

Kampanja za zdrava mjesta rada 2026. – 2028.

VODIČ ZA KAMPANJU

ZAJEDNO ZA MENTALNO ZDRAVLJE NA RADU



Sprečavanje psihosocijalnih rizika na radu

Ni Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu ni osobe koje djeluju u njezino ime ne odgovaraju za uporabu podataka iz ove publikacije.

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2026.

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2026.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

Za svaku uporabu ili umnožavanje elemenata koji nisu u vlasništvu Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu možda će biti potrebno zatražiti dopuštenje izravno od odgovarajućih nositelja prava.

Print ISBN 978-92-9402-430-5 doi:10.2802/5822809 TE-01-25-009-HR-C

PDF ISBN 978-92-9402-429-9 doi:10.2802/4270646 TE-01-25-009-HR-N

Na fotografijama koje su upotrijebljene u ovoj publikaciji prikazuju se niz radnih aktivnosti. Ne prikazuju se nužno dobra praksa ili usklađenost sa zahtjevima zakonodavstva.

Sadržaj

Nacionalni sadržaj.....	2
O vodiču.....	4
1. Uvod.....	6
2. Mentalno zdravlje na radu.....	9
3. Prioritetna područja.....	14
3.1. Procjena i upravljanje psihosocijalnim rizicima.....	14
3.2. Maltretiranje, seksualno uznemiravanje i nasilje.....	18
3.3. Fizički rizici i mentalno zdravlje.....	21
3.4. Psihosocijalni rizici u sektoru zdravstva i socijalne skrbi.....	23
3.5. Podrška mentalnom zdravlju na radu.....	26
4. Kako sudjelovati u kampanji?.....	29
4.1. Tko bi trebao sudjelovati?.....	31
4.2. Pokretanje kampanje: naša mreža partnera.....	32
4.3. Materijali za kampanju: komplet alata za podizanje svijesti.....	33
4.4. Ključni datumi: kratki pregled vremenskog okvira kampanje.....	34
4.5. Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu	35
4.6. Nagrade za dobru praksu za zdrava mjesta rada.....	36
4.7. Postanite službeni partner kampanje: budite primjer drugima.....	36
4.8. Medijsko partnerstvo.....	37
4.9. Paket za društvene mreže: ojačajte svoju mrežu.....	38

Nacionalni sadržaj

U Republici Hrvatskoj zakonodavni i institucionalni okvir prepoznaje važnost upravljanja psihosocijalnim rizicima na radu kao sastavnog dijela osiguravanja sigurnosti i zdravlja zaposlenika. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike razvilo je metodološki model za izradu procjene rizika RISKO, koji uključuje i obrazac za procjenu psihosocijalnih rizika. Time se dodatno naglašava potreba sustavnog prepoznavanja i procjenjivanja ovih rizika te potiče primjena strukturiranih alata, uključivanje radnika u izradu procjene rizika i analiza prikupljenih podataka.

Obveza procjene i sprečavanja psihosocijalnih rizika jasno je definirana nacionalnim zakonodavstvom. Zakon o zaštiti na radu propisuje odgovornost

poslodavaca za osiguravanje sigurnih i zdravih radnih uvjeta, što uključuje i upravljanje organizacijskim i psihosocijalnim čimbenicima rizika. Dodatno, Pravilnik o izradi procjene rizika detaljnije uređuje postupak izrade procjene rizika, uključujući obvezu prikupljanja podataka, njihove analize i procjene te dokumentiranja procjene rizika, koja mora uključivati i psihosocijalne rizike na mjestu rada.

Ovakav pristup omogućuje integraciju mentalnog zdravlja u postojeće sustave upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu te poslodavcima pruža konkretne smjernice za djelovanje. Sustavna procjena rizika, uz uključivanje radnika i kontinuirano praćenje stanja, predstavlja temelj za razvoj učinkovitih preventivnih mjera i unapređenje dobrobiti na radu.

Bok!



Upoznajte maskote naše kampanje za zdrava mjesta rada!

Upoznajte četiri lica kampanje za zdrava mjesta rada. Naše maskote utjelovljuju vrijednosti i ciljeve kampanje, a ovdje su da pomognu podići svijest o mentalnom zdravlju i psihosocijalnim rizicima na radu.



Promicanje:

Potaknuti sve ljude da progovaraju o mentalnom zdravlju i psihosocijalnim rizicima na radu.



Zajedništvo i uključivanje:

Istaknuti cilj kampanje koji podrazumijeva promicanje uključivosti, ravnopravnosti i raznolikosti na mjestu rada pri procjeni i upravljanju psihosocijalnim rizicima.



Prevenција:

Naglasiti važnost sprečavanja rizika za mentalno zdravlje i psihosocijalnih rizika.



Zaštita:

Dati prednost sigurnosti i zdravlju na radu za sve, a posebno za one najranjivije.

O vodiču

Kome je namijenjen ovaj vodič?

Bez obzira na to jeste li poslodavac, radnik, predstavnik za zaštitu na radu, stručnjak za ljudske resurse ili oblikovatelj politika, u kampanji „Zajedno za mentalno zdravlje na

mjestu rada” pronaći ćete praktične načine za sudjelovanje. Surađujmo kako bi prioritet na mjestima rada postalo sprečavanje psihosocijalnih rizika i dobro mentalno zdravlje.

Zašto je to važno?

Rad donosi opipljive zdravstvene koristi. Međutim, postoji sve veća zabrinutost zbog načina na koji izloženost psihosocijalnim rizicima na radu utječe na mentalno zdravlje radnika. Svaki treći radnik u EU-u

prijavljuje probleme sa stresom, tjeskobom i depresijom koju uzrokuje ili pogoršava rad ([OSH Pulse 2025.](#)). Dobra vijest: mali pomaci mogu imati velik utjecaj.

O kampanji

Kampanja se temelji na dokazima da mjesta rada znatno utječu na mentalno zdravlje, kako pozitivno, tako i negativno. Istraživanjima su utvrđeni čimbenici kojima se može upravljati kako bi se stvorilo zdravo radno okruženje. Kampanjom se promiču rješenja za sprečavanje štetnih učinaka i povećanje pozitivnih.

Mnogi čimbenici povezani s načinom života utječu na mentalno zdravlje.

Dijagnoza i liječenje specifičnih zdravstvenih stanja odgovornost su zdravstvenih djelatnika. Od poslodavaca i službi za sigurnost i zdravlje na radu ne očekuje se da preuzmu tu ulogu, ali oni su odgovorni za sprečavanje psihosocijalnih rizika na radu te i dalje mogu pružati potporu osobama koje pate od problema povezanih s mentalnim zdravljem.

Poboljšanje mentalnog zdravlja na radu: saznajte više o pet prioriteta područja kampanje

1. Procjena i upravljanje psihosocijalnim rizicima
2. Maltretiranje, seksualno uznemiravanje i nasilje
3. Fizički rizici i mentalno zdravlje
4. Psihosocijalni rizici u sektoru zdravstva i socijalne skrbi
5. Podrška mentalnom zdravlju na radu

Zašto biste trebali sudjelovati?

Brinuti o zaštiti i fizičkog i mentalnog zdravlja radnika nije samo ispravno, već i pametno. Kada psihosocijalne rizike i njihove posljedice za zdravlje shvatimo ozbiljno, koristi imaju pojedinci, ali i poduzeća i društvo

u cjelini. Poduzimanjem mjera poboljšavaju se zdravlje i dobrobit, a istodobno se potiče produktivnost te smanjuje fluktuacija osoblja i problem izostajanja s posla.

Uključite se!

Istražite ovaj vodič za kampanju i naše [mrežno mjesto](#) na kojem možete pronaći besplatne materijale na više od 20 jezika i sudjelujte u izgradnji sigurnijih, zdravijih i produktivnijih mjesta rada za sve!

Sveobuhvatan i uključiv pristup sprečavanju psihosocijalnih rizika ključan je za zaštitu i poboljšanje mentalnog zdravlja radnika.



1. | Uvod

Važnost mentalnog zdravlja na radu

Zdrava mjesta rada donose koristi ne samo radnicima, nego i poduzećima, klijentima i društvu. Dobro psihosocijalno radno okruženje ključno je za opću dobrobit radnika. Biti zaposlen, osobito u dobro organiziranom okruženju, ima mnoge prednosti. Radnici s dobrim mentalnim i fizičkim zdravljem angažiraniji su i produktivniji.

Psihosocijalni rizici proizlaze iz loše strukture i organizacije posla te nedovoljno dobrog upravljanja, ali isto su tako rezultat lošeg društvenog

konteksta, kao što je nedostatak podrške kolega i nadređenih osoba te opća radna atmosfera. Uslijed sve veće digitalizacije na radu povećala se i raširenost psihosocijalnih rizika i svijest o odgovornosti te potrebi za njihovim sprečavanjem.

Prekomjerno radno opterećenje, proturječni zahtjevi, nejasne uloge i nedovoljna uključenost u odluke koje utječu na radnike među najčešćim su primjerima rizika. Ti rizici mogu dovesti do niza negativnih posljedica: psiholoških, fizičkih i društvenih.

Što nam govore brojevi

- Istraživanje [OSH Pulse 2025](#) otkrilo je zabrinjavajuće podatke. Naime, mnogi radnici kažu da im posao negativno utječe na zdravlje:
 - › 37 % radnika osjeća opći umor;
 - › 29 % suočava se sa stresom, depresijom ili tjeskobom.
- Prema [Europskom istraživanju poduzeća o novim rizicima i onima u nastajanju \(ESENER\) za 2024](#), najčešći psihosocijalni rizici u poduzećima uključuju:
 - › rad sa zahtjevnim klijentima, pacijentima i učenicima (56 %);
 - › pritisak rokova (43 %);
 - › lošu komunikaciju ili suradnju unutar organizacije (19 %).

Razumijevanje pravne i praktične strane

- Poslodavci imaju zakonsku obvezu štiti radnike od svih rizika za njihovu sigurnost i zdravlje. To uključuje psihosocijalne rizike.
- Dok je neke probleme, kao što je uznemiravanje, teže riješiti, druge korake, poput fleksibilnog radnog vremena, moguće je provesti relativno jednostavnim i jasnim mjerama.
- No prepreke još uvijek postoje:
 - › U mnogim je poduzećima teško pronaći rješenja za psihosocijalne rizike.
 - › Poduzeća često izjavljuju da ne žele otvoreno razgovarati o tom problemu.
 - › Nekim poduzećima nedostaje stručnog znanja ili resursa za suočavanje s navedenim rizicima.

Što se kampanjom želi postići

Kampanjom za zdrava mjesta rada

2026. – 2028., koja je usmjerena na pet ključnih prioritetnih područja, nastoji se podići svijest o pozitivnom učinku dobrog radnog okruženja na mentalno zdravlje i dobrobit.

Posebni ciljevi uključuju:

- promicanje prevencije psihosocijalnih rizika putem odgovarajućih postupaka procjene i upravljanja rizicima;
- provođenje aktivnosti u svim sektorima, posebno onima u kojima su psihosocijalni rizici rašireni i onima u kojima su možda manje očiti;
- poticanje suradnje među poslodavcima, rukovoditeljima, nadzornicima, radnicima i njihovim predstavnicima;
- okupljanje umreženih partnera radi razmjene informacija i dobrih praksi o prevenciji psihosocijalnih rizika;
- poticanje sveobuhvatnog pristupa u kojem se uzimaju u obzir poveznice između fizičkih i psihosocijalnih rizika i zdravlja radnika;
- isticanje važnosti potpore, dobre komunikacije i organizacije rada te povoljne društvene klime za stvaranje zdravog radnog okruženja.

Prihvatanje raznolikosti i uključivanja

Neki radnici, kao što su migranti, žene i pripadnici LGBTIQ+ zajednice, kao i stariji i mladi radnici te radnici s invaliditetom, mogu se suočavati s većim rizicima na mjestu rada, uključujući uznemiravanje i nasilje.

Stoga će kampanja:

- uzeti u obzir raznolikost u svakoj fazi;
- ukazati na rizike za pojedine skupine;
- promicati prilagođene preventivne pristupe radi njihove zaštite.

Kako se kampanja uklapa u politiku EU-a

Kampanja je dio šireg angažmana EU-a u promicanju snažne kulture prevencije i rješavanju problema povezanih s mentalnim zdravljem na radu. Usklađena je s ključnim političkim inicijativama, uključujući:

- [strateški okvir EU-a o zdravlju i sigurnosti na radu 2021. – 2027.](#);

- [sveobuhvatan pristup Europske komisije mentalnom zdravlju](#), kojim se naglašava važnost prevencije psihosocijalnih rizika na radu i u kojem je kampanja za zdrava mjesta rada prepoznata kao vodeća inicijativa; i
- [Plan za kvalitetna radna mjesta](#) Europske komisije u kojem se navodi da je kampanja za zdrava mjesta rada 2026. – 2028. jedan od alata za promicanje pravednih, sigurnih i jednakih mjesta rada.



2. | Mentalno zdravlje na radu

Dvojaki učinak rada na mentalno zdravlje

Rad može pozitivno utjecati na mentalno zdravlje jer pruža svrhu, strukturu i priliku za društvenu interakciju. Međutim, to vrijedi samo ako je posao dobro strukturiran i ako je radno okruženje poticajno. Loši radni uvjeti, kao što su neučinkovita komunikacija, neravnoteža između poslovnog i privatnog života te uznemiravanje, mogu imati suprotan učinak. Ti se rizici nazivaju psihosocijalnim rizicima i mogu dovesti do stresa, izgaranja na poslu i drugih zdravstvenih problema.

Dobro psihosocijalno radno okruženje koristi svima. Radnici se osjećaju sigurnima, cijenjenima i sposobnima

nositi se sa zahtjevima posla. Poslodavci dobivaju angažiraniju, produktivniju i vjernu radnu snagu. Koristi za društvo nastaju zahvaljujući nižim troškovima zdravstvene skrbi, manjem broju bolovanja i programa za osobe s invaliditetom te stvaranju snažnijih zajednica.

Ako se psihosocijalni rizici ne utvrde, ne spriječe i ako se njima ne upravlja, posljedice su ozbiljne. Osobe pate, a organizacije se suočavaju sa smanjenom produktivnošću, povećanim brojem bolovanja i većom fluktuacijom osoblja. Ti problemi mogu dovesti do nedostatka osoblja i dodatnih troškova za poduzeća.



Stvaranje poticajnih i uključivih radnih mjesta

Pravna je obveza poslodavaca štiti zdravlje i sigurnost svojih radnika, što uključuje mentalno zdravlje na radu i sprečavanje psihosocijalnih rizika. Međutim, nije riječ samo o poštovanju zakona, već o stvaranju radnih mjesta na kojima ljudi mogu napredovati. Jednostavni koraci mogu biti itekako važni. Oni uključuju jasnu komunikaciju, uravnoteženo radno opterećenje, podršku rukovoditelja i kulturu u kojoj se ljude potiče da izraze svoje mišljenje o problemima.

Izgradnja povjerenja i poticanje otvorenog dijaloga mogu pomoći u prevladavanju stigmatizacije i ključni su za osiguravanje podrške koja im je potrebna.

Razumijevanje raznolikosti također je važno. Različiti ljudi mogu biti izloženi različitim rizicima. Na primjer, žene, radnici migranti, mladi radnici i

LGBTIQ+ osobe mogu biti izloženi određenim rizicima, kao što su uznemiravanje i nasilje. Mjesta rada moraju prepoznati te razlike i pobrinuti se da svi budu zaštićeni.

Svijet rada ubrzano se mijenja. Digitalizacija, novi oblici rada i izazovi poput klimatskih promjena stvaraju nove rizike. Iako rad na izdvojenom mjestu rada i hibridni rad nude fleksibilnost, mogu dovesti i do izolacije i nejasnih granica između poslovnog i privatnog života. Poslodavci moraju biti u tijeku i prilagoditi svoje pristupe kako bi spriječili psihosocijalne rizike i zaštitili mentalno zdravlje u tom novom okruženju.





Više od 4 na 10 radnika diljem EU-a (44 %) izjavilo je da su izloženi velikom pritisku rokova ili preopterećenju na radu.

OSH Pulse 2025.



Što dokazi pokazuju

- Prema istraživanju [OSH Pulse 2025.](#) provedenom među radnicima, više od 4 od 10 radnika diljem EU-a (44 %) izjavilo je da su izloženi velikom pritisku rokova ili preopterećenju na radu.
- Prema [europskoj anketi o radnoj snazi \(2020.\)](#) gotovo 45 % radnika u EU-u navodi da se suočavaju s rizicima za mentalnu dobrobit na radu. U nekim državama članicama te probleme spominje više od polovine svih radnika.
- Iako 39 % poduzeća u Europi navodi da ima akcijski plan za sprečavanje stresa na radu ([ESENER za 2024.](#)), i dalje postoji potreba za potporom kako bi se bolje upravljalo psihosocijalnim rizicima.
- Mjere su često usmjerene na pojedince, kojima se nude tečajevi za upravljanje stresom ili tečajevi usredotočene svjesnosti, a ne na rješavanje temeljnih uzroka u organizaciji. 53 % radnika navodi da

se na njihovu mjestu rada provode aktivnosti podizanja svijesti i pružaju informacije o osposobljavanju i stresu, 40 % navodi da imaju pristup savjetovanju, dok samo 35 % navodi da su na snazi i druge mjere poput promjena u organizaciji rada, postavljanja prioriteta, mjera za poboljšanje komunikacije itd. ([OSH Pulse 2025.](#)).

- Za društvo su troškovi visoki. Radnici izloženi psihosocijalnim rizicima na radu imaju veći rizik od odlaska na bolovanje zbog problema s mentalnim zdravljem.

Srećom, koristi od mjera su očigledne. Istraživanja pokazuju da sprečavanje psihosocijalnih rizika i stvaranje pozitivnog psihosocijalnog radnog okruženja, osim što pomažu smanjiti stres i poboljšati cjelokupno zdravlje radnika, povećavaju produktivnost, smanjuju izostajanje s posla i poboljšavaju ugled poduzeća.

Vaš plan za djelovanje: sudjelovanje u pet prioriternih područja kampanje

Najučinkovitiji način za rješavanje psihosocijalnih rizika na radu jest integriranje **procjene i upravljanja psihosocijalnim rizicima** u opće prakse u području sigurnosti i zdravlja na radu. To uključuje sustavne procjene, uključivanje radnika i njihovih predstavnika, utvrđivanje jasnih prioriteta i praćenje akcijskih planova i evaluacija. Čvrsto vodstvo od ključne je važnosti. Rukovoditelji moraju biti osposobljeni za utvrđivanje rizika i poticanje kulture rada koja pruža potporu.

Kako bi **spriječila maltretiranje, seksualno uznemiravanje i nasilje** te suzbila temeljne uzroke tih rizika, poduzeća moraju prvo sagledati psihosocijalno radno okruženje, osobito organizacijsku kulturu i način rukovođenja. Također moraju promicati politiku nulte tolerancije na neprimjereno ponašanje, uz jasnu komunikaciju i inicijative za podizanje svijesti te dobro definirane postupke prijavljivanja i disciplinske postupke.

Za rješavanje problema **fizičkih rizika i mentalnog zdravlja** potrebno je razmisliti o radnom okruženju u cjelini. Fizički i psihosocijalni rizici često djeluju jedni na druge. Na primjer, psihosocijalni rizici na radu dovode se u vezu s nesrećama i mišićno-koštanim poremećajima.

Posebnu pozornost treba posvetiti **sektoru zdravstva i socijalne skrbi** zbog velikog radnog opterećenja, emocionalnog pritiska i povećane izloženosti nasilju.

Konačno, podrška **mentalnom zdravlju** podrazumijeva poticanje otvorenog dijaloga, borbu protiv stigmatizacije te osiguravanje rane intervencije i učinkovitih postupaka za povratak na posao. Suradnja rukovoditelja, zdravstvenih djelatnika i radnika ključna je za dugoročnu dobrobit.

Zajednička odgovornost

Mentalno zdravlje na radu tiče se svakoga. Dobro je za radnike, poduzeća i društvo. Zajedničkim radom možemo stvoriti radna mjesta na kojima svatko može napredovati, kako sada, tako i u budućnosti. Obvežimo se na poduzimanje konkretnih koraka, od procjena rizika

i prevencije do otvorenih razgovora, kako bismo izgradili kulturu dobrobiti na svakom radnom mjestu odnosno mjestu rada. Koristi će biti veće od koristi na razini pojedinca jer će doći do stvaranja otpornije i produktivnije zajednice.



3. | Prioritetna područja

3.1. Procjena i upravljanje psihosocijalnim rizicima

Sprečavanje i upravljanje psihosocijalnim rizicima povezanim s radom temelj je dobrog mentalnog zdravlja na radu. Kako bi se zaštitila sigurnost i zdravlje radnika, poslodavci imaju pravnu obvezu procijeniti te rizike i provesti preventivne mjere.

Međutim, unatoč toj obvezi, samo 40 % poduzeća u EU-u izjavilo je da je uspostavilo postupke za rješavanje problema stresa povezanog s radom ([ESENER za 2024.](#)).

Istraživanja pokazuju da postoji snažan poslovni argument za prevenciju stresa i psihosocijalnih rizika na radu ([EU-OSHA iz 2014.](#)).

Primjeri **psihosocijalnih čimbenika rizika na radu** uključuju:

- prekomjerno radno opterećenje;
- neravnotežu između poslovnog i privatnog života;
- nedovoljnu uključenost u donošenje odluka;
- nedostatak autonomije i utjecaja na način obavljanja posla;
- nejasno definirane uloge i proturječne zahtjeve;
- lošu komunikaciju o promjenama na mjestu rada;
- nesigurnost radnog mjesta;
- nedostatak potpore uprave ili kolega, loše društvene odnose;
- nasilje treće osobe, zlostavljanje na mjestu rada i seksualno uznemiravanje; i
- emocionalni pritisak pri radu sa zahtjevnim klijentima, pacijentima, učenicima ili kupcima.





Četiri ključna načela za provedbu odgovarajućeg programa prevencije psihosocijalnih rizika:

- 1. Pronađite ono što odgovara vašoj organizaciji.** Mjere za poboljšanje radnog okruženja trebaju biti prilagođene ciljevima vašeg poduzeća i raspoloživim resursima (novcu, vremenu, osoblju). Pri uvođenju promjena najbolje je sve mjere uključiti u postojeću radnu praksu.
- 2. Slijedite hijerarhijski poredak prevencije.** U početku pokušajte u potpunosti eliminirati utvrđene rizike. Ako to nije moguće, dajte prednost organizacijskim i tehničkim mjerama prije pružanja individualne potpore (npr. u obliku psihološkog savjetovanja i tečajeva za jačanje otpornosti) jer bez promjena okolnosti na mjestu rada ona može biti uzaludna.
- 3. Uključite radnike u taj postupak.** Uključivanje radnika i njihovih predstavnika pomaže u utvrđivanju najvažnijih problema koje treba riješiti i određivanju prioriteta. Osim toga, radnicima se daje osjećaj odgovornosti u pogledu provođenja promjena, čime se jača predanost i angažman.
- 4. Važno je imati podršku uprave.** Rukovoditelji pokazuju istinsku predanost stvaranju dobrog radnog okruženja kada su aktivno uključeni, podržavaju radnike u svakoj fazi i svojim su djelovanjem primjer drugima.

Vjerojatnost da će zaposlenici na mjestima rada na kojima se provode redovite procjene psihosocijalnih rizika prijaviti visoku razinu stresa manja je za 40 %.

Istraživanje ESENER za 2024.



Kako započeti?

Mnoga nadležna tijela i socijalni partneri nude praktične smjernice za rješavanje psihosocijalnih rizika (npr. lokalni ili nacionalni inspektorati rada, instituti za sigurnost i zdravlje na radu, sektorska udruženja). Na nacionalnoj ili

regionalnoj razini nekad su dostupne i mogućnosti financiranja. Mjere ne moraju nužno biti skupe. I mala poduzeća s ograničenim proračunom mogu poboljšati psihosocijalne radne uvjete.

Odlučivanje o preventivnim mjerama i njihova provedba

Učinkovita prevencija psihosocijalnih rizika na radu započinje njihovim prepoznavanjem u okviru pravilne procjene rizika, nakon čega slijedi poduzimanje odgovarajućih mjera.

- **Primarna prevencija** usmjerena je na uklanjanje ili smanjenje rizika prije nego što počnu imati učinak na radnike. Obično uključuje promjene u strukturi i organizaciji posla te upravljanju.
- **Sekundarna prevencija** odnosi se na poboljšanje načina na koji rizične

skupine doživljavaju i upravljaju psihosocijalnim rizicima. Njome se primarna prevencija dopunjuje, ali ne zamjenjuje. Naglasak se stavlja na rano otkrivanje i upravljanje stresom te na jačanje svijesti i vještina radnika kao i na sposobnosti suočavanja sa stresom.

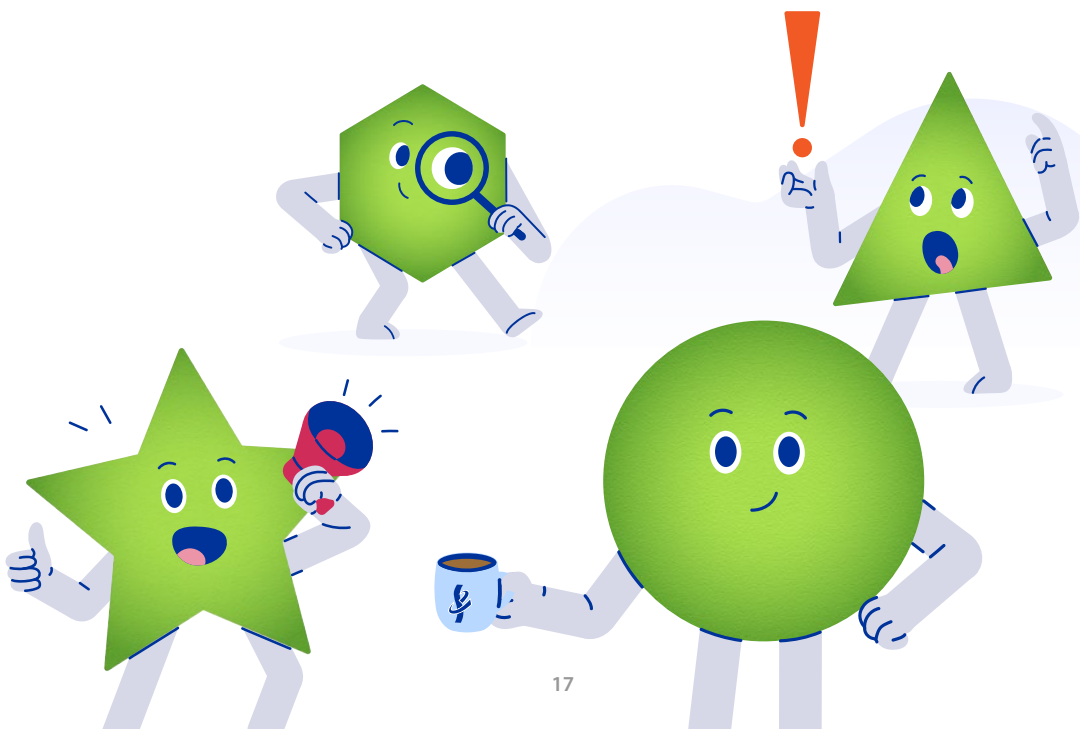
- **Tercijarna prevencija** usmjerena je na pružanje potpore radnicima koji već imaju probleme s mentalnim zdravljem na radu, na njihov oporavak i nastavak rada ili povratak na posao.

Opći aspekti koje treba uzeti u obzir pri poduzimanju ovih koraka

- Važno je da rukovoditelji i voditelji timova završe obuku o tome kako prepoznati psihosocijalne rizike na radu i kako se nositi s njima te kako o tim temama razgovarati s radnicima.
- U dogovoru s radnicima i/ili njihovim predstavnicima treba postaviti jasne ciljeve za provedbu mjera. Svaki problem i rješenje treba opisati i utvrditi odgovornosti, potrebne resurse i opći vremenski okvir.

Praćenje i vrednovanje mjera

- Praćenjem napretka u provođenju mjera osigurava se djelotvornost i dugoročni učinak odabranih rješenja.
- Ocjenjivanjem uspjeha provedenih rješenja nakon nekoliko mjeseci, na temelju povratnih informacija radnika, mogu se utvrditi rješenja koja su dobro funkcionirala i prepoznati područja u kojima su moguća poboljšanja.



3.2. Maltretiranje, seksualno uznemiravanje i nasilje

Iako maltretiranje, seksualno uznemiravanje i nasilje ne pripadaju rizicima na radu koji se najčešće prijavljuju, oni su među najštetnijima.

Takvo štetno ponašanje može imati ozbiljne posljedice na mentalno i fizičko zdravlje te dobrobit osobe.

Nasilje treće osobe

- Nasilje treće osobe uključuje djela fizičke ili psihološke agresije pojedinaca izvan poduzeća, a ne suradnika.
- 56 % poduzeća izjavilo je da se „suočavaju sa zahtjevnim kupcima, pacijentima i učenicima“ ([ESENER za 2024.](#)). U europskom istraživanju o radnim uvjetima ([EWCS iz 2024.](#)) nepovoljno socijalno ponašanje prijavilo je 17 % radnika.
- Pojavljuje se u obliku verbalnog zlostavljanja, fizičkih napada, prijetnji, zastrašivanja ili drugih agresivnih oblika ponašanja usmjerenih na radnike.
- Radnici koji dolaze u kontakt s drugim ljudima i oni koji rade sami ili noću izloženi su većem riziku, osobito u sektorima poput prijevoza, zdravstva, obrazovanja, maloprodaje, javne sigurnosti i uprave.

Uznemiravanje/maltretiranje i mobing

- Uznemiravanje/maltretiranje je obično nepoželjno ponašanje pojedinaca unutar organizacije koje uključuje opetovane prijetnje, zastrašivanja, omalovažavanja ili ponižavanja jednog ili više suradnika i koje se s vremenom može intenzivirati.
- Specifično za uznemiravanje je ponavljanje, ne nužno namjera.
- Razlog takvog ponašanja mogu biti i diskriminirajući stavovi s obzirom na rasu, etničku pripadnost, vjeru, rod ili seksualnu orijentaciju.
- Takvo ponašanje može provoditi i skupina, ne samo pojedinac.

Kibernetičko nasilje i uznemiravanje

- Sve veća ovisnost o digitalnim komunikacijskim tehnologijama u poslu stvara dodatan prostor za nasilje i uznemiravanje, kako trećih osoba, tako i na mjestu rada.
- Digitalni alati poput društvenih mreža, aplikacija za razmjenu poruka i e-pošte mogu pojačati uznemiravanje i omogućiti da se ono nastavi izvan radnog vremena i čak prelije u privatni život radnika.

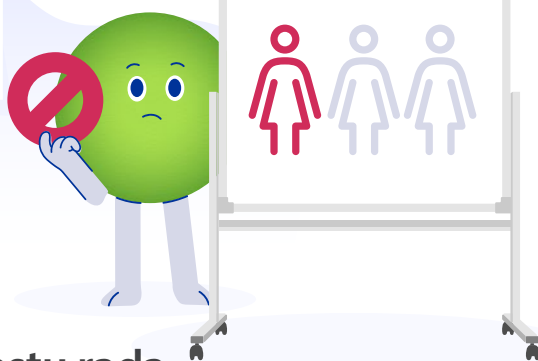
Seksualno uznemiravanje

- Seksualno uznemiravanje odnosi se na svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, s namjerom ili učinkom povrede dostojanstva osobe, osobito kada stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- Iako svatko može biti žrtva, žene su nerazmjerno češće pogođene. Prema [istraživanju o rodno uvjetovanom nasilju u EU-u iz 2024.](#) (Eurostat, FRA, EIGE) svaka treća žena doživjela je seksualno uznemiravanje na mjestu rada.
- U istom se istraživanju navodi da je oko 75 % žena na najvišim rukovodećim položajima tijekom života doživjelo seksualno uznemiravanje.
- Poznato je da su sektori koji uključuju rad s ljudima, poput ugostiteljstva, više izloženi seksualnom uznemiravanju.

Svaka treća žena

doživjela je seksualno uznemiravanje na mjestu rada.

Istraživanje o rodno uvjetovanom nasilju u EU-u iz 2024.



Posljedice

- Žrtve mogu doživjeti snažne emocionalne reakcije kao što su strah, ljutnja ili čak sram, što može dovesti do duševne boli, gubitka samopoštovanja, tjeskobe i depresije, često u kombinaciji s poremećajima spavanja i poteškoćama s koncentracijom.
- Nasilje i uznemiravanje na mjestu rada ne utječu samo na mentalno i fizičko zdravlje žrtava, već ih mogu i lišiti prilika za osobni rast i razvoj karijere.
- Kad je riječ o organizacijama, neprijateljsko radno okruženje može dovesti do povećanog izostajanja s posla, manje produktivnosti, veće fluktuacije osoblja i otežanog privlačenja novih radnika.

Što organizacije mogu učiniti

- Započnite podizanjem svijesti o psihosocijalnom radnom okruženju u organizaciji.
- Nastavite sustavno procjenjivati psihosocijalno okruženje vaše organizacije, s posebnim naglaskom na kulturu, komunikaciju i način rukovođenja.
- Uspostavite politiku nulte tolerancije na svako neprimjereno ponašanje, uključujući i ponašanje trećih osoba (kao što su klijenti, učenici, pacijenti itd.).
- Podržite tu politiku jasnom komunikacijom, redovitim obukama za podizanje svijesti, jednostavnim kanalima za prijavljivanje i dosljednim provođenjem disciplinskih mjera.

Pogledajte alate za internetsku interaktivnu procjenu rizika (OiRA) kako biste saznali kako možete procjenjivati i upravljati rizicima na mjestu rada:

Nasilje treće osobe

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

3.3. Fizički rizici i mentalno zdravlje

Istraživanja pokazuju da su fizički i psihosocijalni rizici na mjestu rada i njihove posljedice usko povezani. To još jače dolazi do izražaja u fizički zahtjevnim sektorima, u kojima su u prošlosti naponi za sprečavanje

problema kao što su bol u leđima i istegnuće mišića često bili usmjereni na fizičke rizike, kao što su ručno podizanje tereta, dizanje teškog tereta i neugodni položaj tijela.

Mišićno-koštani poremećaji: dvojak rizik

Psihosocijalni rizici, kao što su kontrola posla ili zahtjevi posla, mogu biti uzrok nastanka ili pogoršanja mišićno-koštanih poremećaja. Osim toga, mišićno-koštani poremećaji mogu smanjiti otpornost radnika na psihosocijalne čimbenike rizika. Psihosocijalni rizici stoga mogu biti i potencijalna prepreka uspješnoj rehabilitaciji radnika s mišićno-koštanim poremećajima i njihovom povratku na posao.

S druge strane, istraživanja pokazuju da npr. i dobra socijalna potpora može poslužiti kao zaštitni čimbenik na mjestu rada i povećati sposobnost suočavanja s psihosocijalnim rizicima te poboljšati simptome mišićno-koštanih poremećaja.

Okolišni čimbenici koji utječu na mentalno zdravlje

Na mentalno zdravlje radnika mogu utjecati i izloženost **kemikalijama, buci i ekstremnim temperaturama** u radnom okruženju. Na primjer, kronični toplinski stres, koji je moguća posljedica

klimatskih promjena, može prouzročiti tjeskobu i kognitivna oštećenja, posebno u ranjivih skupina kao što su stariji radnici i osobe s prethodnim poremećajima mentalnog zdravlja.

Nesreće i ozljede te njihov utjecaj na mentalno zdravlje

Mjesta rada na kojima prevladavaju fizički rizici ona su s najvećim brojem **nesreća i ozljeda**. Ozljede na radu mogu prouzročiti probleme s mentalnim zdravljem ili ih pogoršati. Istodobno, psihosocijalni rizici

i stres povezan s radom mogu narušiti kognitivno i emocionalno funkcioniranje radnika, zbog čega se povećavaju problemi s umorom ili koncentracijom koji mogu doprinijeti većem broju nesreća.

Okretanje sveobuhvatnijem pristupu upravljanju rizikom

Mogući koraci obuhvaćaju uključivanje psihosocijalnih rizika u procjene rizika, raspravu o tim pitanjima s osobljem tijekom informativnih sastanaka o sigurnosti i zdravlju na radu te razmatranje mogućeg utjecaja psihosocijalnih rizika pri rješavanju problema mišićno-koštanih poremećaja.

Zbog toga je koristan sveobuhvatan pristup procjeni i upravljanju rizikom, u okviru kojeg se fizički i psihosocijalni rizici promatraju zajedno kako bi se zaštitilo cjelokupno zdravlje i dobrobit radnika, posebno na mjestima rada s visokom kombiniranom izloženošću obama čimbenicima.



3.4. Psihosocijalni rizici u sektoru zdravstva i socijalne skrbi

Sektor zdravstva i socijalne skrbi ključan je za europsko društvo jer utječe na cjelokupno zdravlje i dobrobit stanovništva i gospodarstva. Obuhvaća različite aktivnosti:

- zdravstvena skrb (npr. u bolnicama, klinikama i liječničkim ili stomatološkim ordinacijama);
- rezidencijalna skrb (npr. za starije osobe, osobe s invaliditetom i pacijente s problemima mentalnog zdravlja u stambenim objektima i domovima); i

- socijalni rad (npr. kućna njega, skrb o starijim osobama, osobama s invaliditetom i djeci).

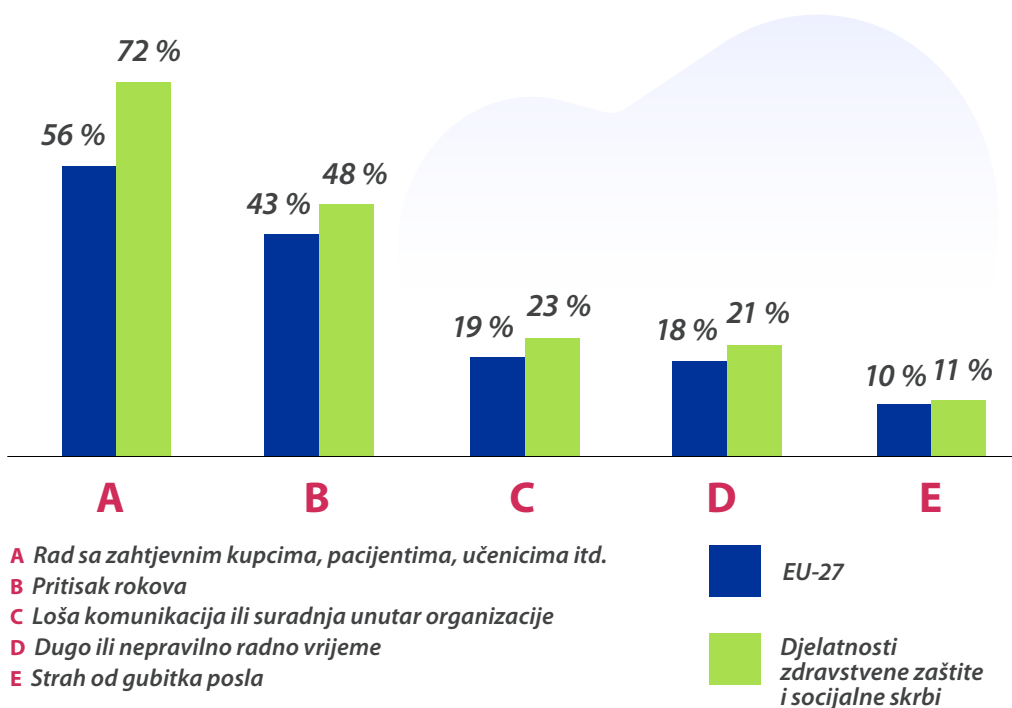
Radnici u ovom sektoru uglavnom su žene u formalnim ustanovama za skrb, poput bolnica, domova za starije osobe, domova za njegu i liječničkih ordinacija, kao i negovateljice koje pomažu osobama u njihovim vlastitim domovima. Mnoge od njih migrantskog su podrijetla i rade na niskokvalificiranim radnim mjestima.

Što pokazuju brojevi

- Prema podacima ispitivanja poduzeća [ESENER iz 2024.](#):
 - › 72 % ispitanika navelo je rad sa zahtjevnim pacijentima kao najčešći psihosocijalni rizik;
 - › 48 % ispitanika izjavilo je da se mora nositi s pritiskom rokova;
 - › 21 % ispitanika navodi da imaju dugo i nepravilno radno vrijeme; i
 - › 23 % ispitanika ističe lošu komunikaciju ili suradnju na radu.
- Ispitanici u sektoru zdravstva i socijalne skrbi češće su nego ispitanici u bilo kojem drugom sektoru spominjali izloženost nekoliko psihosocijalnih čimbenika rizika ([ESENER iz 2024.](#)).
- U usporedbi s drugim gospodarskim sektorima, kod radnika u sektoru zdravstva i socijalne skrbi postoji najveća vjerojatnost da će biti izloženi mišićno-koštanim i psihosocijalnim rizicima ([EWCS iz 2021.](#)).

- Obilježja sektora zdravstva i socijalne skrbi su sljedeća:
 - › najveća učestalost nasilja i seksualnog uznemiravanja treće osobe, pri čemu su žene više pogođene od muškaraca ([EWCS iz 2021.](#));
 - › emocionalno zahtjevan rad, posebno kad je riječ o skrbi za pacijente koji pate, koji su smrtno bolesni, zahtjevni ili ne surađuju;
 - › visoko radno opterećenje, što često smanjuje kvalitetu psihosocijalnog radnog okruženja;
 - › nedostatak osoblja (Svjetska zdravstvena organizacija očekuje da će 2030. u EU-u nedostajati 4,1 milijun zdravstvenih radnika);
 - › rad u smjenama i nepravilno radno vrijeme; i
 - › kombinirana izloženost raznim čimbenicima rizika: biološkim (npr. patogenima, zaraznim bolestima), kemijskim (npr. opasnim lijekovima, dezinfekcijskim sredstvima), fizičkim (npr. poskliznuće, pad, zračenje), mišićno-koštanim (npr. podizanje, premještanje pacijenata).

Postotak radnih mjesta na kojima su zabilježeni psihosocijalni čimbenici rizika, sektor zdravstva i socijalne skrbi i prosjek EU-27 u svim sektorima, 2024.



Izvor: ESENER iz 2024. - Osnova: Poslovni nastan u EU-27.

Posljedice

Ukupno je 31 % radnika u sektoru zdravstva i socijalne skrbi navelo da im posao uzrokuje ili pogoršava stres, depresiju ili tjeskobu, što je broj koji premašuje europski prosjek u svim sektorima ([OSH Pulse 2025.](#)). Istraživanja su pokazala da preopterećenost poslom i nepravilno radno vrijeme također mogu doprinijeti razvoju mišićno-koštanih poremećaja. Velika raširenost mišićno-koštanih poremećaja, uz stres i druge zdravstvene ishode, ima značajan utjecaj, primjerice u pogledu odsustva zbog bolovanja i prisustva unatoč bolesti.

To organizacije u sektoru dovodi do smanjene produktivnosti uzrokovane visokim razinama izostajanja s posla i fluktuacije, što predstavlja ozbiljnu opasnost.

Na društvenoj razini nedostatak osoblja, zahtjevi u pogledu skrbi za sve starije stanovništvo i sve starija radna snaga u tom sektoru mogu negativno utjecati na zdravstvene usluge i usluge dugotrajne skrbi na nacionalnoj razini. Važno je naglasiti da je, bez zdravlja i sigurnosti onih koji rade u tom sektoru, pružanje kvalitetnih usluga zdravstvene i dugoročne skrbi uvelike ugroženo.

Na ukupno 72 % mjesta rada u području zdravstva i socijalne skrbi rad sa zahtjevnim pacijentima najčešći je psihosocijalni rizik.

Istraživanje ESENER za 2024.



3.5. Podrška mentalnom zdravlju na radu

Neki radnici mogu imati posebne potrebe ili probleme s mentalnim zdravljem. To je uobičajeno – procjenjuje se da svaka šesta osoba u EU-u pati od problema s mentalnim zdravljem, a najčešći su anksiozni i depresivni poremećaji ([Europska komisija, 2023.](#)).

Problemi s mentalnim zdravljem mogu ozbiljno utjecati na svakodnevne aktivnosti, povezani su s izostajanjem s posla i nezaposlenošću, a teži oblici ubrajaju se u vodeće uzroke trajnog invaliditeta. Ipak, uz odgovarajuću podršku, mnogi ljudi mogu nastaviti raditi ili se vratiti na posao te ostati vrlo produktivni i angažirani.

Isto vrijedi i za neurološki različite radnike koji možda imaju poteškoća s funkcioniranjem u „standardnom“ radnom okruženju, ali uz prilagodbu u skladu s njihovim pojedinačnim potrebama mogu učinkovito nastaviti raditi i osjećati se sposobnima i cijenjenima.

Uključivo radno okruženje odgovara potrebama radnika i omogućuje svima da uspješno ostanu ili se vrate na posao. Čak i ako problemi s mentalnim zdravljem nisu povezani s radom, poticajno radno okruženje u kojem vlada poštovanje može povoljno djelovati na pogođenu osobu i cijelo mjesto rada.



Primjeri prilagođavanja pojedinačnim potrebama:

- mogućnost rada u tišem radnom prostoru uz manje smetnji;
- privremeno prilagođavanje radnih zadataka;
- privremeno prilagođavanje radnog vremena radi omogućavanja odlaska na liječničke preglede, ako je potrebno;
- dugoročni dogovori o fleksibilnom radnom vremenu; i
- rad na izdvojenom mjestu rada.

Takve organizacijske mjere mogu pomoći radnicima da se oporave ili nastave učinkovito raditi. Međutim, takva prilagođena potpora dugoročno će biti učinkovita samo ako je dobro ugrađena u odgovarajući postupak opće procjene i upravljanja psihosocijalnim rizicima na mjestu rada. To znači da prilagođavanje pojedinačnim potrebama ne smije stvoriti dodatan teret za druge radnike, jer bi to zauzvrat moglo dovesti do ogorčenosti i općeg osjećaja nepravde.

To je posebno važno ako se radnik vrati na posao nakon što se suoči s problemom povezanim s mentalnim zdravljem.

Istraživanja pokazuju da je uspješan povratak vjerojatniji ako se na mjestu rada:

- radni zadaci prilagođavaju potrebama radnika;
- osigurava snažna podrška koju pružaju rukovoditelji, uključujući povratne informacije i priznanja;
- potiče podupiranje suradnika; i
- održava radno okruženje u kojem su psihosocijalni rizici dobro prepoznati i u kojem se njima učinkovito upravlja.

Kako bi se stvorila uključiva radna mjesta, potrebno je ukloniti prepreke koje proizlaze iz **stigmatizacije povezane s mentalnim zdravljem** koja često sprečava radnike da potraže pomoć. Stigmatizacija povezana s mentalnim zdravljem društveni je fenomen koji se očituje u negativnim stavovima, uvjerenjima i stereotipima povezanim s poremećajima mentalnog zdravlja. Stigmatizacija može povećati strah od osoba koje imaju problema s mentalnim zdravljem i dovesti do njihove diskriminacije. Samostigmatizacija može prouzrokovati osjećaj srama i beznađa, produbiti izolaciju i čak pogoršati stanje osobe.



Gotovo polovina radnika u EU-u smatra da bi otkrivanje poteškoća s mentalnim zdravljem na radu negativno utjecalo na njihovu karijeru, dok se jednak udio s time ne slaže.

OSH Pulse 2025.

[Istraživanje ESENER iz 2024.](#) potvrđuje da je važna prepreka upravljanju psihosocijalnim rizicima na radu nevoljkost osoba da otvoreno govore o tom problemu. Ipak, na nekim mjestima rada nastoji se stvoriti otvorena kultura bez stigmatizacije.

Prema izvješću [OSH Pulse 2025.](#) radnici diljem EU-a imaju podijeljeno mišljenje o tome bi li otkrivanje da imaju poremećaj mentalnog zdravlja moglo negativno utjecati na njihovu karijeru: 48 % se složilo, 48 % nije se složilo, a 4 % je odgovorilo da ne zna.

Da bi se riješio problem stigmatizacije mentalnog zdravlja na radu, potrebna je predanost vodstva i uključenost radnika radi ostvarivanja dubljeg povjerenja i bolje suradnje i komunikacije u radnom okruženju, kao i podizanje svijesti o tome da svatko može imati koristi od otvorenog razgovora o problemima na radu koji utječu na mentalno i fizičko zdravlje osobe.

Uključiva i poticajna radna kultura bez stigmatizacije koristi svima – radnici se osjećaju cijenjenima i sposobnima, a poduzeća napreduju zahvaljujući vrlo posvećenom i produktivnom osoblju.

4. | Kako sudjelovati u kampanji?

Svatko može promicati mentalno zdravlje na radu i sve su mjere važne!

Započnite ovdje: posjetite [mrežno mjesto kampanje](#) kako biste pronašli sve što trebate znati o temi i načinu sudjelovanja.

Dostupni resursi za kampanju: besplatni kompleti alata za komunikaciju, infografike, izvješća, letci, alati i gotove prezentacije na 25 jezika.

Obilježite Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu (43. kalendarski tjedan svakog listopada) i isplanirajte događanja kao što su tečajevi osposobljavanja, natjecanja, ankete za osoblje, panel-rasprave i posjeti poduzećima.

Postanite službeni partner kampanje i pridružite se paneuropskoj mreži koja već uključuje multinacionalna poduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ove), sektorske organizacije poslodavaca, sindikate,

nevladine organizacije i strukovna tijela (iz javnog i privatnog sektora).

Nominirajte nadahnjujuće inicijative za **nagradu za dobru praksu za zdrava mjesta rada**. Nagradama, koje dodjeljuje EU-OSHA i njezine nacionalne kontaktne točke, odaje se priznanje inovativnim i izvanrednim inicijativama u području sigurnosti i zdravlja na radu.

Proširite glas o kampanji na društvenim mrežama! Pratite nas na našim kanalima ili podijelite svoju priču na društvenim mrežama uz oznaku **#EUhealthyworkplaces** ili označite agenciju **@EU_OSHA**. Iskoristite naš [paket za društvene mreže](#) kako biste promicali kampanju na digitalnim platformama.



Dodatni načini pružanja potpore

- **MSP-ovi.** Obratite se [nacionalnoj kontaktnoj točki](#) za više informacija na nacionalnoj razini i materijale na lokalnim jezicima.
- **Novinari i stvaratelji sadržaja.** [Postanite medijski partneri](#) kako biste dobili pristup ekskluzivnim intervjuima i promidžbenim materijalima.
- **Svi.** Organizirajte mrežne seminare za razmjenu znanja s partnerima, podijelite materijale kampanje u svojim biltenima, postavite plakate na oglasne ploče, provedite anketu među zaposlenicima i istaknite uvide iz anketa koje je među poslodavcima i radnicima provela EU-OSHA kako biste potaknuli razgovore utemeljene na dokazima.

Zajedno možemo svijest pretvoriti u djelovanje, ukloniti stigmatizaciju i stvoriti radna mjesta na kojima svi mogu napredovati!



Praktične ideje za kampanju

- Postavite plakate kampanje ili infografike u zajedničke prostore.
- U potpis e-poruke dodajte reklamni natpis kampanje.
- Podijelite poruke kampanje na društvenim mrežama ili na intranetu.
- Na timskim sastancima odvojite vrijeme za razgovor o mentalnom zdravlju.
- Provodite ankete među osobljem o psihosocijalnim rizicima.
- U svoje biltene uključite vijesti iz kampanje.
- Kombinirajte ove radnje kako biste tijekom cijele godine poticali angažman.

4.1. Tko bi trebao sudjelovati?

Kampanja je namijenjena svima koji sudjeluju u oblikovanju radnog života i utječu na kulturu mjesta rada. Isticanje važnosti mentalnog zdravlja na radu zajednička je odgovornost, a svaki je glas važan.

U kampanji se poziva na sudjelovanje:

- **poslodavce iz poduzeća svih veličina**, uključujući multinacionalna poduzeća, MSP-ove i mikropoduzeća;
- **radnike iz svih sektora i iz svih sredina**;
- **socijalne partnere**, sindikate i udruge poslodavaca;
- **inspektore rada** i tijela nadležna za usklađenost na radnom mjestu odnosno mjestu rada;
- **stručnjake u području sigurnosti i zdravlja na radu, uključujući psihologe medicine rada i stručnjake za ljudske resurse**;
- **organizacije za mentalno zdravlje**, zagovornike borbe protiv stigmatizacije i skupine za prava osoba s invaliditetom;
- **ženske organizacije i organizacije mladih** te mreže koje podržavaju rodnu ravnopravnost;
- **organizacije koje promiču uključivanje LGBTQ+ osoba i njihova prava na radu**;
- **oblikovatelje politika** na nacionalnoj i regionalnoj razini te na razini EU-a;
- **istraživače i edukatore** koji rade u područjima povezanim sa sigurnošću i zdravljem na radu, javnim zdravljem, psihologijom ili zapošljavanjem;
- **medijske djelatnike**, novinare i stvaratelje sadržaja koji se bave dobrobiti na mjestu rada i društvenim problemima.

Bilo da osmišljavate kampanje, pružate potporu radnicima, utječete na politiku, poučavate nove naraštaje ili oblikujete javno mišljenje – vaš angažman pomaže pretvoriti svijest u djelovanje.



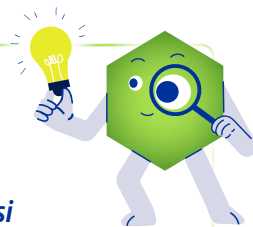
4.2. Pokretanje kampanje: naša mreža partnera

EU-OSHA svoju snagu crpi iz široke partnerske mreže koja povezuje lokalna mjesta rada s donositeljima odluka na razini EU-a.

- [Nacionalne kontaktne točke](#) u svakoj državi članici usmjeravaju aktivnosti na terenu, prevode materijale i mobiliziraju tripartitne mreže.
- Organizacije socijalnih partnera i udruge poslodavaca iz različitih industrija uključuju poruke kampanje u svoj sektorski dijalog i komunikaciju, čime ih izravno prenose na mjesta rada u svim sektorima.
- [Službeni partneri kampanje](#), multinacionalna poduzeća, udruženja MSP-ova, sindikati, nevladine organizacije, strukovna tijela i agencije EU-a djeluju kao ambasadori, organiziraju događaje za razmjenu iskustava među kolegama i zajedno stvaraju praktične alate.
- [Medijski partneri](#) šire priče o uspjehu putem tiskanih i internetskih medija te društvenih mreža.
- [Poduzetnička mreža Europe](#) i ambasadori [sigurnosti i zdravlja na radu među nastavnicima i učenicima u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju \(OSHVET\)](#) osiguravaju da kampanja dopre do novoosnovanih poduzeća, mikropoduzeća, strukovnih škola i pripravnika.

„Uprava za zdravlje i sigurnost predana je poticanju sigurnih i zdravih mjesta rada na kojima se štite zdravlje i dobrobit svih zaposlenika. Suradnjom s EU-OSHA-om i našim nacionalnim partnerima radimo na podizanju svijesti, razmjeni dobrih praksi i podupiranju poslodavaca i zaposlenika u njegovanju radne kulture u kojoj se cijeni i promiče pozitivno mentalno zdravlje na radu, čime se svima omogućuje da napreduju na poslu. Zajednički angažman koji postižemo danas pomaže u oblikovanju zdravih mjesta rada u budućnosti.”

Gavin Lonergan, nacionalna kontaktna točka, Irska



4.3. Materijali za kampanju: komplet alata za podizanje svijesti

Na raspolaganju su vam razni materijali za kampanju koji će vam pomoći u provedbi mjera.

Temeljni resursi kampanje:

- vodič za kampanju i letak;
- plakati, infografike, prezentacije u programu PowerPoint;
- komplet alata za internetsku kampanju.

Tehnički resursi i alati:

- izvješća, članci na portalu OSHwiki i kratki prikazi politike;
- studije slučaja i informativni listovi;
- [OiRA](#);
- prezentacije o prioritetnim temama;
- smjernice za mjesto rada.

Digitalna sredstva:

- skup alata za društvene mreže s gotovim porukama za dijeljenje;
- kratki videoisječci s našim animiranim likom Napom;
- videozapisi i isječci kampanje;
- potpisi za e-poštu i virtualne pozadine.

Politika i propisi:

- zakonodavstvo EU-a o sigurnosti i zdravlju na radu i smjernice.



4.4. Ključni datumi: kratki pregled vremenskog okvira kampanje



2026.

- **svibanj:**

objavljivanje internetske stranice prije pokretanja kampanje (osnovni materijali na engleskom)

- **listopad:**

- › pokretanje višezjezične internetske stranice
- › službeno pokretanje kampanje diljem EU-a
- › partnerstvo u okviru kampanje za međunarodne i paneuropske organizacije
- › Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu
- › pokretanje natjecanja za dodjelu nagrada za dobru praksu

2027.

- **rujan:**

događanje za razmjenu dobrih praksi za partnere kampanje

- **listopad:**

Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu 2027.

Pronađite događanja u okviru kampanje koja su vam u blizini:

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



4.5. Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu

Održava se **43. tjedna svake godine (listopad)** i u tom se tjednu kampanja širi na mjesta rada diljem Europe.

Organizirajte aktivnosti kao što su:

- kratki sastanci o sigurnosti, tečajevi osposobljavanja i mrežni seminari;
- natjecanja, kvizovi i informativni pultovi;
- zajednički forumi radnika i rukovoditelja.

Savjet: Obratite se svojoj nacionalnoj kontaktnoj točki za pomoć u pogledu govornika, materijala i uvrštenja na [kalendar kampanje](#).

2028.

- **listopad:**

posljednji Europski tjedan za sigurnost i zdravlje na radu u okviru kampanje za razdoblje 2026. – 2028.

- **studeni/prosinac:**

sastanak na vrhu za zdrava mjesta rada i dodjela nagrada za dobru praksu u Bilbao

Bilten

Preplatite se na naš bilten koji izlazi dvaput mjesečno kako biste saznali nove podatke, ključne etape kampanje i priče o partnerima – kratak je, možete ga podijeliti s drugima i svaki mjesec dolazi izravno u vaš sandučić e-pošte na 25 jezika.



4.6. Nagrade za dobru praksu za zdrava mjesta rada

Proslavite inovativne pristupe upravljanju psihosocijalnim rizicima:

- Mogu se prijaviti sve vrste organizacija u EU-u, EFTA-i i zemljama kandidatkinjama.
- Možete podnijeti prijave putem svoje nacionalne kontaktne točke.
- Pobjednici na nacionalnoj razini promiču se i pozivaju na sastanak na vrhu za zdrava mjesta rada u Bilbao.

Početak:
listopad 2026.
Svečanost dodjele
nagrada:
krajem 2028.



4.7. Postanite službeni partner kampanje: budite primjer drugima

Pridružite se raznolikoj mreži organizacija iz javnog i privatnog sektora diljem Europe kao [službeni partner kampanje](#).

Koje su prednosti?

- Isticanje organizacije na internetskoj stranici kampanje.
- Poziv na ekskluzivna događanja za razmjenu dobre prakse u svrhu umrežavanja i uzajamnog učenja.
- Korištenje logotipom službenog partnera kampanje.
- Spominjanje u našem biltenu i putem kanala EU-OSHA-e.
- Prepoznavanje kao predvodnika u području sigurnosti i zdravlja na radu.
- I sve to besplatno!

Što se očekuje?

Provedite najmanje jednu aktivnost kampanje godišnje, među ostalim:

- organiziranje mrežnog seminara;
- širenje poruka kampanje;
- prilagođavanje materijala za kampanju vašoj organizaciji.



„Sada kada je mentalno zdravlje na radu prepoznato kao ključno pitanje sigurnosti i zdravlja na radu, primjenjuje se zlatno načelo: predvidjeti znači spriječiti. IOSH sa zadovoljstvom nastavlja podupirati pristupe kojima se prednost daje prevenciji i kontroli uobičajenih stresora na mjestu rada, čime se organizacijama pomaže u poticanju zdravijih i otpornijih radnih okruženja.”

Alison van Keulen, poslovna voditeljica za strateške odnose, Institucija za sigurnost i zdravlje na radu (IOSH) – službeni partner kampanje

4.8. Medijsko partnerstvo

Časopisi koji se bave sigurnošću i zdravljem na radu te sektorski časopisi i poslovni mediji mogu se pridružiti kao medijski partneri.

Koristi

- Pristup priopćenjima za medije, infografikama i podacima (na razini EU-a i država članica) o aktualnim temama iz područja sigurnosti i zdravlja na radu prije njihove javne objave.
- Gotovi urednički članci i ekskluzivne prilike za intervjuje sa stručnjacima EU-OSHA-e.
- Umrežavanje s nacionalnim kontaktnim točkama, službenim partnerima kampanje, Europskom poduzetničkom mrežom, dobitnicima nagrada za dobru praksu i drugim medijskim kućama.
- Pozivi na događanja EU-OSHA-e i internetske informativne sastanke, uz potporu za odabrana putovanja za medije.
- Povećanje vidljivosti, pri čemu se vaš logotip i opis pojavljuju u odjeljku za medijske partnere na mrežnom mjestu kampanje, a vaše vijesti promiču putem OSHmaila, biltena kampanje i društvenih kanala EU-OSHA-e.

„Biti medijski partner znači na učinkovitiji i odlučniji način promicati sigurnost i pronalazak konkretnih rješenja za prevenciju. Ta je predanost još važnija kada je riječ o kampanji za mentalno zdravlje jer vjerujemo da je dobrobit na radnom mjestu ključna za zdravlje radnika i poduzeća te za smanjenje broja nesreća.”

Luigi Matteo Meroni, glavni urednik, PuntoSicuro – medijski partner EU-OSHA-e (Italija)

4.9. Paket za društvene mreže: ojačajte svoju mrežu

Društvene mreže omogućuju brzo širenje poruka koje se pamte.

- Razmjenjujte gotove poruke namijenjene informiranju i angažiranju, prilagođene za objavu na različitim platformama društvenih mreža.
- Preuzmite i podijelite naše vizualne elemente kako biste svoje poruke proveli u djelo.
- Jednostavno prilagodite sadržaj tako da odgovara vašem glasu i publici.
- Predstavite pet prioriternih područja kampanje na načine koji su istinski povezani s vašom zajednicom.

Povećajte doseg: posvetite kampanji dan (ili tjedan?) na svojim društvenim mrežama.

- Na svojem profilu objavite vizualne elemente kampanje.
- Materijalima iz paketa progovarajte o važnosti mentalnog zdravlja na svakom radnom mjestu odnosno mjestu rada.
- Označite svoje objave oznakom **#EUhealthyworkplaces** i iskoristite postojeći zamah.
- Organizirajte sesiju pitanja i odgovora uživo s osobljem ili gostujućim stručnjakom kako biste potaknuli angažman u stvarnom vremenu.





Kontakt s EU-om

Osobno

U cijeloj Europskoj uniji postoje stotine centara *Europe Direct*. Adresu najbližeg centra možete pronaći na internetu (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_hr).

Telefonom ili pismenim putem

Europe Direct je služba koja odgovara na vaša pitanja o Europskoj uniji. Možete im se obratiti:

- na besplatni telefonski broj: 00 800 6 7 8 9 10 11 (neki operateri naplaćuju te pozive),
- na broj: +32 22999696, ili
- putem obrasca: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_hr.

Traženje informacija o EU-u

Na internetu

Informacije o Europskoj uniji na svim službenim jezicima EU-a dostupne su na internetskim stranicama Europa (european-union.europa.eu).

Publikacije EU-a

Publikacije EU-a možete pregledati ili naručiti preko internetske stranice op.europa.eu/hr/publications. Za više primjeraka besplatnih publikacija obratite se svojoj lokalnoj službi *Europe Direct* ili dokumentacijskom centru (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_hr).

Zakonodavstvo EU-a i povezani dokumenti

Za pristup pravnim informacijama iz EU-a, uključujući cjelokupno zakonodavstvo EU-a, od 1951. na svim službenim jezičnim inačicama, posjetite internetske stranice EUR-Lexa (eur-lex.europa.eu).

Otvoreni podaci EU-a

Portal data.europa.eu omogućuje pristup otvorenim podatkovnim zbirkama iz institucija, tijela i agencija EU-a. Zbirke se mogu besplatno preuzimati i ponovno uporabiti u komercijalne i nekomercijalne svrhe. Putem portala moguć je i pristup mnoštvu podatkovnih zbirki iz europskih država.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)

nastoji stvoriti sigurnija, zdravija i produktivnija radna okruženja diljem Europe. Sa sjedištem u Bilbao i uz potporu institucija EU-a i socijalnih partnera, EU-OSHA djeluje u tri strateška smjera: pruža informacije za politike i istraživanja, stvara alate i resurse za prevenciju te nastoji podići svijest o pozitivnoj kulturi sigurnosti i zdravlja na radu.

Kampanjom pod nazivom „Zajedno za mentalno zdravlje na radu”

nastoji se jačati osviještenost o učinku psihosocijalnih rizika i promicati stvaranje poticajnih i uključivih radnih okruženja u kojima nema opasnosti za mentalno zdravlje u svim sektorima.

Za više informacija posjetite mrežno mjesto <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Proširite glas o kampanji na društvenim mrežama!

Pratite nas na našim kanalima ili podijelite svoju priču na društvenim mrežama uz oznaku **#EUhealthyworkplaces** ili označite agenciju **@EU_OSHA**. Iskoristite naš [paket za društvene mreže](#) kako biste promicali kampanju na digitalnim platformama.

in f   



Ured za publikacije
Europske unije