uden for arbejdstiden og endda trænger ind i medarbejdernes privatliv.

Seksuel chikane

- Seksuel chikane omfatter enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd af seksuel karakter, der har til formål eller virkning at krænke en persons værdighed, især når denne adfærd skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt miljø.
- Selvom alle kan blive ofre, rammes kvinder i uforholdsmæssigt høj grad. Hver tredje kvinde har oplevet seksuel chikane, ifølge [EU's undersøgelse om kønsbaseret vold](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Ifølge samme undersøgelse har omkring 75 % af kvinderne i ledende stillinger oplevet seksuel chikane i løbet af deres liv.
- Brancher, der har kontakt med offentligheden, såsom hotel- og restaurationsbranchen, er kendt for at være mere udsat for seksuel chikane.



Hver tredje kvinde

har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

EU's undersøgelse om kønsbaseret vold i 2024

Konsekvenser

- Ofre kan opleve stærke følelsesmæssige reaktioner såsom frygt, vrede eller endda skam, hvilket kan føre til følelsesmæssige belastninger, tab af selvværd, angst og depression, ofte kombineret med søvnforstyrrelser og koncentrationsbesvær.
- Vold og chikane på arbejdspladsen påvirker ikke blot ofrenes mentale og fysiske helbred, men kan også fratage dem mulighederne for personlig udvikling og karriereudvikling.
- Et fjendtligt arbejdsmiljø kan resultere i øget fravær, lavere produktivitet, større personaleudskiftning for organisationerne, samt at det bliver sværere at rekruttere nye arbejdstagere.

Det kan organisationerne gøre

- Øge bevidstheden om organisationens psykosociale arbejdsmiljø.
- Følge op ved systematisk at evaluere organisationens psykosociale miljø, med særligt fokus på kultur, kommunikation og ledelsesstil.
- Indføre en nultolerancepolitik over for enhver form for upassende adfærd, herunder fra tredjeparter (som kunder, elever, patienter osv.).
- Støtte denne politik gennem klar kommunikation, regelmæssige oplysningsmøder, enkle indberetningskanaler og konsekvente disciplinære foranstaltninger.

Se OiRA – interaktive online risikovurderingsværktøjer – for at finde ud af, hvordan du kan vurdere og håndtere risici på arbejdspladsen:

[Tredjepartsvold](#)

[Chikane og seksuel chikane](#)

3.3. Fysiske risici og mental sundhed

Forskning viser, at fysiske og psykosociale risici på arbejdspladsen og konsekvenserne heraf er tæt forbundet. Dette er tydeligt inden for fysisk krævende brancher, hvor man for at forebygge problemer som

rygsmerter og muskelspændinger ofte fokuserede på fysiske risici, såsom manuel håndtering af byrder, tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Muskel- og skeletbesvær: en dobbelt risiko

Psykosociale risici, såsom indflydelse på arbejdet eller højere arbejdskrav, kan være medvirkende årsager til, at muskel- og skeletbesvær opstår eller forværres. Muskel- og skeletbesvær kan forringe arbejdstagernes modstandsdygtighed over for psykosociale risikofaktorer. Psykosociale risici kan derfor også være en potentiel hindring for en vellykket rehabilitering af arbejdstagere med muskel- og

skeletbesvær og deres reintegration på arbejdsmarkedet.

Det er dog positivt, at forskningen også viser, at god social støtte for eksempel kan fungere som en beskyttende faktor på arbejdspladsen, øge evnen til at håndtere psykosociale risici og lindre symptomer på muskel- og skeletbesvær.

Miljøfaktorer, der påvirker mental sundhed

Arbejdstagernes mentale sundhed kan også påvirkes af eksponering for **kemikalier, støj og ekstreme temperaturer** i arbejdsmiljøet. Kronisk varmestress – en mulig konsekvens af

klimaforandringer – kan f.eks. medføre angst og kognitive forstyrrelser, især hos sårbare grupper som ældre arbejdstagere og personer med tidligere psykiske lidelser.

Ulykker og skader samt deres indvirkning på mental sundhed

Arbejdspladser med udbredte fysiske risici er dem, hvor der sker flest **ulykker og skader**. Arbejdsskader kan forårsage eller medvirke til psykiske problemer. Samtidig kan psykosociale risici og arbejdsrelateret

stress hæmme medarbejdernes kognitive og følelsesmæssige funktion og øge trætheds- eller koncentrationsproblemer, der kan bidrage til et højere antal ulykker.

På vej mod en helhedsorienteret tilgang til risikohåndtering

Mulige skridt omfatter sikring af, at psykosociale risici integreres i risikovurderinger, at disse spørgsmål drøftes med personalet under arbejdsmiljøbriefinger, samt at der tages hensyn til den potentielle indvirkning af psykosociale risici i forbindelse med håndtering af muskel- og skeletbesvær.

Derfor er en helhedsorienteret tilgang til risikovurdering og -håndtering – hvor man ser på både fysiske og psykosociale risici under ét for at beskytte arbejdstagernes generelle sundhed og trivsel – en fordel, især på arbejdspladser, hvor eksponering for begge faktorer er høj.



3.4. Psykosociale risici i social- og sundhedssektoren

Social- og sundhedssektoren er af afgørende betydning for det europæiske samfund og har indflydelse på befolkningens generelle sundhed og trivsel samt på økonomien. Den omfatter flere forskellige aktiviteter:

- sundhedsarbejde (f.eks. på hospitaler, klinikker og hos læger eller tandlæger)
- institutionspleje (f.eks. af ældre, handicappede og mentalt syge patienter i døgninstitutioner og plejehjem)

- socialt arbejde (f.eks. hjemmepleje, pleje af ældre, handicappede og børn).

De, der arbejder inden for denne sektor, er hovedsageligt kvinder, som arbejder inden for formelle plejemiljøer som sygehuse, plejehjem, omsorgsboliger og lægeklinikker, samt plejepersonale, der yder hjælp til enkeltpersoner i eget hjem.

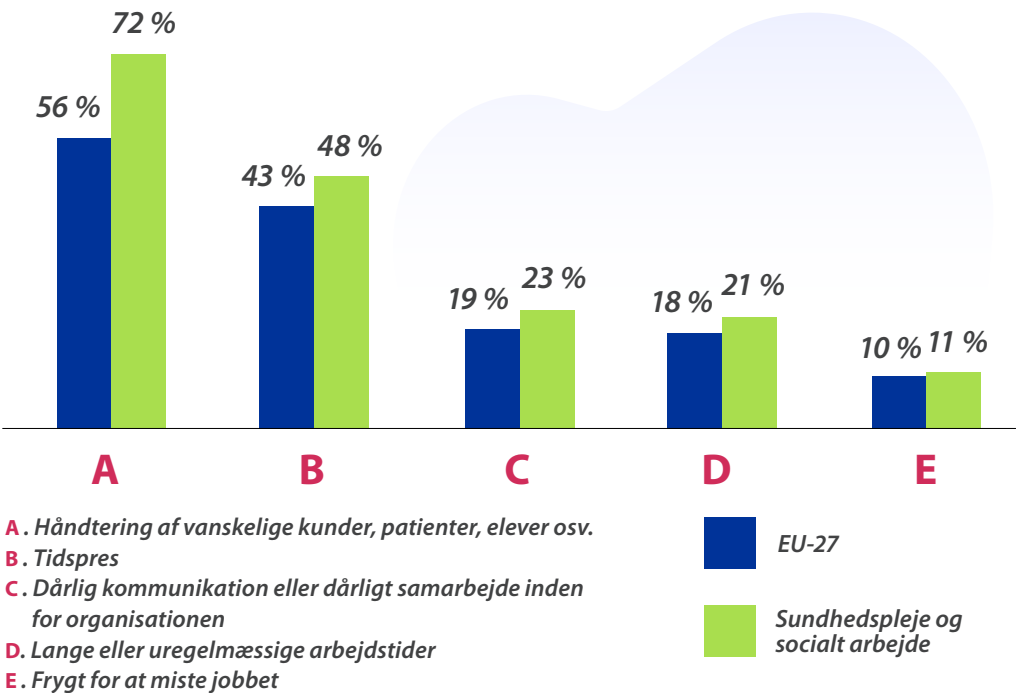
Mange af dem har indvandrerbaggrund og udfører bl.a. ufaglært arbejde.

Hvad tallene viser

- Baseret på virksomhedsundersøgelsen [ESENER 2024](#):
 - › angiver 72 %, at håndtering af vanskelige patienter er den mest almindelige psykosociale risiko
 - › oplyser 48 %, at de skal håndtere tidspres
 - › oplyser 21 %, at de har lange og uregelmæssige arbejdstider
 - › fremhæver 23 % dårlig kommunikation eller samarbejde på arbejdspladsen.
- Der blev oftere rapporteret om eksponering for flere psykosociale risikofaktorer i social- og sundhedssektoren end i alle andre sektorer tilsammen ([ESENER 2024](#)).
- Ansatte i social- og sundhedssektoren er i højere grad udsat for både muskuloskeletale og psykosociale risici sammenlignet med andre økonomiske sektorer ([EWCS 2021](#)).

- Social- og sundhedssektoren er kendetegnet ved:
 - › den højeste forekomst af vold begået af tredjepart og seksuel chikane, hvor kvinder er hårdere ramt end mænd ([EWCS 2021](#))
 - › følelsesmæssigt krævende arbejde, især når man tager sig af patienter, der lider, er uhelbredeligt syge eller vanskelige og ubehagelige
 - › høj arbejdsintensitet, der ofte forringer kvaliteten af det psykosociale arbejdsmiljø
 - › personalemangel (WHO forventer en mangel på 4,1 millioner sundhedsmedarbejdere i EU i 2030)
 - › skifteholdsarbejde og uregelmæssige arbejdstider
 - › kombineret eksponering for forskellige risikofaktorer: biologiske (f.eks. patogener og smitsomme sygdomme), kemiske (f.eks. farlige lægemidler og desinfektionsmidler), fysiske (f.eks. glide- og faldulykker og strålingsrisiko) og muskuloskeletale risici (f.eks. ved løft og håndtering af patienter).

Procentdel af arbejdspladser, hvor forekomsten af psykosociale risikofaktorer rapporteres inden for social- og sundhedssektoren, og gennemsnittet for EU-27 på tværs af alle sektorer, 2024



Kilde: ESENER 2024. Grundlag: Virksomheder i EU-27.

Konsekvenser

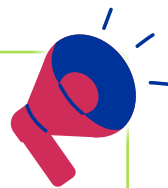
I alt angav 31 % af medarbejderne i social- og sundhedssektoren, at de led af stress, depression eller angst, der var forårsaget eller forværret af arbejdet – et tal, der ligger over det europæiske gennemsnit på tværs af alle sektorer ([OSH Pulse 2025](#)). Undersøgelser har vist, at arbejdspress og uregelmæssige arbejdstider også kan bidrage til udviklingen af muskel- og skeletbesvær. Den høje forekomst af muskel- og skeletbesvær har sammen med stress og andre sundhedsmæssige konsekvenser en væsentlig betydning – f.eks. med hensyn til sygefravær og fremmøde til trods for sygdom.

For organisationer i sektoren betyder dette en nedsat produktivitet som følge af en høj grad af fravær og personaleudskiftning, hvilket udgør en betydelig trussel.

På samfundsniveau kan personalemangel, plejebenhov som følge af en aldrende befolkning og en aldrende arbejdsstyrke i sektoren lægge pres på nationale sundheds- og langtidsplejetjenester. Det er vigtigt at understrege, at uden sundhed og sikkerhed for de ansatte i sektoren er muligheden for at levere sundheds- og langtidsplejeydelser af høj kvalitet i høj grad truet.

72 % af arbejdspladserne inden for social- og sundhedssektoren oplever, at vanskelige patienter udgør den mest almindelige psykosociale risiko.

ESENER 2024



3.5. Fremme af mental sundhed på arbejdspladsen

Nogle medarbejdere kan have særlige behov, eller de kan have psykiske problemer. Dette er et udbredt fænomen – det anslås, at 1 ud af 6 personer i EU er ramt af psykiske problemer, hvoraf angst og depressive lidelser er de mest udbredte ([Europa-Kommissionen 2023](#)).

Psykiske problemer kan have alvorlige konsekvenser i hverdagen. De kan føre til fravær fra arbejdet og arbejdsløshed, og er i de mest alvorlige former blandt de hyppigste årsager til permanent funktionsnedsættelse. Med den rette støtte kan mange dog fortsætte med at arbejde eller vende tilbage til arbejdet på en meget produktiv og engageret måde.

Dette gælder også for medarbejdere med neurodiversitet, som kan have svært ved at fungere i et »standardmiljø« – hvor man kan tilpasse arbejdsmiljøet efter deres individuelle behov, så de kan fortsætte med at arbejde effektivt og føle sig kompetente og værdsatte.

Et **inkluderende arbejdsmiljø** tager hensyn til medarbejdernes behov og giver alle mulighed for at fortsætte eller vende tilbage til arbejdet. Selv når psykiske problemer ikke er arbejdsrelaterede, kan et støttende og respektfuldt arbejdsmiljø gøre en stor forskel – både for den berørte person og for hele arbejdspladsen.



Eksempler på hvordan individuelle behov kan tilgodeses:

- tilbud om mere rolige arbejdslokaler med færre forstyrrende elementer
- midlertidig tilpasning af arbejdsopgaver
- midlertidig tilpasning af arbejdstiden for at lette lægekonsultationer, hvis det er nødvendigt
- overenskomster om fleksible arbejdstider på lang sigt
- fjernarbejde.

Sådanne organisatoriske tiltag kan hjælpe medarbejderne med at komme sig eller fortsætte med at arbejde effektivt. Skræddersyet støtte vil dog kun være effektiv på lang sigt, hvis den er godt integreret i en ordentlig, overordnet vurdering og håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen. Man skal f.eks. sikre, at imødekommelsen af individuelle behov ikke medfører en ekstra arbejdsbyrde for de øvrige medarbejdere, hvilket igen kan føre til utilfredshed og en generel følelse af uretfærdighed.

Dette er især vigtigt, når en medarbejder vender tilbage til arbejdet efter at have haft psykiske problemer.

Undersøgelser viser, at chancerne for en vellykket tilbagevenden er større, når arbejdspladsen:

- tilpasser arbejdsopgaverne til medarbejderens behov
- får stærk opbakning fra lederne, herunder feedback og anerkendelse
- tilskynder til støtte fra medarbejdere
- sikrer et arbejdsmiljø, hvor psykosociale risici identificeres og håndteres effektivt.

At skabe en inkluderende arbejdsplads kræver også, at man nedbryder det tabu, der omgiver psykisk sundhed, og som ofte afholder medarbejdere fra at søge hjælp. Stigmatisering af psykisk sygdom er et samfundsphænomen, der kommer til udtryk gennem negative holdninger, forestillinger og stereotyper i forbindelse med psykiske lidelser. Stigmatisering kan forstærke frykten hos mennesker, der kæmper med psykiske problemer, og føre til, at de bliver udsat for diskrimination. Selvstigmatisering kan føre til følelser af skam og håbløshed, hvilket kan forstærke ens isolation og potentielt forværre ens tilstand.



Næsten halvdelen af EU's arbejdstagere mener, at det vil have en negativ indvirkning på deres karriere, hvis de fortæller om en psykisk lidelse på arbejdspladsen, mens en lige så stor andel er uenige.

OSH Pulse 2025

[ESENER 2024](#) bekræfter, at en væsentlig hindring for håndteringen af psykosociale risici på arbejdspladsen er, at folk er tilbageholdende med at tale åbent om emnet. Nogle arbejdspladser gør dog en indsats for at skabe en åben og stigmatiseringsfri kultur.

Dette afspejles i rapporten [OSH Pulse 2025](#), som viser, at arbejdstagere i hele EU er uenige om, hvorvidt det at oplyse om en psykisk lidelse kan have en negativ indvirkning på deres karriere: 48 % var enige, 48 % var uenige, og 4 % vidste det ikke.

Det er muligt at bekæmpe stigmatiseringen af psykiske lidelser på arbejdspladsen. Det kræver engagement fra ledelsen og inddragelse af medarbejderne at styrke tilliden, samarbejdet og kommunikationen på arbejdspladsen, samtidig med at man øger bevidstheden om, hvordan alle kan drage fordel af at tale åbent om arbejdsrelaterede problemer, der påvirker deres mentale og fysiske helbred.

En inkluderende, støttende og fordomsfri arbejdskultur er til gavn for alle – medarbejderne føler sig værdsatte og kompetente, og virksomhederne trives med et meget engageret og produktivt personale.

4. | Sådan deltager man i kampagnen

Alle kan fremme mental sundhed på arbejdspladsen, og alle tiltag er vigtige!

Start her: På [kampagnehjemmesiden](#) kan du finde alt, hvad du har brug for at vide om emnet, og hvordan du kan deltage.

Tilgængelige kampagneressourcer: gratis kommunikationsværktøjssæt, infografik, rapporter, foldere, værktøjer og færdige præsentationer på 25 sprog.

Markér den europæiske arbejdsmiljøuge (uge 43 hver oktober), og planlæg arrangementer såsom uddannelseskurser, konkurrencer, personaleundersøgelser, paneldebatter og virksomhedsbesøg.

Bliv officiel kampagnepartner, og indgå i et paneuropæisk netværk, der allerede omfatter multinationale virksomheder og små og mellemstore virksomheder (SMV'er), brancheorganisationer, fagforeninger, NGO'er og erhvervsorganisationer (fra både den offentlige og den private sektor).

Indstil inspirerende initiativer til **priserne for god arbejdsmiljøpraksis**. Priserne uddeles af EU-OSHA og dets nationale kontaktpunkter (Focal Points) og hædrer innovative og fremragende initiativer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Del budskabet på de sociale medier! Følg os på vores kanaler, eller del din historie på sociale medier. Det gør du ved at bruge [#EUhealthyworkplaces](#) eller tag [@EU_OSHA](#). Brug vores [SoMe-kit](#) til at promovere kampagnen på tværs af digitale platforme.



Andre måder at bidrage på

- **SMV'er.** Kontakt dit [nationale kontaktpunkt](#) for yderligere information på nationalt plan og lokalt sprøgmateriale.
- **Journalister og indholdsskabere.** [Bliv mediepartner](#), og få adgang til eksklusive interviews og pressematerialer.
- **Alle.** Afhold webinarer om videnudveksling sammen med andre partnere, del kampagnemateriale i jeres nyhedsbreve, hæng plakater op på opslagstavler, gennemfør en medarbejderundersøgelse og fremhæv resultaterne fra EU-OSHA's arbejdsgiver- og arbejdstagerundersøgelser for at sætte gang i evidensbaserede diskussioner.

Ved at stå sammen kan vi omsætte bevidsthed til handling, bekæmpe stigmatisering og skabe arbejdspladser, hvor alle kan trives!



Praktiske forslag til kampagneaktiviteter

- Hæng kampagneplakater eller infografikker op i fællesarealerne.
- Føj kampagnebanneret til din e-mail-signatur.
- Del kampagnebudskaber på de sociale medier eller jeres intranet.
- Sæt tid af til psykisk sundhed på jeres teammøder.
- Gennemfør medarbejderundersøgelser om psykosociale risici.
- Inkludér kampagnenyheder i jeres nyhedsbreve.
- Skift mellem disse tiltag for at skabe engagement i løbet af året.

4.1. Hvem bør deltage?

Kampagnen henvender sig til alle, der er med til at forme arbejdslivet og påvirke kulturen på arbejdspladsen. At sætte fokus på mental sundhed på arbejdspladsen er et fælles ansvar – og alle stemmer tæller.

Kampagnen indbyder til deltagelse fra:

- **arbejdsgivere af alle virksomhedsstørrelser**, herunder multinationale selskaber, SMV'er og mikrovirksomheder
- **medarbejdere på tværs af alle sektorer og baggrunde**
- **arbejdsmarkedets parter**, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer
- **arbejdstilsynsmyndigheder**
- **arbejdsmiljøeksperter**, herunder **erhvervspsykologer** og **HR-medarbejdere**
- **organisationer inden for mental sundhed**, fortalere for bekæmpelse af stigmatisering og handicaprettighedsgrupper
- **kvinde- og ungdomsorganisationer** samt netværk, der arbejder for ligestilling mellem kønnene
- **organisationer, der arbejder for inklusion og rettigheder for LGBTIQ+-personer på arbejdspladsen**
- **politiske beslutningstagere** på nationalt, regionalt og EU-plan
- **forskere og undervisere**, der arbejder på områder som arbejdsmiljø, folkesundhed, psykologi eller beskæftigelse
- **mediefolk**, journalister og indholdsskabere med fokus på trivsel på arbejdspladsen og samfundsmæssige spørgsmål.

Uanset om du tilrettelægger job, støtter arbejdstagere, påvirker politikken, uddanner den næste generation eller er med til at forme den offentlige mening, så er dit engagement med til at omsætte bevidsthed til handling



4.2. Drivkraften bag kampagnen: vores partnernetværk

EU-OSHA henter sin styrke i et bredt netværk af partnere, der forbinder lokale arbejdspladser med beslutningstagere på EU-plan.

- [De nationale kontaktpunkter](#) i hver medlemsstat koordinerer aktiviteterne i praksis, oversætter materiale og mobiliserer trepartssamarbejdsnetværk
- tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer og arbejdsgiverorganisationer indarbejder kampagnens budskaber i deres tværfaglige dialog og kommunikation og får dem direkte ind på arbejdspladserne i alle sektorer
- [officielle kampagnepartnere](#), multinationale virksomheder, SMV-sammenslutninger, fagforeninger, ikke-statslige organisationer, erhvervsorganisationer og EU-agenturer fungerer som ambassadører, afholder arrangementer for udveksling mellem fagfæller og skaber i fællesskab praktiske værktøjer
- [mediepartnere](#) formidler succes historier via trykte medier, online og på sociale medier
- [Enterprise Europe Network](#) og [kampagnen for arbejdsmiljø blandt lærere og elever i erhvervsuddannelserne \(OSHVET\)](#) – disse ambassadører sørger for, at kampagnen finder genklang hos start-ups, mikrovirksomheder, erhvervsskoler og lærlinge.

»Arbejdsmiljømyndigheden har forpligtet sig til at fremme sikre og sunde arbejdspladser, hvor alle medarbejderes sundhed og trivsel beskyttes. Gennem samarbejdet med EU-OSHA og vores nationale partnere arbejder vi på at øge bevidstheden, udveksle god praksis og opmuntre arbejdsgivere og medarbejdere til at skabe en arbejdspladskultur, der værdsætter og fremmer en positiv arbejdsrelateret mental sundhed, så alle kan trives på arbejdspladsen. Vores fælles engagement i dag er med til at skabe morgendagens sunde arbejdspladser.«

Gavin Lonergan, det nationale kontaktpunkt, Irland



4.3. Kampagnemateriale: dit værktøjssæt til oplysningsarbejde

Der findes et bredt udvalg af kampagnematerialer, der kan hjælpe dig med at komme i gang.

Centrale kampagnematerialer:

- Kampagneguide og -folder.
- Plakater, infografikker, PowerPoint-præsentationer.
- Værktøjssæt til onlinekampagner.

Tekniske værktøjer og fagligt materiale

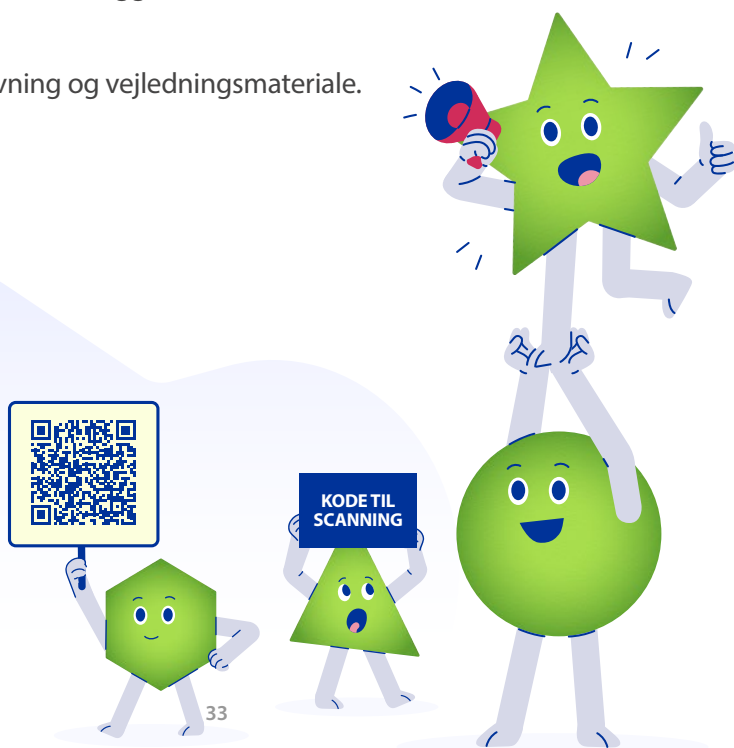
- Rapporter, OSHwiki-artikler og politiske notater.
- Casestudier og informationsark.
- [OiRA](#).
- Præsentationer om prioriterede emner.
- Retningslinjer fra arbejdspladsen.

Digitale aktiver

- SoMe-værktøjssæt med færdigformulerede indlæg, der er klar til at blive delt.
- Korte videoklip med vores animerede tegneseriefigur Napo.
- Kampagnevideoer og videoklip.
- E-mail-signaturer og virtuelle baggrunde.

Politik og regulering

- EU's arbejdsmiljølovgivning og vejledningsmateriale.



4.4. Vigtige datoer: Kampagnens tidsplan i kort form



2026

- **Maj:**
hjemmesiden går i luften inden lanceringen (vigtigste materialer på engelsk).
- **Oktober:**
 - › lancering af flersproget hjemmeside
 - › officiel kampagnestart i hele EU
 - › kampagnepartnerskabet åbnes for internationale og paneuropæiske organisationer
 - › den europæiske arbejdsmiljøuge
 - › lancering af konkurrencen om priser for god arbejdsmiljøpraksis.

2027

- **September:**
Arrangement om udveksling af god praksis for kampagnepartnere.
- **Oktober:**
Den europæiske arbejdsmiljøuge 2027.

Find kampagnearrangementer i nærheden af dig:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/da/media-centre/events>



4.5. Den europæiske arbejdsmiljøuge

Denne uge, **der afholdes hvert år i uge 43 (oktober)**, gør kampagnens budskab til virkelighed på arbejdspladser i hele Europa.

Afhold aktiviteter som f.eks.:

- værktøjssamtaler, kurser og webinarer
- konkurrencer, quizzer og informationsstande
- fælles fora for medarbejdere og ledere.

Tip: Kontakt dit nationale kontaktpunkt (Focal Point) for at få hjælp med talere, materialer og annoncer i kampagnekalenderen.

2028

• Oktober:

Afslutning på 2026-2028-kampagnen for den europæiske arbejdsmiljøuge.

• November/december:

Topmøde om sunde arbejdspladser og prisuddeling for god arbejdsmiljøpraksis i Bilbao.

Nyhedsbrev

Tilmeld dig vores nyhedsbrev, der udkommer hver anden måned, og få de seneste data, milepæle i vores kampagner og nyheder om vores partnere – kortfattet, let at dele og nu på 25 EU-sprog, der leveres direkte til din indbakke hver måned.



4.6. Priser for god arbejdsmiljøpraksis

Anvend innovative tilgange til håndtering af psykosociale risici:

- åben for alle typer organisationer i EU, EFTA og kandidatlande
- indsend bidrag via dit nationale kontaktpunkt (Focal Point).
- De nationale vindere er udvalgt og inviteret til topmødet om sunde arbejdspladser i Bilbao.

Start:

Oktober 2026

Prisoverrækkelsesceremoni:

Slut 2028



4.7. Bliv officiel kampagnepartner: Vær et godt eksempel

Bliv en del af et mangfoldigt netværk af organisationer fra den offentlige og private sektor i hele Europa som [officiel kampagnepartner](#).

Hvad er fordelene?

- Din organisation er repræsenteret på kampagnens hjemmeside.
- Indbydelser til eksklusive arrangementer for udveksling af god praksis med henblik på netværkssamarbejde og læring mellem fagfæller.
- Brug af den officielle kampagnepartners logo.
- Omtale i vores nyhedsbrev og på EU-OSHA's kanaler.
- Anerkendelse som førende inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Det hele er gratis!

Hvad forventes der af mig?

Gennemførelse af mindst én kampagneaktion om året, f.eks.:

- afholdelse af et webinar
- udbredelse af kampagnebudskaber
- tilpasning af kampagnemateriale til din organisation.



»Nu hvor mental sundhed på arbejdspladsen anerkendes som et centralt spørgsmål på arbejdsmiljøområdet, gælder det gyldne princip: at forebygge er at forudse. IOSH glæder sig over fortsat at kunne støtte tiltag, der prioriterer forebyggelse og håndtering af almindelige stressfaktorer på arbejdspladsen, og dermed hjælpe organisationer med at skabe sundere og mere modstandsdygtige arbejdsmiljøer.«

Alison van Keulen, leder af afdelingen for strategiske forbindelser, arbejdsmiljøinstitutionen (IOSH) - officiel kampagnepartner

4.8. Mediepartnerskab

Arbejdsmiljømagasiner, brancheblade og erhvervspressen kan tilmelde sig som mediepartnere.

Fordele

- Pressemeddelelser, infografikker og data (på EU-plan og på medlemsstatsniveau) om aktuelle emner inden for arbejdsmiljø inden deres offentliggørelse.
- Færdigudarbejdede redaktionelle artikler og eksklusive interviewmuligheder med eksperter fra EU-OSHA.
- Netværkssamarbejde med nationale kontaktpunkter (Focal Point), officielle kampagnepartnere, Enterprise Europe Network, vindere af priser for god arbejdsmiljøpraksis og lignende fagmedier.
- Invitationer til EU-OSHA-arrangementer og onlineinformationsmøder samt rejsebidrag til udvalgte presserejser.
- Øget synlighed, hvor dit logo og din beskrivelse vises i afsnittet om mediepartnere på kampagnens hjemmeside, og dine nyheder bliver promoveret via OSHmail, kampagnens nyhedsbrev og EU-OSHA's sociale medier.

»At være mediepartner betyder, at man bliver mere effektiv og målrettet i arbejdet med at fremme sikkerheden og finde konkrete løsninger til forebyggelse. Dette engagement er endnu mere afgørende i forbindelse med kampagnen for mental sundhed, fordi vi mener, at trivsel på arbejdspladsen er afgørende for både medarbejdernes og virksomhedernes sundhed og for at nedbringe antallet af ulykker.«

Luigi Matteo Meroni, chefredaktør, PuntoSicuro – EU-OSHA's mediepartner (Italien)

4.9. Værktøjssæt til sociale medier: Få mere ud af dit netværk

Sociale medier bidrager til, at budskaber spredes hurtigt og sætter sig fast.

- Del indlæg, der er klar til at blive lagt op, og som er skabt til at informere og engagere, og som er tilpasset de forskellige sociale medier.
- Download vores visuelle materiale, og del det, så du kan sprede dine budskaber.
- Tilpas indholdet nemt, så det passer til dit budskab og din målgruppe.
- Sæt fokus på kampagnens fem prioritetsområder på en måde, der virkelig taler til din målgruppe.

Giv den ekstra gas: Giv kampagnen en dag (eller en uge?) på din SoMe-feed.

- Gør din profil mere synlig med kampagnebilleder.
- Brug dette materiale til at sætte fokus på vigtigheden af mental sundhed på enhver arbejdsplads.
- Brug hashtagget **#EUhealthyworkplaces** i dine indlæg for at udnytte det nuværende momentum.
- Afhold en live-spørgerunde med medarbejdere eller en gæsteekspert for at skabe interaktion i realtid.





Sådan kontakter du EU

Personligt fremmøde

Der findes flere hundrede Europe Direct-centre i hele EU. Find adressen på dit nærmeste center online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_da).

Kontakt via telefon eller skriftligt

Europe Direct er en tjeneste, der besvarer spørgsmål om EU.

Kontakt Europe Direct:

- på gratisnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (visse operatører tager betaling for disse opkald)
- på følgende nummer: +32 22999696
- skriftligt: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_da.

Sådan finder du oplysninger om EU

Online

Oplysninger om EU er tilgængelige på alle EU's officielle sprog på Europa-webstedet (european-union.europa.eu).

EU-publikationer

Du kan se eller bestille EU-publikationer på op.europa.eu/da/publications. Du kan bestille flere eksemplarer af de gratis publikationer ved at kontakte Europe Direct eller dit lokale dokumentationscenter (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_da).

EU-ret og relaterede dokumenter

Du kan nemt få adgang til EU's juridiske oplysninger (herunder al EU-ret siden 1951) på alle officielle EU-sprog i EUR-Lex-databasen (eur-lex.europa.eu).

Åbne data fra EU

Portalen data.europa.eu giver adgang til åbne datasæt fra EU's institutioner, organer og agenturer. Dataene kan downloades og genanvendes gratis, både til kommercielle og ikkekommercielle formål. Portalen giver også adgang til en stor mængde datasæt fra de europæiske lande.

Det Europæiske

Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

bidrager til at gøre Europas arbejdspladser mere sikre, sundere og mere produktive. EU-OSHA har hjemsted i Bilbao og støttes af EU-institutionerne og arbejdsmarkedets parter. Agenturet arbejder inden for tre strategiske indsatsområder: det leverer information til politikudformning og forskning, det udvikler værktøjer og ressourcer til forebyggelse og arbejder for at øge bevidstheden om en positiv

sikkerheds- og sundhedskultur på arbejdspladsen.

Kampagnen »**Sammen om mental sundhed på arbejdspladsen**« har til formål at øge bevidstheden om konsekvenserne af psykosociale risici og fremme støttende, inkluderende og mentalt sunde arbejdsmiljøer på tværs af alle sektorer.

For mere information, besøg <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Del budskabet på de sociale medier!

Følg os på vores kanaler, eller del din historie på sociale medier. Det gør du ved at bruge **#EUhealthyworkplaces** eller tag **@EU_OSHA**. Brug vores [SoMe-kit](#) til at promovere kampagnen på tværs af digitale platforme.

in f   ..



Den Europæiske Unions
Publikationskontor