

Kampaņa "Veselībai nekaitīgas darbavietas 2026.–2028. gadā"

KAMPAŅAS ROKASGRĀMATA

ROKU ROKĀ PAR PSIHOEMOCIONĀLO VESELĪBU DARBĀ



Novērsīsim psihosociālos darba vides riskus

Ne Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, ne kāda cita persona, kas rīkojas aģentūras vārdā, neatbild par tālāk sniegtās informācijas iespējamu izmantošanu.

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2026

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2026
Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz kuriem Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai nav autortiesību, atļauja ir jādūdz tieši autortiesību turētājiem.

Print	ISBN 978-92-9402-440-4	doi:10.2802/3259127	TE-01-25-009-LV-C
PDF	ISBN 978-92-9402-439-8	doi:10.2802/8882474	TE-01-25-009-LV-N

Šajā publikācijā izmantotajos fotoattēlos ir redzami dažādi darba procesi. Tajos ne vienmēr ir attēloti labas prakses piemēri vai atbilstība tiesību aktu prasībām.

Saturs

Par rokasgrāmatu.....	4
1. Ievads.....	6
2. Psihoemocionālā veselība darbā.....	9
3. Prioritārās jomas.....	14
3.1. Psihosociālo risku novērtēšana un pārvaldība.....	14
3.2. Uzmākšanās, seksuāla uzmākšanās un vardarbība.....	18
3.3. Fiziskie riski un psihoemocionālā veselība.....	21
3.4. Psihosociālie riski veselības un sociālās aprūpes nozarē.....	23
3.5. Atbalsts psihoemocionālajai veselībai darbā.....	26
4. Kā iesaistīties kampaņā?.....	29
4.1. Kam būtu jāpiedalās?.....	31
4.2. Kampaņas pamatā: mūsu partneru tīkls.....	32
4.3. Kampaņas materiāli: jūsu izpratnes veicināšanas instrumentu kopums.....	33
4.4. Svarīgākie datumi: īss kampaņas hronoloģiskais pārskats.....	34
4.5. Eiropas Darba drošības un arodveselības nedēļa	35
4.6. Drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu labas prakses balvas.....	36
4.7. Kļūstiet par oficiālo kampaņas partneri: rādiet piemēru.....	36
4.8. Sadarbība ar medijiem.....	37
4.9. Sociālo mediju komplekts: paplašiniet savu tīklu.....	38



Sveiki!



Iepazīstieties ar mūsu kampaņas “Veselībai nekaitīgas darbavietas” talismaniem!

Iepazīstieties ar kampaņas “Veselībai nekaitīgas darbavietas” (turpmāk – kampaņa) četriem tēliem – mūsu talismani palīdz veicināt izpratni par psihoemocionālo veselību un psihosociālajiem riskiem darbā, iemiesojot kampaņas vērtības un mērķus.



Veicināšana:

mudināt ikvienu runāt par psihoemocionālo veselību un psihosociālajiem riskiem darbā.



Kopība un iekļautība:

uzsvērt kampaņas mērķi veicināt iekļaušanu, vienlīdzību un dažādību darbavietā, novērtējot un pārvaldot psihosociālos riskus.



Profilakse:

uzsvērt psihoemocionālās veselības un psihosociālo risku novēršanas nozīmi.



Aizsardzība:

noteikt darba aizsardzību kā prioritāti visiem, it īpaši visneaizsargātākajiem.

Par rokasgrāmatu

Kam šī rokasgrāmata ir paredzēta?

Neatkarīgi no tā, vai esat darba devējs, darbinieks, darba aizsardzības speciālists, cilvēkresursu speciālists vai politikas veidotājs, šajā rokasgrāmatā jūs atradīsiet praktiskus veidus, kā iesaistīties kampaņā “Roku rokā par

psihoemocionālo veselību darbā”. Strādāsim kopā, lai psihosociālo risku profilaksi un labu psihoemocionālo veselību padarītu par darbavietas prioritāti!

Kāpēc tas ir svarīgi?

Nodarbinātība sniedz taustāmus veselības ieguvumus. Tomēr pieaug bažas par to, kā psihosociālie riski darbavietā ietekmē darbinieku psihoemocionālo veselību. Katrs

trešais ES darba ņēmējs ziņo par stresu, trauksmi un depresiju, ko izraisa vai pastiprina darbs ([OSH Pulse 2025](#)). Labā ziņa: pat nelieli pasākumi var radīt lielas pārmaiņas.

Par kampaņu

Kampaņas pamatā ir pierādījumi, ka darbavietas būtiski ietekmē psihoemocionālo veselību – gan pozitīvi, gan negatīvi. Pētījumos ir identificēti faktori, kurus var mainīt, lai radītu veselīgu darba vidi. Kampaņa popularizē risinājumus, kas novērš kaitējumu un veicina pozitīvu ietekmi.

Psihoemocionālo veselību ietekmē daudzi dzīves stila faktori. Slimību diagnosticēšana un ārstēšana ir medicīnas speciālistu uzdevums. Netiek gaidīts, ka darba devēji un darba aizsardzības (DA) dienesti uzņemsies šo lomu, taču tie ir atbildīgi par psihosociālo risku novēršanu darbā un tāpat var piedāvāt atbalstu personām, kuras skar psihoemocionālās veselības traucējumi.

Psihoemocionālās veselības uzlabošana darbā – iepazīstieties ar kampaņas piecām prioritārajām jomām

1. Psihosociālo risku novērtējums un pārvaldība.
2. Uzmākšanās, seksuāla uzmākšanās un vardarbība.
3. Fiziskie riski un psihosociālā veselība.
4. Psihosociālie riski veselības un sociālās aprūpes nozarē.
5. Atbalsts psihoemocionālajai veselībai darbā.

Kāpēc jums vajadzētu piedalīties?

Darbinieku fiziskās un psihosociālās veselības aizsardzība ir ne tikai pareizs solis – tā ir arī gudra rīcība. Ja psihosociālie riski un to ietekme uz veselību tiek uztverti nopietni, tas nāk par labu ne tikai indivīdiem, bet arī

uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā. Rīcība šajā jomā veicina labāku veselību un labklājību, vienlaikus palielinot produktivitāti, samazinot personāla mainību un mazinot absenteismu.

Iesaistieties!

Izskatiet šo kampanas rokasgrāmatu un mūsu [tīmekļa vietni](#), kur atradīsiet bezmaksas materiālus vairāk nekā 20 valodās, un veidojiet drošākas, veselīgākas un produktīvākas darbavietas visiem!

Lai aizsargātu un uzlabotu darbinieku psihoemocionālo veselību, ir svarīgi visaptveroši un iekļaujoši novērst psihosociālos riskus.



1. | Ievads

Psihoemocionālā veselība darbā ir svarīga

Veselībai nekaitīgas darbavietas nāk par labu ne tikai darbiniekiem, bet arī uzņēmumiem, klientiem un sabiedrībai. Laba psihosociālā darba vide ir būtiska darbinieku vispārējai labklājībai. Darbs – it īpaši labi organizētā vidē – sniedz daudzas priekšrocības. Darbinieki ar labu psihoemocionālo un fizisko veselību ir aktīvāki un produktīvāki.

Psihosociālie riski rodas no sliktas darba plānošanas, organizācijas un vadības, kā arī no nelabvēlīgas darba sociālās vides, piemēram, kolēģu

un vadītāju atbalsta trūkuma un vispārējās darba atmosfēras. Pieaugot darba digitalizācijai, ir pieaugusi gan psihosociālo risku izplatība, gan informētība par atbildību un nepieciešamību tos novērst.

Bieži sastopami riska piemēri ir pārmērīga darba slodze, pretrunīgas prasības, neskaidras pienākumu robežas un darbinieka neiesaistīšana tādu lēmumu pieņemšanā, kas uz viņu attiecas. Šie riski var izraisīt dažādas nelabvēlīgas sekas – gan psiholoģiskas, gan fiziskas, gan sociālas.

Par ko liecina skaitļi?

- [*OSH Pulse 2025*](#) ir izgaismojusi nepārprotamu problēmu. Daudzi darbinieki saka, ka darbs negatīvi ietekmē viņu veselību:
 - › 37 % darbinieku sūdzas par vispārēju nogurumu;
 - › 29 % darbinieku izjūt stresu, depresiju vai trauksmi.
- Saskaņā ar [Eiropas Komisijas 2024. gada Eiropas uzņēmumu aptauju par jauniem un nākotnes riskiem \(ESENER\)](#) visbiežāk sastopamie psihosociālie riski uzņēmumos ir:
 - › darbs ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem (56 %);
 - › laika trūkums (43 %);
 - › vāja komunikācija vai sadarbība organizācijas līmenī (19 %).

Juridiskās un praktiskās puses izpratne

- Darbinieku aizsardzība pret jebkādu risku viņu drošībai un veselībai ir darba devēju juridisks pienākums. Tas ietver arī psihosociālos riskus.
- Lai gan dažus jautājumus, piemēram, uzmākšanos, var būt grūtāk atrisināt, citus aspektus, piemēram, elastīgu darba laiku, var ieviest, veicot salīdzinoši vienkāršus un nepārprotamus pasākumus.
- Joprojām pastāv šķēršļi:
 - › daudzi uzņēmumi uzskata, ka psihosociālos riskus ir grūti novērst;
 - › uzņēmumi bieži norāda, ka nevēlas atklāti runāt par šo jautājumu;
 - › dažiem uzņēmumiem trūkst speciālo zināšanu vai resursu šo risku novēršanai.

Kampaņas mērķis

Koncentrējoties uz piecām galvenajām prioritārajām jomām, kampaņas [“Veselībai nekaitīgas darbavietas 2026.–2028. gadā”](#) mērķis ir palielināt informētību par labas darba vides pozitīvo ietekmi uz psihoemocionālo veselību un labklājību.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- veicināt psihosociālo risku novēršanu, īstenojot pienācīgas riska novērtēšanas un pārvaldības procedūras;
- aptvert visas nozares, īpašu uzmanību pievēršot tām, kurās psihosociālie riski ir plaši izplatīti, kā arī tām, kurās šie riski varētu būt mazāk pamanāmi;
- veicināt sadarbību starp darba devējiem, vadītājiem, uzraugiem, darbiniekiem un viņu pārstāvjiem;
- apvienot sadarbības partnerus, lai apmainītos ar informāciju un labu praksi psihosociālo risku novēršanas jomā;
- veicināt visaptverošu pieeju, kurā ņemta vērā saikne starp fiziskajiem un psihosociālajiem riskiem un darbinieku veselību;
- uzsvērt, cik liela nozīme veselībai nekaitīgas darba vides veidošanā ir atbalstam, labai komunikācijā un darba organizācijai, kā arī labvēlīgai sociālajai videi.

Dažādības un iekļautības veicināšana

Dažas darbinieku grupas – piemēram, migranti, sievietes un *LGBTIQ+* kopienas pārstāvji, kā arī gados vecāki, gados jauni darbinieki un darbinieki ar invaliditāti – darbavietā var saskarties ar lielākiem riskiem, arī uzmākšanos un vardarbību.

Tāpēc kampaņai būs šādi uzdevumi:

- risināt dažādības jautājumus katrā posmā;
- uzsvērt riskus, kas apdraud konkrētas grupas;
- veicināt individuāli pielāgotas profilaktiskās metodes, lai minētās grupas aizsargātu.

Kā kampaņa iekļaujas ES politikā?

Šī kampaņa ir daļa no ES plašākas apņemšanās veicināt spēcīgu prevencijas kultūru un pievērsties psihoemocionālajai veselībai darbā. Tā ir cieši sasaņota ar svarīgām politikas iniciatīvām, arī šādām:

- [ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam;](#)

- Eiropas Komisijas [visaptverošā pieeja psihoemocionālajai veselībai](#), kurā uzsvērts, cik svarīgi ir novērst psihosociālos riskus darbā, un šī kampaņa atzīta par vienu no pamatiniciatīvām, un
- Eiropas Komisijas [kvalitatīvu darbvietu celvedī minēts](#), ka šī kampaņa 2026.–2028. gadam ir viens no instrumentiem taisnīgu, drošu un vienlīdzīgu darbavietu veicināšanai.



2. | Psihoemocionālā veselība darbā

Darba divējādā ietekme uz psihoemocionālo veselību

Darbs var pozitīvi ietekmēt psihoemocionālo veselību, nodrošinot mērķtiecību, strukturētību un sociālo saskarsmi. Tomēr tā tas ir tikai gadījumos, kad darbs ir labi organizēts un darba vide ir atbalstoša. Slikti darba apstākļi – piemēram, neefektīva komunikācija, slikts darba un privātās dzīves līdzsvars un uzmākšanās – var radīt pretēju efektu. Tos sauc par psihosociālajiem riskiem, un tie var izraisīt stresu, izdegšanu un citas veselības problēmas.

Laba psihosociālā darba vide nāk par labu visiem. Darbinieki jūtas droši, novērtēti un spējīgi tikt galā ar darba prasībām. Darba devēji iegūst aktīvāku, produktīvāku un lojālāku darbaspēku.

Sabiedrība gūst labumu no zemākām veselības aprūpes izmaksām, mazāk prombūtņu slimības dēļ un mazāka invaliditātes pabalstu izmantošanas rādītāja, kā arī no spēcīgākām kopienām.

Ja psihosociālie riski netiek apzināti, novērsti un pārvaldīti, sekas ir nopietnas. Cilvēki cieš, bet organizācijām nākas saskarties ar produktivitātes samazināšanos, darbnespējas lapu biežu izmantošanu un lielāku personāla mainību. Šīs problēmas var izraisīt personāla trūkumu un papildu izmaksas uzņēmumiem.



Atbalstošas un iekļaujošas darba vides veidošana

Darba devējiem ir juridisks pienākums aizsargāt savu darbinieku veselību un drošību, kas ietver psihoemocionālo veselību darbā un psihosociālo risku novēršanu. Taču runa nav tikai par likuma ievērošanu, bet arī par tādas darba vides radīšanu, kurā cilvēki var pilnvērtīgi attīstīties. Vienkāršiem pasākumiem var būt liela ietekme. Tie ietver skaidru komunikāciju, līdzsvarotu darba slodzi, vadītāju sniegtu atbalstu un darba vidi, kas mudina darbiniekus atklāti runāt par problēmām.

Uzticības veidošana un atvērta dialoga veicināšana var palīdzēt pārvarēt aizspriedumus, un ievērojami palīdz nodrošināt, ka cilvēki saņem nepieciešamo atbalstu.

Svarīga ir arī izpratne par dažādību. Dažādi cilvēki var būt pakļauti dažādiem riskiem. Piemēram, sievietes, migrējoši darba ņēmēji, gados jauni darba ņēmēji un *LGBTIQ+* personas var vairāk saskarties ar noteiktiem riskiem, piemēram, uzmākšanos un vardarbību. Darbavietām ir jāatzīst šīs atšķirības un jānodrošina, ka ikviens ir aizsargāts.

Darba pasaule strauji mainās. Digitalizācija, jaunas darba formas un tādi izaicinājumi kā klimata pārmaiņas rada jaunus riskus. Lai gan attālinātais darbs un hibrīddarbs nodrošina elastīgumu, tas var izraisīt arī izolāciju un izplūdušas robežas starp darbu un privāto dzīvi. Darba devējiem ir jāseko līdzi aktualitātēm un jāpielāgo sava pieeja, lai novērstu psihosociālos riskus un aizsargātu psihoemocionālo veselību šajā jaunajā pasaulē.





Vairāk nekā 4 no 10 darba ņēmējiem visā ES (44 %) norāda, ka viņi saskaras ar nopietnu laika trūkumu vai pārslodzi.

OSH Pulse 2025



Par ko liecina pierādījumi?

- Saskaņā ar darbinieku apsekojumu [OSH Pulse 2025](#) vairāk nekā 4 no 10 darbiniekiem visā ES (44 %) norāda, ka viņi saskaras ar nopietnu laika trūkumu vai pārslodzi.
- Saskaņā ar [Eiropas darbaspēka apsekojumu \(2020. gads\)](#) gandrīz 45 % darbinieku ES norāda, ka viņi darbā saskaras ar psihoemocionālās labsajūtas riskiem. Dažās dalībvalstīs vairāk nekā puse no visiem darbiniekiem ziņo par šīm problēmām.
- Lai gan 39 % Eiropas uzņēmumu norāda, ka tiem ir rīcības plāns ar darbu saistītā stresa novēršanai ([ESENER 2024](#)), joprojām ir nepieciešams atbalsts, lai labāk pārvaldītu psihosociālos riskus.
- Pasākumi bieži vien tiek vērsti uz indivīdiem, piemēram, viņiem tiek piedāvātas apmācības stresa pārvaldībā un apzinātībā, nevis tiek risināti problēmu pamatcēloņi organizācijā. 53 % darbinieku

norāda, ka viņu darbavietā tiek nodrošināta izpratnes veicināšana un informācija par apmācībām un stresu, 40 % norāda, ka viņiem ir pieejamas konsultācijas, savukārt tikai 35 % norāda, ka tiek īstenoti citi pasākumi, piemēram, izmaiņas darba organizācijā, prioritāšu noteikšana, pasākumi komunikācijas uzlabošanai utt. ([OSH Pulse 2025](#)).

- Izmaksas sabiedrībai ir augstas. Darbiniekiem, kas darbā ir pakļauti psihosociāliem riskiem, ir lielāks risks piedzīvot psihoemocionālās veselības traucējumus un tādēļ neierasties darbā.

Par laimi, ieguvumi no pasākumu īstenošanas šajā jomā ir skaidri. Pētījumi liecina, ka psihosociālo risku novēršana un pozitīvas psihosociālas darba vides radīšana ne tikai palīdz mazināt stresu un uzlabot darbinieku vispārējo veselību, bet arī palielina produktivitāti, samazina absenteismu un uzlabo uzņēmuma reputāciju.

Jūsu rīcības plāns: iesaistīšanās kampaņas piecās prioritārajās jomās

Efektīvākais veids, kā novērst psihosociālos riskus darbā, ir iekļaut **psihosociālo risku novērtēšanu un pārvaldību** vispārējā darba aizsardzības praksē. Tas ietver sistemātiskus novērtējumus, kuros iesaistās arī darbinieki un viņu pārstāvji, skaidru prioritāšu noteikšanu un turpmāku pasākumu veikšanu saskaņā ar rīcības plāniem un novērtējumiem. Ir nepieciešama spēcīga vadība – vadītājiem jābūt apmācītiem, lai viņi spētu identificēt riskus un veicināt atbalstošu darba vidi.

Lai novērstu uzmākšanos, seksuālu uzmākšanos un vardarbību un risinātu šo risku pamatcēloņus, uzņēmumiem vispirms jāanalizē psihosociālā darba vide, it īpaši organizācijas kultūra un vadības stils. Tiem ir arī jāveicina nulles tolerances politika pret nepiemērotu rīcību, līdztekus nodrošinot skaidru komunikāciju un īstenojot izpratnes veicināšanas iniciatīvas, kā arī precīzi definētas ziņošanas procedūras un disciplinārās procedūras.

Lai novērstu **fiziskos riskus un nodrošinātu psihoemocionālās veselību**, ir jāizvērtē darba vide kopumā. Fiziskie un psihosociālie riski ir savstarpēji cieši saistīti; piemēram, psihosociālie riski darbā var būt saistīti ar nelaimes gadījumiem un balsta un kustību aparāta slimībām (BKAS).

Veselības aprūpes un sociālās aprūpes nozarei ir jāpievērš īpaša uzmanība, ņemot vērā lielo darba slodzi, emocionālo slodzi un paaugstināto pakļautību vardarbībai.

Visbeidzot, lai atbalstītu **psihoemocionālo veselību**, ir jāveicina atklāts dialogs, jācīnās pret stigmatu un jānodrošina agrīna iejaukšanās un efektīva reintegrācija darbavietā. Vadītāju, veselības aprūpes speciālistu un darbinieku sadarbība ir ilgtermiņa labklājības pamats.

Kopīga atbildība

Psihoemocionālā veselība darbā ir svarīga ikvienam. Tā nāk par labu darbiniekiem, uzņēmumiem un sabiedrībai. Strādājot kopā, mēs varam radīt darbavietas, kurās ikviens var attīstīties – gan tagad, gan turpmāk. Apņemsimies veikt konkrētus pasākumus, sākot ar

riska novērtējumiem un profilaksi un beidzot ar atklātām sarunām, lai katrā darbavietā veidotu labklājības kultūru! Šie ieguvumi sniegs labumu ne tikai atsevišķiem indivīdiem, bet arī veidos noturīgākas un produktīvākas kopienas.



3. | Prioritārās jomas

3.1. Psihosociālo risku novērtēšana un pārvaldība

Labā psihoemocionālā veselība darbā balstās uz tādu psihosociālo risku novēršanu un pārvaldību, kuri ir saistīti ar darbu. Lai aizsargātu darbinieku drošību un veselību, darba devējiem ir juridisks pienākums novērtēt šos riskus un īstenot preventīvus pasākumus.

Tomēr, neraugoties uz šo pienākumu, tikai 40 % ES uzņēmumu ziņo, ka ir ieviesuši procedūras ar darbu saistītā stresa mazināšanai ([ESENER 2024](#)).

Pētījumi liecina, ka stresa un psihosociālo risku novēršanai darbā ir spēcīgs ekonomiskais pamatojums ([EU-OSHA, 2014](#)).

Psihosociālo riska faktoru piemēri darbavietā ir šādi:

- pārmērīga darba slodze;
- neapmierinošs darba un privātās dzīves līdzsvars;
- nepietiekama iesaiste lēmumu pieņemšanā;
- nepietiekama autonomija un ietekme uz darba veikšanas veidu;
- neskaidri uzdevumi un pretrunīgas prasības;
- neatbilstoša komunikācija par izmaiņām, kas ieviestas darbavietā;
- nedrošība par darbavietu;
- vadības vai kolēģu atbalsta trūkums, neapmierinošas sociālās attiecības;
- trešo personu vardarbība, iebiedēšana darbavietā un seksuāla uzmākšanās; un
- emocionālā slodze, ko rada darbs ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, studentiem vai pircējiem.





Četri galvenie principi, kas jāievēro, ieviešot pienācīgu psihosociālo risku novēršanas sistēmu

- 1. Atrodiet risinājumu, kas ir piemērots tieši jūsu organizācijai.** Pasākumi darba vides uzlabošanai būtu jāpielāgo tā, lai tie atbilstu jūsu uzņēmuma mērķiem un pieejamajiem resursiem (nauda, laiks, personāls). Veicot izmaiņas, ir labāk jebkādas darbības integrēt esošajā darba praksē.
- 2. Nemiet vērā profilakses hierarhiju.** Sāciet ar identificēto risku pilnīgu novēršanu. Ja tas nav iespējams, kā prioritāti nosakiet organizatoriskos un tehniskos pasākumus un tikai pēc tam sniedziet individuālu atbalstu. Atbalsts indivīdiem (piemēram, sniedzot psiholoģiskās konsultācijas un rīkojot izturības apmācības) var izrādīties bezjēdzīgs pasākums, ja netiek mainīti apstākļi darbavietā.
- 3. Iesaistiet šajā procesā darbiniekus.** Darbinieku un viņu pārstāvju iesaistīšana palīdz identificēt vissvarīgākos risināmos jautājumus un noteikt tos par prioritāti. Tas arī dod darbiniekiem sajūtu, ka viņi ir iesaistīti īstenojamo pārmaiņu procesā, tādējādi veicinot viņu atbildības sajūtu un iesaistīšanos.
- 4. Vadības atbalsts ir svarīgs.** Ja vadītāji ir aktīvi iesaistīti, atbalsta darbiniekus katrā posmā un rāda piemēru, viņi apliecina patiesu apņemšanos radīt labu darba vidi.

Darbavietās, kurās regulāri tiek veikti psihosociālo risku novērtējumi, par 40 % retāk tiek ziņots par augstu darbinieku stresa līmeni.

ESENER 2024



Pirmie soļi

Daudzas iestādes un sociālie partneri piedāvā praktiskus norādījumus par to, kā novērst psihosociālos riskus (piemēram, vietējās vai valsts darba inspekcijas, DA institūti, nozaru apvienības). Var būt pieejamas arī

valsts vai reģionālā finansējuma iespējas. Pasākumiem nav obligāti jābūt dārgiem; arī mazi uzņēmumi ar ierobežotu budžetu var uzlabot psihosociālos darba apstākļus.

Lēmumu pieņemšana par profilaktiskiem pasākumiem un to īstenošana

Efektīva psihosociālo risku profilakse darbavietā sākas ar to identificēšanu, izmantojot pienācīgu riska novērtējumu, pēc kā jāīsteno attiecīgi pasākumi.

- **Primārā profilakse** ir vērsta uz risku novēršanu vai samazināšanu, pirms tie ietekmē darbiniekus. Parasti tā ietver izmaiņas darba organizācijā, struktūrā un vadībā.
- **Sekundārā profilakse** attiecas uz to, kā riska grupas uztver un pārvalda psihosociālos riskus. Tā papildina, bet

neaizstāj primāro profilaksi. Galvenā uzmanība tiek pievērsta stresa agrīnai atklāšanai un pārvaldībai, kā arī darbinieku izpratnes, prasmju un stresa pārvarēšanas resursu stiprināšanai.

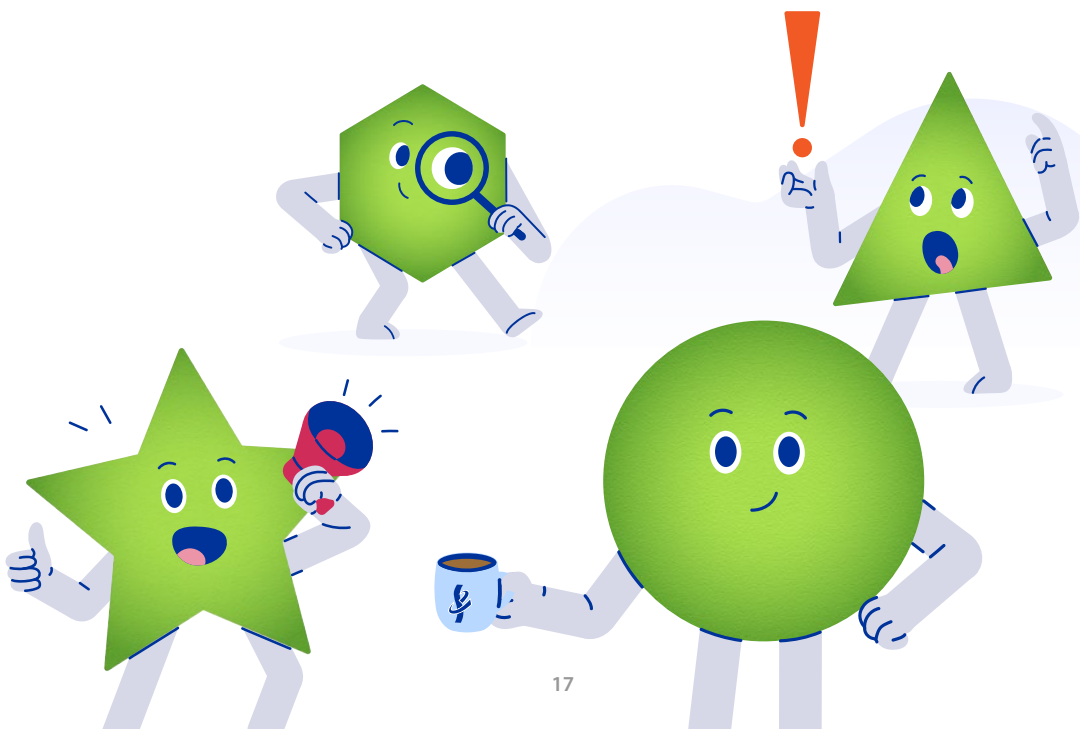
- **Terciārā profilakse** ir paredzēta, lai sniegtu atbalstu darbiniekiem, kurus jau skārušas ar darbu saistītas psihoemocionālās veselības problēmas, palīdzot viņiem atgūt veselību un palikt vai atgriezties darbā.

Vispārīgie aspekti, kas jāņem vērā, veicot šos pasākumus

- Ir svarīgi, lai vadītāji un grupu vadītāji apgūtu zināšanas par to, kā atpazīt un novērst psihosociālos riskus darbā, kā arī par to, kā apspriest šos jautājumus ar darbiniekiem.
- Kopā ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem ir jānosaka un jāvienojas par skaidriem mērķiem pasākumu īstenošanai. Ir jāapraksta katra problēma un tās risinājums, norādot pienākumus, nepieciešamos resursus un aptuveno termiņu.

Uzraudzības un novērtēšanas darbības

- Uzraugot pasākumu īstenošanas gaitu, tiek nodrošināts, ka izvēlētie risinājumi dod rezultātus un rada arī ilgtermiņa ietekmi.
- Izvērtējot ieviesto risinājumu panākumus pēc vairākiem mēnešiem, var labāk noteikt, kas ir izdevies, pamatojoties uz darbinieku atsauksmēm, un izcelt jomas, kurās vajadzīgi uzlabojumi.



3.2. Uzmākšanās, seksuāla uzmākšanās un vardarbība

Lai gan uzmākšanās, seksuāla uzmākšanās un vardarbība nav tie riski darbā, par kuriem ziņots visbiežāk, tie ir vieni no viskaitīgākajiem riskiem.

Šāda kaitējoša uzvedība var nopietni ietekmēt cilvēka psihoemocionālo un fizisko veselību, kā arī labklājību.

Trešo personu vardarbība

- Trešo personu vardarbība ietver fiziskas vai psiholoģiskas agresijas izpausmes, ko veic personas ārpus uzņēmuma, nevis kolēģi.
- “Nākas saskarties ar sarežģītiem klientiem, pacientiem un skolēniem” – tā atzina 56 % uzņēmumu ([ESENER 2024](#)). Par nelabvēlīgu sociālo uzvedību ir ziņojuši 17 % darbinieku, kas tika aptaujāti Eiropas darba apstākļu apsekojumā ([EWCS 2024](#)).
- Tā var izpausties kā verbāla vardarbība, fizisks uzbrukums, draudi, iebiedēšana vai cita agresīva uzvedība, kas vērsta pret darbiniekiem.
- Lielākam riskam ir pakļauti darbinieki, kuri saskaras ar sabiedrību, kā arī tie, kuri strādā vienatnē vai naktī, it īpaši tādās nozarēs kā transports, veselības aprūpe, izglītība, mazumtirdzniecība, sabiedriskā drošība un administrācija.

Uzmākšanās/iebidēšana un aizskaršana

- Uzmākšanās/iebidēšana, ko parasti veic atsevišķas personas organizācijā, ir progresējošs process, kas ietver atkārtotus mēģinājumus draudēt, iebiedēt, noniecināt vai pazemot vienu vai vairākus kolēģus.
- Nodoms nav obligāta sastāvdaļa; tieši atkārtotāšanās ir tas faktors, kas raksturo uzmākšanos.
- Šādu rīcību var motivēt arī diskriminējoša attieksme pret rasi, etnisko piederību, reliģiju, dzimumu vai seksuālo orientāciju.
- Šādas darbības var veikt ne tikai atsevišķs indivīds, bet arī grupa.

Kibervardarbība un kibermobings

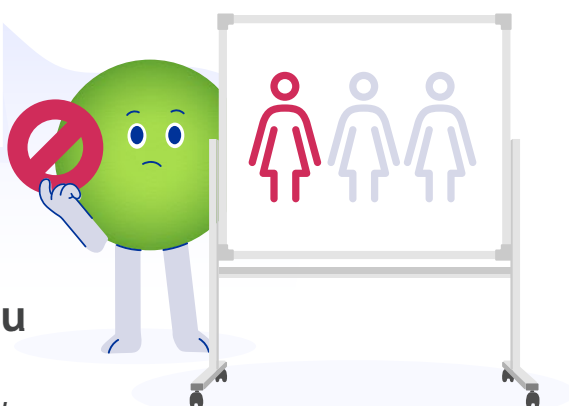
- Arvien lielāka paļaušanās uz digitālām komunikācijas tehnoloģijām darbavietās rada papildu kanālus vardarbības un uzmākšanās gadījumiem gan no trešām personām, gan pašā darbavietā.
- Tādi digitālie rīki kā sociālie tīkli, ziņapmaiņas lietotnes un e-pasts var pastiprināt uzmākšanos, ļaujot tai turpināties ārpus darba laika un pat ietekmēt darbinieku privāto dzīvi.

Seksuāla uzmākšanās

- Seksuāla uzmākšanās ir jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, it īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.
- Lai gan ikviens var būt cietušais, seksuāla uzmākšanās nesamērīgi skar sievietes. Saskaņā ar [ES 2024. gada apsekojumu par vardarbību, kas saistīta ar dzimumu](#) (Eurostat, *FRA, EIGE*), katra trešā sieviete ir piedzīvojusi seksuālu uzmākšanos darbā.
- Tajā pašā apsekojumā norādīts, ka aptuveni 75 % sieviešu, kas ieņem vadošus amatus, savas dzīves laikā ir saskārušās ar seksuālu uzmākšanos.
- Nozarēs, kurās darbs paredz saskarsmi ar sabiedrību, piemēram, viesmīlības nozarē, seksuālās uzmākšanās risks ir lielāks.

**Katra trešā
sieviete**
ir piedzīvojusi seksuālu
uzmākšanos darbā.

*ES 2024. gada apsekojums par vardarbību,
kas saistīta ar dzimumu*



Sekas

- Cietušie var piedzīvot spēcīgu emocionālo reakciju, piemēram, bailes, dusmas vai pat kaunu, kas var izraisīt emocionālu diskomfortu, pašcieņas zudumu, trauksmi un depresiju, kam bieži pievienojas miega traucējumi un koncentrēšanās grūtības.
- Vardarbība un uzmākšanās darbavietā ne tikai ietekmē cietušo psihoemocionālo un fizisko veselību, bet arī var liegt viņiem personīgās izaugsmes un karjeras attīstības iespējas.
- Savukārt organizācijām nelabvēlīga darba vide var izraisīt biežāku prombūtni, zemāku darba ražīgumu, lielāku personāla mainību un grūtības darbinieku piesaistīšanā.

Ko organizācijas var darīt?

- Vispirms jāpalielina izpratne par organizācijas psihosociālo darba vidi.
- Pēc tam sistemātiski novērtējiet savas organizācijas psihosociālo vidi, pievēršot īpašu uzmanību kultūrai, komunikācijai un vadības stilam.
- Ieviesiet nulles tolerances politiku pret jebkādu neatbilstošu rīcību, arī attiecībā uz trešajām personām (piemēram, klientiem, skolēniem, pacientiem u. tml.).
- Atbalstiet šo politiku, nodrošinot skaidru komunikāciju, regulāras izpratnes veicināšanas apmācības, vienkāršus ziņošanas kanālus un konsekventu disciplināro atbildību.

Iepazīstieties ar OiRA – tiešsaistes interaktīvajiem riska novērtēšanas rīkiem –, lai uzzinātu, kā jūs varat novērtēt un pārvaldīt riskus darbavietā.

Trešo personu vardarbība

Aizskaršana un seksuāla uzmākšanās

3.3. Fiziskie riski un psihoemocionālā veselība

Pētījumi liecina, ka fiziskie un psihosociālie riski darbā un to sekas ir cieši saistīti. Tas ir vēl jo vairāk redzams fiziski prasīgās nozarēs, kur agrāk centieni novērst tādas problēmas kā

muguras sāpes un muskuļu sastiepumi bieži vien bija vērsti uz fiziskiem riskiem, piemēram, kravu pārvietošanu ar rokām, smagu priekšmetu celšanu un neērtām ķermeņa pozām.

Balsta un kustību aparāta slimības: divkārtšs risks

Psihosociālie riski, piemēram, darba kontroles līmenis vai darba prasības, var veicināt balsta un kustību aparāta slimību (BKAS) rašanos vai to saasināšanos. BKAS var mazināt darbinieku noturību pret psihosociālo risku faktoriem. Tādējādi psihosociālie riski var būt arī potenciāls šķērslis, kas traucē veiksmīgi rehabilitēt darbiniekus ar balsta un kustību aparāta slimībām un kavē viņu atgriešanos darba tirgū.

Pozitīvi ir tas, ka pētījumi arī liecina – labs sociālais atbalsts cita starpā var kalpot kā aizsargājošs faktors darbavietā un palielināt ar psihosociāliem riskiem saistīto pārvarēšanas spēju, kā arī mazināt BKAS simptomus.

Psihoemocionālo veselību ietekmējošie vides faktori

Darbinieku psihoemocionālo veselību var ietekmēt arī saskare ar **ķīmiskajām vielām, troksni un ekstremālām temperatūrām** darba vidē. Piemēram, hronisks karstuma stress, kas ir klimata pārmaiņu iespējamās sekas, var izraisīt

trauksmi un kognitīvus traucējumus, īpaši neaizsargātām grupām, piemēram, gados vecākiem darbiniekiem un personām ar iepriekš diagnosticētiem psihoemocionālās veselības traucējumiem.

Nelaiimes gadījumi, traumas un to ietekme uz psihoemocionālo veselību

Darbavietas, kurās ir izplatīti fiziskie riski, ir tās, kurās reģistrēts vislielākais **nelaiimes gadījumu un traumu** skaits. Darba traumas var izraisīt vai saasināt psihoemocionālās veselības problēmas. Tajā pašā laikā psihosociālie riski un ar darbu

saistītais stresa līmenis var negatīvi ietekmēt darbinieku kognitīvās un emocionālās spējas, palielinot nogurumu vai koncentrēšanās grūtības, kas savukārt var veicināt nelaimes gadījumu skaita pieaugumu.

Ceļā uz visaptverošu riska pārvaldības pieeju

Iespējamie pasākumi ietver psihosociālo risku integrēšanu riska novērtējumos, šo jautājumu apspriešanu ar darbiniekiem DA instruktāžās un psihosociālo risku iespējamās ietekmes ņemšanu vērā saistībā ar BKAS.

Tāpēc ir lietderīgi izmantot visaptverošu pieeju riska novērtēšanai un pārvaldībai, vienlaikus ņemot vērā gan fiziskos, gan psihosociālos riskus, lai aizsargātu darbinieku vispārējo veselību un labklājību, it īpaši darbavietās, kur abu faktoru ietekme ir īpaši liela.



3.4. Psihosociālie riski veselības un sociālās aprūpes nozarē

Veselības aprūpes un sociālās aprūpes nozare ir ārkārtīgi svarīga Eiropas sabiedrībai, jo tā ietekmē iedzīvotāju vispārējo veselību un labklājību, kā arī ekonomiku. Tā ietver dažādas jomas:

- veselības aprūpi (piemēram, slimnīcās, klīnikās un ārstu vai zobārstu praksēs);
- aprūpes iestādes (piemēram, vecu cilvēku, personu ar invaliditāti un psihoemocionālās veselības pacientu aprūpi iestādēs un mājās) un

- sociālo darbu (piemēram, aprūpi mājās, vecu cilvēku, personu ar invaliditāti un bērnu aprūpi).

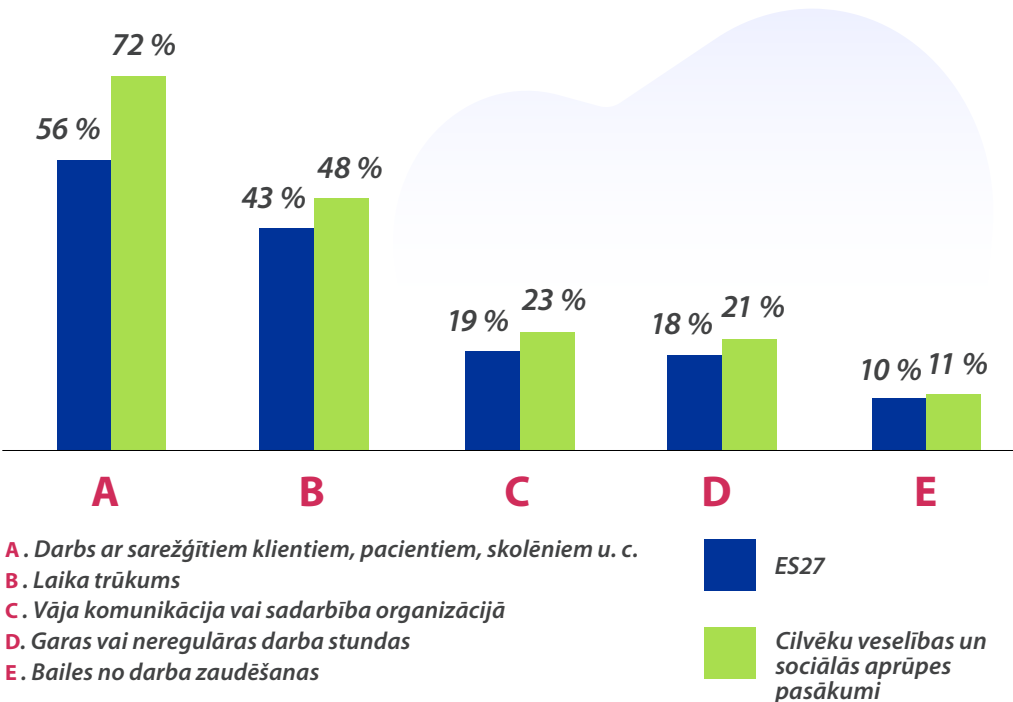
Šajā nozarē – oficiālās aprūpes iestādēs, piemēram, slimnīcās, pansionātos, aprūpes centros un ārstu praksēs – galvenokārt strādā sievietes, kā arī ir aprūpētāji, kas sniedz palīdzību cilvēkiem viņu mājās. Daudzi no viņiem ir migranti un strādā mazkvalificētās profesijās.

Statistikas dati

- Saskaņā ar [ESENER 2024](#) uzņēmumu aptauju:
 - › 72 % aptaujāto norāda, ka visbiežāk sastopamais psihosociālais risks ir darbs ar sarežģītiem pacientiem;
 - › 48 % aptaujāto norāda, ka viņiem nākas saskarties ar laika trūkumu;
 - › 21 % aptaujāto norāda, ka viņi strādā garas un neregulāras darba stundas; un
 - › 23 % aptaujāto norāda uz komunikācijas vai sadarbības problēmām darbavietā.
- Veselības un sociālās aprūpes nozarē biežāk nekā visās pārējās nozarēs kopā tika ziņots par saskari ar vairākiem psihosociālo risku faktoriem ([ESENER 2024](#)).
- Salīdzinājumā ar citām ekonomikas nozarēm veselības aprūpes un sociālās aprūpes nozares darbinieki visbiežāk saskaras gan ar balsta un kustību aparāta slimībām, gan ar psihosociāliem riskiem ([EWCS 2021](#)).

- Veselības un sociālās aprūpes nozarei ir raksturīgas šādas iezīmes:
 - › vislielākais trešo personu vardarbības un seksuālas uzmākšanās gadījumu skaits; sievietes tas skar vairāk nekā vīriešus ([EWCS 2021](#));
 - › emocionāli smags darbs, it īpaši aprūpējot pacientus, kuri cieš, ir neizārstējami slimi vai kuru uzvedība ir sarežģīta un nepatīkama;
 - › augsta darba intensitāte, kas bieži samazina psihosociālās darba vides kvalitāti;
 - › darbinieku trūkums (PVO prognozē, ka 2030. gadā Eiropas Savienībā trūks 4,1 miljons veselības aprūpes darbinieku);
 - › maiņu darbs un neregulārs darba laiks; un
 - › kombinēta dažādu riska faktoru iedarbība: bioloģiski faktori (piemēram, patogēni, infekcijas slimības), ķīmiski faktori (piemēram, bīstamas zāles, dezinfekcijas līdzekļi), fiziski faktori (piemēram, slīdēšana, kritieni, starojums), balsta un kustību aparāta faktori (piemēram, pacientu celšana vai pārvietošana).

To darbavietu īpatsvars, kurās ziņots par psihosociālo riska faktoru klātbūtni, veselības un sociālās aprūpes nozarē un ES27 vidējais rādītājs visās nozarēs, 2024. gads



Avots: ESENER, 2024. Bāze: uzņēmumi ES27 valstīs.

Sekas

Kopumā 31 % veselības un sociālās aprūpes nozares darbinieku ziņoja par stresu, depresiju vai trauksmi, ko izraisījis vai padziļinājis darbs, un šis skaitlis pārsniedz Eiropas vidējo rādītāju visās nozarēs ([OSH Pulse 2025](#)). Pētījumi liecina, ka darba pārslodze un neregulārs darba laiks var veicināt balsta un kustību aparāta slimību attīstību. Balsta un kustību aparāta slimību (BKAS) augstais izplatības līmenis, kā arī stress un citi veselības rezultāti rada ievērojamu ietekmi – piemēram, saistībā ar prombūtni slimības dēļ un prezenteismu.

Šīs nozares organizācijām tas izpaužas kā produktivitātes samazināšanās, kuru izraisa augstais absenteisma un darbinieku mainības līmenis, kas rada būtisku apdraudējumu.

Sabiedrības līmenī – darbinieku trūkums, aprūpes prasības novecojošai sabiedrībai un novecojošs darbaspēks šajā nozarē var radīt spiedienu uz valsts veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem. Ir svarīgi uzsvērt, ka, nenodrošinot šajā nozarē strādājošo darba aizsardzību, kvalitatīvu veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu sniegšana ir nopietni apdraudēta.

72 % veselības aprūpes un sociālās aprūpes darbavieta ir jāstrādā ar sarežģītiem pacientiem, kas ir visizplatītākais psihosociālais risks.

ESENER 2024



3.5. Atbalsts psihoemocionālajai veselībai darbā

Dažiem darbiniekiem var būt specifiskas vajadzības, vai arī viņi var saskarties ar psihoemocionālās veselības problēmām. Tas ir izplatīts fenomens – tiek lēsts, ka ES katrs sestais cilvēks saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām, no kurām visizplatītākās ir trauksmes un depresijas traucējumi ([Eiropas Komisija, 2023](#)).

Psihoemocionālās veselības problēmas var nopietni ietekmēt ikdienas darbu, tās ir saistītas ar prombūtni un bezdarbu, un to smagākās formas ir vieni no galvenajiem pastāvīgas invaliditātes cēloņiem. Tomēr ar pienācīgu atbalstu daudzi var turpināt darbu vai atgriezties darbā, saglabājot augstu produktivitātes un iesaistes līmeni.

Tas attiecas arī uz neirodažādiem darbiniekiem, kuriem var būt grūtības darboties “standarta” darba vidē – pielāgojumi, kas atbilst viņu individuālajām vajadzībām, ļauj viņiem efektīvi turpināt darbu un justies spējīgiem un novērtētiem.

Iekļaujošā darba vidē tiek ņemtas vērā darbinieku vajadzības, un tā ļauj ikvienam veiksmīgi turpināt darbu vai atgriezties darbā. Pat ja psihoemocionālās veselības problēmas nav saistītas ar darbu, atbalstoša un cieņpilna darba vide var būtiski ietekmēt gan pašu skarto personu, gan visu darbavietu.



Individuālo vajadzību apmierināšanas piemēri:

- klusāku darba telpu nodrošināšana un traucēkļu samazināšana;
- darba pienākumu pagaidu pielāgošana;
- darba laika pagaidu pielāgošana, lai vajadzības gadījumā atvieglotu ārstu apmeklēšanu;
- ilgtermiņa vienošanās par elastīgu darba laiku un
- tāldarbs.

Šādi organizatoriskie pasākumi var palīdzēt darbiniekiem atgūt darba spējas vai turpināt strādāt efektīvi. Tomēr šāds individuāli pielāgots atbalsts būs efektīvs ilgtermiņā tikai tad, ja tas būs cieši integrēts atbilstošā vispārējā psihosociālo risku novērtēšanā un pārvaldībā, ko īsteno darbavietā. Tas nozīmē, ka ir jānodrošina, lai individuālo vajadzību apmierināšana neradītu papildu darba slodzi citiem darbiniekiem, kas savukārt var izraisīt neapmierinātību un vispārēju netaisnīguma izjūtu.

Tas ir īpaši svarīgi, ja darbinieks atgriežas darbā pēc psihoemocionālās veselības traucējumu piedzīvošanas.

Pētījumi liecina, ka veiksmīgas atgriešanās iespējamība ir lielāka, ja darbavietā:

- pielāgo darba uzdevumus darbinieka vajadzībām;
- sniedz spēcīgu atbalstu no vadītājiem, arī nodrošinot atgriezenisko saiti un atzinību;
- iedrošina kolēģus sniegt atbalstu un
- nodrošina darba vidi, kurā psihosociālie riski tiek pienācīgi apzināti un efektīvi pārvaldīti.

Lai radītu iekļaujošu darbavietu, ir jāpārvar arī **ar psihoemocionālo veselību saistītā stigmatas barjera**, kas bieži vien attur darbiniekus no palīdzības meklēšanas. Ar psihoemocionālo veselību saistītā stigma ir sociāla parādība, kas izpaužas kā negatīva attieksme, uzskati un stereotipi par psihoemocionālās veselības traucējumiem. Stigma var veicināt bailes no cilvēkiem, kuriem ir psihoemocionālās veselības problēmas, un izraisīt viņu diskrimināciju. Pret sevi pašu vērsta stigma var izraisīt kauna un bezcerības sajūtu, padziļināt izolāciju un, iespējams, pasliktināt cilvēka stāvokli.



Gandrīz puse no ES darbiniekiem uzskata, ka informācijas atklāšana par psihoemocionālās veselības problēmām darbā negatīvi ietekmētu viņu karjeru, bet tikpat daudzi tam nepiekrīt.

OSH Pulse 2025

[2024. gada ESENER](#) apstiprina, ka svarīgs šķērslis psihosociālo risku pārvaldībai darbavietā ir cilvēku nevēlēšanās atklāti runāt par šo jautājumu. Tomēr dažas darbavietas cenšas veidot kultūru, kas ir atvērta un brīva no aizspriedumiem.

Tas atspoguļots apsekojumā [OSH Pulse 2025](#), kurā redzams, ka darbinieki visā ES nav vienoti savos uzskatos par to, vai informācijas atklāšana par psihoemocionālās veselības traucējumiem varētu negatīvi ietekmēt viņu karjeru: 48 % piekrita šim apgalvojumam, 48 % – nepiekrita un 4 % nezināja, ko atbildēt.

Ir iespējams cīnīties pret stigmatu, kas saistīta ar psihoemocionālo veselību darbavietā. Šajā saistībā ir vajadzīga vadības apņemšanās un darbinieku iesaiste, lai uzlabotu uzticēšanos, sadarbību un komunikāciju darba vidē, kā arī izpratnes veicināšana par to, kā ikviens var gūt labumu no atklātas sarunas par darba jautājumiem, kas ietekmē viņa psihoemocionālo un fizisko veselību.

Iekļaujoša un atbalstoša un darba kultūra, kurā nav stigmas, nāk par labu ikvienam – darbinieki jūtas novērtēti un spējīgi un uzņēmumi uzplaukst, jo tiem ir ļoti apņēmīgi un produktīvi darbinieki.

4. | Kā iesaistīties kampaņā?

Ikviens var iestāties par psihoemocionālo veselību darbā, un ikviens pasākums ir svarīgs!

Sāciet šeit: apmeklējiet [kampaņas tīmekļa vietni](#), lai uzzinātu visu, kas jums jāzina par šo tematu un to, kā varat iesaistīties.

Pieejamie kampaņas materiāli: bezmaksas komunikācijas instrumentu komplekti, infografikas, ziņojumi, skrejlapas, rīki un gatavas prezentācijas 25 valodās.

Atzīmējiet Eiropas Darba aizsardzības nedēļu (katra gada oktobra 43. nedēļā) un plānojiet pasākumus, piemēram, apmācību kursus, konkursus, darbinieku aptaujas, diskusijas un uzņēmumu apmeklējumus.

Kļūstiet par oficiālu kampaņas partneri un pievienojieties ES mēroga tīklam, kas jau ietver daudznacionālus uzņēmumus un mazos un vidējos uzņēmumus (MVU), nozaru darba devēju organizācijas, arodbiedrības, NVO un profesionālās struktūras (gan no publiskā, gan privātā sektora).

Piesakiet iedvesmojošas iniciatīvas **Drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu labas prakses balvu konkursam**. Šajā konkursā, ko organizē *EU-OSHA* un tās valstu koordinācijas punkti, balvas tiek piešķirtas par inovatīvām un izcilām iniciatīvām darba aizsardzības jomā.

Sekoiet kampaņai sociālajos medijos! Sekojiet mums mūsu kanālos vai dalieties ar savu stāstu sociālajos medijos, izmantojot tēmturi **#EUhealthyworkplaces** vai atzīmējot **@EU_OSHA**. Izmantojiet mūsu [sociālo mediju komplektu](#), lai popularizētu kampaņu digitālajās platformās.



Citi veidi, kā palīdzēt

- **MVU.** Sazinieties ar savu [valsts koordinācijas punktu](#), lai iegūtu plašāku informāciju valsts līmenī un materiālus vietējā valodā.
- **Žurnālisti un satura radītāji.** [Kļūstiet par mediju partneriem](#) un saņemiet ekskluzīvas intervijas un preses komplektus.
- **Ikviens.** Rikojiet zināšanu apmaiņas tīmekļseminārus kopā ar citiem partneriem, publicējiet kampaņas materiālus savos informatīvajos biļetenos, izvietojiet plakātus uz ziņojumu dēļiem, veiciet darbinieku aptauju un izceliet galvenos secinājumus no *EU-OSHA* darba devēju un darbinieku aptaujām, lai veicinātu uz faktiem balstītas diskusijas.

*Apvienojot savus spēkus,
mēs varam izpratni pārvērst
par rīcību, izskaust stigmatu un
radīt darba vidi, kurā ikviens
var pilnvērtīgi attīstīties!*



Praktiskas idejas kampaņas pasākumiem

- Izvietojiet kampaņas plakātus vai infografikas koplietošanas telpās.
- Pievienojiet kampaņas reklāmkarogu savam e-pasta parakstam.
- Dalieties ar kampaņas vēstījumiem sociālajos medijos vai jūsu intranetā.
- Komandas sanāsmēs ieplānojiet laiku, kas tiks veltīts psihoemocionālajai veselībai.
- Veiciet darbinieku aptaujas par psihosociālajiem riskiem.
- Savos informatīvajos biļetenos iekļaujiet kampaņas jaunumus.
- Apvienojiet un kombinējiet šos pasākumus, lai veicinātu iesaistīšanos visa gada garumā.

4.1. Kam būtu jāpiedalās?

Kampaņā tiek aicināti piedalīties visi, kas ir iesaistīti darba dzīves veidošanā un darba vides kultūras veidošanā. Mēs visi esam atbildīgi par uzmanības pievēršanu psihoemocionālajai veselībai darbā, un ikviena viedoklis ir svarīgs.

Kampaņā aicinām piedalīties:

- **darba devējus, proti, jebkura lieluma uzņēmumus**, arī starptautiskus uzņēmumus, MVU un mikrouzņēmumus;
- **darbiniekus no visām nozarēm un ar dažādu pieredzi**;
- **sociālos partnerus**, arodbiedrības un darba devēju organizācijas;
- **darba inspektoros** un darba vides atbilstības uzraudzības iestādes;
- **DA speciālistus, arī arodpsihologus** un **cilvēkresursu speciālistus**;
- **psihoemocionālās veselības organizācijas**, stigmatas novēršanas aktivistus un personu ar invaliditāti tiesību aizstāvju grupas;
- **sieviešu un jauniešu organizācijas** un tīklus, kas atbalsta dzimumu līdztiesību;
- **organizācijas, kas veicina LGBTIQ+ cilvēku iekļaušanu un tiesības darbavietā**;
- **politikas veidotājus** valsts, reģionālā un ES līmenī;
- **pētniekus un pedagogus**, kuri strādā ar DA, sabiedrības veselību, psiholoģiju vai nodarbinātību saistītās jomās;
- **mediju speciālistus**, žurnālistus un satura veidotājus, kas pievēršas labklājībai darbavietā un sociālajām problēmām.

Neatkarīgi no tā, vai jūs veidojat darbavietas, atbalstāt darbiniekus, ietekmējat politiku, izglītojat nākamo paaudzi vai veidojat sabiedrisko domu – jūsu iesaistīšanās palīdz izpratni pārvērst par rīcību.



4.2. Kampanas pamatā: mūsu partneru tīkls

EU-OSHA savu spēku smeļas plašā partneru tīklā, kas savieno vietējās darbavietas ar lēmumu pieņēmējiem ES līmenī.

- [Valstu koordinācijas punkti](#) vada pasākumus katrā dalībvalstī uz vietas, tulko materiālus un mobilizē trīspusējus tīklus.
 - Starpnozaru sociālo partneru organizācijas un darba devēju organizācijas iekļauj kampanas vēstījumus savā nozares mēroga dialogā un komunikācijā, tādējādi nodrošinot to nonākšanu tieši darbavietās visās nozarēs.
 - [Oficiālie kampanas partneri](#), daudznacionālie uzņēmumi, MVU
- apvienības, arodbiedrības, nevalstiskās organizācijas, profesionālās organizācijas un ES aģentūras darbojas kā vēstnieki, īsteno savstarpējas apmaiņas pasākumus un kopīgi izstrādā praktiskus rīkus.
- [Mediju partneri](#) popularizē veiksmes stāstus drukātajos, tiešsaistes un sociālajos medijos.
 - [Eiropas Biznesa atbalsta tīkls](#) un [OSHVET \(darba aizsardzība profesionālās izglītības un apmācības skolotāju un studentu vidū\)](#) vēstnieki nodrošina, ka kampana uzrunā jaunuzņēmumus, mikrouzņēmumus, arodskolas un mācekļus.

“Darba aizsardzības iestāde ir apņēmusies veicināt drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas, kurās tiek aizsargāta visu darbinieku veselība un labklājība. Sadarbojoties ar EU-OSHA un mūsu valstu partneriem, mēs strādājam pie tā, lai palielinātu izpratni, apmainītos ar labu praksi un atbalstītu darba devējus un darbiniekus tādas darbavietas kultūras veidošanā, kas augstu vērtē un veicina pozitīvu ar darbu saistītu psihoemocionālo veselību, ļaujot ikvienam gūt panākumus darbā. Mūsu kopīgā apņemšanās šodien palīdz veidot veselīgas darbavietas rīt.”

Gavin Lonergan, valsts koordinācijas punkts, Īrija



4.3. Kampaņas materiāli: jūsu izpratnes veicināšanas instrumentu kopums

Ir pieejami dažādi kampaņas resursi, kas jums palīdzēs rīkoties.

Kampaņas pamatresursi

- Kampaņas rokasgrāmata un skrejlapa
- Plakāti, infografikas, *PowerPoint* prezentācijas
- Tiešsaistes kampaņas instrumentu kopums

Tehniskie resursi un instrumenti

- Ziņojumi, *OSHWiki* raksti un politikas apkopojumi
- Gadījumu analīze un informācijas lapas
- [*OiRA*](#)
- Prezentācijas par prioritāriem jautājumiem
- Norādījumi darbavietām

Digitālie līdzekļi

- Sociālo mediju instrumentu kopums ar gatavām ziņām, kuras var tūlīt publicēt
- Īsi videoklipi ar mūsu animēto tēlu Napo
- Kampaņas videomateriāli un videoklipi
- E-pasta paraksti un virtuālais fons

Politika un regulējums

- ES tiesību akti un vadlīnijas darba aizsardzības jomā



4.4. Svarīgākie datumi: īss kampaņas hronoloģiskais pārskats



2026

- **Maijs:**

sāk darboties tīmekļa vietnes pirmā versija (galvenie materiāli angļu valodā).

- **Oktobris:**

- › daudzvalodu tīmekļa vietnes atklāšana;
- › oficiālās kampaņas uzsākšana visā ES;
- › kampaņas partnerība ir atvērta starptautiskām un Eiropas mēroga organizācijām;
- › Eiropas Darba drošības un aroveselības nedēļa;
- › tiek izsludināts labas prakses balvu konkurss.

2027

- **Septembris:**

kampaņas partneriem paredzēts labas prakses apmaiņas pasākums.

- **Oktobris:**

2027. gada Eiropas Darba drošības un aroveselības nedēļa.

Atrodiet kampaņas pasākumus savā tuvumā:

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



4.5. Eiropas Darba drošības un arodveselības nedēļa

Šī nedēļa notiek **katra gada 43. nedēļā (oktobrī)**, un tā kampaņu iedzīvina darbavietās visā Eiropā.

Organizējiet šādas aktivitātes:

- instrumentu kopuma prezentācijas, apmācības un tīmekļsemināri;
- konkursi, viktorīnas un informācijas stendi;
- kopīgi darbinieku un vadības forumi.

Padoms: *sazinieties ar savas valsts koordinācijas punktu, lai saņemtu palīdzību saistībā ar lektoriem, materiāliem un iekļaušanu kampaņas kalendārā.*

2028

- **Oktobris:**
pēdējā Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības nedēļa 2026.–2028. gada laikposmā.
- **Novembris/decembris:**
drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu kampaņas kulminācija un labas prakses balvu pasniegšanas ceremonija Bilbao.

Biļetens

Abonējiet mūsu divreiz mēnesī iznākošo biļetenu, lai katru mēnesi savā e-pastā saņemtu jaunākos datus, informāciju par kampaņas nozīmīgākajiem notikumiem un ziņas par mūsu partneriem – īsas, viegli kopīgojamas un tagad pieejamas 25 valodās.



4.6. Drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu labas prakses balvas

Atzinīgi novērtējiet inovatīvas pieejas psihosociālo risku pārvaldībai:

- konkursā var piedalīties visu veidu organizācijas no ES, EBTA un kandidātvalstīm;
- iesniedziet pieteikumus ar sava valsts koordinācijas punkta starpniecību;
- katras valsts uzvarētāji tiks popularizēti un aicināti uz Veselībai nekaitīgu darbavietu samitu Bilbao.

Atklāšana:

2026. gada oktobrī

Balvu pasniegšanas ceremonija:

2028. gada beigās



4.7. Kļūstiet par oficiālo kampaņas partneri: rādiet piemēru

Pievienojieties daudzveidīgam publiskā un privātā sektora organizāciju tīklam visā Eiropā kā [oficiālais kampaņas partneris](#).

Kādi ir ieguvumi?

- Jūsu organizācija tiks norādīta kampaņas tīmekļa vietnē.
- Uzaicinājumi uz ekskluzīviem labas prakses apmaiņas pasākumiem, kuros var tīkloties un mācīties no līdzbiedriem.
- Kampaņas oficiālā partnera logotipa izmantošana.
- Jūsu organizācija tiks pieminēta mūsu biļetenā un *EU-OSHA* kanālos.
- Jūsu organizācija tiks atzīta par līderi darba aizsardzības jomā.
- Tas viss – pilnīgi bez maksas!

Kas tiek gaidīts?

Rīkojiet vismaz vienu kampaņas pasākumu gadā, piemēram:

- organizējot tīmekļsemināru;
- izplatot kampaņas materiālus;
- izstrādājot jūsu organizācijai pielāgotus kampaņas materiālus.



“Tagad, kad psihoemocionālā veselība darbavietā tiek atzīta par vienu no galvenajiem darba aizsardzības jautājumiem, spēkā ir zelta likums: prognozēt, lai novērstu. IOSH ar prieku turpina atbalstīt pieejas, kas prioritāri ir vērstas uz bieži sastopamu darba vides stresa faktoru novēršanu un kontroli, palīdzot organizācijām veidot veselīgāku un noturīgāku darba vidi.”

Alison van Keulen, stratēģisko attiecību vadītāja, Darba aizsardzības institūts (IOSH) – oficiālais kampaņas partneris

4.8. Sadarbība ar medijiem

Darba aizsardzības jomas un nozaru žurnāli un uzņēmējdarbības izdevumi var pievienoties kā mediju partneri.

Ieguvumi

- Paziņojumi presei, infografikas un dati (ES un dalībvalstu līmenī) par aktuālām darba aizsardzības tēmām pirms to publiskas izplatīšanas.
- Gatavi viedokļu raksti un ekskluzīvas intervijas ar *EU-OSHA* ekspertiem
- Sadarbība ar valstu koordinācijas punktiem, oficiālajiem kampaņas partneriem, Eiropas Biznesa atbalsta tīklu, labas prakses balvas laureātiem un līdzīgiem medijiem.
- Ielūgumi uz *EU-OSHA* pasākumiem un tiešsaistes informācijas sesijām, kā arī ceļa izdevumu segšana atsevišķiem mediju pārstāvju braucieniem.
- Redzamības palielināšana, kuras ietvaros jūsu logotips un apraksts tiek publicēti kampaņas tīmekļa vietnes sadaļā “Mediju partneri”, un jūsu jaunumi tiek popularizēti, izmantojot *OSHmail*, kampaņas biļetenu un *EU-OSHA* sociālo mediju kontus.

“Kļūstot par mediju partneri, ir jākļūst efektīvākam un mērķtiecīgākam attiecībā uz darba aizsardzības veicināšanu un konkrētu risinājumu meklēšanu profilakses jomā. Šī apņemšanās ir vēl svarīgāka psihoemocionālās veselības kampaņā, jo mēs uzskatām, ka labklājība darbavietā ir būtiska gan darbinieku un uzņēmumu veselībai, gan nelaimes gadījumu skaita samazināšanai.”

Luigi Matteo Meroni, galvenais redaktors, **PuntoSicuro** – EU-OSHA mediju partneris (Itālija)

4.9. Sociālo mediju komplekts: paplašiniet savu tīklu

Sociālie mediji palīdz vēstījumiem izplatīties ātri un sasniegt īsto auditoriju.

- Dalieties ar publicēšanai gatavām ziņām, kas ir izstrādātas, lai informētu un iesaistītu auditoriju, un ir pielāgotas dažādām sociālo mediju platformām.
- Lejupielādējiet un kopīgojiet mūsu vizuālos materiālus, lai iedzīvinātu savus vēstījumus.
- Viegli pielāgojiet saturu, lai tas atbilstu jūsu stilam un auditorijai.
- Izceliet kampaņas piecas prioritārās jomas tādā veidā, kas patiesi uzrunā jūsu kopienu.

Palieliniet kampaņas redzamību: veltiet tai vienu dienu (vai varbūt nedēļu) savā sociālo mediju plūsmā.

- Papildiniet savu profilu ar kampaņas attēliem.
- Izmantojiet šo komplektu, lai pievērstu uzmanību psihoemocionālās veselības nozīmei jebkurā darbavietā.
- Lai nodrošinātu nepārtrauktību, iekļaujiet savos ierakstos tēmturi **#EUhealthyworkplaces**.
- Rīkojiet tiešraides jautājumu un atbilžu sesiju ar darbiniekiem vai uzaicinātu ekspertu, lai veicinātu iesaistišanos reāllaikā.





Kā sazināties ar ES

Klātienē

Visā Eiropas Savienībā ir simtiem *Europe Direct* informācijas centru. Sev tuvākā centra adresi varat atrast atrodamā tiešsaistē (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_lv).

Pa tālruni vai rakstveidā

Europe Direct ir dienests, kas atbild uz jūsu jautājumiem par Eiropas Savienību. Ar šo dienestu varat sazināties šādi:

- pa bezmaksas tālruni: 00 800 6 7 8 9 10 11 (daži operatori par šiem zvaniem var iekasēt maksu);
- pa šādu parasto tālruņa numuru: +32 22999696;
- izmantojot saziņas veidlapu: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_lv.

Kā atrast informāciju par ES

Tiešsaistē

Informācija par Eiropas Savienību visās ES oficiālajās valodās ir pieejama portālā *Europa* vietnē (european-union.europa.eu).

ES publikācijas

ES publikācijas varat apskatīt vai pasūtīt vietnē: op.europa.eu/lv/web/general-publications/publications. Vairākus bezmaksas publikāciju eksemplārus var saņemt, sazinoties ar *Europe Direct* vai tuvāko dokumentācijas centru (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_lv).

ES tiesību akti un ar tiem saistītie dokumenti

Ar visu ES juridisko informāciju, arī kopš 1951. gada pieņemtajiem ES tiesību aktiem visās oficiālajās valodās, varat iepazīties vietnē *EUR-Lex* (eur-lex.europa.eu).

ES atvērtie dati

Portālā data.europa.eu ir piekļuve atvērtām datu kopām no ES iestādēm, struktūrām un aģentūrām. Datus var bez maksas lejupielādēt un izmantot tiklab komerciāliem, kā nekomerciāliem mērķiem. Portālā ir arī bagātīga piekļuve datu kopām, kas nākušas no Eiropas valstīm.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

palīdz visā Eiropā veidot drošāku, veselīgāku un produktīvāku darba vidi. EU-OSHA, kuras mītne atrodas Bilbao un kuru atbalsta ES iestādes un sociālie partneri, darbojas trīs stratēģiskās darbības jomās: tā sniedz informāciju politikas veidošanai un pētniecībai; izstrādā profilakses rīkus un resursus; kā arī cenšas veicināt izpratni par pozitīvu darba aizsardzības kultūru.

Kampaņas “Roku rokā par psihoemocionālo veselību darbavietā” mērķis ir palielināt informētību par psihosociālo risku ietekmi un veicināt atbalstošas, iekļaujošas un psihoemocionāli veselīgas darba vides izveidi visās nozarēs.

Lai uzzinātu vairāk, apmeklējiet vietni <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Seko jiet kampaņai sociālajos medijos!

Seko jiet mums mūsu kanālos vai dalieties ar savu stāstu sociālajos medijos, izmantojot tēmturi **#EUhealthyworkplaces** vai atzīmējot **@EU_OSHA**. Izmantojiet mūsu [sociālo mediju komplektu](#), lai popularizētu kampaņu digitālajās platformās.

in f   ..



Eiropas Savienības
Publikāciju birojs