

2026–2028 m. Saugių darbo vietų kampanija

KAMPANIJOS VADOVAS

KARTU DĖL PSICHINĖS SVEIKATOS DARBE



*Psichosocialinės rizikos
prevencija darbe*

Nei Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, nei joks jai atstovaujantis asmuo negali būti laikomas atsakingu už toliau pateiktos informacijos panaudojimą.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2026

© Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2026

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Norint naudoti arba atgaminti nuotraukas arba kitą medžiagą, kurių autorių teisės nepriklauso Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūrai (EU-OSHA), būtina gauti tiesioginį autorių teisių turėtojų leidimą.

Print ISBN 978-92-9402-438-1 doi:10.2802/0188204 TE-01-25-009-LT-C

PDF ISBN 978-92-9402-437-4 doi:10.2802/5823895 TE-01-25-009-LT-N

Šiame leidinyje naudojamomis nuotraukomis iliustruojama įvairi darbinė veikla. Jose nebūtinai pavaizduoti geri arba teisės aktų reikalavimus atitinkantys darbo metodai.

Turinys

Apie vadovą.....	4
1. Įvadas.....	6
2. Darbuotojų psichikos sveikata.....	9
3. Prioritetinės sritys.....	14
3.1. Psichosocialinės rizikos vertinimas ir valdymas.....	14
3.2. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas.....	18
3.3. Fiziniai rizikos veiksniai ir psichikos sveikata.....	21
3.4. Psichosocialinė rizika sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje.....	23
3.5. Darbuotojų psichikos sveikatos stiprinimas.....	26
4. Kaip dalyvauti kampanijoje.....	29
4.1. Kas turėtų dalyvauti.....	31
4.2. Kampanijos jėga – mūsų partnerių tinklas.....	32
4.3. Kampanijos medžiaga: jūsų informuotumo didinimo priemonių rinkinys.....	33
4.4. Pagrindinės datos: kampanijos tvarkaraštis glaustai.....	34
4.5. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė	35
4.6. Saugių darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimai.....	36
4.7. Tapkite oficialiu kampanijos partneriu – rodykite pavyzdį.....	36
4.8. Žiniasklaidos partnerystė.....	37
4.9. Socialinių tinklų priemonių rinkinys: suteikite jėgos savo tinklui.....	38



Labas!



Susipažinkite su mūsų saugių darbo vietų kampanijos personažais!

Susipažinkite su visais keturiais saugių darbo vietų kampanijos veidais – tai mūsų personažai, kurie, parodydami mūsų kampanijos vertybes ir tikslus, padės geriau informuoti apie psichikos sveikatą ir psichosocialinę riziką darbe.



Skatinimas

Reikia raginti visus kalbėti apie psichikos sveikatą ir psichosocialinę riziką darbe.



Vieningumas ir įtrauktis

Reikia pabrėžti saugių darbo vietų kampanijos siekį vertinant ir valdant psichosocialinę riziką užtikrinti įtrauktį, lygybę ir įvairovę darbe.



Prevencija

Reikia pabrėžti psichikos sveikatos ir psichosocialinės rizikos prevencijos svarbą.



Apsauga

Reikia padėti teikti pirmenybę visų darbuotojų, ypač – pažeidžiamiausių, saugai ir sveikatai darbe.

Apie vadovą

Kam skirtas šis vadovas

Kas bebūtumėte – darbdavys, darbuotojas, už saugą ir sveikatą atsakingas asmuo, žmoniškųjų išteklių specialistas ar politikos formuotojas – rasite praktinių būdų dalyvauti

kampanijoje „Kartu dėl psichinės sveikatos darbe“. Drauge pasistenkime, kad psichosocialinės rizikos prevencija ir gera psichikos sveikata darbe taptų prioritetu.

Kodėl tai svarbu

Galimybė dirbti – tikrai naudinga sveikatai. Tačiau vis didesnę susirūpinimą kelia tai, kaip psichosocialinė rizika darbe veikia darbuotojų psichikos sveikatą. Kas trečias Europos Sąjungos (ES)

darbuotojas nurodo, kad patiria įtampą, nerimą ir depresiją, kuriuos sukelia darbas arba kurie darbe paūmėja ([2025 m. apklausa „DSS pulsas“](#)). Tačiau yra ir gerų žinių: net ir menki veiksmai gali labai padėti.

Apie kampaniją

Ši kampanija grindžiama įrodymais, kad darbas daro didelę – tiek teigiamą, tiek neigiamą – įtaką psichikos sveikatai. Tyrimais yra nustatyti veiksniai, kuriuos galima valdyti siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką. Šia kampanija skatinama rinktis sprendimus, kuriais galima užkirsti kelią žalai ir sustiprinti teigiamą poveikį.

Psichikos sveikatą veikia daug gyvenimo būdo veiksnių. Konkrečios būklės diagnozavimas ir gydymas yra medicinos specialistų kompetencija. Nesitikima, kad darbdaviai ir darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) tarnybos prisiims šią funkciją, tačiau jie yra atsakingi už psichosocialinės rizikos prevenciją darbe ir gali teikti paramą asmenims, kenčiantiems nuo psichikos sveikatos sutrikimų.

Psichikos sveikatos gerinimas darbe: susipažinkite su penkiomis prioritetinėmis kampanijos sritimis

1. Psichosocialinės rizikos vertinimas ir valdymas.
2. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas.
3. Fiziniai rizikos veiksniai ir psichikos sveikata.
4. Psichosocialinė rizika sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje.
5. Darbuotojų psichikos sveikatos stiprinimas

Kodėl turėtumėte dalyvauti

Darbuotojų sveikatos – ir fizinės, ir psichinės – apsauga yra ne tik teisingas, bet ir protingas sprendimas. Kai psichosocialinei rizikai ir jos padariniams sveikatai skiriamas deramas dėmesys, tai naudinga ne tik

pavieniams asmenims, bet ir įmonėms bei visai visuomenei. Imantis veiksmų gerinama sveikata ir užtikrinama gerovė, kartu didinamas našumas, išvengiama darbuotojų kaitos ir mažėja pravaikštų.

Dalyvaukite!

Susipažinkite su šiuo kampanijos vadovu, apsilankykite mūsų [interneto svetainėje](#) – joje galima rasti daugiau kaip 20 kalbų parengtos nemokamos medžiagos – ir dalyvaukite kurdami saugesnes, sveikesnes ir našesnes darbo vietas visiems!

Siekiant apsaugoti ir pagerinti darbuotojų psichikos sveikatą, labai svarbu vykdyti holistinę ir įtraukią psichosocialinės rizikos prevenciją.



1. Įvadas

Psichikos sveikata darbe – svarbu

Saugi darbo aplinka naudinga ne tik darbuotojams, bet ir įmonėms, klientams bei visai visuomenei. Tinkama psichosocialinė darbo aplinka yra būtina bendrai darbuotojų gerovei. Darbas duoda daug naudos, ypač – jei dirbama tinkamai organizuotoje aplinkoje. Darbuotojai, kurių psichikos ir fizinė sveikata gera, yra aktyvesni ir dirba našiau.

Psichosocialinė rizika kyla dėl prasto darbo planavimo, organizavimo ir valdymo, taip pat dėl prastos socialinės darbo aplinkos, pavyzdžiui, kai nėra kolegų ir tiesioginių vadovų

paramos, taip pat dėl bendros darbo atmosferos. Darbo vietas vis labiau skaitmenizuojant, ne tik išaugo psichosocialinė rizika, bet ir imta labiau suvokti atsakomybę bei būtinybę užkirsti kelią šiai rizikai.

Dažniausiai pasitaikantys rizikos pavyzdžiai – pernelyg didelis darbo krūvis, prieštaringi reikalavimai, neaiškios pareigos ir darbuotojo neįtraukimas priimant sprendimus, turinčius jam įtakos. Ši rizika gali turėti įvairių neigiamų padarinių – psichologinių, fizinių ir socialinių.

Ką mums rodo skaičiai

- Iš [2025 m. apklausos „DSS pulsas“](#) matyti, kad tikrai yra dėl ko nerimauti. Daug darbuotojų teigia, kad darbas daro neigiamą poveikį jų sveikatai:
 - › 37 proc. darbuotojų pasireiškia bendras nuovargis;
 - › 29 proc. darbuotojų patiria įtampą, depresiją arba nerimą.
- [Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką \(ESENER 2024\)](#) duomenimis, dažniausi psichosocialinės rizikos veiksniai įmonėse yra šie:
 - › tai, kad reikia dirbti su sunkiais klientais, pacientais, mokiniais (56 proc.);
 - › spaudimas dėl laiko stokos (43 proc.);
 - › menkas bendravimas ar bendradarbiavimas organizacijoje (19 proc.).

Teisinių ir praktinių aspektų suvokimas

- Darbuotojų apsauga nuo bet kokios grėsmės jų saugai ir sveikatai yra darbdavių teisinė pareiga. Tai apima ir psichosocialinę riziką.
- Nors vienas problemos, pavyzdžiui, priekabiavimą, gali būti sunkiau išspręsti, yra kitų aspektų, pavyzdžiui, lankstus darbo laikas, kuriuos galima įgyvendinti gana paprastomis ir nesudėtingomis priemonėmis.
- Tačiau kliūčių tebėra:
 - › daugeliui įmonių sunku spręsti problemas, susijusias su psichosocialine rizika;
 - › įmonės dažnai teigia, kad nenorima atvirai kalbėti apie šias problemas;
 - › kai kurioms įmonėms trūksta kompetencijos arba išteklių šiai rizikai mažinti.

Ko siekiama šia kampanija

2026–2028 m. [saugių darbo vietų kampanijos](#), kuria daugiausia dėmesio skiriama penkioms pagrindinėms prioritetinėms sritims, tikslas – didinti informuotumą apie teigiamą tinkamos darbo aplinkos poveikį psichikos sveikatai ir gerovei.

Konkretūs tikslai yra šie:

- skatinti vykdyti psichosocialinės rizikos prevenciją taikant tinkamas rizikos vertinimo ir valdymo procedūras;
- apimti visus sektorius, daugiau dėmesio skiriant sektoriams, kuriuose psichosocialinė rizika yra itin aktuali, ir sektoriams, kuriuose ji gali būti mažiau akivaizdi;
- skatinti darbdavių, vadovų, tiesioginių vadovų, darbuotojų ir jų atstovų bendradarbiavimą;
- suburti tinklo partnerius, kad būtų galima keistis informacija ir gerosios praktikos, susijusios su psichosocialinės rizikos prevencija, pavyzdžiais;
- skatinti visapusišką požiūrį, kurio laikantis atsižvelgiama į fizinės bei psichosocialinės rizikos ir darbuotojų sveikatos sąsajas;
- išryškinti paramos, geros komunikacijos bei darbo organizavimo ir palankios socialinės atmosferos svarbą užtikrinant saugią darbo aplinką.

Įvairovė ir įtrauktis

Kai kuriems darbuotojams – pavyzdžiui, be kita ko, migrantams, moterims ir LGBTIQ+ bendruomenės nariams, taip pat vyresnio amžiaus, jauniems darbuotojams, darbuotojams su negalia, – darbe gali kilti didesnė rizika, įskaitant priekabiavimą ir smurtą.

Todėl vykdant kampaniją bus:

- kalbama apie įvairovę kiekviename etape;
- pabrėžiama konkrečioms grupėms kylanti rizika;
- skatinama taikyti specialiai joms apsaugoti skirtus prevencinius metodus.

Kaip ši kampanija atitinka ES politiką

Ši kampanija yra dalis platesnio ES įsipareigojimo skatinti tvirtą prevencijos kultūrą ir spręsti psichikos sveikatos darbe problemas. Ji labai dera su pagrindinėmis politikos iniciatyvomis, įskaitant:

- [2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginę programą](#);

- Europos Komisijos komunikatą dėl [visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą](#) – jame pabrėžiama psichosocialinės rizikos darbe prevencijos svarba, taip pat pripažįstama, kad saugių darbo vietų kampanija yra pavyzdinė iniciatyva; taip pat
- Europos Komisijos [Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės](#) – jose nurodyta, kad 2026–2028 m. saugių darbo vietų kampanija yra viena iš priemonių, kuriomis kuriamos darbo vietos, kuriose užtikrinamas teisingumas, saugumas ir lygybė.



2. Darbuotojų psichikos sveikata

Dvejopas darbo poveikis psichikos sveikatai

Darbas gali turėti teigiamą poveikį psichikos sveikatai, nes suteikia tikslo jausmą, struktūrą ir socialinius ryšius. Tačiau taip yra tik tuomet, kai darbas yra tinkamai suplanuotas, o darbo aplinka – palanki. Prastos darbo sąlygos, pavyzdžiui, neveiksminga komunikacija, prasta profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir priekabiavimas, gali turėti priešingą poveikį. Visa tai yra psichosocialinė rizika, galinti sukelti įtampą, perdegimą ir kitas sveikatos problemas.

Tinkama psichosocialinė darbo aplinka naudinga visiems. Darbuotojai jaučiasi saugūs, vertinami ir geba vykdyti darbo reikalavimus. Darbdaviai turi aktyvesnių, našiau dirbančių ir lojalesnių darbuotojų.

Visuomenei naudinga tai, kad patiriama mažiau sveikatos priežiūros išlaidų, mažėja nebuvimo darbe dėl ligos atvejų, taip pat su negalia susijusių programų, stiprėja bendruomenės.

Psichosocialinės rizikos neatpažįstant, neužkertant jai kelio ir jos nevaldant, padariniai būna sunkūs. Darbuotojai kenčia, o organizacijos susiduria su našumo mažėjimu, dažnesniu nebuvimu darbe dėl ligos ir didesne darbuotojų kaita. Dėl šių problemų įmonėms gali pradėti trūkti darbuotojų ir atsirasti papildomų išlaidų.



Palankios ir įtraukios darbo aplinkos užtikrinimas

Darbdaviams tenka teisinė pareiga apsaugoti savo darbuotojų sveikatą ir užtikrinti jų saugą, ir tai apima psichikos sveikatą darbe bei psichosocialinės rizikos prevenciją. Tačiau svarbu ne tik laikytis įstatymų – svarbu užtikrinti darbo aplinką, kurioje žmonės galėtų puikiai jaustis. Net ir paprasti veiksmai gali būti labai veiksmingi. Tai, be kita ko, yra aiški komunikacija, subalansuotas darbo krūvis, vadovų parama ir kultūra, skatinanti darbuotojus kalbėti apie problemas.

Pasitikėjimo stiprinimas ir atviro dialogo skatinimas gali padėti įveikti stigmą ir yra labai svarbūs siekiant užtikrinti, kad darbuotojai gautų jiems reikalingą paramą.

Taip pat svarbu suvokti įvairovę. Skirtingiems asmenims gali kilti skirtinga rizika. Pavyzdžiui, moterims,

darbuotojams migrantams, jauniems darbuotojams ir LGBTIQ+ asmenims gali dažniau kilti tam tikra rizika, pavyzdžiui, priekabiavimo ir smurto. Darbe būtina atsižvelgti į šiuos skirtumus ir užtikrinti, kad visi būtų apsaugoti.

Darbo pasaulis sparčiai keičiasi. Skaitmenizacija, naujos darbo formos ir tokie iššūkiai kaip klimato kaita kelia naujų grėsmių. Nors nuotolinis ir mišrus darbas suteikia lankstumo, toks darbas taip pat gali sukelti izoliaciją ir panaikinti ribą tarp darbo ir namų. Darbdaviai turi neatsilikti ir pritaikyti savo metodus, kad šiomis naujomis aplinkybėmis būtų užkirstas kelias psichosocialinei rizikai ir apsaugota psichikos sveikata.





Visoje ES daugiau nei 4 darbuotojai iš 10 (44 proc.) teigia, kad patiria didelį spaudimą dėl laiko stokos arba yra pernelyg apkrauti darbu.

2025 m. apklausa „DSS pulsas“



Kas matyti iš įrodymų

- Remiantis [2025 m. apklausa „DSS pulsas“](#), visoje ES daugiau nei 4 darbuotojai iš 10 (44 proc.) teigia, kad patiria didelį spaudimą dėl laiko stokos arba yra pernelyg apkrauti darbu.
- Remiantis [2020 m. Europos darbo jėgos tyrimu](#), beveik 45 proc. ES darbuotojų teigia, kad darbe jiems kyla rizika, daranti poveikį jų psichinei gerovei. Keliose valstybėse narėse šias problemas nurodo daugiau kaip pusė visų darbuotojų.
- Nors 39 proc. Europos įmonių nurodo turinčios su darbu susijusio streso prevencijos veiksmų planą ([ESENTER 2024](#)), vis tiek reikia paramos, kad psichosocialinė rizika būtų geriau valdoma.
- Dažnai priemonės būna skirtos pavieniams asmenims, pavyzdžiui, siūlomi streso valdymo arba dėmesingo įsisauginimo mokymai, o ne sprendžiamos pagrindinės priežastys organizacijoje. 53 proc.

darbuotojų teigia, kad jų darbe vykdoma informuotumo veikla ir teikiama informacija apie mokymus ir stresą, 40 proc. nurodo, kad turi galimybę pasinaudoti konsultacijomis, ir tik 35 proc. teigia, kad taikomos kitos priemonės, pavyzdžiui, darbo organizavimo pakeitimai, prioritetų nustatymas, komunikacijos gerinimo priemonės ir kt. ([2025 m. apklausa „DSS pulsas“](#)).

- Visuomenei tai brangiai kainuoja. Darbuotojams, kurie darbe patiria psichosocialinę riziką, kyla didesnė rizika nebūti darbe dėl ligos, apimančios psichikos sutrikimus.

Laimei, veiksmų nauda akivaizdi. Iš tyrimų matyti, kad psichosocialinės rizikos prevencija ir teigiamos psichosocialinės darbo aplinkos užtikrinimas ne tik padeda sumažinti stresą ir pagerinti darbuotojų bendrą sveikatos būklę, bet ir didina darbo našumą, mažina pravaikštų skaičių bei gerina įmonės reputaciją.

Jūsų veiksmų planas: veikla, apimanti penkias prioritetines kampanijos sritis

Veiksmingiausias būdas spręsti psichosocialinės rizikos darbe problemas – į bendrąją DSS praktiką integruoti **psichosocialinės rizikos vertinimą ir valdymą**. Tai apima sistemingą vertinimą, darbuotojų ir jų atstovų įtraukimą, aiškių prioritetų nustatymą bei tolesnius veiksmų planus ir vertinimus. Būtina stipri lyderystė – vadovai turi būti mokomi atpažinti riziką ir puoselėti palankią darbo kultūrą.

Siekdamos **užkirsti kelią priekabiavimui, seksualiniam priekabiavimui ir smurtui** ir pašalinti pagrindines šios rizikos priežastis, įmonės pirmiausia turi įvertinti psichosocialinę darbo aplinką, visų pirma – organizacinę kultūrą ir vadovavimo stilių. Be to, jos privalo skatinti laikytis netinkamo elgesio visiško netoleravimo politikos, vykdant aiškias komunikacijos ir informuotumo didinimo iniciatyvas, taikant aiškiai nustatytas pranešimo procedūras ir drausminius procesus.

Sprendžiant **fizinės rizikos ir psichikos sveikatos** klausimus, darbo aplinką reikia vertinti kaip visumą. Tarp fizinės ir psichosocialinės rizikos esama daug sąsajų; pavyzdžiui, psichosocialinė rizika darbe gali būti siejama su nelaimingais atsitikimais ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais.

Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriui reikia skirti ypatingą dėmesį dėl pernelyg didelio darbo krūvio, emocinio krūvio ir didesnės smurto grėsmės.

Galiausiai, **psichikos sveikatos** stiprinimas reiškia, kad reikia skatinti atvirą dialogą, kovoti su stigmatizavimu ir užtikrinti ankstyvą intervenciją bei veiksmingas grįžimo į darbą procedūras. Ilgalaiškės gerovės pagrindas yra vadovų, sveikatos priežiūros specialistų ir darbuotojų bendradarbiavimas.

Bendra atsakomybė

Psichikos sveikata darbe turi rūpintis visi. Tai naudinga darbuotojams, verslui ir visuomenei. Bendradarbiaudami galime sukurti darbo vietas, kuriose kiekvienas galės puikiai jaustis, – tiek dabar, tiek ateityje. Įsipareigokime imtis konkrečių veiksmų – nuo rizikos

vertinimo ir prevencijos iki atvirų pokalbių, – kad visose darbovietėse puoselėtume gerovės kultūrą. Naudą pajus ne tik konkretus asmuo – visa bendruomenė bus atsparesnė ir produktyvesnė.



3. | Prioritetinės sritys

3.1. Psichosocialinės rizikos vertinimas ir valdymas

Geros psichikos sveikatos darbe pagrindas – su darbu susijusios psichosocialinės rizikos prevencija ir valdymas. Kad būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata, darbdaviams tenka teisinė pareiga vertinti šią riziką ir įgyvendinti prevencines priemones.

Vis dėlto, nors ir nustatyta ši pareiga, tik 40 proc. ES įmonių nurodo, kad taiko procedūras su darbu susijusiam stresui mažinti ([ESENER 2024](#)).

Iš tyrimų matyti, kad streso ir psichosocialinės rizikos prevencija darbe labai naudinga verslui ([EU-OSHA, 2014](#)).

Psichosocialinės rizikos veiksmų darbe pavyzdžiai:

- pernelyg didelis darbo krūvis;
- nepakankama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra;
- neįtraukimas priimant sprendimus;
- autonomijos stoka ir negalėjimas daryti įtakos darbo organizavimo procesams;
- neaiškios pareigos ir prieštaringi reikalavimai;
- prastas informavimas apie pokyčius darbe;
- neužtikrintumas dėl darbo vietos išsaugojimo;
- nepakankama vadovybės arba kolegų parama, menki socialiniai santykiai;
- trečiųjų asmenų smurtas, patyčios darbo vietoje ir seksualinis priekabiavimas; taip pat
- emocinis krūvis dirbant su sudėtingais klientais, pacientais, studentais ar pirkėjais.





Keturi pagrindiniai principai, kuriais grindžiamas tinkamos psichosocialinės rizikos prevencijos sistemos įgyvendinimas

- 1. Išsiaiškinkite, kas tinka jūsų organizacijai.** Veiksmai, skirti darbo aplinkai gerinti, turėtų atitikti jūsų įmonės tikslus ir turimus išteklius (lėšas, laiką, personalą). Be to, atliekant pakeitimus geriausia visus veiksmus integruoti į esamą darbo tvarką.
- 2. Laikykitės prevencijos priemonių hierarchijos.** Pirmiausia pabandykite visiškai pašalinti nustatytą riziką. Jeigu tai neįmanoma, pirmenybę teikite organizacinėms ir techninėms priemonėms ir tik tada imkitės individualios paramos. Parama asmenims (pvz., teikiant psichologines konsultacijas ir mokymus atsparumo didinimo klausimais) nekeičiant aplinkybių darbo vietoje gali būti beprasbės pastangos.
- 3. Į šį procesą įtraukite darbuotojus.** Įtraukus darbuotojus ir jų atstovus būna lengviau nustatyti svarbiausius spręstinus klausimus. Be to, tai suteikia darbuotojams jausmą, kad ir jie yra atsakingi už įgyvendinamus pokyčius, o dėl to didėja jų atsidavimas ir įsitraukimas.
- 4. Vadovybės teikiama parama yra svarbi.** Aktyviai dalyvaudami, remdami darbuotojus kiekviename etape ir rodydami pavyzdį vadovai parodo, kad iš tikrųjų yra įsipareigoję sukurti tinkamą darbo aplinką.

Darbovietėse, kuriose reguliariai atliekamas psichosocialinės rizikos vertinimas, apie darbuotojų patiriamą didelį stresą pranešama 40 proc. rečiau.

ESENER 2024



Nuo ko pradėti

Daugelis valdžios institucijų ir socialinių partnerių (pvz., vietos arba nacionalinės darbo inspekcijos, DSS institutai, sektorių asociacijos) teikia praktinių rekomendacijų, kaip kovoti su psichosocialine rizika. Taip pat

gali būti siūloma nacionalinio arba regioninio finansavimo galimybių. Priemonės nebūtinai turi būti brangios; psichosocialines darbo sąlygas gali pagerinti net ir mažos įmonės, turinčios ribotą biudžetą.

Sprendimų dėl prevencinių veiksmų priėmimas ir įgyvendinimas

Veiksminga psichosocialinės rizikos darbe prevencija prasideda nuo šios rizikos nustatymo atliekant tinkamą rizikos vertinimą, po kurio reikia imtis atitinkamų priemonių.

- Vykdam **pirminę prevenciją** pirmiausia stengiamasi pašalinti arba sumažinti riziką, jai dar nepradėjus daryti poveikio darbuotojams. Tam paprastai reikia atlikti darbo planavimo, organizavimo ir valdymo pakeitimų.

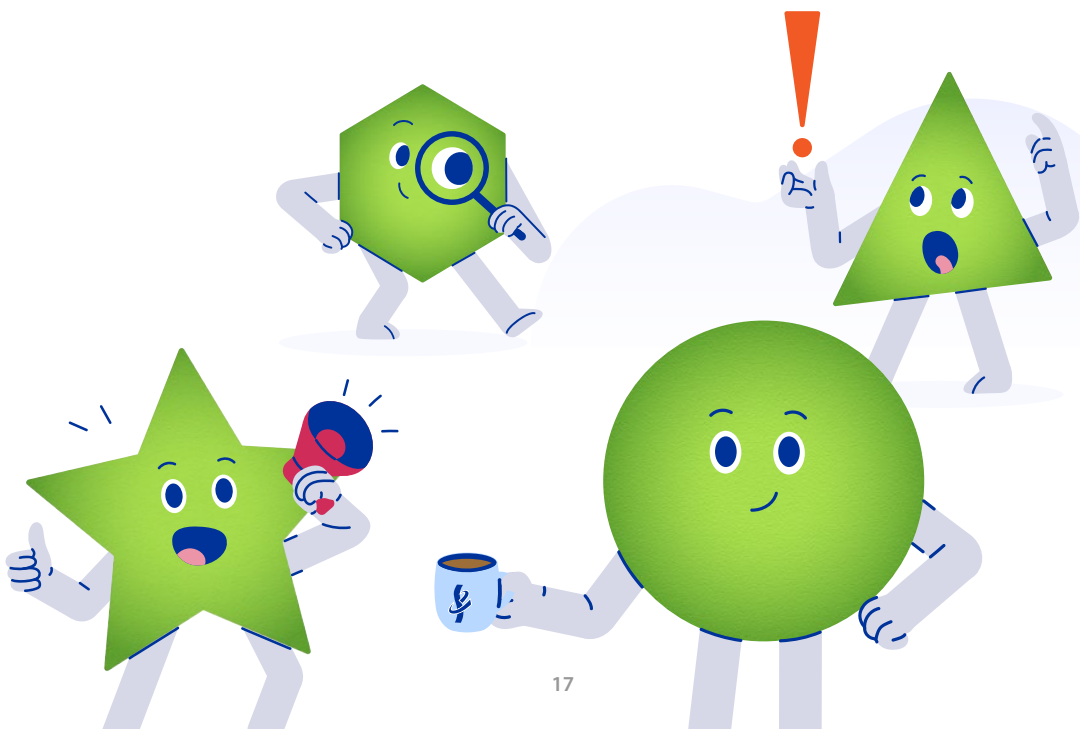
- Vykdam **antrinę prevenciją** siekiama padėti rizikos grupėms geriau suvokti ir valdyti psichosocialinę riziką. Taip pirminė prevencija yra papildoma, bet jos neatsisakoma. Pagrindinis dėmesys skiriamas ankstyvam streso nustatymui ir valdymui, taip pat darbuotojų informuotumo, įgūdžių ir gebėjimo įveikti sunkumus stiprinimui.
- **Tretinės prevencijos** tikslas – teikti paramą darbuotojams, kurie jau patiria su darbu susijusių psichikos sveikatos problemų, padedant jiems atsigausti ir likti darbe arba grįžti į jį.

Bendrieji aspektai, į kuriuos reikia atsižvelgti imantis šių veiksmų

- Svarbu, kad vadovai ir grupių vadovai būtų mokomi, kaip atpažinti ir valdyti psichosocialinę riziką darbe, taip pat kaip diskutuoti šiomis temomis su darbuotojais.
- Reikia nustatyti aiškius veiksmų įgyvendinimo tikslus ir dėl jų bendrai susitarti su darbuotojais ir (arba) jų atstovais. Reikėtų aprašyti kiekvieną problemą ir sprendimo būdą, taip pat nurodyti atsakingus asmenis, būtinus išteklius ir bendrą tvarkaraštį.

Stebėjimo ir vertinimo veiksmai

- Stebint veiksmų įgyvendinimo pažangą užtikrinama, kad pasirinkti sprendimai duotų rezultatų ir turėtų ilgalaikį poveikį.
- Po kelių mėnesių atliekamas vertinimas, ar sprendimai įgyvendinti sėkmingai, remiantis darbuotojų atsiliepimais padeda nustatyti, kas pasiteisino, ir išryškinti sritis, kurias reikia tobulinti.



3.2. Priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir smurtas

Nors apie priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ir smurtą nėra itin dažnai pranešama kaip apie darbe kylančią riziką, jie yra vieni iš

kenksmingiausių. Šis žalingas elgesys gali turėti sunkių padarinių asmens psichikos ir fizinei sveikatai bei gerovei.

Trečiųjų šalių smurtas

- Trečiųjų šalių smurtas – tai fizinės arba psichologinės agresijos veiksmai, kuriuos vykdo ne bendradarbiai, bet asmenys, esantys už įmonės ribų.
- 56 proc. įmonių nurodė, kad tenka dirbti su sudėtingais klientais, pacientais ir mokiniais ([ESENER 2024](#)). Atliekant Europos darbo sąlygų tyrimą ([EWCS 2024](#)), priešišką socialinį elgesį nurodė 17 proc. darbuotojų.
- Tai gali pasireikšti žodiniu užgauliojimu, fizinio smurto proveržiais, grasinimais, bauginimu arba kitais agresyviais veiksmais, nukreiptais prieš darbuotojus.
- Didesnė rizika kyla darbuotojams, kuriems tenka bendrauti su žmonėmis, taip pat darbuotojams, kurie dirba vieni arba naktį, ypač transporto, sveikatos priežiūros, švietimo, mažmeninės prekybos, viešojo saugumo ir administravimo sektoriuose.

Priekabiavimas, patyčios ir mobingas

- Priekabiavimas arba patyčios, kurias paprastai vykdo asmenys organizacijos viduje, yra eskalacinis procesas, kai vienam arba keliems bendradarbiams pakartotinai grasinama, jie bauginami, menkinami arba žeminami.
- Ketinimas nėra būtina sudedamoji dalis; priekabiavimą apibrėžia būtent pakartotinis pobūdis.
- Tokį elgesį taip pat gali motyvuoti diskriminacinis požiūris į rasę, etninę kilmę, religiją, lytį arba seksualinę orientaciją.
- Taip gali elgtis ne tik pavienis asmuo, bet ir visa grupė.

Kibernetinis smurtas ir priekabiavimas kibernetinėje erdvėje

- Darbe vis plačiau naudojant skaitmenines ryšių technologijas atsiranda papildomų galimybių smurtauti ir priekabiauti – tiek trečiosioms šalims, tiek bendradarbiams.
- Tokios skaitmeninės priemonės kaip socialiniai tinklai, žinučių programėlės ir elektroniniai laišakai gali išplėsti priekabiavimą, jis gali tęstis ir po darbo valandų, o kartais – net įsiskverbti į darbuotojų asmeninį gyvenimą.

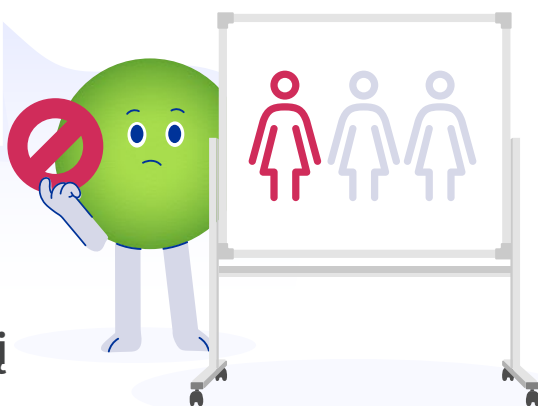
Seksualinis priekabiavimas

- Seksualinis priekabiavimas – veiksmas, kai bet koku nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriamas bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka.
- Nors nukentėti gali visi, moterys nukenčia neproporcingai dažniau.
[2024 m. ES tyrimo dėl smurto dėl lyties](#) (Eurostatas, FRA, EIGE) duomenimis, kas trečia moteris yra patyrusi seksualinį priekabiavimą darbe.
- To paties tyrimo duomenimis, apie 75 proc. aukščiausias vadovaujamas pareigas einančių moterų per savo gyvenimą yra patyrusios seksualinį priekabiavimą.
- Yra žinoma, kad sektoriuose, kuriuose tenka bendrauti su žmonėmis, pavyzdžiui, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje, seksualinis priekabiavimas yra dažnesnis.

Kas trečia moteris

yra patyrusi seksualinį priekabiavimą darbe.

2024 m. ES tyrimas dėl smurto dėl lyties



Padariniai

- Nukentėję asmenys gali patirti stiprias emocines reakcijas, tokias kaip baimė, pyktis ar net gėda, kurios gali sukelti emocinę kančią, savigarbos praradimą, nerimą ir depresiją, dažnai kartu atsiranda miego sutrikimų ir sunku susikaupti.
- Smurtas ir priekabiavimas darbe ne tik daro neigiamą poveikį nukentėjusių asmenų psichikos ir fizinei sveikatai, bet ir gali atimti iš jų asmeninio augimo ir karjeros galimybes.
- Kalbant apie organizacijas, priešiška darbo aplinka gali lemti dažnesnį pravaikštininkavimą, mažesnį našumą, didesnę darbuotojų kaitą ir didesnes darbuotojų pritraukimo problemas.

Ko gali imtis organizacijos

- Pirmiausia didinkite informuotumą organizacijos psichosocialinės darbo aplinkos klausimais.
- Taip pat sistemingai vertinkite savo organizacijos psichosocialinę aplinką, atidžiai stebėkite kultūrą, komunikaciją ir vadovavimo stilių.
- Nustatykite visiško netinkamo elgesio netoleravimo politiką, be kita ko, ir trečiųjų šalių (pvz., klientų, mokinių, pacientų ir kt.) atžvilgiu.
- Palaikykite šią politiką pasitelkdami aiškią komunikaciją, rengdami reguliarius informuotumo didinimo mokymus, nustatydami paprastus pranešimo kanalus ir taikydami nuoseklias drausmines priemones.

Susipažinkite su OiRA (internetinio interaktyvaus rizikos vertinimo) priemonėmis ir sužinokite, kaip vertinti ir valdyti riziką darbe:

[Trečiųjų šalių smurtas](#)

[Priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas](#)

3.3. Fiziniai rizikos veiksniai ir psichikos sveikata

Remiantis tyrimais, fizinė ir psichosocialinė rizika darbe bei jos padariniai yra glaudžiai susiję. Tai dar aiškiau matoma fiziškai sunkaus darbo sektoriuose, kur anksčiau pastangos užkirsti kelią tokioms problemoms kaip

nugaros skausmas ir raumenų įtampa dažnai buvo sutelktos į fizinius pavojus, pavyzdžiui, rankinį krovinių perkėlimą, sunkių daiktų kėlimą ir nepatogią laikyseną.

Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai – dvejopa rizika

Psichosocialinė rizika, pavyzdžiui, darbo kontrolė arba darbo reikalavimai, gali turėti įtakos raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų atsiradimui arba paūmėjimui. O raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai gali sumažinti darbuotojų atsparumą psichosocialinės rizikos veiksniams. Taigi, psichosocialinė rizika taip pat gali tapti potencialia kliūtimi sėkmingai darbuotojų, turinčių raumenų ir kaulų

sistemos sutrikimų, reabilitacijai ir reintegracijai į darbo rinką.

Kita vertus, iš tyrimų matyti, kad, pavyzdžiui, tinkama socialinė parama gali veikti kaip apsauginis veiksnys darbe, didinti gebėjimą susidoroti, kai kyla psichosocialinė rizika, ir palengvinti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų simptomus.

Aplinkos veiksniai, darantys poveikį psichikos sveikatai

Poveikį darbuotojų psichikos sveikatai taip pat gali daryti **cheminės medžiagos, triukšmas ir ekstremali temperatūra** darbo aplinkoje. Pavyzdžiui, nuolatinis karščio keliamas stresas – vienas iš galimų klimato

kaitos padarinių – gali sukelti nerimą ir kognityvinius sutrikimus, visų pirma – pažeidžiamų asmenų, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus darbuotojų ir asmenų, turinčių psichikos sveikatos sutrikimų, grupėms.

Nelaimingi atsitikimai bei traumos ir jų poveikis psichikos sveikatai

Darbovietės, kurioms būdinga fizinė rizika, yra darbovietės, kuriose įvyksta daugiausia **nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų**. Darbo traumos gali sukelti psichikos sveikatos sutrikimus arba jie gali paūmėti. Kartu, psichosocialinė

rizika ir su darbu susijęs stresas gali pakenkti darbuotojų kognityvinėms ir emocinėms funkcijoms, nes gali padidėti nuovargis arba būti sutrikdyta koncentracija, o tai gali padidinti nelaimingų atsitikimų skaičių.

Holistinis požiūris į rizikos valdymą

Galimi veiksmai yra, be kita ko, psichosocialinės rizikos įtraukimas atliekant rizikos vertinimą, šių klausimų aptarimas su darbuotojais per DSS instruktažus, taip pat galimo psichosocialinės rizikos poveikio vertinimas sprendžiant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų klausimus.

Todėl naudinga laikytis holistinio požiūrio į rizikos vertinimą ir valdymą, t. y. kartu vertinti ir fizinę, ir psichosocialinę riziką, siekiant apsaugoti bendrą darbuotojų sveikatą ir gerovę, visų pirma, darbo vietose, kuriose yra didelis bendras abiejų veiksnių poveikis.



3.4. Psichosocialinė rizika sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje

Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektorius – labai svarbus Europos visuomenei, nes daro poveikį bendrai gyventojų sveikatai bei gerovei ir ekonomikai. Šiam sektoriui būdinga įvairi veikla:

- sveikatos priežiūra (pvz., ligoninėse, klinikose ir medicinos arba odontologijos kabinetuose);
- stacionarinė globa (pvz., pagyvenusių asmenų, asmenų su negalia ir psichikos sutrikimų turinčių pacientų globa stacionarinės globos įstaigose ir namuose); taip pat

- socialinis darbas (pvz., priežiūra namuose, pagyvenusių asmenų, asmenų su negalia ir vaikų priežiūra).

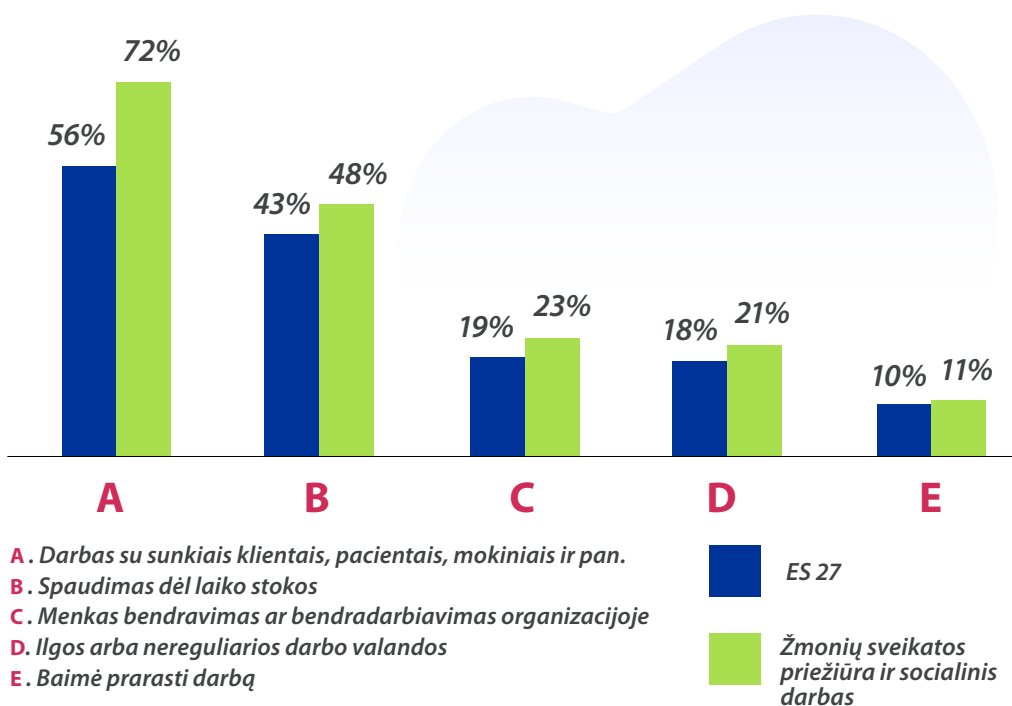
Šio sektoriaus darbuotojai – daugiausia moterys, dirbančios oficialiose priežiūros įstaigose, pavyzdžiui, ligoninėse, slaugos namuose, globos namuose ir medicinos kabinetuose, taip pat priežiūros darbuotojos, teikiančios pagalbą asmenims jų namuose. Daugelis jų yra imigrantų kilmės ir dirba mažiau kvalifikuotą darbą.

Ką rodo skaičiai

- Remiantis įmonių apklausa ([ESENER 2024](#)):
 - › 72 proc. respondentų teigia, kad dažniausia psichosocialinė rizika yra tai, kad tenka dirbti su sudėtingais pacientais;
 - › 48 proc. teigia, kad tenka dirbti patiriant spaudimą dėl laiko stokos;
 - › 21 proc. teigia, kad darbo valandos yra ilgos arba nereguliarios;
 - › 23 proc. nurodo menką bendravimą ar bendradarbiavimą darbe.
- Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje kelių psichosocialinės rizikos veiksnių poveikis nurodytas dažniau nei visuose kituose sektoriuose kartu ([ESENER 2024](#)).
- Palyginti su kitais ekonomikos sektoriais, sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje labiausiai tikėtina, kad darbuotojams kils tiek raumenų ir kaulų sistemos, tiek psichosocialinė rizika ([EWCS 2021](#)).

- Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriui būdinga tai:
 - › didžiausias trečiųjų šalių smurto ir seksualinio priekabiavimo rodiklis, kai nukentėjusių moterų dalis yra didesnė nei vyrų ([EWCS 2021](#));
 - › emociškai sunkus darbas, ypač kai tenka rūpintis kenčiančiais, nepagydomai sergančiais arba sudėtingais ir nemaloniais pacientais;
 - › didelis darbo intensyvumas, dažnai pabloginantis psichosocialinės darbo aplinkos kokybę;
 - › darbuotojų trūkumas (Pasaulio sveikatos organizacija prognozuoja, kad iki 2030 m. ES trūks 4,1 mln. sveikatos priežiūros darbuotojų);
 - › darbas pamainomis ir nereguliarios darbo valandos; taip pat
 - › bendras įvairių rizikos veiksnių – biologinių (pvz., patogenai, infekcinės ligos), cheminių (pvz., pavojingi vaistai, dezinfekavimo priemonės), fizinių (pvz., paslydimai, kritimai, spinduliuotė), raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų (pvz., kėlimas, pacientų perkėlimas) – poveikis.

Darboviečių, nurodžiusių, kad jose esama psichosocialinės rizikos veiksnių, procentinė dalis – sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektorius ir ES 27 vidurkis visuose sektoriuose 2024 m.



Šaltinis – ESENER 2024. Bazė – visos ES 27 įmonės.

Padariniai

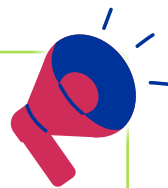
Iš viso 31 proc. sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriaus darbuotojų nurodė, kad patiria įtampą, nerimą ar depresiją, kuriuos sukelia darbas arba kurie darbe paūmėja, – šis rodiklis viršija visų sektorių Europos vidurkį ([2025 m. apklausa „DSS pulsas“](#)). Iš tyrimų matyti, kad pernelyg didelis darbo krūvis ir nereguliarios darbo valandos taip pat gali prisidėti prie raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų atsiradimo. Didelis raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų paplitimas, taip pat stresas ir kiti padariniai sveikatai daro didelį poveikį, pavyzdžiui, lemia nebuvimą darbe dėl ligos ir prezenteizmą.

Šio sektoriaus organizacijoms tai reiškia mažesnę našumą, kurį lemia didelis pravaikštininkavimas ir darbuotojų kaita, o tai kelia didelę grėsmę.

Visuomenės lygmeniu darbuotojų trūkumas, senėjančios visuomenės poreikiai priežiūros srityje ir senstanti šio sektoriaus darbo jėga gali tapti našta nacionalinėms sveikatos priežiūros sistemoms ir ilgalaikės priežiūros paslaugas teikiančioms įstaigoms. Svarbu pabrėžti, kad neužtikrinus šio sektoriaus darbuotojų sveikatos ir saugos kyla didelis pavojus, kad nukentės sveikatos ir ilgalaikės priežiūros paslaugų kokybė.

72 proc. sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos darbuotojų teigia, kad dažniausia psichosocialinė rizika yra tai, kad tenka dirbti su sudėtingais pacientais.

ESENER 2024



3.5. Darbuotojų psichikos sveikatos stiprinimas

Kai kurie darbuotojai gali turėti specifinių poreikių arba psichikos sveikatos problemų. Tai dažnas reiškinys – apskaičiuota, kad ES psichikos sveikatos problemų turi kas šeštas asmuo, o labiausiai paplitę yra nerimo ir depresijos sutrikimai ([Europos Komisija, 2023](#)).

Psichikos sveikatos problemos gali turėti didelį poveikį kasdieniui veiklai, yra susijusios su pravaikštininkavimu ir nedarbu, o sunkesnės jų formos yra viena iš pagrindinių nuolatinio nedarbingumo priežasčių. Vis dėlto, tinkamai palaikomi daugelis asmenų gali tęsti darbą arba grįžti į jį ir toliau našiai bei motyvuotai dirbti.

Tai taip pat taikytina neuroįvairiems darbuotojams, kuriems gali būti sunku prisitaikyti prie standartinės darbo aplinkos, – jiems sudarius tinkamas sąlygas, atitinkančias jų individualius poreikius, jie gali veiksmingai tęsti darbą ir jaustis, kad yra kompetentingi bei vertinami.

Įtraukioje darbo aplinkoje atsižvelgiama į darbuotojų poreikius ir sudaromos sąlygos visiems sėkmingai likti darbe arba grįžti į jį. Net jei psichikos sveikatos problemos nėra susijusios su darbu, palaikanti ir pagarbą puoselėjanti darbo aplinka gali turėti didelę reikšmę tiek pačiam asmeniui, kuriam tai aktualu, tiek visai darbo vietai.



Tinkamų sąlygų, atitinkančių individualius poreikius, sudarymo pavyzdžiai:

- suteikiama tylesnė darbo erdvė ir sumažinama trikdžių;
- laikinai pakoreguojamos darbo pareigos;
- prireikus, laikinai pakoreguojamos darbo valandos, kad būtų lengviau lankytis pas gydytoją;
- sudaromi ilgalaikiai susitarimai dėl lanksčių darbo valandų; taip pat
- nuotolinis darbas.

Šios organizacinės priemonės gali padėti darbuotojams grįžti į darbą arba toliau dirbti. Vis dėlto tokia individualizuota parama ilgalaikėje perspektyvoje bus veiksminga tik tuo atveju, jei darbovietėje ji bus tinkamai integruota į bendrą psichosocialinės rizikos vertinimą ir valdymą. Tai reiškia, jog būtina užtikrinti, kad sudarius tinkamas sąlygas, atitinkančias individualius poreikius, neatsirastų papildomo darbo krūvio kitiems darbuotojams, nes tai gali sukelti nepasitenkinimą ir bendrą neteisybės jausmą.

Tai itin svarbu, kai į darbą grįžta darbuotojas, anksčiau patyręs psichikos sveikatos problemų.

Iš tyrimų matyti, kad sėkmingas grįžimas labiau tikėtinas, kai darbovietėje:

- darbo užduotys priderinamos prie darbuotojo poreikių;
- užtikrinama tvirta vadovų parama, įskaitant grįžtamąjį ryšį ir pripažinimą;
- skatinama bendradarbių parama; taip pat
- užtikrinama darbo aplinka, kurioje psichosocialinė rizika yra tinkamai pripažįstama ir veiksmingai valdoma.

Užtikrinant įtraukias darbo vietas taip pat reikia šalinti kliūtis, kurių kyla dėl **su psichikos sveikata susijusio stigmatizavimo**, dėl kurio darbuotojai dažnai nesikreipia pagalbos. Psichikos sveikatos stigmatizavimas yra socialinis reiškinys, pasireiškiantis neigiamu požiūriu, įsitikinimais ir stereotipais, susijusiais su psichikos sveikatos sutrikimais. Stigmatizavimas gali padidinti asmenų, patiriančių psichikos sveikatos problemų, baimę ir lemti jų diskriminaciją. Savęs stigmatizavimas gali kelti gėdos ir beviltiškumo jausmus, didinti izoliaciją ir galbūt pabloginti asmens būklę.



Beveik pusė ES darbuotojų mano, kad psichikos sveikatos būklės atskleidimas darbe turėtų neigiamą poveikį jų karjerai, tačiau tokia pati dalis su tuo nesutinka.

2025 m. apklausa „DSS pulsas“

[ESENER 2024](#) patvirtina, kad didelė kliūtis, trukdanti valdyti psichosocialinę riziką darbe, yra darbuotojų nenoras atvirai kalbėti šiuo klausimu. Vis dėlto kai kuriose darbovietėse stengiamasi puoselėti atvirą kultūrą, kurioje nestigmatizuojama.

Tai matyti iš [2025 m. apklausos „DSS pulsas“](#), ja nustatyta, kad ES darbuotojų nuomonės dėl to, ar psichikos sveikatos sutrikimo atskleidimas gali turėti neigiamos įtakos jų karjerai, skiriasi: 48 proc. respondentų sutiko, 48 proc. nesutiko, o 4 proc. nežinojo.

Įveikti psichikos sveikatos stigmą darbo vietoje yra įmanoma. Kad darbo aplinkoje didėtų pasitikėjimas, bendradarbiavimas ir gerėtų komunikacija, kartu, kad didėtų suvokimas, kaip kiekvienas gali pasinaudoti galimybe atvirai kalbėti apie darbo problemas, darančias poveikį psichikos ir fizinei sveikatai, būtinas vadovų įsipareigojimas ir darbuotojų dalyvavimas.

Įtrauki, palaikanti ir nestigmatizuojanti darbo kultūra naudinga visiems – darbuotojai jaučiasi vertinami ir kompetentingi, o įmonės klesti turėdamos labai atsidavusius ir našiai dirbančius darbuotojus.

4. | Kaip dalyvauti kampanijoje

Visi gali prisidėti prie psichikos sveikatos skatinimo darbe, ir kiekvienas veiksmas yra svarbus!

Nuo ko pradėti: apsilankykite [kampanijos interneto svetainėje](#), joje rasite viską, ką reikia žinoti šia tema, taip pat sužinosite, kaip galite dalyvauti.

Kampanijos ištekliai: nemokami komunikacijos priemonių rinkiniai, infografikai, ataskaitos, skrajutės, priemonės ir parengti pranešimai, pateikti 25 kalbomis.

Nepamirškite Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitės (ji rengiama kasmet 43-ią kalendorinę savaitę spalio mėn.) ir suplanuokite tokius renginius kaip mokymo kursai, konkursai, darbuotojų apklausos, diskusijos ir įmonių vizitai.

Tapkite oficialiu kampanijos partneriu ir prisijunkite prie viso ES tinklo, jau apimančio tarptautines įmones ir mažąsias bei vidutines

įmones (MVI), sektorių darbdavių organizacijas, profesines sąjungas, NVO ir profesines organizacijas (tiek viešojo, tiek privačiojo sektorių).

Nominuokite įkvepiančias iniciatyvas **Saugių darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimams**.

Šiais apdovanojimais pagerbiamos išskirtinės ir novatoriškos darbuotojų saugos ir sveikatos iniciatyvos; šį renginį rengia EU-OSHA ir jos nacionaliniai ryšių punktai.

Pasidalykite šia žinia socialiniuose tinkluose! Sekite mus mūsų kanaluose arba pasidalykite savo istoriją socialiniuose tinkluose, naudodami saitąžodžį **#EUhealthyworkplaces** arba pažymėkite **@EU_OSHA**. Norėdami skleisti informaciją apie kampaniją skaitmeninėse platformose, naudokite mūsų [socialinių tinklų priemonių rinkinį](#).



Papildomi būdai prisidėti

- **MVĮ.** Norėdami gauti daugiau nacionalinio lygmens informacijos ir medžiagos vietos kalba, susisiekite su savo šalies [nacionaliniu ryšių punktu](#).
- **Žurnalistai ir turinio kūrėjai.** [Tapkite žiniasklaidos partneriais](#) ir gaukite išimtinis interviu bei spaudos rinkinius.
- **Visi.** Renkite keitimosi žiniomis internetinius seminarus su kitais partneriais, dalykitės kampanijos medžiaga savo naujienlaiškiuose, iškabinkite plakatus skelbimų lentose, atlikite darbuotojų apklausą ir pabrėžkite EU-OSHA atliktų darbdavių ir darbuotojų apklausų rezultatus, kad paskatintumėte diskusijas, pagrįstas faktiniais duomenimis.

*Sutartinai kalbėdami,
informuotumą galime
paversti veiksmais,
panaikinti
stigmą ir
užtikrinti darbo
vietas, kuriose
kiekvienas
galėtų klestėti!*



Kampanijos veiksmų praktinės idėjos

- Bendro naudojimo patalpose iškabinkite kampanijos plakatus arba infografikus.
- Įtraukite kampanijos reklamjuostę į savo elektroninio laiško parašą.
- Dalykitės kampanijos žinutėmis socialiniuose tinkluose arba savo intranete.
- Savo grupės susirinkimuose skirkite laiko psichikos sveikatos klausimams aptarti.
- Renkite darbuotojų apklausas dėl psichosocialinės rizikos.
- Kampanijos naujienas skelbkite savo naujienlaiškiuose.
- Derinkite šias įvairias priemones ir visus metus skatinkite įsitraukimą.

4.1. Kas turėtų dalyvauti

Dalyvauti šioje kampanijoje kviečiami visi, kas prisideda formuojant profesinį gyvenimą ir darant įtaką darbovietės kultūrai. Dėmesys psichikos sveikatai darbe yra bendra atsakomybė, tad kiekvienas balsas yra svarbus.

Kampanijoje kviečiami dalyvauti:

- **bet kokio dydžio įmonių**, įskaitant tarptautines įmones, MVĮ ir labai mažas įmones, **darbdaviai**;
- **visų sektorių ir įvairios patirties turintys darbuotojai**;
- **socialiniai partneriai**, profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos;
- **darbo inspektoriai** ir darboviečių atitikties reikalavimams užtikrinimo institucijos;
- **DSS specialistai, įskaitant darbo psichologus ir žmogiškųjų išteklių specialistus**;
- **psichikos sveikatos organizacijos**, aktyvistai, kovojantys su stigmatizavimu, ir neįgaliųjų teisių gynimo grupės;
- **moterų ir jaunimo organizacijos**, taip pat tinklai, remiantys lyčių lygybę;
- **organizacijos, skatinančios LGBTIQ+ asmenų įtrauktį ir teisių užtikrinimą darbe**;
- nacionalinio, regioninio ir ES lygmens **politikos formuotojai**;
- **tyrėjai ir pedagogai**, dirbantys srityse, susijusiose su DSS, visuomenės sveikata, psichologija arba užimtumu;
- **žiniasklaidos specialistai**, žurnalistai ir turinio kūrėjai, besidomintys gerove ir socialinėmis problemomis darbe.

Nesvarbu, ar planuojate darbo vietas, remiate darbuotojus, darote įtaką politikai, ugdote naują kartą, ar formuojate viešąją nuomonę – jūsų dalyvavimas padeda informuotumą paversti veiksmais.



4.2. Kampanijos jėga – mūsų partnerių tinklas

EU-OSHA stiprybę lemia platus partnerių tinklas, padedantis susitikti vietos darbovietėms ir ES lygmens sprendimus priimančioms asmenims.

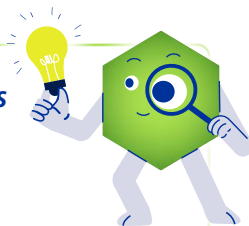
- Kiekvienos valstybės narės [nacionaliniai ryšių punktai](#) vadovauja veiklai vietoje, verčia medžiagą ir telkia trišalius tinklus;
- įvairių pramonės sektorių socialinių partnerių organizacijos ir darbdavių grupės kampanijos žinutes įtraukia į sektoriaus masto dialogą ir komunikaciją, taip jos sužinomos kiekvieno sektoriaus darbovietėse;
- [oficialūs kampanijos partneriai](#), tarptautinės įmonės, MVĮ asociacijos, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijų, profesinės asociacijų

ir ES agentūros veikia kaip ambasadoriai, rengia tarpusavio mainų renginius ir drauge kuria praktines priemones;

- [žiniasklaidos partneriai](#) per spausdintinę, internetinę ir socialinę žiniasklaidą pasiekia, kad sėkmės istorijos būtų plačiau žinomos;
- [Europos įmonių tinklo ir projekto, kuriuo siekiama didinti informuotumą apie darbuotojų saugą ir sveikatą \(DSS\) tarp profesinio rengimo ir mokymo \(PRM\) mokytojų ir mokinių \(DSSPRM\)](#), ambasadoriai užtikrina, kad kampanija sulauktų atgarsio tarp startuolių, labai mažų įmonių, profesinių mokyklų ir gamybinę praktiką atliekančių asmenų.

„Sveikatos ir saugos tarnyba yra įsipareigojusi puoselėti saugias ir sveikas darbo vietas, kad būtų užtikrinta visų darbuotojų sveikata ir gerovė. Bendradarbiaudami su EU-OSHA ir savo nacionaliniais partneriais stengiamės didinti informuotumą, dalijamės gerąja praktika ir padedame darbdaviams bei darbuotojams puoselėti darbovietės kultūrą, kurioje palaikoma ir skatinama teigiama su darbu susijusi psichikos sveikata, sudarant sąlygas visiems gerai jaustis darbe. Mūsų bendras įsipareigojimas šiandien padeda užtikrinti darbuotojų sveikatą ateityje.“

Gavin Lonergan, Airijos nacionalinis ryšių punktas



4.3. Kampanijos medžiaga: jūsų informuotumo didinimo priemonių rinkinys

Kad būtų lengviau imtis veiksmų, galite pasinaudoti įvairiais kampanijos ištekliais.

Pagrindiniai kampanijos ištekliai

- Kampanijos vadovas ir skrajutė.
- Plakatai, infografikai, „PowerPoint“ pranešimai.
- Internetinių kampanijos priemonių rinkinys.

Techniniai ištekliai ir priemonės

- Ataskaitos, „OSHWiki“ straipsniai ir politikos apžvalgos.
- Atvejų tyrimai ir informaciniai biuleteniai.
- [OiRA](#).
- Pranešimai prioritetinėmis temomis.
- Darbo vietoms skirtos rekomendacijos.

Naudingos skaitmeninės priemonės

- Socialiniams tinklams skirtų priemonių rinkinys ir žinutės, kuriomis galima iškart dalytis.
- Trumpi vaizdo siužetai su mūsų animaciniu personažu Napu.
- Kampanijos vaizdo įrašai ir siužetai.
- Elektroninio pašto parašai ir virtualūs fonai.

Politika ir reguliavimas

- ES DSS teisės aktai ir rekomendacinė medžiaga.



4.4. Pagrindinės datos: kampanijos tvarkaraštis glaustai



2026 M.

- **Gegužės mėn.**

pradės veikti išankstinė interneto svetainė (anglų kalba bus pateikta pagrindinė medžiaga).

- **Spalio mėn.:**

- › pradės veikti daugiakalbė interneto svetainė;
- › kampanija bus oficialiai pradėta visoje ES;
- › tarptautinės ir visos Europos organizacijos galės pradėti teikti paraiškas, kad galėtų tapti kampanijos partnerėmis;
- › Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė;
- › bus paskelbtas Gerosios praktikos apdovanojimų konkursas.

2027 M.

- **Rugsėjo mėn.**

vyks kampanijos partneriams skirtas gerosios praktikos mainų renginys.

- **Spalio mėn.**

vyks 2027 m. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė.



Kampanijos renginiai netoli jūsų:

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

4.5. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė

Per šią savaitę, **kiekvienais metais minimą 43-ią kalendorinę savaitę (spalio mėn.)**, visos Europos darbovietėse bus vykdoma ši kampanija.

Gali būti rengiama įvairi veikla, pavyzdžiui:

- darbo saugos instruktažai, mokymai ir internetiniai seminarai;
- konkursai, viktorinos ir informaciniai stendai;
- bendri darbuotojų ir vadovų forumai.

Patarimas. *Prireikus pagalbos dėl pranešėjų, medžiagos ir įtraukimo į kampanijos kalendorių, kreipkitės į savo šalies nacionalinį ryšių punktą.*

2028 M.

• **Spalio mėn.**

vyks paskutinė 2026–2028 metų kampanijos Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė.

• **Lapkričio ir gruodžio mėn.**

Bilbao mieste vyks aukščiausiojo lygio susitikimas saugių darbo vietų klausimais ir gerosios praktikos apdovanojimų ceremonija.

Naujienlaiškis

Užsiprenumeruokite mūsų du kartus per mėnesį leidžiamą naujienlaiškį, jame apžvelgiami nauji duomenys, kampanijos orientyrai ir partnerių naujienos – kas mėnesį savo pašto dėžutėje rasite glaustą medžiagą, kuria paprasta dalytis ir kuri pateikiama 25 kalbomis.



4.6. Saugių darbo vietų gerosios praktikos apdovanojimai

Novatoriško požiūrio į psichosocialinės rizikos valdymą pagerbimas:

- gali dalyvauti visų rūšių organizacijos iš ES, ELPA ir šalių kandidačių;
- paraiškos teikiamos per savo šalies nacionalinį ryšių punktą;
- apie nacionalinius nugalėtojus rašoma ir jie kviečiami į Bilbao mieste rengiamą Aukščiausiojo lygio susitikimą saugių darbo vietų klausimais.

Pradžia –

2026 m. spalio mėn.

Apdovanojimų ceremonija

2028 m. pabaiga.



4.7. Tapkite oficialiu kampanijos partneriu – rodykite pavyzdį

Tapkite [oficialiu kampanijos partneriu](#) ir prisijunkite prie įvairiapusio visos Europos viešojo ir privačiojo sektorių organizacijų tinklo.

Ką gausite

- Jūsų organizacijos pristatymas kampanijos svetainėje.
- Kvietimai į išskirtinius gerosios praktikos mainų renginius, skirtus ryšių užmezgimui ir tarpusavio mokymuisi.
- Oficialaus kampanijos partnerio logotipo naudojimas.
- Paminėjimas mūsų naujienlaiškyje ir EU-OSHA kanaluose.
- Lyderystės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje pripažinimas.
- Ir visa tai nemokamai!

Ko tikimasi

Per metus turite surengti bent vieną kampanijos renginį, pavyzdžiui:

- organizuoti internetinį seminarą;
- skleisti kampanijos žinutes;
- kampanijos medžiagą pritaikyti savo organizacijai.



„Kadangi psichikos sveikata darbe dabar pripažįstama kaip pagrindinis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimas, čia galioja auksinė taisyklė: numaćius galima užkirsti kelią. Mūsų institutas džiaugiasi galėdamas toliau remti požiūrį, kurio laikantis pirmenybė teikiama įprastų stresą darbe sukeliančių veiksnių prevencijai ir kontrolei, padedant organizacijoms užtikrinti saugesnę ir atsparesnę darbo aplinką.“

Alison van Keulen, Darbuotojų saugos ir sveikatos instituto (IOSH) – oficialaus kampanijos partnerio – strateginių ryšių vadybininkė

4.8. Žiniasklaidos partnerystė

Kaip žiniasklaidos partneriai gali prisijungti DSS ir sektorių žurnalai, taip pat verslui skirta spauda.

Pranašumai

- Pranešimai spaudai, infografikai ir duomenys (ES ir valstybių narių lygmens) aktualiomis DSS temomis anksčiau, nei jie paskelbiami viešai.
- Parengti redakciniai straipsniai ir galimybės surengti išskirtinius interviu su EU-OSHA ekspertais.
- Ryšiai su nacionaliniais ryšių centrais, oficialiais kampanijos partneriais, Europos įmonių tinklu, gerosios praktikos apdovanojimų laureatais ir panašios krypties žiniasklaidos priemonėmis.
- Kvietimai į EU-OSHA renginius ir internetines informacines sesijas, taip pat kelionės išlaidų kompensavimas atrinktų žurnalistų kelionėms.
- Didesnis matomumas, nes jūsų logotipas ir aprašymas bus kampanijos interneto svetainės žiniasklaidos partnerių skiltyje, o jūsų naujienos bus skelbiamos per „OSHmail“, taip pat kampanijos naujienlaiškyje ir EU-OSHA socialiniuose kanaluose.

„Būti žiniasklaidos partneriu reiškia veiksmingiau ir įžvalgiau skatinti saugumą bei ieškoti konkrečių prevencijos sprendimų. Šis įsipareigojimas yra dar svarbesnis vykdant psichikos sveikatos kampaniją, nes manome, kad gerovė darbe yra labai svarbi darbuotojų ir įmonių sveikatai ir nelaimingų atsitikimų skaičiaus mažinimui.“

Luigi Matteo Meroni, „PuntoSicuro“ – EU-OSHA žiniasklaidos partnerio – vyriausiasis redaktorius (Italija)

4.9. Socialinių tinklų priemonių rinkinys: suteikite jėgos savo tinklui

Socialiniai tinklai padeda žinutėms greitai skliti ir įstrigti atmintyje.

- Dalykitės parengtomis žinutėmis, kurių paskirtis – informuoti ir įtraukti auditoriją ir kurios pritaikytos įvairioms socialinių tinklų platformoms.
- Atsisiųskite mūsų vaizdinę medžiagą ir dalykitės ja, kad jūsų žinutės būtų matomos.
- Turinį lengvai pritaikykite pagal savo stilių ir auditoriją.
- Pabrėžkite penkias prioritetines kampanijos sritis taip, kad tai iš tiesų sudomintų jūsų bendruomenę.

- **Kalbėkite garsiau: savo socialinių tinklų sraute kampanijai skirkite dieną (arba savaitę).**
- Įtraukite į savo profilį kampanijos vaizdinius elementus.
- Naudokitės šiuo rinkiniu, kad atkreiptumėte dėmesį į psichikos sveikatos svarbą visose darbovietėse.
- Norėdami pasinaudoti šiuo įdribiu, savo įrašuose naudokite šitažodį **#EUhealthyworkplaces**.
- Surenkite tiesioginę klausimų ir atsakymų sesiją su darbuotojais arba pakviestu ekspertu, taip paskatinsite dalyvių aktyvumą tikrąju laiku.





Kaip susisiekti su ES

Asmeniškai

Visoje Europos Sąjungoje yra šimtai *Europe Direct* centrų. Artimiausio centro adresą galima rasti (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_lt).

Telefonu arba raštu

Europe Direct tarnyba atsakys į jūsų klausimus apie Europos Sąjungą. Su šia tarnyba galite susisiekti:

- nemokamu numeriu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (kai kurie operatoriai už šiuos skambučius gali imti mokestį);
- šiuo standartiniu numeriu: +32 22999696;
- naudodami šią formą: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_lt.

Kaip rasti informacijos apie ES

Internetas

Informacijos apie Europos Sąjungą visomis oficialiosiomis ES kalbomis galima rasti svetainėje *Europa* (european-union.europa.eu).

ES leidiniai

ES leidinius galite peržiūrėti arba užsisakyti adresu op.europa.eu/lt/publications. Jeigu jums reikia daugiau nemokamų leidinių egzempliorių, kreipkitės į *Europe Direct* arba į vietos dokumentų centrą (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_lt).

ES teisė ir susiję dokumentai

Norėdami susipažinti su ES teisine informacija, įskaitant visus ES teisės aktus nuo 1951 m. visomis oficialiosiomis kalbomis, apsilankykite svetainėje *EUR-Lex* (eur-lex.europa.eu).

ES atvirieji duomenys

Portale data.europa.eu suteikiama prieiga prie ES institucijų, įstaigų ir agentūrų atvirųjų duomenų rinkinių. Šiuos duomenis galima nemokamai parsisiųsti ir pakartotinai naudoti tiek komerciniais, tiek nekomerciniais tikslais. Be to, portale suteikiama prieiga prie daugybės Europos šalių duomenų rinkinių.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) siekia užtikrinti, kad visoje Europoje darbo vietos būtų saugesnės, sveikesnės ir našesnės. EU-OSHA yra Bilbao mieste įsikūrusi agentūra, remiama ES institucijų bei socialinių partnerių ir veikianti trimis strateginėmis veiklos kryptimis: teikia informaciją politikos formavimo ir mokslinių tyrimų tikslais; rengia prevencijos priemones ir išteklius; siekia didinti informuotumą palankios saugos ir sveikatos kultūros darbe klausimais.

Pasidalinkite šia žinia socialiniuose tinkluose!

Sekite mus mūsų kanaluose arba pasidalykite savo istoriją socialiniuose tinkluose, naudodami saitąžodžį **#EUhealthyworkplaces** arba pažymėkite **@EU_OSHA**. Norėdami skleisti informaciją apie kampaniją skaitmeninėse platformose, naudokite mūsų [socialinių tinklų priemonių rinkinį](#).



Kampanijos „**Kartu dėl psichinės sveikatos darbe**“ tikslas – didinti informuotumą apie psichosocialinės rizikos poveikį ir visuose sektoriuose skatinti užtikrinti palankią, įtraukią ir psichikos sveikatos požiūriu sveiką darbo aplinką.

Norėdami sužinoti daugiau
apsilankykite
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.



Europos Sąjungos
leidinių biuras