

Herferð um heilbrigða vinnustaði 2026-2028

LEIÐARVÍSIR FYRIR HERFERÐ

STUÐLUM SAMAN AÐ VELLÍÐAN Í VINNU



Sköpum sálfélagslegt öryggi

Hvorki Evrópska vinnuverndarstofnunin né aðrir aðilar eða fyrirtæki á vegum stofnunarinnar bera ábyrgð á því hvernig upplýsingar í þessari skýrslu verða notaðar.

Lúxemborg: Útgáfuskrifstofa Evrópusambandsins, 2026

© Vinnuverndarstofnun Evrópu, 2026

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.

Við alla notkun eða afritun á myndum eða öðru efni sem fellur ekki undir höfundarrétt Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar skal leita leyfis beint hjá höfundarrétthöfum.

Print	ISBN 978-92-9402-434-3	doi:10.2802/5961348	TE-01-25-009-IS-C
PDF	ISBN 978-92-9402-433-6	doi:10.2802/6575930	TE-01-25-009-IS-N

Ljósmyndirnar í þessu riti sýna fjölbreytt störf. Þær sýna ekki endilega góðar venjur eða fylgja áskilnaði laga.

Innihald

Um leiðarvísinn.....	4
1. Inngangur.....	6
2. Vellíðan starfsfólks í vinnu.....	9
3. Megináherslur.....	14
3.1. Sálfélagslegt áhættumat og áhættustjórnun.....	14
3.2. Áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi.....	18
3.3. Líkamleg áhætta og heilsa.....	21
3.4. Sálfélagslegar áhættur í heilbrigðis- og félagsþjónustugeiranum.....	23
3.5. Stuðningur við geðheilbrigði á vinnustað.....	26
4. Hvernig á að taka þátt í herferðinni.....	29
4.1. Hver ætti að taka þátt?.....	31
4.2. Drifkraftur herferðarinnar: Samstarfsnetið okkar.....	32
4.3. Efni herferðarinnar: verkfærakista til vitundarvakningar.....	33
4.4. Helstu dagsetningar: tímalína herferðarinnar í hnotskurn.....	34
4.5. Evrópuvika vinnuverndar	35
4.6. Vinnuverndarverðlaun fyrir góða starfshætti.....	36
4.7. Vertu opinber samstarfsaðili herferðarinnar: Sýndu gott fordæmi.....	36
4.8. Fjölmíðlasamstarf.....	37
4.9. Samfélagsmiðlasett: styrktu tengslanetið þitt.....	38



Halló þarna!



Kynntu þér lukkudýr herferðarinnar um heilbrigða vinnustaði!

Kynntu þér fjögur andlit herferðarinnar um heilbrigða vinnustaði (HWC) – lukkudýrin okkar eru hér til að vekja athygli á vellíðan í vinnu og sálfélagslegri áhættu á vinnustað með því að endurspegla gildi hennar og markmið.



Auglýstu:

að hvetja alla til að ræða um vellíðan í vinnu og sálfélagslega áhættu í vinnunni.



Samheldni og þátttaka allra:

að leggja áherslu á markmið HWC um að stuðla að þátttöku, jafnrétti og fjölbreytni á vinnustað við mat og stjórnun sálfélagslegrar áhættu.



Forvarnir:

til að leggja áherslu á mikilvægi þess að fyrirbyggja vanlíðan í vinnu og sálfélagslega áhættuþætti.



Vernd:

til að forgangsraða öryggi og heilsu á vinnustað fyrir alla, sérstaklega þá sem eru í viðkvæmri stöðu.

Um leiðarvísinn

Fyrir hvern er þessi leiðarvísir?

Hvort sem þú ert vinnuveitandi, starfsmaður, heilbrigðis- og öryggisfulltrúi, mannauðssérfræðingur eða stefnumótandi finnur þú hagnýtar leiðir til að taka þátt í herferðinni

„Stuðlum saman að vellíðan í vinnu.“
Tökum höndum saman og gerum sálfélagslegt öryggi og vellíðan í vinnu að forgangsatriði á vinnustað.

Af hverju skiptir það máli?

Að vera í vinnu skilar áþreifanlegum heilsufarslegum ávinningi. Hins vegar eru vaxandi áhyggjur af því hvernig álag vegna sálfélagslegra áhættuþátta í starfi hefur áhrif á geðheilsu starfsmanna.

Einn af hverjum þremur starfsmönnum ESB greinir frá streitu, kvíða og þunglyndi sem orsakast af eða versnar vegna vinnu ([Vinnuverndarpúls 2025](#)). Góðu fréttirnar eru þær að litlar aðgerðir geta skipt sköpum.

Um herferðina

Herferðin byggir á gögnum sem sýna að störf hafa veruleg áhrif á vellíðan í vinnu, bæði jákvæð og neikvæð. Rannsóknir hafa greint þá þætti sem hægt er að hafa stjórn á til að stuðla að heilbrigðu vinnuumhverfi. Herferðin stuðlar að lausnum til að koma í veg fyrir skaða og efla jákvæð áhrif.

Margir lífsstílsþættir hafa áhrif á vellíðan. Greining og meðferð ákveðinna sjúkdóma er í höndum heilbrigðisstarfsfólks. Ekki er gert ráð fyrir að vinnuveitendur eða þjónusta á sviði vinnuverndar og heilbrigði (OSH) taki að sér þetta hlutverk, en þeir bera engu að síður ábyrgð á því að koma í veg fyrir sálfélagslega áhættu á vinnustað og geta veitt einstaklingum stuðning.

Eflum vellíðan á vinnustöðum: kannaðu fimm megináherslur herferðarinnar

1. Sálfélagslegt áhættumat og áhættustjórnun
2. Áreitni, kynferðislegt áreitni og ofbeldi
3. Líkamleg áhætta og heilsa
4. Sálfélagslegar áhættur í heilbrigðis- og félagsþjónustugeiranum
5. Að efla vellíðan starfsfólks á vinnustað

Af hverju ættir þú að taka þátt?

Að vernda heilsu starfsmanna, bæði líkamlega og andlega, er ekki aðeins rétt í sjálfu sér – það er líka skynsamlegt. Þegar sálfélagsleg áhættu og afleiðingar þeirra fyrir heilsu eru teknar alvarlega, gagnast það ekki

aðeins einstaklingum heldur einnig fyrirtækjum og samfélaginu öllu. Að grípa til aðgerða leiðir til betri heilsu og velliðunar, eykur framleiðni og dregur úr starfsmannaveltu og fjarvistum.

Taktu þátt!

Kynntu þér þessa herferðarhandbók og [vefsíðuna](#) okkar þar sem finna má ókeypis efni á yfir 20 tungumálum – og taktu þátt í að byggja upp öruggari, heilsusamlegri og afkastameiri vinnustaði fyrir alla!

Að koma í veg fyrir sálfélagslega áhættu á heildrænan og altækan hátt er lykilatriði til að vernda og bæta andlega heilsu starfsmanna.



1. | Inngangur

Stuðlum saman að vellíðan í vinnu

Heilsusamlegir vinnustaðir eru ekki aðeins til hagsbóta fyrir starfsfólk heldur einnig fyrir fyrirtæki, viðskiptavinum og samfélagið. Gott sálfélagslegt vinnuumhverfi er nauðsynlegt fyrir almenna vellíðan starfsmanna. Að hafa vinnu – sérstaklega í vel skipulögðu umhverfi – býður upp á margvíslega kosti. Starfsfólk sem býr við góða andlega og líkamlega heilsu er virkara og afkastameira.

Sálfélagsleg áhætta stafar af lélegri vinnuhönnun, skipulagi og stjórnun, sem og óhagstæðu félagslegu samhengi vinnunnar, til dæmis skorti

á stuðningi frá samstarfsfólki og yfirmönnum og erfiðu starfsumhverfi. Aukin stafvæðing á vinnustöðum hefur bæði aukið algengi sálfélagslegrar áhættu og vakið meiri vitund um ábyrgð og nauðsyn þess að koma í veg fyrir hana.

Algeng dæmi um áhættuþætti eru of mikið vinnuálag, misvísandi kröfur, óljós hlutverk og skortur á þátttöku í ákvörðunum sem hafa áhrif á starfsmanninn. Þessar áhættur geta leitt til fjölbreyttra neikvæðra afleiðinga – sálfræðilegra, líkamlegra og félagslegra.

Það sem tölurnar segja okkur

- Könnunin [Vinnuverndarpúls 2025](#) leiddi í ljós mikið áhyggjuefni. Margir starfsmenn segja að störf þeirra hafi neikvæð áhrif á heilsu þeirra:
 - › 37 % launþega finna fyrir almennri þreytu,
 - › 29 % finna fyrir streitu, þunglyndi eða kvíða.
- Samkvæmt [Fyrirtækjakönnun Evrópu um nýjar og aðsteðjandi áhættur \(ESENER\) 2024](#), eru algengustu sálfélagslegu áhætturnar í fyrirtækjum meðal annars:
 - › samskipti við erfiða viðskiptavinum, sjúklinga, nemendur (56 %),
 - › tímapressa (43 %),
 - › slæm samskipti eða samvinna innan fyrirtækisins (19 %).

Skilningur á lagalegum og hagnýtum hliðum

- Það er lagaleg skylda vinnuveitenda að vernda starfsmenn gegn hvers kyns áhættu fyrir öryggi þeirra og heilsu. Þetta felur í sér sálfélagslega áhættu.
- Þó að sum mál, eins og áreitni, kunni að vera erfiðari viðfangs, er hægt að innleiða aðra þætti, eins og sveigjanlegan vinnutíma, með tiltölulega einföldum og skýrum aðgerðum.
- Hindranir eru enn til staðar:
 - › mörg fyrirtæki eiga erfitt með að takast á við sálfélagslegar áhættur;
 - › fyrirtæki segjast oft vera treg til að ræða málið opinskátt;
 - › sum fyrirtæki skortir sérfræðipækkingu eða úrræði til að takast á við þessa áhættur.

Hvað herferðin gengur út á

Herferðin um heilbrigða vinnustaði 2026-2028 miðar að því að vekja athygli á jákvæðum áhrifum góðs vinnuumhverfis á vellíðan starfsfólks.

Sérstök markmið eru meðal annars:

- að stuðla að forvörnum gegn sálfélagslegri áhættu með viðeigandi áhættumati og stjórnunarferlum,
- að ná til allra atvinnugreina, með sérstakri áherslu á þær atvinnugreinar þar sem sálfélagsleg áhætta er útbreidd og einnig þær þar sem hún kann að vera síður sýnileg,
- að hvetja til samvinnu milli vinnuveitenda, stjórnenda, yfirmanna, starfsmanna og fulltrúa þeirra,
- að leiða saman netaðila til að deila upplýsingum og góðum starfsháttum um forvarnir gegn sálfélagslegri áhættu,
- að stuðla að heildrænni nálgun sem tekur tillit til tengsla milli líkamlegrar og sálfélagslegrar áhættu og heilsu starfsmanna,
- að leggja áherslu á mikilvægi stuðnings, góðra samskipta og skilvirkis skipulags vinnunnar, sem og jákvæðs félagslegs starfsumhverfis, til að skapa heilbrigðan vinnustað.

Efla fjölbreytni og þátttöku

Sumir launþegar, svo sem innflytjendur, konur og meðlimir LGBTIQ+ samfélagsins, auk eldri, ungra og fatlaðra launþega, svo nokkur dæmi séu nefnd, kunna að standa frammi fyrir meiri áhættu á vinnustaðnum, þar á meðal áreitni og ofbeldi.

Þess vegna mun herferðin:

- taka mið af fjölbreytileika á öllum stigum,
- varpa ljósi á áhættu sem tilteknir hópar standa frammi fyrir,
- stuðla að sérsniðnum forvörnum til að vernda þá.

Hvernig herferðin passar inn í stefnu ESB

Þessi herferð er hluti af viðtækari skuldbindingu ESB um að stuðla að sterkri forvarnarmenningu og taka á velliðan á vinnustað. Hún er í nánú samræmi við helstu stefnumótunarverkefni, þar á meðal:

- [Stefnumótandi ramma ESB um öryggi og heilsu á vinnustöðum 2021–2027](#),

- [heildstæða nálgun Evrópusambandsins á geðheilbrigði](#), sem leggur áherslu á mikilvægi þess að fyrirbyggja sálfélagslega áhættu á vinnustað og viðurkennir jafnframt HWC-herferðina sem forystuverkefni og
- í veggvísí framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins [veggvísí um vönduð störf](#) er vísað til herferðarinnar um heilbrigða vinnustaði 26–28 sem eins af verkfærunum til að stuðla að sanngjörnum, öruggum og jöfnum störfum.



2. | Vellíðan starfsfólks í vinnu

Tvíþætt áhrif vinnu á vellíðan

Vinna getur haft jákvæð áhrif á andlega heilsu með því að veita tilgang, uppbyggingu og félagsleg samskipti. Hins vegar gildir þetta aðeins þegar vinnan er vel hönnuð og vinnumhverfið stuðningsríkt. Slæmar vinnuaðstæður – eins og óskilvirk samskipti, slæmt jafnvægi milli vinnu og einkalífs og áreitni – geta haft þveröfug áhrif. Þetta er þekkt sem sálfélagsleg áhætta og getur leitt til streitu, kulnunar og annarra heilsufarsvandamála.

Gott sálfélagslegt vinnumhverfi er til hagsbóta fyrir alla. Starfsfólk finnur fyrir öryggi, er metið að verðleikum og getur tekist á við kröfur starfsins. Vinnuveitendur fá áhugasamari, afkastameiri og tryggari starfskrafta.

Samfélagið nýtur góðs af lægri heilbrigðiskostnaði, færri veikindaleyfum og örorkutryggingakerfum og sterkari samfélögum.

Þegar sálfélagsleg áhætta er ekki greind, fyrirbyggð og henni stýrt, eru afleiðingarnar verulegar. Einstaklingar þjást og stofnanir glíma við minni framleiðni, aukinn veikindaleyfi og meiri starfsmannaveltu. Þessi vandamál geta leitt til manneklu og aukins kostnaðar fyrir fyrirtæki.



Að skapa stuðningsríkt vinnuumhverfi fyrir alla

Vinnuveitendum ber lagaleg skylda til að vernda heilsu og öryggi starfsmanna sinna og það nær einnig til andlegrar heilsu á vinnustað og forvarna gegn sálfélagslegri áhættu. En það snýst ekki bara um að fara að lögum – það snýst um að skapa vinnustað þar sem fólk getur dafnað. Einföld skref geta skipt miklu máli. Þar má nefna skýr samskipti, jafnvægi í vinnuálagi, stuðning frá stjórnendum og menningu sem hvetur fólk til að ræða vandamál.

Að byggja upp traust og hvetja til opinnar umræðu getur hjálpað til við að vinna bug á fordómum og er nauðsynlegt til að tryggja að fólk fái þann stuðning sem það þarfnast.

Að skilja fjölbreytileika skiptir líka máli. Mismunandi einstaklingar geta verið útsettir fyrir ólíkri áhættu. Til dæmis geta konur, innflytjendur, ungt fólk og

einstaklingar úr LGBTQ+ samfélaginu verið berskjaldaðri fyrir ákveðnum áhættum, svo sem áreitni og ofbeldi. Vinnustaðir þurfa að viðurkenna þennan mun og tryggja að allir séu verndaðir.

Vinnuumhverfið er að breytast hratt. Stafræn þróun, ný vinnubrögð og áskoranir á borð við loftslagsbreytingar skapa nýjar áhættur. Þótt fjarvinna og blandað vinnufyrirkomulag bjóði upp á sveigjanleika geta þau jafnframt valdið einangrun og gert mörkin milli vinnu og heimilislífs óskýr. Vinnuveitendur þurfa að fylgjast með og aðlaga nálganir sínar til að fyrirbyggja sálfélagslega áhættu og huga að velliðan starfsfólks í þessu nýja umhverfi.





44% starfsmanna í ESB segist búa við mikla tímapressu eða of mikið vinnuálag.

Vinnuverndarpúls 2025



Hvað sönnunargögnin sýna

- Meira en fjórir af hverjum tíu launþegum í ESB (44 %) greina frá því að þeir búi við mikla tímapressu eða of mikið vinnuálag, samkvæmt könnuninni [Vinnuverndarpúls 2025](#).
- Samkvæmt [evrópsku vinnuafslrannsókninni \(2020\)](#) segjast tæplega 45 % launþega í ESB standa frammi fyrir áhættuþáttum sem geta haft áhrif á velliðan þeirra í starfi. Í sumum aðildarríkjum tilkynnið meira en helmingur allra starfsmanna um þessi vandamál.
- Þrátt fyrir að 39 % fyrirtækja í Evrópu segi frá því að þau séu með aðgerðaáætlun til að koma í veg fyrir vinnutengda streitu ([ESENER 2024](#)), er enn þörf á stuðningi til að stjórna sálfélagslegri áhættu betur.
- Aðgerðir beinast oft að einstaklingum, til dæmis með námskeiðum í streitustjórnun eða núvitund, í stað þess að takast á við rót vandans innan

skipulagsheildarinnar. 53 % launþega segja að fræðsla og upplýsingar um þjálfun og streitu séu veittar á vinnustaðnum, 40 % segjast hafa aðgang að ráðgjöf, en aðeins 35 % greina frá því að aðrar aðgerðir séu til staðar, svo sem breytingar á skipulagi vinnunnar, forgangsörðun verkefna eða aðgerðir til að bæta samskipti o.s.frv. ([Vinnuverndarpúls 2025](#)).

- Kostnaðurinn fyrir samfélagið er mikill. Starfsfólk sem verður fyrir sálfélagslegri áhættu í starfi er líklegra til að fara í veikindaleyfi vegna geðraskana.

Sem betur fer er ávinningurinn af því að grípa til aðgerða augljósir. Rannsóknir sýna að forvarnir gegn sálfélagslegri áhættu og jákvætt sálfélagslegt vinnumhverfi draga ekki aðeins úr streitu og bæta almenna heilsu starfsfólks, heldur auka einnig framleiðni, draga úr fjarvistum og styrkja orðspor fyrirtækja.

Aðgerðaáætlun þín: þátttaka í fimm forgangsverkefnum herferðarinnar

Árangursríkasta leiðin til að bregðast við sálfélagslegri áhættu á vinnustað er að samþætta **sálfélagslegt áhættumat og stjórnun** inn í almenna vinnuverndarstarfsemi. Þetta felur í sér kerfisbundið mat, þátttöku starfsfólks og fulltrúa þeirra, skýra forgangs röðun og eftirfylgni með aðgerðaáætlunum og mati. Sterk forysta er lykilatriði – stjórnendur verða að fá þjálfun í að greina áhættuþætti og stuðla að styðjandi vinnustaðamenningu.

Til að **koma í veg fyrir áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi** og takast á við undirrót þessara áhættuþátta verða fyrirtæki fyrst að líta á sálfélagslegt vinnuumhverfi, einkum skipulagsmenningu og leiðtogastíl. Þeir þurfa einnig að innleiða stefnu um núll umburðarlyndi gagnvart óviðeigandi hegðun, sem studd er af skýrri upplýsingagjöf og vitundarvakningu, skýrum tilkynningarferlum og vel skilgreindum viðurlögum.

Til að takast á við **líkamlega áhættu og stuðla að velliðan í starfi** krefst þess að vinnuumhverfið sé skoðað í heild sinni. Það eru fjölmörg samverkandi áhrif milli líkamlegra og sálfélagslegra áhættuþátta, til dæmis geta sálfélagslegir áhættuþættir á vinnustað tengst slysum og stoðkerfisvandamálum (MSD).

Heilbrigðis- og félagsþjónustugeirinn krefst sérstakrar athygli vegna mikils vinnuálags, tilfinningalegra krafna og aukinnar útsetningar fyrir ofbeldi.

Að lokum felst stuðningur við **velliðan í starfi** í því að efla opnar umræður, vinna gegn fordómum og tryggja snemmtæka íhlutun og skilvirk ferli fyrir endurkomu til vinnu. Samstarf stjórnenda, heilbrigðisstarfsfólks og starfsmanna er lykillinn að langtíma velliðan.

Sameiginleg ábyrgð

Það er á ábyrgð allra að starfsfólki líði vel á vinnustað. Það er gott fyrir starfsfólk, fyrirtæki og samfélagið. Með því að vinna saman getum við skapað vinnustaði þar sem allir geta dafnað – bæði nú og í framtíðinni. Við skulum skuldbinda okkur til að taka

raunhæf skref – allt frá áhættumati og forvörnum til opinna samtala – til að byggja upp velferðarmenningu á öllum vinnustöðum. Ávinningurinn mun ekki aðeins gagnast einstaklingnum heldur styrkja samfélagið í heild.



3. | Megináherslur

3.1. Sálfélagslegt áhættumat og áhættustjórnun

Að koma í veg fyrir og stjórna vinnutengdum sálfélagslegum áhættuþáttum er hornsteinn velliðunar á vinnustaðnum. Til að vernda öryggi og heilsu starfsmanna bera vinnuveitendur lagalega skyldu til að meta þessa áhættu og grípa til fyrirbyggjandi aðgerða.

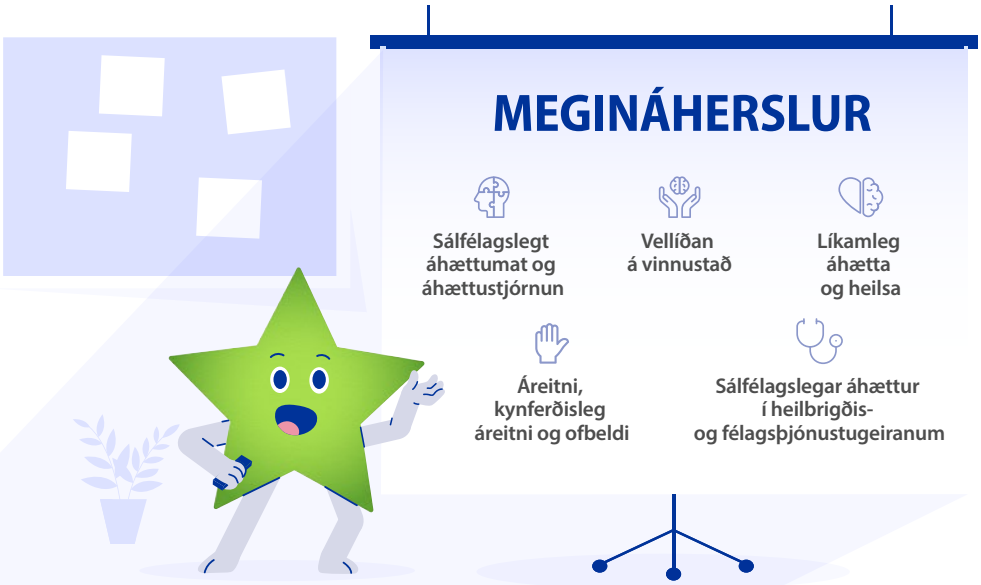
Þrátt fyrir þessa skyldu tilkynna aðeins 40 % fyrirtækja í ESB að til staðar sé verklag til að takast á við vinnutengda streitu ([ESENER 2024](#)).

Rannsóknir sýna að það eru sterk viðskiptarök fyrir því að koma í veg fyrir streitu og sálfélagslega áhættuþætti á vinnustað ([EU-OSHA 2014](#)).

Dæmi um **sálfélagslega áhættuþætti á vinnustað** eru:

- of mikið vinnuálag,
- slæmt jafnvægi milli vinnu og einkalífs,
- skortur á þátttöku í ákvarðanatöku,
- skortur á sjálfstæði og áhrifum á hvernig vinna er unnin,
- óljós starfshlutverk og mótsagnakenndar kröfur,
- slæm upplýsingagjöf um breytingar á vinnustaðnum,
- starfsóvissa,
- skortur á stuðningi frá stjórnendum eða samstarfsfólki, slæm félagsleg tengsl,
- ofbeldi frá þriðja aðila, áreitni á vinnustað og kynferðisleg áreitni, og
- tilfinningalegt álag þegar unnið er með erfiða skjólstæðinga, sjúklinga, nemendur eða viðskiptavini.





Fjögur lykilatriði við innleiðingu áætlunar um forvarnir gegn sálfélagslegri áhættu:

- 1. Finndu út hvað hentar þínu fyrirtæki.** Aðgerðir til að bæta vinnuumhverfið ættu að vera sniðnar að markmiðum fyrirtækisins og tiltækum auðlindum (fé, tími, starfsfólk). Þegar breytingar eru gerðar er einnig best að samþætta allar aðgerðir við núverandi starfshætti.
- 2. Fylgdu forgangsroð forvarna.** Byrjaðu á því að reyna að eyða þekktum áhættuþáttum að fullu. Ef það er ekki mögulegt skal forgangsraða skipulags- og tæknilegum aðgerðum áður en gripið er til einstaklingsbundins stuðnings. Að styðja við einstaklinga (t.d. með sálfræðiráðgjöf og seigluþjálfun) án þess að breyta aðstæðum á vinnustaðnum getur verið tilgangslaust.
- 3. Hafðu starfsfólk með í ráðum.** Með því að virkja starfsfólk og fulltrúa þess er auðveldara að greina og forgangsraða mikilvægustu málunum sem þarf að takast á við. Það veitir starfsfólki einnig tilfinningu fyrir eignarhaldi á þeim breytingum sem verið er að innleiða og byggir upp skuldbindingu og þátttöku.
- 4. Stuðningur stjórnenda er lykilatriði.** Þegar stjórnendur taka virkan þátt, styðja starfsmenn á öllum stigum og leiða með góðu fordæmi, sýna þeir raunverulega skuldbindingu til að byggja upp jákvætt og öruggt vinnuumhverfi.

Vinnustaðir sem framkvæma reglulegt sálfélagslegt áhættumat eru 40 % ólíklegri til að tilkynna um mikið álag meðal starfsmanna.

ESENER 2024



Að hefjast handa

Margar stofnanir og aðilar vinnumarkaðarins bjóða upp á hagnýtar leiðbeiningar um hvernig best er að takast á við sálfélagslega áhættu (t.d. staðbundin eða innlend vinnueftirlit, Vinnueftirlitið eða stofnanir sem sinna öryggi og heilbrigði á vinnustöðum og samtök atvinnurekenda).

Einnig kunna að vera í boði innlendir eða svæðisbundnir fjármögnunarmöguleikar. Aðgerðir þurfa ekki endilega að vera kostnaðarsamar, jafnvel lítil fyrirtæki geta bætt sálfélagslegt vinnuumhverfi með takmörkuðum fjármunum.

Ákvörðun um fyrirbyggjandi aðgerðir og framkvæmd þeirra

Árangursríkar forvarnir gegn sálfélagslegri áhættu á vinnustað hefjast með því að greina hana með réttu áhættumati sem þarf að fylgja eftir með viðeigandi aðgerðum.

- **Frumforvarnir**, beinast að því að koma í veg fyrir eða draga úr áhættu áður en hún hefur áhrif á starfsfólk. Þær fela yfirleitt í sér breytingar á vinnuhönnun, skipulagi og stjórnun.
- **Annars stigs forvarnir** snúa að því að bæta hvernig áhættuhópar

skynja og takast á við sálfélagslega áhættuþætti. Þetta er viðbót við frumforvarnir, en kemur ekki í stað þeirra. Áherslan er á snemmbúna greiningu og stjórnun streitu, sem og að efla vitund, færni og bjargráð starfsfólks.

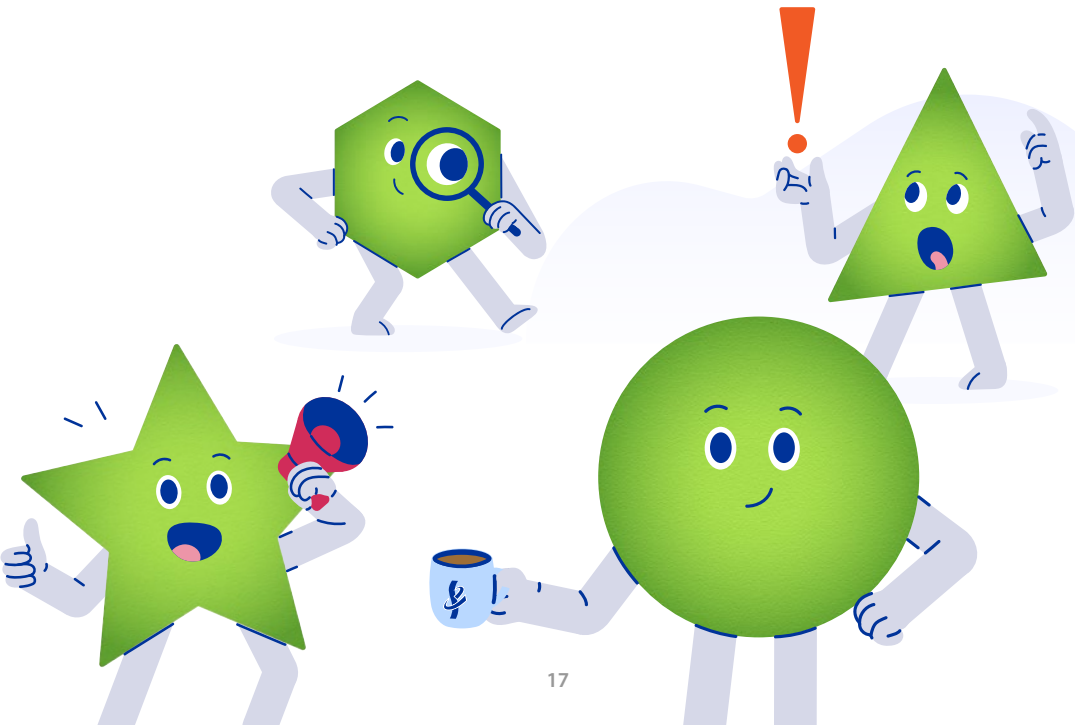
- **Þriðja stigs forvarnir** miða að því að styðja starfsfólk sem þegar glímir við vinnutengd andleg vandamál, hjálpa því að ná bata og gera því kleift að halda áfram störfum eða snúa aftur til vinnu.

Almenn atriði sem hafa ber í huga þegar þessi skref eru tekin

- Mikilvægi þess að stjórnendur og teymisstjórar fái þjálfun í því að greina og takast á við sálfélagslega áhættu á vinnustað og hvernig ræða megi þessi mál við starfsfólk.
- Setja skýr markmið um framkvæmd aðgerða og komast að samkomulagi um þau í sameiningu við starfsfólk og/eða fulltrúa þess. Lýsa þarf hverju máli og lausn, ásamt ábyrgð, nauðsynlegum úrræðum og almennum tímaramma.

Eftirlit og mat á lausnum

- Að fylgjast með framvindu aðgerða tryggir að valdar lausnir hafi áhrif og sýni einnig langtímaáhrif.
- Með því að meta árangur innleiddra lausna eftir nokkra mánuði má sjá hvað virkaði vel, byggt á endurgjöf starfsfólks, og hvað má betur fara.



3.2. Áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi

Pótt áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi séu ekki algengustu áhættuþættirnir sem tilkynnt er um á vinnustað, eru þeir meðal þeirra

skaðlegustu. Þessi skaðlega hegðun getur haft alvarleg áhrif á andlega og líkamlega heilsu og velliðan einstaklings.

Ofbeldi af hálfu þriðja aðila

- Ofbeldi af hálfu þriðja aðila felur í sér líkamlega eða andlega árásargirni af hálfu einstaklinga utan fyrirtækisins, ekki samstarfsfólks.
- 56 % fyrirtækja tilkynntu að þau þyrftu að „eiga við erfiða viðskiptavini, sjúklinga og nemendur“ ([ESENER 2024](#)). Óæskileg félagsleg hegðun hefur verið tilkynnt af 17 % launþega í könnun á vinnuaðstæðum í Evrópu ([EWCS 2024](#)).
- Hún getur birst í formi munnlegs ofbeldis, líkamsárása, hótana, ógnana eða annarrar árásargjarnrar hegðunar sem beinist að starfsfólki.
- Starfsfólk sem á í samskiptum við almenning og þeir sem vinna einir eða á nóttunni eru í meiri hættu, sérstaklega í geirum eins og samgöngum, heilbrigðisþjónustu, menntun, smásölu, almannaoöryggi og stjórnsýslu.

Áreitni/einelti og hópeinelti

- Áreitni/einelti er yfirleitt framið af einstaklingum innan fyrirtækisins og er stigmagnandi ferli sem felur í sér endurtekna hegðun sem ógnar, hræðir, lítillækkar eða niðurlægir einn eða fleiri samstarfsaðila.
- Ásetningur er ekki nauðsynlegur þáttur, það er endurtekið eðli hegðunarinnar sem skilgreinir áreitni.
- Þessi hegðun getur einnig komið fram vegna mismununar á grundvelli kynþáttar, þjóðernis, trúarbragða, kyns eða kynhneigðar.
- Þessi hegðun getur einnig verið framin af hópi frekar en einstaklingi.

Rafrænt ofbeldi og rafræn áreitni

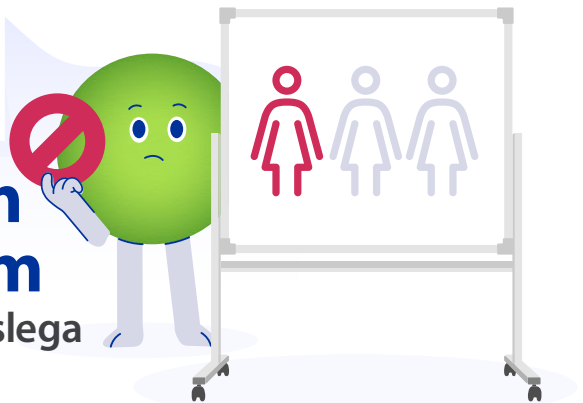
- Aukin notkun á stafrænni samskiptatækni á vinnustað skapar fleiri leiðir fyrir ofbeldi og áreitni, bæði frá þriðju aðilum og innan vinnustaðarins.
- Stafræn verkfæri, svo sem samfélagsmiðlar, skilaboðaforrit og tölvupóstur, geta aukið áreitni, leyft henni að halda áfram utan vinnutíma og jafnvel ná inn í einkalíf starfsmanna.

Kynferðisleg áreitni

- Kynferðisleg áreitni er hvers kyns óvelkomin hegðun af kynferðislegum toga, hvort sem hún birtist í orðum, látbragði eða snertingu og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður. Þetta á sérstaklega við þegar hegðunin skapar ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi umhverfi.
- Þótt hver sem er geti orðið fyrir áreitni, verða konur fyrir henni í mun ríkari mæli. Ein af hverjum þremur konum hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, samkvæmt [könnun ESB um kynbundið ofbeldi 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Sama könnun sýnir að um 75 % kvenna í æðstu stjórnunarstöðum hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni einhvern tíma á lífsleiðinni.
- Atvinnugreinar þar sem unnið er mikið með almenningi, til dæmis í ferðaþjónustu, eru þekktar fyrir að vera útsettari fyrir kynferðislegri áreitni.

Ein af hverjum þremur konum
hefur upplifað kynferðislega áreitni á vinnustað.

2024 könnun ESB um kynbundið ofbeldi



Afleiðingar

- Polendur geta upplifað sterk tilfinningaleg viðbrögð, svo sem ótta, reiði eða jafnvel skömm, sem getur leitt til tilfinningalegrar vanlíðunar, minnkaðs sjálfsmats, kvíða og þunglyndis, oft ásamt svefntruflunum og erfiðleikum við einbeitingu.
- Ofbeldi og áreitni á vinnustað hafa ekki aðeins áhrif á andlega og líkamlega heilsu þolenda, heldur geta þær einnig svipt þá tækifærum til persónulegrar þróunar og starfsframa.
- Fyrir fyrirtæki getur óvinsamlegt vinnuumhverfi leitt til aukinnar fjarveru, minni framleiðni, meiri starfsmannaveltu og erfiðleika við að fá starfsfólk til starfa.

Hvað stofnanir geta gert

- Byrjað á því að auka vitund um sálfélagslegt vinnuumhverfi fyrirtækisins.
- Fylgja því eftir með kerfisbundnu mati á sálfélagslegu vinnuumhverfi, með sérstaka athygli á menningu, samskiptum og leiðtogastíl.
- Setja fram stefnu um núllþol gagnvart allri óviðeigandi hegðun, einnig frá þriðja aðila (eins og viðskiptavinum, nemendum, sjúklingum o.s.frv.).
- Styðja þessa stefnu með skýrum samskiptum, reglulegri fræðslu og vitundarvakningu, einföldum tilkynningaleiðum og stöðugum agaviðbrögðum.

Kynntu þér OiRA – netverkfæri fyrir gagnvirkt áhættumat – til að sjá hvernig þú getur metið og stjórnað áhættu á vinnustaðnum:

[Ofbeldi af hálfu þriðja aðila](#)

[Áreitni og kynferðisleg áreitni](#)

3.3. Líkamleg áhætta og heilsa

Rannsóknir sýna að líkamlegar og sálfélagslegar áhættur á vinnustöðum og afleiðingar þeirra eru nátengdar. Þetta er enn augljósara í líkamlega krefjandi greinum, þar sem fyrri viðleitni til að fyrirbyggja vandamál

eins og bakverk og vöðvaálag hefur oft fyrst og fremst einblínt á líkamlega áhættu, svo sem vinnu með þungar byrðar, þungar lyftingar og óþægilegar líkamsstöður.

Stoðkerfissjúkdómar: tvíþætt áhætta

Sálfélagslegir áhættuþættir, svo sem stjórn á eigin starfi eða kröfur í starfi, geta átt þátt í að valda eða auka stoðkerfissjúkdóma. Að því sögðu geta stoðkerfissjúkdómar dregið úr seiglu starfsmanna gagnvart sálfélagslegum áhættuþáttum. Þar af leiðandi getur sálfélagsleg áhætta einnig verið hugsanleg hindrun fyrir árangursríka endurhæfingu starfsmanna með stoðkerfissjúkdóm og aðlögun þeirra að vinnumarkaði á ný.

Á jákvæðu nótunum sýna rannsóknir einnig að góður félagslegur stuðningur getur til dæmis virkað sem verndandi þáttur á vinnustað, aukið bjargráð starfsmanna gagnvart sálfélagslegum áhættuþáttum og dregið úr einkennum stoðkerfissjúkdóma.

Umhverfisþættir sem hafa áhrif á geðheilsu

Andleg heilsa starfsmanna getur einnig orðið fyrir áhrifum af völdum **efna, hávaða og miklum hita** í vinnumhverfinu. Til dæmis getur langvarandi hitaálag – möguleg

afleiðing loftslagsbreytinga – valdið kvíða og skertri vitrænni getu, sérstaklega hjá viðkvæmum hópum eins og eldri starfsmönnum og þeim sem hafa sögu um andleg vandamál.

Slys og meiðsli og áhrif þeirra á andlega heilsu

Vinnustaðir þar sem líkamlegir áhættuþættir eru algengir eru þeir sem skrá flest **slys og meiðsli**. Vinnuslys geta leitt til eða stuðlað að andlegum vandamálum. Á sama tíma geta sálfélagslegir áhættuþættir og

vinnutengd streita haft neikvæð áhrif á hugsun, tilfinningar og einbeitingu starfsfólks. Þau geta aukið þreytu og dregið úr einbeitingu, sem eykur jafnframt hættuna á slysum.

Í átt að heildrænni áhættustjórnun

Möguleg skref eru meðal annars að tryggja að sálfélagsleg áhætta sé felld inn í áhættumat, að ræða þessi mál við starfsfólk á upplýsingafundum um vinnuvernd og að taka tillit til hugsanlegra áhrifa sálfélagslegrar áhættu þegar brugðist er við stoðkerfisvandamálum.

Þess vegna er heildstæð nálgun við áhættumat og áhættustjórnun – þar sem bæði líkamlegir og sálfélagslegir áhættuþættir eru skoðaðir í sameiningu til að vernda heilsu og velliðan starfsmanna – sérstaklega mikilvæg, einkum á vinnustöðum þar sem samverkandi áhrif beggja þátta eru mikil.



3.4. Sálfélagslegar áhættur í heilbrigðis- og félagsþjónustugeiranum

Heilbrigðis- og félagsþjónustugeirinn skiptir sköpum fyrir evrópskt samfélag og hefur áhrif á almenna heilsu og vellíðan íbúanna og efnahagslífsins. Það nær yfir ýmsar starfsgreinar:

- heilbrigðisþjónustu (t.d. á sjúkrahúsum, heilsugæslustöðvum og lækna- eða tannlæknastofum);
- dvalar- og umönnun (t.d. umönnun aldraðra, fatlaðra og sjúklinga með geðheilbrigðisvandamál á dvalarstöðum og heima); og

- félagsþjónustu (t.d. heimaþjónusta, umönnun aldraðra, fatlaðra og barna).

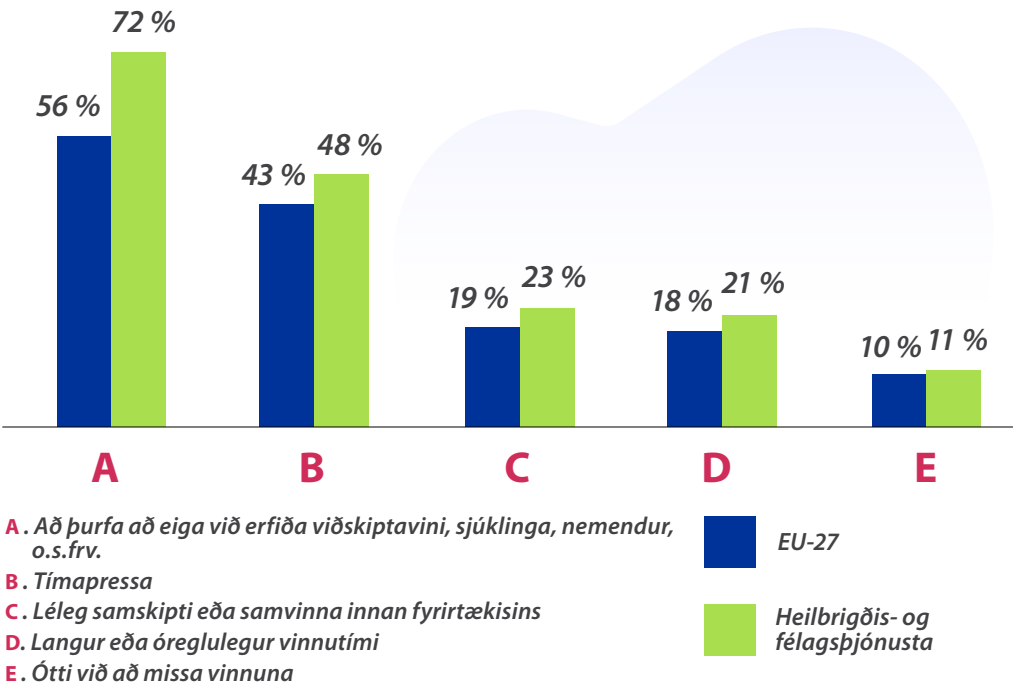
Starfsfólk í þessum geira eru aðallega konur í formlegu umönnunarumhverfi eins og á sjúkrahúsum, hjúkrunarheimilum, dvalarheimilum og læknastofum, ásamt umönnunaraðilum sem aðstoða einstaklinga á eigin heimilum. Margar þeirra eru af erlendum uppruna og starfa einnig við störf sem krefjast minni sérhæfni.

Hvað segja tölurnar

- Byggt á [ESENER 2024](#) fyrirtækjakönnuninni:
 - › 72 % tilkynna að samskipti við erfiða sjúklinga sé algengasta sálfélagslega áhættan,
 - › 48 % tilkynna að þau þurfi að kljást við tímapressu,
 - › 21 % segjast vinna langan og óreglulegan vinnutíma, og
 - › 23 % benda á léleg samskipti eða samvinnu á vinnustað.
- Algengara var að tilkynnt væri um áhrif nokkurra sálfélagslegra áhættupátta í heilbrigðis- og félagsþjónustu en í öllum öðrum geirum samanlagt ([ESENER 2024](#)).
- Starfsfólk í heilbrigðis- og félagsþjónustu er líklegast til að verða fyrir bæði stoðkerfis- og sálfélagslegri áhættu samanborið við aðrar atvinnugreinar ([EWCS 2021](#)).

- Heilbrigðis- og félagsþjónustugeirinn einkennist af:
 - › hæstu tíðni ofbeldis og kynferðislegrar áreitni af hálfu þriðja aðila, þar sem konur verða fyrir meiri áhrifum en karlar ([EWCS 2021](#));
 - › tilfinningalega krefjandi vinnu, sérstaklega við umönnun sjúklinga sem eru veikir, líknandi eða erfiðir og ósammála;
 - › miklu vinnuálagi, sem oft dregur úr gæðum sálfélagslegs vinnuumhverfis;
 - › manneklu (WHO spáir að skortur á heilbrigðisstarfsmönnum í ESB verði 4,1 milljón árið 2030);
 - › vaktavinnu og óreglulegum vinnustundum; og
 - › samsettri útsetningu fyrir ýmsum áhættuþáttum: líffræðilegum (t.d. sýklum, smitsjúkdómum), efnafræðilegum (t.d. hættulegum lyfjum, sóttthreinsiefnum), eðlisfræðilegum (t.d. að renna til, detta, geislun), stoðkerfislegum (t.d. lyftingar, meðhöndlun sjúklinga).

Hlutfall vinnustaða sem tilkynna sálfélagslega áhættuþætti – heilbrigðis- og félagsþjónusta og meðaltal ESB-27 yfir alla geira, 2024



Heimild: ESENER 2024 – Grunnur: Starfsstöðvar í ESB-27

Afleiðingar

Alls tilkynntu 31 % starfsmanna í heilbrigðis- og félagsþjónustu um streitu, þunglyndi eða kvíða sem stafaði af eða versnaði vegna vinnu – hlutfall sem er hærra en meðaltal Evrópu yfir alla geira ([Vinnuverndarpúls 2025](#)). Rannsóknir hafa sýnt að of mikið vinnuálag og óreglulegur vinnutími geta einnig stuðlað að þróun stoðkerfissjúkdóma. Hin mikla útbreiðsla stoðkerfisvandamála, ásamt streitu og öðrum heilsufarslegum afleiðingum, hefur veruleg áhrif – til dæmis hvað varðar veikindaleyfi og viðveru á vinnustað þrátt fyrir veikindi.

Fyrir stofnanir í geiranum þýðir þetta minni framleiðni vegna mikillar fjarveru og starfsmannaveltu, sem er veruleg ógn.

Á samfélagslegu stigi getur skortur á starfsfólki, auknar umönnunarkröfur vegna aldraðrar þjóðar og öldrun vinnuafls í geiranum valdið álagi á innlenda heilbrigðisþjónustu og langtímaumönnun. Það er mikilvægt að undirstrika að án heilsu og öryggis þeirra sem starfa í geiranum er veiting heilbrigðis- og langtímaumönnunar af góðum gæðum verulega skert.

72 % vinnustaða í heilbrigðis- og félagsþjónustu telja erfiða sjúklinga algengasta sálfélagslega áhættuþáttinn.

ESENER 2024



3.5. Stuðningur við geðheilbrigði á vinnustað

Sumir starfsmenn kunna að hafa sértækar þarfir eða glíma við andleg vandamál. Þetta er algengt – talið er að einn af hverjum sex einstaklingum í ESB sé með andleg vandamál, þar sem kvíði og þunglyndi eru algengust ([Evrópusambandið 2023](#)).

Andleg vandamál geta haft veruleg áhrif á daglegt líf, tengjast fjarvistum frá vinnu og atvinnuleysi, og í alvarlegri tilvikum eru þau meðal helstu orsaka varanlegrar örorku. Engu að síður geta margir, með viðeigandi stuðningi, haldið áfram að vinna eða snúið aftur til starfa og verið bæði afkastamiklir og virkir þátttakendur.

Þetta á einnig við um starfsfólk með fjölbreyttan taugagrunn sem á erfitt með að starfa í hefðbundnu vinnuumhverfi. Aðlögun sem tekur mið af einstaklingsbundnum þörfum þess gerir því kleift að vinna áfram á áhrifaríkan hátt og upplifa sig bæði hæft og metið að verðleikum.

Vinnuumhverfi án aðgreiningar bregst við þörfum starfsfólks og gerir öllum kleift að halda áfram í starfi eða snúa aftur til vinnu. Jafnvel þegar andleg vandamál eru ekki vinnutengd getur stuðningsríkt og virðingarríkt vinnuumhverfi skipt sköpum – bæði fyrir viðkomandi og allan vinnustaðinn.



Dæmi um aðlögun að einstaklingsbundnum þörfum:

- að útvega rólegra vinnurými og draga úr truflunum,
- tímabundnar breytingar á starfsskyldum,
- tímabundin aðlögun vinnutíma til að auðvelda læknisheimsóknir, ef þörf krefur,
- langtímasamningar um sveigjanlegan vinnutíma og
- fjarvinna.

Slíkar skipulagsráðstafanir geta hjálpað starfsfólki að ná bata eða halda áfram að vinna á skilvirkan hátt. Engu að síður verður slík sérsniðin aðstoð aðeins árangursrík til lengri tíma ef hún er vel samþætt í heildstætt og vandað sálfélagslegt áhættumat og áhættustjórnun á vinnustaðnum. Þetta felur meðal annars í sér að tryggja að aðlögun að einstaklingsbundnum þörfum leiði ekki til aukins álags á aðra starfsmenn, sem gæti annars valdið gremju og almennri tilfinningu um óréttlæti.

Þetta er sérstaklega mikilvægt þegar starfsmaður er að snúa aftur til vinnu eftir að hafa glímt við andlegan vanda.

Rannsóknir sýna að endurkoma til vinnu gengur best þegar vinnustaðurinn:

- aðlagar verkefni að þörfum starfsmannsins,
- veitir öflugan stuðning frá stjórnendum, þar á meðal endurgjöf og viðurkenningu,
- hvetur samstarfsfólk til að veita stuðning, og
- viðheldur vinnuumhverfi þar sem sálfélagsleg áhætta er vel þekkt og henni stýrt á áhrifaríkan hátt.

Til að skapa vinnustað án aðgreiningar þarf einnig að brjóta niður þá **fordóma sem fylgja andlegum veikindum** og koma oft í veg fyrir að starfsfólk leiti sér stuðnings. Fordómar gagnvart andlegum veikindum eru félagslegt fyrirbæri sem birtist í neikvæðu viðhorfi, skoðunum og staðalímyndum sem tengjast andlegum röskunum. Fordómar geta ýtt undir ótta fólks sem glímir við andleg vandamál og leitt til mismununar gegn því. Sjálfsfordómar geta leitt til skammar og vonleysis, aukið einangrun og jafnvel gert ástand viðkomandi verra.



Nærri helmingur starfsmanna í ESB telur að það hefði neikvæð áhrif á starfsferil þeirra að greina frá andlegum veikindum á vinnustað, en jafn stór hluti er ósammála.

Vinnuverndarpúls 2025

[ESENER 2024](#) staðfestir að mikilvæg hindrun við stjórnun sálfélagsslegra áhættuþátta á vinnustöðum er tregða fólks til að tala opinskátt um málið. Sumir vinnustaðir leggja sig þó fram um að skapa opna menningu án fordóma.

Þetta endurspeglast í [Vinnuverndarpúlsi 2025](#), þar sem kemur fram að starfsfólk í Evrópu hefur skiptar skoðanir á því hvort opinberun á andlegum vantamálum geti haft neikvæð áhrif á starfsframa þeirra: 48 % voru sammála, 48 % ósammála og 4 % voru óviss.

Það er vel mögulegt að vinna gegn fordómum sem tengjast andlegu heilbrigði á vinnustöðum. Það þarf skuldbindingu stjórnenda og þátttöku starfsfólks til að efla traust, samvinnu og samskipti í vinnuumhverfinu, ásamt því að auka vitund um hvernig allir geta hagnast á því að ræða opinskátt um vinnutengd mál sem hafa áhrif á andlega og líkamlega heilsu.

Vinnustaðamenning án aðgreiningar, fordómalaus og styðjandi er til hagsbóta fyrir alla. Starfsfólk upplifir að það sé metið að verðleikum, fær tækifæri til að takast á við verkefni og fyrirtækið dafnar með afar skuldbundnu og afkastamiklu starfsfólki.

4. | Hvernig á að taka þátt í herferðinni

Allir geta stutt við vellíðan í vinnunni og hver aðgerð skiptir máli!

Byrjaðu hér: Farðu á [vefsíðu herferðarinnar](#) til að finna allt sem þú þarft að vita um efnið og hvernig þú getur tekið þátt.

Tiltækt efni fyrir herferðina: ókeypis samskiptapakkar, upplýsingamyndir, skýrslur, bæklingar, verkfæri og tilbúnar kynningar á 25 tungumálum.

Takið þátt í Evrópuviku vinnuverndar (vika 43 í október ár hvert) og skipuleggið viðburði eins og námskeið, keppnir, starfsmannakannanir, pallborðsumræður og heimsóknir í fyrirtæki.

Vertu opinber samstarfsaðili herferðarinnar og taktu þátt í samevrópsku tengslaneti sem þegar inniheldur fjölpjódleg fyrirtæki og lítil og meðalstór fyrirtæki (LMF), samtök atvinnurekenda í einstökum atvinnugreinum, verkálýðsfélög, frjáls félagasamtök og fagstofnanir (bæði úr opinbera og einkageiranum).

Tilnefnið hvetjandi verkefni til **viðurkenningar fyrir góða starfshætti í herferðinni Vinnuvernd er allra hagur**. Viðurkenningin er veitt af EU-OSHA og landsmiðstöðvum þess í einstökum löndum og eru viðurkenning fyrir nýstárleg og framúrskarandi verkefni á sviði vinnuverndar.

Dreifðu boðskapnum á samfélagsmiðlum! Fylgstu með okkur á miðlunum okkar eða deildu sögunni þinni á samfélagsmiðlum með því að nota **#EUhealthyworkplaces** eða merkja **@EU_OSHA**. Notaðu [kynningarefni fyrir samfélagsmiðla](#) til að kynna herferðina á stafrænum vettvangi.



Fleiri leiðir til að leggja sitt af mörkum

- **Lítill og meðalstór fyrirtæki.** Hafðu samband við [innlenda tengiliði](#) þína til að fá frekari upplýsingar á landsvísu og efni á staðbundnu tungumáli.
- **Blaðamenn og efnishöfundar.** [Takið þátt sem fjölmiðlasamstarfsaðilar](#) og fáið aðgang að einkaviðtölum og fréttæfni.
- **Allir.** Haldið vefnámskeið um þekkingarmiðlun með samstarfsaðilum, deilið herferðarefni í fréttabréfum, festið veggspjöld á tilkynningatöflur, framkvæmið starfsmannakannanir og nýtið innsýn úr könnunum EU-OSHA meðal vinnuveitenda og starfsfólks til að hvetja til umræðu sem byggir á gögnum.

*Með því að sameina
krafta okkar getum við
breytt vitundarvakningu í
aðgerðir, brotið
niður fordóma
og skapað
vinnustaði þar
sem allir geta
dafnað!*



Hagnýtar hugmyndir að aðgerðum í herferðinni

- Settu upp veggspjöld eða upplýsingatöflur herferðarinnar á sameiginlegum svæðum.
- Bættu borða herferðarinnar við undirskriftina í tölvupóstinum þínum.
- Deildu skilaboðum herferðarinnar á samfélagsmiðlum eða innra neti.
- Taktu frá tíma fyrir umræður um geðheilsu á teymisfundum.
- Gerðu kannanir meðal starfsfólks um sálfélagslega áhættuþætti.
- Birtu fréttir af herferðinni í fréttabréfunum þínum.
- Blandaðu saman þessum aðgerðum til að viðhalda þátttöku allt árið um kring.

4.1. Hver ætti að taka þátt?

Herferðin stendur öllum til boða sem hafa áhrif á starfsumhverfi og mótun vinnustaðamenningar. Að leggja áherslu á vellíðan á vinnustað er sameiginleg ábyrgð – og allar raddir skipta máli.

Herferðin býður eftirfarandi aðilum að taka þátt:

- **atvinnurekendum af öllum stærðum**, þar á meðal fjölþjóðlegum fyrirtækjum, litlum og meðalstórum fyrirtækjum og örfyrirtækjum,
- **starfsfólki í öllum atvinnugreinum og með ólíkan bakgrunn**,
- **aðilum vinnumarkaðarins**, stéttarfélögum og samtökum atvinnurekenda,
- **vinnueftirlitsfulltrúum** og yfirvöldum sem hafa eftirlit með vinnustöðum,
- **vinnueftirlitsaðilum, þ.m.t. atvinnusálfræðingum, og mannauðssérfræðingum**,
- **geðheilbrigðissamtökum**, talsmönnum gegn fordómum og hagsmunahópum fatlaðra,
- **kvenna- og æskulýðssamtökum** og tengslanetum sem styðja við jafnrétti kynjanna,
- **samtökum sem stuðla að þátttöku og réttindum LGBTIQ+ fólks á vinnustað**,
- **stefnumótendum** á landsvísi, svæðisbundnum vettvangi og vettvangi ESB,
- **rannsakendum og kennurum** sem starfa á sviðum sem tengjast vinnuvernd, lýðheilsu, sálfræði eða atvinnumálum,
- **fagfólki í fjölmiðlum**, blaðamönnum og efnishöfundum sem fjalla um vellíðan á vinnustað og félagsleg málefni.

Hvort sem þú mótar störf, styður starfsfólk, hefur áhrif á stefnumótun, menntar næstu kynslóð eða mótar almenningssálitið, – þá skiptir þátttaka þín máli og hjálpar til við að breyta vitund í aðgerðir.



4.2. Drifkraftur herferðarinnar: samstarfsnetið okkar

Styrkur EU-OSHA er fólgin í viðtæku samstarfsneti sem tengir saman staðbundna vinnustaði og ákvarðanatökuaðila á vettvangi ESB.

- [Innlendir aðilar](#) í hverju aðildarríki stýra starfseminni á vettvangi, þýða efni og virkja þríhliða tengslanet,
- aðilar vinnumarkaðarins og samtök atvinnurekenda á öllum sviðum atvinnulífsins fella boðskap herferðarinnar inn í viðræður og samskipti innan síns geira og koma honum þannig beint á framfæri á vinnustöðum í öllum atvinnugreinum,
- [Opinberir samstarfsaðilar herferðarinnar](#), fjölbjóðleg fyrirtæki, samtök lítilla og meðalstórra fyrirtækja, stéttarfélög, frjáls félagasamtök, fagstofnanir og stofnanir ESB starfa sem sendiherrar, halda viðburði milli jafningja og taka þátt í að þróa hagnýt verkfæri,
- [fjölmíðlasamstarfsaðilar](#) magna upp velgengnisögur í prentmiðlum, á netinu og á samfélagsmiðlum,
- [Enterprise Europe Network](#) og [sendiherrar vinnuverndar meðal kennara og nemenda í starfsmenntun \(OSHVET\)](#) tryggja að herferðin nái til sprotafyrirtækja-, örfyrirtækja, verkmenntaskóla og lærlinga.

„Vinnueftirlitið leggur áherslu á að stuðla að öruggum og heilbrigðum vinnustöðum þar sem heilsa og velliðan allra starfsmanna er vernduð. Með samstarfi við EU-OSHA og innlenda samstarfsaðila vinnum við að því að auka vitund, deila góðum starfsvenjum og styðja vinnuveitendur og starfsmenn við að byggja upp vinnustaðamenningu sem metur og stuðlar að jákvæðri vinnutengdri geðheilsu og gerir öllum kleift að dafna í starfi. Sameiginleg skuldbinding okkar í dag hjálpar til við að móta heilbrigða vinnustaði framtíðarinnar.“

Gavin Lonergan, landsmiðstöð Írlands



4.3. Efni herferðarinnar: verkfærakista til vitundarvakningar

Fjölbreytt úrval kynningarefnis er í boði til að hjálpa þér að grípa til aðgerða.

Aðalefni herferðarinnar

- Leiðbeiningar og dreifibréf herferðar.
- Veggspjöld, upplýsingamyndir, PowerPoint-kynningar.
- Verkfærakista fyrir netherferðir.

Tæknileg úrræði og verkfæri

- Skýrslur, greinar á OSHwiki og stefnumótunaryfirlit.
- Dæmisögur og upplýsingablöð.
- [OiRA](#).
- Kynningar um forgangsverkefni.
- Leiðbeiningar fyrir vinnustaði.

Stafrænt efni

- Verkfærakista fyrir samfélagsmiðla með tilbúnum skilaboðum til að deila.
- Stutt myndskreið með teiknimyndapersónunni okkar Napo.
- Herferðarmyndbönd og klippur.
- Tölvupóstundirskriftir og bakgrunnar fyrir fjarfundi.

Stefna og reglugerðir

- Löggjöf og leiðbeiningarefni ESB um vinnuvernd.



4.4. Helstu dagsetningar: tímalína herferðarinnar í hnotskurn



2026

- **Maí:**

Vefur herferðarinnar fer í loftið í prufuútgáfu (helsta efni á ensku).

- **Október:**

- › opnun fjöltyngdrar vefsíðu;
- › opinberri herferð hleypt af stökkunum í ESB;
- › herferðarsamstarf opnar fyrir alþjóðlegar og samevrópskar stofnanir;
- › Evrópuvika vinnuverndar;
- › samkeppni um góða starfshætti hleypt af stökkunum.

2027

- **September:**

Viðburður um miðlun góðra starfsvenja fyrir samstarfsaðila herferðarinnar.

- **Október:**

Evrópuvika vinnuverndar 2027.



Finndu herferðaviðburði nálægt þér:

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

4.5. Evrópuvika vinnuverndar

Haldin í **43. viku hvers árs (október)** vekur þessi vika herferðina til lífs á vinnustöðum um alla Evrópu.

Skipuleggðu viðburði eins og:

- öryggisfundir, þjálfunarnámskeið og vefnámskeið;
- keppnir, spurningakeppnir og vitundarvakningar;
- sameiginlega umræðuvettvanga starfsfólks og stjórnenda.

Ábending: *Hafðu samband við innlenda aðila þína til að fá aðstoð við fyrirlesara, efni og skráningu á dagatali herferðarinnar.*

2028

- **Október:**

lokavika Evrópuviku vinnuverndar í herferðinni, 26.–28.

- **Nóvember/desember:**

Leiðtogafundur um vinnuvernd og verðlaunahátíð fyrir góða starfshætti í herferðinni
Vinnuvernd er allra hagar í Bilbao.

Fréttabréf

Skráðu þig í áskrift að fréttabréfinu okkar sem kemur út á tveggja mánaða fresti til að fá nýjustu gögnin, fréttir af áföngum í herferðinni og sögur frá samstarfsaðilum – stutt, auðveldlega deilanlegt og nú sent beint í innhólfðu þitt á öllum 25 tungumálum ESB.



4.6. Vinnuverndarverðlaun fyrir góða starfshætti

Fagnaðu nýstárlegum aðferðum við að stýra sálfélagslegum áhættuþáttum:

- opið fyrir allar tegundir stofnana í ESB-, EFTA- og umsóknarríkjum;
- senda inn færslur í gegnum innlenda aðila.
- verðlaunahafar á landsvísi kynntir og boðnir á leiðtogafundinn Vinnuvernd er allra hagur í Bilbao.

Byrjar:

Október 2026

Verðlaunaathöfn:

Lok ársins 2028



4.7. Vertu opinber samstarfsaðili herferðarinnar: Sýndu gott fordæmi

Vertu hluti af fjölbreyttu neti opinberra og einkarekinna stofnana víðs vegar um Evrópu sem [opinber samstarfsaðili herferðarinnar](#).

Hver er ávinningurinn?

- Samtökin þín eru kynnt á vefsíðu herferðarinnar.
- Boð á einkaviðburði um miðlun góðra starfsvenja til tengslamyndunar og jafningjafræðslu.
- Notkun á opinberu merki samstarfsaðila herferðarinnar.
- Tilvísanir í fréttabréf okkar og á miðlum EU-OSHA.
- Viðurkenning sem leiðtogi í vinnuvernd og heilsuvernd.
- Allt án kostnaðar!

Við hverju er að búast?

Keyrðu að minnsta kosti eina herferð á ári, til dæmis:

- halda vefnámskeið,
- dreifa skilaboðum herferðarinnar,
- sérsníða herferðarefni fyrir stofnun þína.



„Nú þegar andleg velliðan í vinnunni er viðurkennt sem grundvallarþáttur í vinnuvernd gildir gullna reglan: spáðu fyrir til að fyrirbyggja. IOSH fagnar því að geta áfram stutt aðferðir sem leggja áherslu á forvarnir og stjórn á algengum streituvaldandi þáttum á vinnustað og hjálpa stofnunum að skapa heilbrigðara og sveigjanlegra vinnuumhverfi.“

Alison van Keulen, viðskiptastjóri stefnumótandi tengsla, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – opinber samstarfsaðili herferðarinnar

4.8. Fjölmiðlasamstarf

Tímarit um vinnuvernd, fagttímarit og viðskiptablöð geta tekið þátt sem fjölmiðlasamstarfsaðilar.

Ávinningur

- Fréttatilkynningar, upplýsingamyndir og gögn (á vettvangi ESB og aðildarríkja) um málefni vinnuverndar áður en þau eru birt opinberlega.
- Tilbúnað ritstjórnargreinar og einkaviðtöl við sérfræðinga EU-OSHA.
- Tækifæri til tengslamyndunar við landsmiðstöðvar, opinbera samstarfsaðila herferðarinnar, Enterprise Europe Network, verðlaunahafa góðra starfshátta og fjölmiðla á sama vettvangi.
- Boð á viðburði EU-OSHA og netnámskeið, með ferðastyrk fyrir valdar fréttamannaferðir.
- Aukinn sýnileiki, þar sem vörumerki þitt og lýsing birtast í kaflanum fyrir fjölmiðlasamstarfsaðila á vefsíðu herferðarinnar og fréttir þínar eru kynntar í gegnum OSHmail, fréttabréf herferðarinnar og samfélagsmiðla EU-OSHA.

„Að vera fjölmiðlasamstarfsaðili þýðir að verða markvissari og skarpari í að kynna öryggi og finna raunhæfar lausnir til forvarna. Þessi skuldbinding er enn mikilvægari í þessari herferð, því við teljum að velliðan á vinnustað sé nauðsynleg fyrir heilsu starfsfólks og fyrirtækja og til að fækka slysum.“

Luigi Matteo Meroni, aðalritstjóri PuntoSicuro – fjölmiðlasamstarfsaðili EU-OSHA (Ítalía)

4.9. Samfélagsmiðlasett: styrktu tengslanetið þitt

Samfélagsmiðlar hjálpa skilaboðum að berast hratt og festast í minni.

- Deildu tilbúnum færslum sem eru hannaðar til að upplýsa og vekja áhuga, sniðnar að mismunandi samfélagsmiðlum.
- Sæktu og deildu myndefninu okkar til að lífga upp á skilaboðin þín.
- Aðlagðu efnið á einfaldan hátt að þínum talsmáta og markhópi.
- Beindu kastljósinu að fimm megináherslum herferðarinnar á þann hátt að það höfði raunverulega til þíns samfélags.

Hækkaðu hljóðið: gefðu herferðinni einn dag (eða viku?) á samfélagsmiðlunum þínum.

- Merktu prófilinn þinn með myndefni herferðarinnar.
- Notaðu kynningarefnið til að vekja athygli á mikilvægi geðheilsu á öllum vinnustöðum.
- Merktu færslurnar þínar með **#EUhealthyworkplaces** til að halda áfram að auka áhrif herferðarinnar.
- Haltu spurninga- og svarfund í beinni með starfsfólki eða sérfræðingi til að virkja þátttakendur.





Að hafa samband við ESB

Í eigin persónu

Um allt Evrópusambandið eru hundruðir Europe Direct-miðstöðva. Þú getur fundið heimilisfang miðstöðvarinnar sem er næst þér á netinu (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Í síma eða bréfleiðis

Europe Direct er þjónusta sem svarar spurningum þínum um Evrópusambandið. Þú getur haft samband við þjónustuna:

- gegnum gjaldfrjálst númer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (sum símafyrirtæki taka gjald fyrir þessa þjónustu);
- á hinu almenna þjónustunúmeri hér fyrir neðan: +32 22999696;
- með eftirfarandi eyðublaði: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

Að finna upplýsingar um ESB

Á netinu

Upplýsingar um Evrópusambandið á öllum opinberum tungumálum ESB eru aðgengilegar á vefsíðu Evrópusambandsins á (european-union.europa.eu).

Útgefið efni á vegum ESB

Þú getur skoðað eða pantað útgefið efni ESB á op.europa.eu/en/publications. Hægt er að fá mörg eintök af ókeypis útgefnu efni með því að hafa samband við Europe Direct eða upplýsingamiðstöð á þínu svæði (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

ESB-lög og skyld skjöl

Til að fá aðgang að lagalegum upplýsingum frá ESB, þ.m.t. öllum lögum ESB síðan 1951 í öllum opinberum tungumálútgáfum, farðu á vefsíðu EUR-Lex á (eur-lex.europa.eu).

Opin gögn ESB

Vefgáttin data.europa.eu veitir aðgang að opnum gagnasöfnum frá stofnunum, aðilum og umboðsskrifstofum ESB. Þeim má hlaða niður og endurnýta án endurgjalds, bæði í atvinnuskyni og í öðrum tilgangi. Vefgáttin veitir einnig aðgang að fjölbreyttum gagnasöfnum frá aðildarríkjum ESB.

Vinnuverndarstofnun Evrópu

(EU-OSHA) leggur sitt af mörkum við að skapa öruggara, heilsusamlegra og afkastameira vinnuumhverfi um alla Evrópu. EU-OSHA er með höfuðstöðvar í Bilbao og nýtur stuðnings stofnana ESB og aðila vinnumarkaðarins. Starfsemi stofnunarinnar skiptist í þrjú stefnumarkandi svið: hún veitir upplýsingar fyrir stefnumótun og rannsóknir, býr til verkfæri og úrræði til forvarna og leitast við að auka vitund um jákvæða öryggis- og heilbrigðismenningu á vinnustöðum.

Herferðin „Stuðlum saman að

velliðan í vinnu“ miðar að því að auka vitund um áhrif sálfélagslegrar áhættu og stuðla að sköpun stuðningsríks, opins og geðheilsusamlegs vinnuumhverfis í öllum geirum.

Til að fá nánari upplýsingar, heimsækið <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Dreifðu boðskapnum á samfélagsmiðlum!

Fylgstu með okkur á miðlunum okkar eða deildu sögunni þinni á samfélagsmiðlum með því að nota **#EUhealthyworkplaces** eða merkja **@EU_OSHA**. Notaðu [kynningarefni fyrir samfélagsmiðla](#) okkar til að kynna herferðina á stafrænum vettvangi.

in f   ..



Publications Office
of the European Union