

Campagne voor een gezonde werkplek 2026-2028

CAMPAGNEGIDS

SAMEN VOOR MENTALE GEZONDHEID OP HET WERK



*Preventie van psychosociale
risico's op het werk*



Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid
op het werk



Een gezonde werkplek

Noch het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, noch personen die namens het agentschap optreden, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de volgende informatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2026

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2026
Overname met bronvermelding toegestaan.

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van EU-OSHA vallen, moet toestemming van de houder van het auteursrecht worden gevraagd.

Print	ISBN 978-92-9402-444-2	doi:10.2802/4151674	TE-01-25-009-NL-C
PDF	ISBN 978-92-9402-443-5	doi:10.2802/7205000	TE-01-25-009-NL-N

De foto's in deze publicatie illustreren een verscheidenheid aan werkactiviteiten. Zij geven niet per definitie goede praktijken weer en duiden niet per definitie op naleving van wettelijke voorschriften.

Inhoud

Over de gids	4
1. Inleiding	6
2. Mentale gezondheid op het werk	9
3. Prioritaire actiedomeinen	14
3.1. Beoordeling en beheer van psychosociale risico's	14
3.2. Intimidatie, ongewenst seksueel gedrag op het werk en geweld	18
3.3. Fysieke risico's en mentale gezondheid	21
3.4. Psychosociale risico's in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	23
3.5. Ondersteuning van mentale gezondheid op het werk	26
4. Hoe kunt u meedoen aan de campagne?	29
4.1. Voor wie is de campagne bedoeld?	31
4.2. De drijvende kracht achter de campagne: ons partnernetwerk	32
4.3. Campagnemateriaal: uw toolkit voor bewustmaking	33
4.4. Belangrijke data: tijdschema van de campagne in één oogopslag	34
4.5. Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk	35
4.6. Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek	36
4.7. Word officiële campagnepartner: geef het goede voorbeeld	36
4.8. Mediapartnerschap	37
4.9. Socialmediakit: geef uw netwerk een boost	38





Maak kennis met de mascottes van onze campagne “Een gezonde werkplek”!

Maak kennis met de vier gezichten van de campagne “Een gezonde werkplek”. Onze mascottes zijn hier om het bewustzijn te helpen vergroten over mentale gezondheid en psychosociale risico's op het werk door de waarden en doelstellingen ervan uit te dragen.



Bevorderen:

iedereen aanmoedigen om op het werk over mentale gezondheid en psychosociale risico's te praten.



Samenhangigheid en inclusie:

de doelstelling van de campagne ‘Een gezonde werkplek’ onder de aandacht brengen: het bevorderen van inclusie, gelijkheid en diversiteit op de werkplek bij het in kaart brengen en aanpakken van psychosociale risico's.



Preventie:

het belang benadrukken van het voorkomen van mentale gezondheids- en psychosociale risico's.



Bescherming:

ertoe bijdragen dat veiligheid en gezondheid op het werk voor iedereen een belangrijke plaats innemen, vooral voor de meest kwetsbaren.

Over de gids

Voor wie is deze gids bedoeld?

Of u nu werkgever, werknemer, vertegenwoordiger van veiligheid en gezondheid op het werk, hr-medewerker of beleidsmaker bent: in deze gids vindt u bruikbare manieren om mee te doen aan de campagne “Samen voor

mentale gezondheid op het werk”. Laten we samenwerken om de preventie van psychosociale risico’s en een goede mentale gezondheid tot prioriteiten op de werkplek te maken.

Waarom is dat belangrijk?

Werk hebben brengt aantoonbare gezondheidsvoordelen met zich mee. Toch groeit de bezorgdheid over de manier waarop blootstelling aan psychosociale risico’s op het werk gevolgen heeft voor de mentale gezondheid van werknemers. Eén op de

drie werknemers in de EU maakt melding van stress, angst of depressie die door het werk wordt veroorzaakt of verergerd ([“Vinger aan de pols” 2025](#)). Het goede nieuws: kleine acties kunnen een groot verschil maken.

Over de campagne

De campagne is gebaseerd op onderzoek waaruit blijkt dat werk hebben een aanzienlijke invloed heeft op de mentale gezondheid, zowel in positieve als in negatieve zin. Uit onderzoek is gebleken welke factoren kunnen worden aangepakt om een gezonde werkomgeving te creëren. De campagne promoot oplossingen om schade te voorkomen en de positieve effecten te versterken.

Veel levensstijlfactoren beïnvloeden de mentale gezondheid. Het stellen van diagnoses en het behandelen van specifieke aandoeningen is een taak voor medische professionals. Van werkgevers en diensten voor veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) wordt niet verwacht dat zij deze rol op zich nemen, maar zij hebben wel de verantwoordelijkheid om psychosociale risico’s op het werk te voorkomen en kunnen nog steeds ondersteuning bieden aan personen die kampen met psychische aandoeningen.

Verbetering van de mentale gezondheid op het werk: ontdek de vijf prioritaire actiedomeinen van de campagne

1. Beoordeling en beheer van psychosociale risico’s.
2. Intimidatie, ongewenst seksueel gedrag op het werk en geweld.
3. Fysieke risico’s en mentale gezondheid.
4. Psychosociale risico’s in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.
5. Ondersteuning van mentale gezondheid op het werk.

Waarom moet u meedoen?

Het is niet alleen moreel gezien een goede zaak om de gezondheid van werknemers op zowel lichamelijk als mentaal vlak te beschermen, maar het is ook verstandig. Wanneer psychosociale risico's en de gevolgen daarvan voor de gezondheid serieus worden genomen, komt dat niet

alleen het individu ten goede, maar ook bedrijven en de gehele samenleving. Actie ondernemen leidt tot een betere gezondheid en meer welzijn, én tot hogere productiviteit, lager personeelsverloop en minder ziekteverzuim.

Doe mee!

Neem een kijkje in deze campagnegids en op onze [website](#) voor gratis materiaal in meer dan 20 talen – en draag bij tot de creatie van een veiligere, gezondere en productievere werkplek voor iedereen!

Het voorkomen van psychosociale risico's op een holistische en inclusieve manier is essentieel om de mentale gezondheid van werknemers te beschermen en te verbeteren.



1. | Inleiding

Mentale gezondheid op het werk is van belang

Een gezonde werkplek komt niet alleen de werknemers ten goede maar ook het bedrijf, de klanten en de samenleving. Een goede psychosociale werkomgeving is essentieel voor het welzijn van werknemers. Het biedt veel voordelen om een baan te hebben, vooral in een goed georganiseerde omgeving. Werknemers met een goede mentale en lichamelijke gezondheid zijn meer betrokken en productiever.

Psychosociale risico's ontstaan vaak door een gebrekkige organisatie, inrichting of aansturing van het werk. Daarnaast spelen factoren in de sociale werkomgeving een grote rol, zoals een gebrek

aan steun van collega's en leidinggevenden en een negatief werkklimaat. De toenemende digitalisering op het werk heeft ertoe geleid dat psychosociale risico's vaker voorkomen en dat men sterker bewust is geworden van de verantwoordelijkheid en de noodzaak om deze te voorkomen.

Veelvoorkomende voorbeelden van risico's zijn onder meer een te hoge werkdruk, tegenstrijdige eisen, onduidelijke functies en onvoldoende betrokkenheid bij beslissingen die de werknemer aangaan. Deze risico's kunnen allerlei negatieve gevolgen hebben, op psychologisch, fysiek en sociaal vlak.

Wat de cijfers ons vertellen

- Uit de enquête "[Vinger aan de pols 2025](#)" kwam een duidelijke bezorgdheid naar voren. Veel werknemers zeggen dat hun werk negatieve gevolgen heeft voor hun gezondheid:
 - › 37% van de werknemers kampt met vermoeidheid;
 - › 29% heeft last van stress, depressie of angst.
- Volgens de [Europese bedrijvenenquête over nieuwe en opkomende risico's \(ESENER\) 2024](#) behoren tot de meest voorkomende psychosociale risico's:
 - › omgaan met moeilijke klanten, patiënten, leerlingen (56%);
 - › tijdsdruk (43%);
 - › gebrekkige communicatie of samenwerking binnen de organisatie (19%).

De juridische en praktische kant begrijpen

- Werkgevers zijn wettelijk verplicht werknemers te beschermen tegen alle risico's voor hun veiligheid en gezondheid. Ook psychosociale risico's vallen hieronder.
- Hoewel sommige problemen, zoals intimidatie, wellicht moeilijker aan te pakken zijn, kunnen andere elementen zoals flexibele werktijden, met relatief eenvoudige en duidelijke maatregelen worden ingevoerd.
- Er blijven nog steeds hindernissen bestaan:
 - › veel bedrijven ondervinden moeilijkheden om psychosociale risico's aan te pakken;
 - › bedrijven geven vaak aan dat er terughoudendheid heerst om openlijk over dit onderwerp te praten;
 - › sommige bedrijven beschikken niet over de deskundigheid of middelen om deze risico's aan te pakken.

Wat is de bedoeling van de campagne?

De [campagne voor een gezonde werkplek](#) 2026-2028 is gericht op vijf belangrijke prioritaire actiedomeinen en heeft tot doel het bewustzijn te vergroten over de positieve effecten van een goede werkomgeving op mentale gezondheid en welzijn.

Specifieke doelen zijn onder meer:

- de preventie van psychosociale risico's bevorderen door middel van gepaste procedures voor risicobeoordeling en -beheer;
- alle sectoren aanspreken, met bijzondere aandacht voor die waar psychosociale risico's wijdverbreid zijn en die waar deze risico's wellicht minder duidelijk zichtbaar zijn;
- aansporen tot samenwerking tussen werkgevers, managers, leidinggevendenden, werknemers en hun vertegenwoordigers;
- partners in het netwerk samenbrengen om informatie en goede praktijken uit te wisselen op het gebied van preventie van psychosociale risico's;
- een brede aanpak aanmoedigen waarbij rekening wordt gehouden met het verband tussen fysieke en psychosociale risico's en de gezondheid van werknemers;
- het belang van ondersteuning, goede communicatie en een goede werkorganisatie benadrukken, en van een gunstig sociaal klimaat om een gezonde werkomgeving te creëren.

Gelijkheid, diversiteit en inclusie omarmen

Sommige werknemers, o.a. migranten, vrouwen en leden van de lhbtq+-gemeenschap, maar ook jongere of oudere werknemers of werknemers met een beperking, kunnen te maken krijgen met grotere risico's op de werkplek, waaronder intimidatie en geweld.

Om die reden zal de campagne:

- in elke fase tegemoetkomen aan diversiteit;
- de risico's voor specifieke groepen onder de aandacht brengen;
- preventieve handelwijzen op maat bevorderen om hen te beschermen.

Hoe de campagne aansluit bij het EU-beleid

Deze campagne maakt deel uit van het bredere streven van de EU om een sterke preventiecultuur te bevorderen en aandacht te besteden aan mentale gezondheid op het werk. Hij sluit nauw aan bij belangrijke beleidsinitiatieven, zoals:

- het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#);

- de [holistische aanpak van geestelijke gezondheid](#) van de Europese Commissie, waarin het belang van het voorkomen van psychosociale risico's op het werk wordt benadrukt en waarin de campagne "Een gezonde werkplek" ook als vlaggenschipinitiatief wordt erkend, en
- de [routekaart voor hoogwaardige banen](#) van de Europese Commissie waarin de campagne "Een gezonde werkplek 2026-2028" wordt genoemd als een van de instrumenten om eerlijke, veilige en gelijkwaardige banen te bevorderen.



2. | Mentale gezondheid op het werk

De tweevoudige impact van werk op mentale gezondheid

Werk kan een positieve invloed hebben op mentale gezondheid doordat het zingeving, structuur en sociale contacten biedt. Dit geldt echter alleen bij een goede opzet van het werk en een ondersteunende werkomgeving. Slechte arbeidsomstandigheden – zoals gebrekkige communicatie, een verstoorde werk-privébalans en intimidatie – kunnen het tegenovergestelde effect hebben. Deze worden psychosociale risico's genoemd en kunnen leiden tot stress, burn-out en andere gezondheidsproblemen.

Iedereen heeft baat bij een goede psychosociale werkomgeving. Werknemers voelen zich veilig, gewaardeerd en in staat om

aan de werkdruk te voldoen. Werkgevers krijgen er meer betrokken, productiever en loyaler personeel voor in de plaats. De samenleving profiteert van lagere zorgkosten, minder ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheidsregelingen, en hechtere gemeenschappen.

Als psychosociale risico's niet worden vastgesteld, voorkomen en aangepakt, heeft dat grote gevolgen: de werknemer lijdt hieronder en de organisatie krijgt te maken met verminderde productiviteit, meer ziekteverzuim en een hoger personeelsverloop. Deze problemen kunnen leiden tot personeelstekorten en extra kosten voor bedrijven.



Het creëren van ondersteunende en inclusieve werkplekken

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om de gezondheid en veiligheid van hun werknemers te beschermen. Hiertoe behoren onder meer de mentale gezondheid op het werk en het voorkomen van psychosociale risico's. Maar het gaat er niet alleen om de wet na te leven – wat telt is het creëren van een werkomgeving waarin mensen zich kunnen ontplooiën. Eenvoudige maatregelen kunnen een groot verschil maken. Hieronder vallen duidelijke communicatie, een evenwichtige werklust, steun van leidinggevenden en een cultuur waarin mensen worden aangemoedigd om problemen bespreekbaar te maken.

Het opbouwen van vertrouwen en het stimuleren van een open dialoog kunnen stigmatisering helpen overwinnen en zijn van essentieel belang om ervoor te zorgen dat mensen de steun krijgen die ze nodig hebben.

Ook aandacht voor diversiteit is belangrijk. Verschillende groepen van mensen kunnen aan verschillende risico's worden blootgesteld. Vrouwen, migranten, jonge werknemers en lhbtq+-personen kunnen bijvoorbeeld meer zijn blootgesteld aan welbepaalde risico's, zoals intimidatie en geweld. Werkplekken moeten deze verschillen erkennen en moeten ervoor zorgen dat iedereen wordt beschermd.

De werkende wereld verandert snel. Digitalisering, nieuwe werkvormen en uitdagingen zoals klimaatverandering brengen nieuwe risico's met zich mee. Hoewel werken op afstand en hybride werkregelingen flexibiliteit bieden, kunnen ze ook leiden tot isolement en vervaging van de grenzen tussen de werkplek en thuis. Werkgevers moeten blijven en hun aanpak aanpassen om psychosociale risico's te voorkomen en de mentale gezondheid in deze veranderende omgeving te beschermen.





Meer dan vier op de tien werknemers in de EU (44%) geven aan dat ze worden blootgesteld aan ernstige tijdsdruk of een te hoge werkdruk.

Vinger aan de pols 2025



Wat onderzoek aantoon

- Volgens de "[Vinger aan de pols](#)"-enquête van 2025 onder werknemers, geven meer dan vier op de tien werknemers in de EU (44%) aan dat ze zijn blootgesteld aan ernstige tijdsdruk of een te hoge werkdruk.
- Uit de [Europese enquête naar de beroepsbevolking \(2020\)](#) blijkt dat bijna 45% van de werknemers in de EU op het werk wordt geconfronteerd met risico's voor hun mentale welzijn. In sommige lidstaten geeft meer dan de helft van alle werknemers aan dat zij met deze problemen te kampen hebben.
- Hoewel 39% van de ondernemingen in Europa een actieplan heeft om werkgerelateerde stress te voorkomen ([ESENER 2024](#)), is er nog steeds behoefte aan ondersteuning om psychosociale risico's beter te beheren.
- De maatregelen zijn vaak persoonsgericht, zoals het aanbieden van trainingen in stressmanagement of mindfulness, in plaats van de onderliggende oorzaken binnen de organisatie aan te pakken. 53% van de werknemers geeft aan

dat ze op hun werkplek bewust worden gemaakt en geïnformeerd over opleidingen en stress, 40% geeft aan toegang te hebben tot begeleiding en slechts 35% geeft aan dat er andere maatregelen zijn genomen, zoals veranderingen in de werkorganisatie, het stellen van prioriteiten, maatregelen ter verbetering van de communicatie enz. ([Vinger aan de pols 2025](#)).

- De maatschappelijke kosten zijn hoog. Werknemers die op het werk worden blootgesteld aan psychosociale risico's, lopen meer risico op ziekteverzuim als gevolg van een psychische aandoening.

Gelukkig is het duidelijk welke voordelen het biedt om actie te ondernemen. Uit onderzoek blijkt dat het voorkomen van psychosociale risico's en het creëren van een positieve psychosociale werkomgeving er niet alleen toe bijdraagt dat stress afneemt en de algemene gezondheid van werknemers erop vooruitgaat, maar ook dat de productiviteit toeneemt, er minder ziekteverzuim is en het bedrijf een positiever imago krijgt.

Uw routekaart naar actie: aan de slag met de vijf prioritaire actiedomeinen van de campagne

De meest doeltreffende manier om psychosociale risico's op het werk aan te pakken is door **de beoordeling en het beheer van psychosociale risico's** te integreren in de bestaande VGW-praktijken. Dit houdt in dat er systematische beoordelingen worden uitgevoerd, waarbij werknemers en hun vertegenwoordigers worden betrokken, duidelijke prioriteiten worden gesteld en er follow-up plaatsvindt in de vorm van actieplannen en evaluaties. Sterk leiderschap is zeer belangrijk. Leidinggevendenden moeten worden opgeleid om risico's te herkennen en een ondersteunende werkcultuur te bevorderen.

Om **intimidatie, ongewenst seksueel gedrag op het werk en geweld te voorkomen** en de onderliggende oorzaken van deze risico's aan te pakken, moeten ondernemingen zich eerst richten op de psychosociale werkomgeving, met name de organisatiecultuur en leiderschapsstijl. Zij moeten ook een zerotolerancebeleid voeren ten aanzien van ongepast gedrag, ondersteund door duidelijke communicatie en bewustmakingsinitiatieven, duidelijk

omschreven meldingsprocedures en disciplinaire maatregelen.

Om de **fysieke risico's en mentale gezondheid** aan te pakken, moet er worden nagedacht over de werkomgeving in haar geheel. Tussen fysieke en psychosociale risico's vinden tal van interacties plaats; zo kunnen psychosociale risico's op het werk in verband worden gebracht met ongevallen en aandoeningen aan het bewegingsapparaat (spier- en skeletaandoeningen (SSA's), ook wel musculoskeletale aandoeningen (MSA) genoemd).

Voor de sectoren **gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening** is bijzondere aandacht vereist door de hoge werkdruk, de emotionele belasting en de verhoogde blootstelling aan geweld.

Ten slotte houdt het ondersteunen van **mentale gezondheid** in dat een open dialoog wordt aangemoedigd, stigmatisering wordt bestreden, en ervoor wordt gezorgd dat er vroeg wordt ingegrepen en dat re-integratieprocedures doeltreffend zijn. Samenwerking tussen leidinggevendenden, zorgverleners en werknemers is essentieel voor het welzijn op lange termijn.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Mentale gezondheid op het werk is een zaak van iedereen. Het is goed voor werknemers, voor bedrijven en voor de samenleving. Door samen te werken kunnen we werkplekken creëren waar iedereen zich kan ontplooiën, zowel nu als in de toekomst. Laten we ons inzetten om

concrete maatregelen te nemen – van risicoanalyses en preventie tot open gesprekken – om op elke werkplek een welzijns cultuur te creëren. De voordelen gelden niet alleen voor de werknemer, maar gaan veel verder: ze zorgen voor veerkrachtigere en productievere gemeenschappen.



3. | Prioritaire actiedomeinen

3.1. Beoordeling en beheer van psychosociale risico's

Het voorkomen en beheer van werkgerelateerde psychosociale risico's vormt de hoeksteen van een goede mentale gezondheid op het werk. Om de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen, zijn werkgevers wettelijk verplicht deze risico's te beoordelen en preventieve maatregelen te nemen.

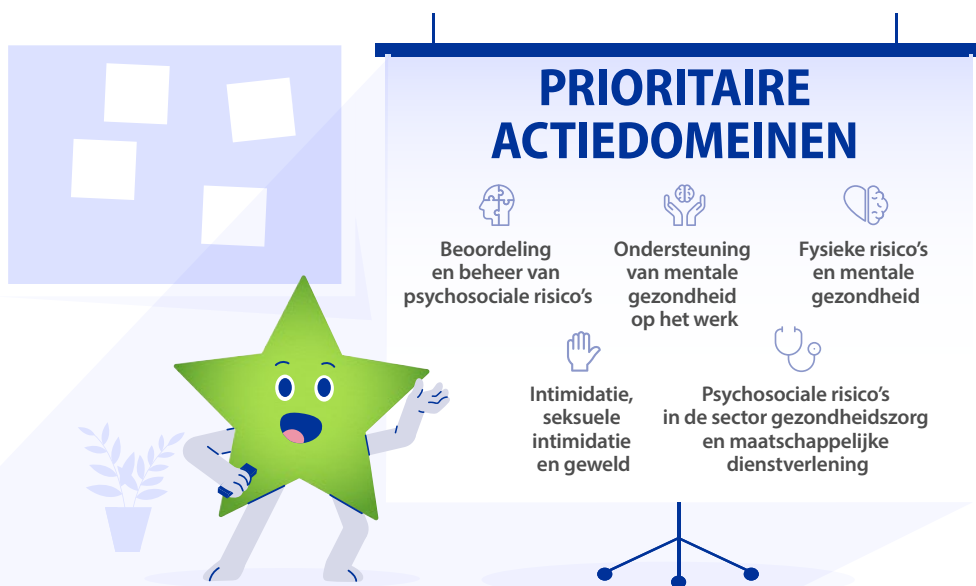
Ondanks deze verplichting geeft slechts 40% van de ondernemingen in de EU aan over procedures te beschikken om werkgerelateerde stress aan te pakken ([ESENER 2024](#)).

Uit onderzoeken blijkt dat er een sterke "businesscase" is voor het voorkomen van stress en psychosociale risico's op het werk ([EU-OSHA 2014](#)).

Voorbeelden van **psychosociale risicofactoren op de werkplek** zijn:

- te hoge werklast;
- verstoord evenwicht tussen werk en privéleven;
- onvoldoende betrokkenheid bij het nemen van beslissingen;
- gebrek aan autonomie en invloed op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;
- onduidelijkheid over de functie en tegenstrijdige eisen;
- gebrekkige communicatie over op de werkplek ingevoerde veranderingen;
- baanonzekerheid;
- gebrek aan ondersteuning vanuit de bedrijfsleiding of van collega's, slechte onderlinge arbeidsverhoudingen;
- geweld door derden, pesten op het werk en seksuele intimidatie, en
- hoge emotionele belasting bij het omgaan met lastige cliënten, patiënten, studenten of klanten.





Vier belangrijke beginselen voor het invoeren van een goed preventiebeleid voor psychosociale risico's:

- 1. Ontdek wat werkt voor uw organisatie.** Acties ter verbetering van de werkomgeving moeten worden afgestemd op de doelstellingen en de beschikbare middelen (geld, tijd, personeel) van uw bedrijf. Bij het doorvoeren van wijzigingen is het bovendien raadzaam om eventuele acties in de bestaande werkpraktijken te integreren.
- 2. Volg de preventiehiërarchie.** Probeer eerst alle vastgestelde risico's weg te nemen. Als dat niet mogelijk is, geef dan voorrang aan organisatorische en technische maatregelen alvorens over te gaan tot individuele ondersteuning. Het kan ineffectief blijken om mensen te ondersteunen (bijv. door middel van psychologische begeleiding en trainingen in veerkracht) zonder de omstandigheden op de werkplek te veranderen.
- 3. Betrek de werknemers bij het proces.** Door werknemers en hun vertegenwoordigers te betrekken, kunnen de belangrijkste aan te pakken problemen worden vastgesteld en geprioriteerd. Het geeft werknemers ook een gevoel van zeggenschap over de veranderingen die worden doorgevoerd, wat hun inzet en betrokkenheid ten goede komt.
- 4. Ondersteuning door het management is van belang.** Wanneer leidinggevenden actief betrokken zijn, medewerkers in elke fase ondersteunen en het goede voorbeeld geven, tonen ze dat ze zich echt inzetten voor het creëren van een goede werkomgeving.

Op werkplekken waar regelmatig psychosociale risicoanalyses worden uitgevoerd, verkleint de kans met 40% dat de werknemers aangeven veel stress te hebben.

ESENER 2024



Aan de slag

Heel wat autoriteiten en sociale partners (bijv. lokale of nationale arbeidsinspecties, instanties op het gebied van VGW, sectorale verenigingen) bieden praktische richtlijnen over de wijze waarop psychosociale risico's kunnen worden aangepakt.

Er zijn mogelijk ook nationale of regionale financieringsmogelijkheden beschikbaar. Maatregelen hoeven niet per se duur te zijn; ook kleine bedrijven kunnen met een beperkt budget de psychosociale arbeidsomstandigheden verbeteren.

Besluitvorming over en uitvoering van preventieve maatregelen

Effectieve preventie van psychosociale risico's op het werk begint door ze in kaart te brengen aan de hand van een gedegen risicoanalyse, die moet worden gevolgd door passende maatregelen.

- **Primaire preventie** is gericht op het wegnemen of verminderen van risico's voordat deze gevolgen hebben voor werknemers. Het gaat hierbij doorgaans om veranderingen in de opzet, de organisatie en het beheer van het werk.
- **Secundaire preventie** heeft betrekking op het verbeteren van de manier waarop risicogroepen

psychosociale risico's ervaren en ermee omgaan. Deze vorm van preventie vormt een aanvulling op primaire preventie, maar vervangt ze niet. De nadruk ligt op het vroegtijdig herkennen en aanpakken van stress en op het vergroten van het bewustzijn, de vaardigheden en de omgangsvaardigheden van werknemers.

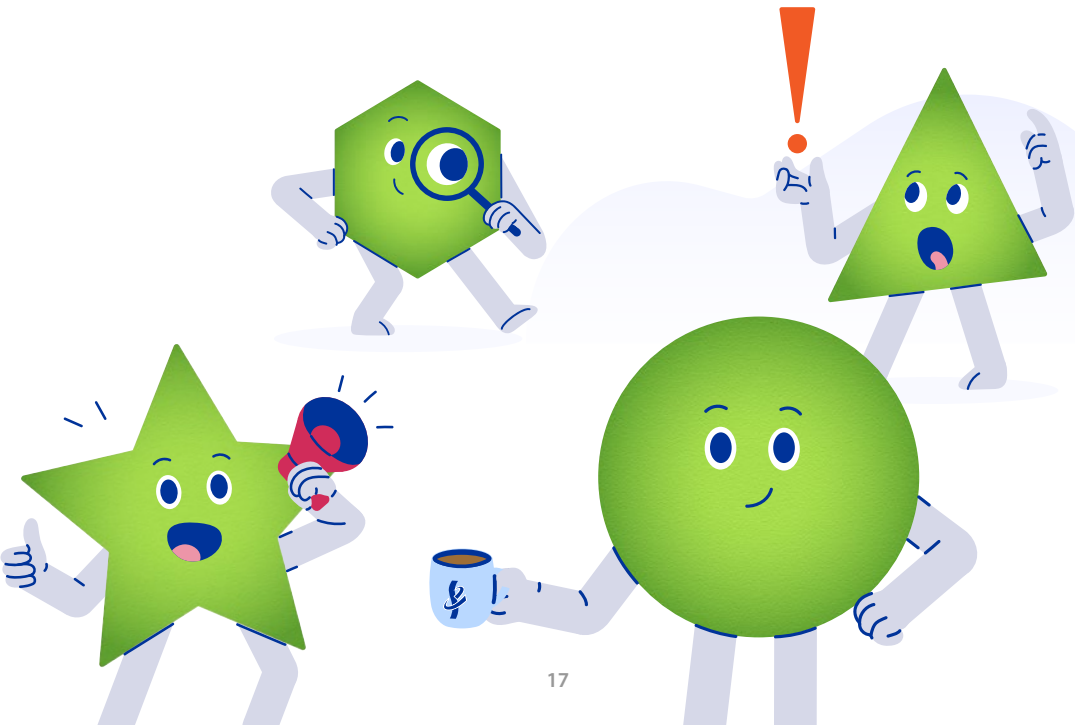
- **Tertiaire preventie** is bedoeld om werknemers die al werkgerelateerde mentale gezondheidsproblemen hebben, te ondersteunen en hen te helpen om te herstellen, aan het werk te blijven of het werk te hervatten.

Algemene aandachtspunten bij het nemen van deze stappen

- Het is belangrijk dat leidinggevenden en teamleiders een opleiding krijgen over de manier waarop ze psychosociale risico's op het werk kunnen vaststellen en aanpakken, en hoe ze deze onderwerpen met hun werknemers kunnen bespreken.
- Samen met de werknemers en/of hun vertegenwoordigers moeten duidelijke doelstellingen worden vastgesteld en overeengekomen om maatregelen in te voeren. Er moet een beschrijving worden gegeven van elk probleem en elke oplossing, samen met de verantwoordelijkheden, de benodigde middelen en een algemeen tijdschema.

Monitoren en evalueren van maatregelen

- Door de voortgang van de maatregelen te monitoren, wordt gewaarborgd dat de gekozen oplossingen op lange termijn tot een gunstig resultaat leiden.
- Het evalueren van de succesgraad van ingevoerde oplossingen na een aantal maanden helpt om op basis van feedback van werknemers te bepalen wat goed heeft gewerkt en welke de verbeterpunten zijn.



3.2. Intimidatie, ongewenst seksueel gedrag op het werk en geweld

Hoewel intimidatie, ongewenst seksueel gedrag en geweld niet de vaakst gemelde risico's op het werk zijn, behoren ze wel tot de

schadelijkste. Dit schadelijke gedrag kan ernstige gevolgen hebben voor iemands mentale en lichamelijke gezondheid en welzijn.

Geweld door derden

- Bij geweld door derden gaat het om fysieke of psychologische agressie, gepleegd door personen van buiten de organisatie, dus niet door collega's.
- 56% van de ondernemingen heeft aangegeven "te moeten omgaan met moeilijke klanten, patiënten en leerlingen" ([ESENER 2024](#)). In de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden ([EWCS 2024](#)) werd door 17% van de werknemers ongewenst sociaal gedrag aangegeven.
- Dit kan tot uiting komen in de vorm van verbaal of fysiek geweld, bedreigingen, intimidatie of ander agressief gedrag tegenover werknemers.
- Werknemers die in contact staan met het publiek en werknemers die alleen of 's nachts werken, lopen een groter risico, met name in sectoren als vervoer, gezondheidszorg, onderwijs, detailhandel, openbare veiligheid en openbaar bestuur.

Intimidatie/pesten op het werk

- Bij pesten/intimiderend gedrag gaat het om een escalerend proces waarbij personen, gewoonlijk van binnen de organisatie, herhaaldelijke pogingen ondernemen om een of meer collega's te bedreigen, te intimideren, te kleineren of te vernederen.
- Het is niet noodzakelijk dat hierbij sprake is van opzet; intimidatie wordt gekenmerkt door het herhaaldelijke karakter ervan.
- Dit gedrag kan worden ingegeven door discriminerende opvattingen op grond van ras, etniciteit, religie, geslacht of seksuele geaardheid.
- Dit gedrag kan ook uitgaan van een groep in plaats van een individuele persoon.

Cybergeweld en cyberintimidatie

- De toenemende afhankelijkheid van digitale communicatietechnologieën op het werk creëert extra kanalen voor geweld en intimidatie, zowel van derden als op de werkplek.
- Digitale hulpmiddelen zoals sociale media, berichtenapps en e-mails kunnen intimidatie verergeren, waardoor ze ook buiten de werkuren doorgaat en zelfs het privéleven van werknemers binnendringt.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

- Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan: het geheel van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat, vrijwillig of niet, het psychologisch evenwicht of de werkomgeving aantast.
- Hoewel iedereen slachtoffer kan worden, worden vrouwen onevenredig vaak getroffen. Volgens de [EU-enquête naar gendergerelateerd geweld van 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE) had één op de drie vrouwen te maken gehad met ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ongeveer 75% van de vrouwen in leidinggevende functies in hun leven hiermee te maken heeft gehad.
- Van sectoren waar contact is met het publiek, zoals de horeca, is bekend dat dit vaker voorkomt.



1 op de 3 vrouwen

heeft te maken gehad met ongewenst seksueel gedrag op het werk.

EU-enquête naar gendergerelateerd geweld 2024

Gevolgen

- Slachtoffers kunnen hevige emotionele reacties ervaren, zoals angst, woede of zelfs schaamte, wat kan leiden tot emotionele onregeling, minder zelfvertrouwen, angstgevoelens en depressie, vaak in combinatie met slaapstoornissen en concentratieproblemen.
- Geweld en intimidatie op de werkplek hebben niet alleen gevolgen voor de mentale en lichamelijke gezondheid van de slachtoffers, maar kunnen hen ook de kans op persoonlijke groei en loopbaanontwikkeling ontnemen.
- Voor organisaties kan een vijandige werkomgeving leiden tot meer absenteïsme, minder productiviteit, meer personeelsverloop, en kan het moeilijker worden om nieuwe werknemers aan te trekken.

Wat organisaties kunnen doen

- Begin met het vergroten van het bewustzijn over de psychosociale werkomgeving binnen de organisatie.
- Ga vervolgens systematisch na hoe de psychosociale werkomgeving binnen uw organisatie eruitziet, en kijk hierbij vooral naar de bedrijfscultuur, de communicatie en de leiderschapstijl.
- Voer een zerotolerancebeleid in ten aanzien van elke vorm van ongepast gedrag, ook ten aanzien van derden (zoals klanten, leerlingen, patiënten enz.).
- Ondersteun dat beleid door middel van duidelijke communicatie, regelmatige bewustmakingstrainingen, eenvoudige meldkanalen en consequente disciplinaire maatregelen.

Raadpleeg de OiRA-tools (voor “online interactive risk assessment”) en ontdek hoe u de risico’s op de werkplek in kaart kan brengen en beheren:

[Geweld door derden](#)

[Intimidatie en seksuele intimidatie](#)

3.3. Fysieke risico's en mentale gezondheid

Uit onderzoek blijkt een nauwe band te bestaan tussen fysieke en psychosociale risico's op het werk en de gevolgen daarvan. Dit geldt des te meer voor sectoren waarin zwaar lichamelijk werk wordt verricht, omdat inspanningen om problemen

zoals rugpijn en spierverrekkingen te voorkomen, in het verleden vaak gericht waren op fysieke risico's, zoals het handmatig hanteren van lasten, het tillen van zware voorwerpen en lastige houdingen.

Spier- en skeletaandoeningen: een dubbel risico

Psychosociale risicofactoren, zoals de mate van autonomie in het werk of functie-eisen, kunnen een rol spelen bij het ontstaan of de verergering van spier- en skeletaandoeningen. Het hebben van een SSA/MSA kan op zijn beurt de veerkracht van werknemers ten aanzien van psychosociale risicofactoren verminderen. Psychosociale risico's kunnen dan ook een succesvolle revalidatie van werknemers met een SSA/MSA en hun

re-integratie in de beroepsbevolking bemoeilijken.

Goed nieuws is dat onderzoek ook aantoont dat goede sociale ondersteuning bijvoorbeeld een beschermende factor op de werkplek kan zijn, kan helpen om beter om te gaan met psychosociale risico's en de symptomen van spier- en skeletaandoeningen kan verbeteren.

Omgevingsfactoren die van invloed zijn op de mentale gezondheid

De mentale gezondheid van werknemers kan ook gevolgen ondervinden van blootstelling aan **chemische stoffen, lawaai** en **extreme temperaturen** in de werkomgeving. Zo kan chronische hittestress – een mogelijk gevolg

van klimaatverandering – leiden tot angstgevoelens en cognitieve stoornissen, met name bij kwetsbare groepen zoals oudere werknemers en mensen met bestaande psychische aandoeningen.

Ongevallen en letsels en hun gevolgen voor de mentale gezondheid

Op werkplekken waar fysieke risico's sterk aanwezig zijn, komen het hoogste aantal **ongevallen en letsels** voor. Arbeidsletsels kunnen leiden tot mentale gezondheidsproblemen of daartoe bijdragen. Tegelijkertijd

kunnen psychosociale risico's en werkgerelateerde stress het cognitieve en emotionele functioneren van werknemers aantasten, waardoor vermoeidheid of concentratieproblemen toenemen en meer ongevallen gebeuren.

Op weg naar een holistische benadering van risicobeheer

Tot de mogelijke maatregelen behoren het waarborgen dat psychosociale risico's worden meegenomen in risicoanalyses, het bespreken van deze kwesties met het personeel tijdens voorlichtingsbijeenkomsten over VGW, en rekening houden met de mogelijke invloed van psychosociale risico's bij de aanpak van SSA/MSA.

Om die reden is het gunstig om de risicoaanpak en het -beheer – waarbij zowel wordt gekeken naar fysieke als psychosociale risico's om de algemene gezondheid en het welzijn van werknemers te beschermen – holistisch aan te pakken, met name op werkplekken waar werknemers in hoge mate aan beide factoren worden blootgesteld.



3.4. Psychosociale risico's in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening

De sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening is van cruciaal belang voor de Europese samenleving en heeft invloed op de algemene gezondheid en het welzijn van de bevolking en op de economie. Deze sector omvat verschillende activiteiten:

- gezondheidszorg (bijv. in ziekenhuizen, klinieken en medische of tandheelkundige praktijken);
- residentiële zorg (bijv. voor ouderen, mensen met een beperking en patiënten met psychische aandoeningen in woonzorgvoorzieningen en tehuizen), en

- maatschappelijk werk (bijv. thuiszorg, zorg voor ouderen, mensen met een beperking en kinderen).

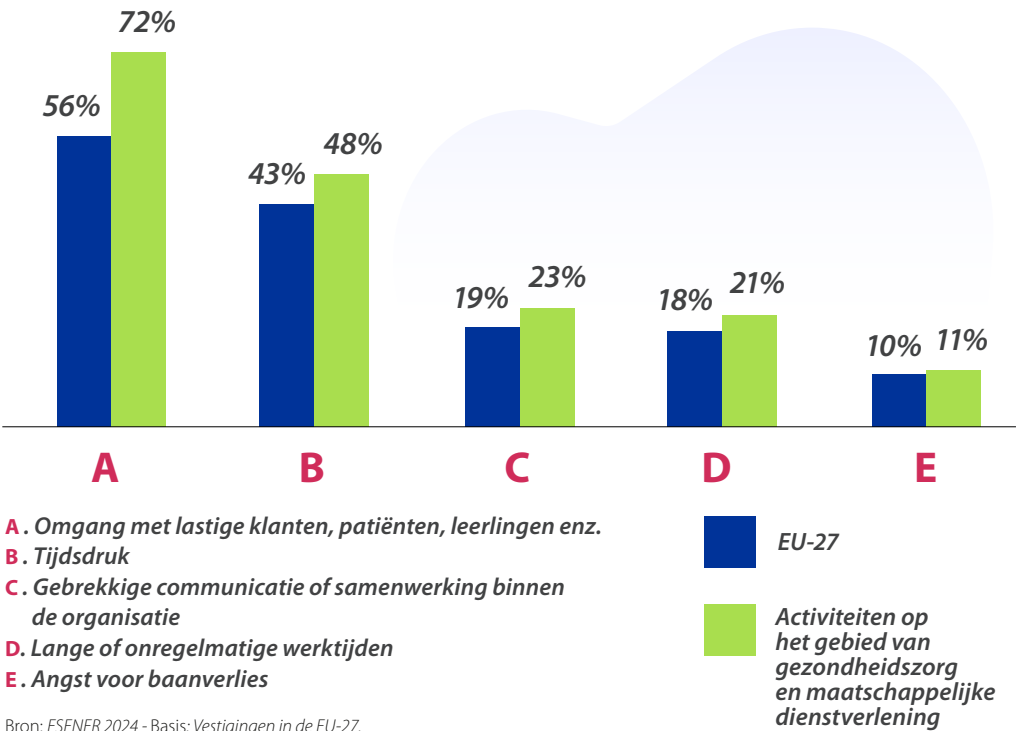
De werknemers in deze sector zijn voornamelijk vrouwen die werkzaam zijn in formele zorginstellingen zoals ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingstehuizen en artspraktijken, evenals hulpverleners in de thuiszorg. Velen van hen hebben een migratieachtergrond en zijn werkzaam in functies voor laaggeschoolden.

Wat uit de cijfers blijkt

- Op basis van de [ESENER 2024](#) bedrijvenenquête van 2024:
 - › geeft 72% aan dat het omgaan met lastige patiënten het meest voorkomende psychosociale risico is;
 - › geeft 48% aan met tijdsdruk te moeten omgaan;
 - › stelt 21% lange en onregelmatige werktijden te hebben, en
 - › wijst 23% op gebrekkige communicatie of samenwerking op het werk.
- In de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening werd vaker melding gemaakt van blootstelling aan verschillende psychosociale risicofactoren dan in alle andere sectoren samen ([ESENER 2024](#)).
- Werknemers in de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening lopen in vergelijking met andere economische sectoren het grootste risico om aan zowel musculoskeletale als psychosociale risico's te worden blootgesteld ([EWCS 2021](#)).

- De sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening wordt gekenmerkt door:
 - › de hoogste incidentie van geweld door derden en ongewenst seksueel gedrag op het werk, waarbij vrouwen hier meer last van hebben dan mannen ([EWCS 2021](#));
 - › emotioneel belastend werk, vooral bij de zorg voor patiënten die lijden, terminaal ziek zijn of moeilijk en onaangenaam in de omgang;
 - › een hoge werkdruk die vaak ten koste gaat van de kwaliteit van de psychosociale werkomgeving;
 - › personeelstekorten (de WHO verwacht dat er tegen 2030 in de EU een tekort zal zijn van 4,1 miljoen medewerkers in de zorg);
 - › nachtwerk en onregelmatige werktijden, en
 - › een gecombineerde blootstelling aan diverse risicofactoren: biologische (bijv. ziekteverwekkers, infectieziekten), chemische (bijv. gevaarlijke geneesmiddelen, desinfectiemiddelen), fysieke (bijv. uitglijden, vallen, straling) en musculoskeletale (bijv. tillen, het verplaatsen van patiënten).

Percentage werkplekken dat melding maakt van de aanwezigheid van psychosociale risicofactoren, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en gemiddelde in de EU-27 in alle sectoren, 2024



Bron: ESENER 2024 - Basis: Vestigingen in de EU-27.

Gevolgen

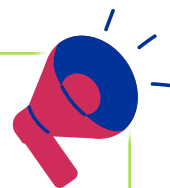
In totaal maakte 31% van de werknemers in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening melding van stress, depressie of angst die door het werk werd veroorzaakt of verergerd – een cijfer dat hoger ligt dan het Europese gemiddelde over alle sectoren heen ([Vinger aan de pols 2025](#)). Uit onderzoek is gebleken dat een te hoge werkdruk en onregelmatige werktijden eveneens kunnen bijdragen aan het ontstaan van SSA/MSA. De hoge prevalentie van SSA/MSA in combinatie met stress en andere gezondheidsproblemen, heeft aanzienlijke gevolgen – bijvoorbeeld wat betreft ziekteverzuim en presentisme.

Voor organisaties in de sector komt dit tot uiting in minder productiviteit als gevolg van een hoog niveau van ziekteverzuim en personeelsverloop, die een aanzienlijke bedreiging vormen.

Op maatschappelijk vlak kunnen personeelstekorten, de zorgbehoeften van een vergrijzende bevolking en een vergrijzende beroepsbevolking in de sector een zware druk leggen op de nationale gezondheidszorg en de diensten voor langdurige zorg. Het is belangrijk te benadrukken dat wanneer wordt voorbijgegaan aan de gezondheid en veiligheid van degenen die in deze sector werkzaam zijn, het aanbieden van hoogwaardige gezondheidsdiensten en diensten voor langdurige zorg ernstig in het gedrang komt.

72% van de werkplekken in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening krijgt te maken met lastige patiënten als het meest voorkomende psychosociale risico.

ESENER 2024



3.5. Ondersteuning van mentale gezondheid op het werk

Sommige werknemers kunnen specifieke behoeften hebben of kampen met mentale gezondheidsproblemen. Dit komt vaak voor: naar schatting heeft één op de zes mensen in de EU te maken met mentale gezondheidsproblemen, waarbij angst- en depressieve stoornissen het meest voorkomen ([Europese Commissie 2023](#)).

Mentale gezondheidsproblemen kunnen een aanzienlijke invloed hebben op de dagelijkse activiteiten; ze houden verband met ziekteverzuim en werkloosheid, en de ernstigere vormen ervan behoren tot de belangrijkste oorzaken van blijvende invaliditeit. Niettemin kunnen veel mensen met passende ondersteuning aan het werk blijven of het werk hervatten, en daarbij in hoge mate productief en betrokken blijven.

Dit geldt ook voor neurodiverse werknemers die moeite kunnen hebben om in een “standaard”-werkomgeving te werken – door aanpassingen die op hun individuele behoeften zijn afgestemd, kunnen zij effectief aan het werk blijven en zich bekwaam en gewaardeerd voelen.

Een **inclusieve werkomgeving** speelt in op de behoeften van werknemers en stelt iedereen in staat om succesvol aan het werk te blijven of het werk te hervatten. Zelfs als mentale gezondheidsproblemen geen verband houden met het werk, kan een ondersteunende en respectvolle werkomgeving een groot verschil maken – zowel voor de betrokkene als voor de hele werkplek.



Voorbeelden van het tegemoetkomen aan individuele behoeften:

- zorgen voor stillere werkplekken en minder afleiding;
- werktaken tijdelijk aanpassen;
- indien nodig, de werktijden tijdelijk aanpassen om medische afspraken mogelijk te maken;
- langetermijnregelingen inzake flexibele werktijden, en
- thuiswerken.

Dergelijke organisatorische maatregelen kunnen werknemers helpen om weer op krachten te komen of effectief te blijven werken. Toch zal dergelijke op maat gesneden ondersteuning op de lange termijn alleen effectief zijn als deze goed is ingebed in een gedegen algemene psychosociale risicobeoordeling en -aanpak op de werkplek. Hierbij moet er onder meer voor worden gezorgd dat wanneer wordt tegemoetgekomen aan individuele behoeften, dit geen extra werkdruk voor andere werknemers met zich meebrengt, wat op zijn beurt weer kan leiden tot wrevel en een algemeen gevoel van onrechtvaardigheid.

Dit is met name van belang wanneer een werknemer het werk hervat nadat hij een probleem met zijn mentale gezondheid heeft gehad. Uit onderzoek blijkt dat een succesvolle

terugkeer waarschijnlijker is wanneer op de werkplek:

- de werktaken worden aangepast aan de behoeften van de werknemer;
- uitgebreide ondersteuning wordt geboden door leidinggevendenden, onder meer door feedback en erkenning;
- ondersteuning door collega's wordt aangemoedigd, en
- een werkomgeving in stand wordt gehouden waarin psychosociale risico's duidelijk worden erkend en doeltreffend worden aangepakt.

Om een inclusieve werkplek te creëren, moet ook het **stigma rond mentale gezondheid** worden doorbroken, dat werknemers er vaak van weerhoudt om hulp te zoeken. Het stigma dat op mentale gezondheid rust is een maatschappelijk fenomeen dat tot uiting komt in negatieve houdingen, overtuigingen en stereotypen met betrekking tot psychische stoornissen. Stigmatisering kan de angst bij mensen met psychische problemen aanwakkeren en ertoe leiden dat ze worden gediscrimineerd. Zelfstigma kan leiden tot gevoelens van schaamte en wanhoop, waardoor het isolement toeneemt en de toestand van de persoon mogelijk verslechtert.



Bijna de helft van de werknemers in de EU meent dat hun loopbaan eronder zou lijden als zij op het werk zouden onthullen een psychische aandoening te hebben; een even groot deel is het daar niet mee eens.

Vinger aan de pols 2025

In [ESENER 2024](#) wordt bevestigd dat mensen op het werk niet graag openlijk over psychosociale risico's spreken, wat het aanpakken van psychosociale risico's in belangrijke mate in de weg staat. Toch leveren sommige werkplekken inspanningen om tot een open cultuur zonder stigma's te komen.

Dit komt tot uiting in de enquête [Vinger aan de pols 2025](#), waaruit blijkt dat de meningen van werknemers in de hele EU verdeeld zijn over de vraag of hun loopbaan eronder zou lijden als zij zouden onthullen een psychische aandoening te hebben: volgens 48% was dit het geval, 48% meende van niet en 4% wist het niet.

Het is mogelijk om stigmatisering met betrekking tot mentale gezondheid op het werk aan te pakken. Er is inzet van het management en betrokkenheid van de werknemers nodig om het vertrouwen, de samenwerking en de communicatie op de werkvloer te verbeteren, en om mensen ervan bewust te maken dat iedereen er baat bij heeft om openlijk te praten over werkgerelateerde kwesties die van invloed zijn op hun mentale en lichamelijke gezondheid.

Een inclusieve, ondersteunende werkcultuur zonder stigma's komt iedereen ten goede: werknemers voelen zich gewaardeerd en bekwaam, en bedrijven gaan erop vooruit dankzij zeer toegewijde en productieve medewerkers.

4. Hoe kunt u meedoen aan de campagne?

Iedereen kan het voortouw nemen inzake mentale gezondheid op het werk, en elke handeling telt!

Begin hier: ga naar de [website van de campagne](#) voor alle informatie over dit onderwerp en hoe u mee kunt doen.

Er is campagnemateriaal beschikbaar: gratis communicatiepakketten, infographics, rapporten, flyers, tools en kant-en-klare presentaties in 25 talen.

Vier de Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (week 43 in oktober) en organiseer evenementen zoals trainingen, wedstrijden, personeelsenquêtes, paneldiscussies en bedrijfsbezoeken.

Word officiële campagnepartner en sluit u aan bij een pan-Europees netwerk dat al bestaat uit multinationals en kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), sectorale werkgeversorganisaties,

vakbonden, ngo's en beroepsorganisaties (uit zowel de publieke als de particuliere sector).

Nomineer inspirerende initiatieven voor de **awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek**. Deze prijsuitreiking, die wordt georganiseerd door EU-OSHA en haar nationale focal points, is een erkenning voor innovatieve en uitmuntende initiatieven op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

Deel dit op sociale media! Volg ons via onze kanalen of deel uw verhaal op sociale media met de hashtag **#EUhealthyworkplaces** of tag **@EU_OSHA**. Maak gebruik van onze [socialmediatoolkit](#) om de campagne op digitale platforms te promoten.



Bijkomende manieren om bij te dragen

- **Mkb's.** Neem contact op met uw [nationaal focal point](#) voor meer informatie op nationaal niveau en materiaal in de plaatselijke taal.
- **Journalisten en contentcreators.** [Word mediapartner](#) en ontvang exclusieve interviews en persmappen.
- **Iedereen.** Organiseer met andere partners webinars over kennisuitwisseling, deel campagnemateriaal in uw nieuwsbrieven, hang posters op prikborden, hou een enquête onder uw personeel en breng de bevindingen uit de enquêtes van EU-OSHA onder werkgevers en werknemers onder de aandacht om onderbouwde gesprekken op gang te brengen.

Door onze krachten te bundelen, kunnen we bewustwording omzetten in actie, stigma's doorbreken en werkomgevingen creëren waar iedereen zich kan ontplooiën!



Concrete ideeën voor campagneactiviteiten

- Hang campagneposters of infographics op in gemeenschappelijke ruimten.
- Voeg de campagnebanner toe aan uw e-mailhandtekening.
- Deel campagneberichten op sociale media of via uw intranet.
- Neem een agendapunt over mentale gezondheid op in uw teamvergaderingen.
- Hou enquêtes onder het personeel over psychosociale risico's.
- Neem campagnenieuws op in uw nieuwsbrieven.
- Combineer deze acties om het hele jaar door voor meer betrokkenheid te zorgen.

4.1. Voor wie is de campagne bedoeld?

De campagne staat open voor iedereen die betrokken is bij het vormgeven van werk en het beïnvloeden van de bedrijfscultuur. Aandacht voor mentale gezondheid op het werk is een gedeelde verantwoordelijkheid – en elke stem telt.

De campagne nodigt de volgende personen en instanties uit om deel te nemen:

- **werkgevers van ondernemingen, groot of klein**, waaronder multinationals, kleine en middelgrote ondernemingen en micro-ondernemingen;
- **werknemers uit alle sectoren en met verschillende achtergronden**;
- **sociale partners**, vakbonden en werkgeversorganisaties;
- **arbeidsinspecteurs** en toezichthoudende instanties op het gebied van naleving van arbeidswetgeving;
- **professionals op het gebied van VGW, waaronder**
 - arbeidspsychologen en hr-medewerkers**;
 - **organisaties voor mentale gezondheidszorg**, voorvechters van de strijd tegen stigmatisering en belangenorganisaties voor mensen met een beperking;
 - **vrouwen- en jongerenorganisaties** en netwerken die gendergelijkheid bevorderen;
 - **organisaties die zich inzetten voor inclusie en de rechten van lhbtq+-personen op het werk**;
 - **beleidsmakers** op nationaal, regionaal en EU-niveau;
 - **onderzoekers en opleiders** die werkzaam zijn op gebieden die verband houden met VGW, volksgezondheid, psychologie of werkgelegenheid;
 - **professionals op het gebied van media**, journalisten en contentcreators die zich toelagen op welzijn op de werkvloer en sociale kwesties.

Of u nu banen creëert, werknemers ondersteunt, invloed uitoefent op het beleid, de volgende generatie opleidt of de publieke opinie vormt, uw inzet helpt om bewustwording om te zetten in actie.



4.2. De drijvende kracht achter de campagne: ons partnernetwerk

EU-OSHA ontleent zijn kracht aan een uitgebreid partnernetwerk dat lokale werkplekken in contact brengt met beleidsmakers op EU-niveau.

- [Nationale focal points](#) in elke lidstaat sturen de activiteiten ter plaatse aan, vertalen materiaal en mobiliseren tripartiete netwerken.
- Sectoroverschrijdende sociale partnerorganisaties en werkgeversorganisaties nemen de boodschappen van de campagne op in hun sectorbrede dialoog en communicatie, waardoor deze direct hun weg vinden naar werkplekken in alle sectoren.
- [Officiële campagnepartners](#), multinationals, verenigingen van mkb, vakbonden, niet-

gouvernementele organisaties, beroepsorganisaties en EU-agentschappen treden op als ambassadeurs, organiseren evenementen voor uitwisseling tussen collega's en ontwikkelen samen concrete tools.

- [Mediapartners](#) brengen succesverhalen onder de aandacht via gedrukte media, internet en sociale media.
- De ambassadeurs van het [Enterprise Europe Network](#) en van het [project voor veiligheid en gezondheid op het werk onder leerkrachten en studenten in het beroepsonderwijs \(Oshvet\)](#) zorgen ervoor dat de campagne weerklank vindt bij start-ups, micro-ondernemingen, scholen voor beroepsonderwijs en stagiairs.

“De Health and Safety Authority zet zich in voor de bevordering van veilige en gezonde werkplekken waar de gezondheid en het welzijn van alle werknemers worden beschermd. Aan de hand van de samenwerking met EU-OSHA en onze nationale partners zetten we ons in om het bewustzijn te vergroten, goede praktijken uit te wisselen en werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het creëren van een cultuur op de werkplek waarin een goede mentale gezondheid op het werk wordt gewaardeerd en bevorderd, zodat iedereen op het werk zich kan ontplooien. Onze gezamenlijke inzet van vandaag draagt bij tot de creatie van de gezonde werkplekken van morgen.”

Gavin Lonergan, Nationaal Focal Point, Ierland



4.3. Campagnemateriaal: uw toolkit voor bewustmaking

Er is een breed scala aan campagnebronnen beschikbaar die u kunnen helpen actie te ondernemen.

Belangrijkste campagnebronnen

- Campagnegids en flyer.
- Posters, infographics, PowerPoint-presentaties.
- Online campagnetoolkit.

Technische hulpbronnen en tools

- Verslagen, OSHwiki-artikelen en beleidsnota's.
- Casestudy's en informatiebladen.
- [OiRA](#).
- Presentaties over prioritaire onderwerpen.
- Richtlijnen voor de werkplek.

Digitale middelen

- Socialmediatoolkit met kant-en-klare berichten om te delen.
- Korte filmpjes met ons animatiefiguurtje Napo.
- Campagnevideo's en -clips.
- E-mailhandtekeningen en virtuele achtergronden.

Beleid en regelgeving

- EU-wetgeving en -richtlijnen op het gebied van VGW.



4.4. Belangrijke data: tijdschema van de campagne in één oogopslag



2026

- **Mei:**

de website gaat live in aanloop naar de lancering (belangrijkste materialen in het Engels)

- **Oktober:**

- › lancering van de meertalige website
- › officiële lancering van de campagne in de hele EU
- › campagnepartnerschap wordt geopend voor internationale en pan-Europese organisaties
- › Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk
- › start van de wedstrijd voor de awards voor goede praktijken

2027

- **September:**

evenement voor de uitwisseling van goede praktijken voor campagnepartners

- **Oktober:**

Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk 2027

Zoek campagne-evenementen bij u in de buurt:

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



4.5. Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk

In die week, die elk jaar in de **43e week (oktober)** wordt gehouden, wordt de campagne op werkplekken in heel Europa tot leven gebracht.

Organiseer activiteiten zoals:

- toolboxmeetings, trainingssessies en webinars;
- wedstrijden, quizen en informatiestands;
- gezamenlijke fora voor werknemers en leidinggevendens.

Tip: *Neem contact op met uw nationaal focal point voor hulp bij het vinden van sprekers, materiaal en vermeldingen op de [campagnekalender](#).*

2028

• Oktober:

laatste Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk van de campagne 2026-2028.

• November/december:

topbijeenkomst "Een gezonde werkplek" en uitreiking van de awards voor goede praktijken in Bilbao.

Nieuwsbrief

Schrijf u in voor onze tweemaandelijks nieuwsbrief voor actuele gegevens, de mijlpalen van onze campagnes en nieuwsberichten over onze partners – kort, gemakkelijk te delen en nu elke maand in alle 25 EU-talen rechtstreeks in uw inbox.



4.6. Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek

Erken innovatieve benaderingen voor het beheren van psychosociale risico's:

- staat open voor alle types organisaties in de EU-, EVA- en kandidaat-lidstaten;
- dien de inzendingen in via uw nationaal focal point;
- de nationale winnaars worden in de kijker gezet en uitgenodigd op de topbijeenkomst "Een gezonde werkplek" in Bilbao.

Start:

oktober 2026

Uitreiking van de awards:

eind 2028



4.7. Word officiële campagnepartner: geef het goede voorbeeld

Sluit u als [officiële campagnepartner](#) aan bij een divers netwerk van publieke en private sectororganisaties in heel Europa.

Wat zijn de voordelen?

- Vermelding van uw organisatie op de campagnewebsite.
- Uitnodigingen voor exclusieve evenementen voor het uitwisselen van goede praktijken om te netwerken en van elkaar te leren.
- Gebruik van het logo van de officiële campagnepartner.
- Vermeldingen in onze nieuwsbrief en op de kanalen van EU-OSHA.
- Erkenning als voortrekkers op het gebied van veiligheid en gezondheid op de werkplek.
- En dat allemaal helemaal gratis!

Wat wordt er verwacht?

Minstens één campagneactiviteit per jaar, zoals:

- een webinar organiseren;
- campagneberichten verspreiden;
- campagnemateriaal aan uw organisatie aanpassen.



“Nu mentale gezondheid op het werk wordt erkend als een centrale kwestie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, geldt als gouden regel: vooruitkijken met het oog op preventie. IOSH is verheugd dat het benaderingen kan blijven ondersteunen waarbij preventie en beheersing van veelvoorkomende stressfactoren op de werkplek op de eerste plaats komen te staan, en dat het organisaties kan helpen bij de bevordering van een gezondere en veerkrachtigere werkomgeving.”

Alison van Keulen, Business Manager Strategische Relaties, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – Officiële campagnepartner

4.8. Mediapartnerschap

Uitgevers van tijdschriften op het gebied van VGW, vakbladen en de zakelijke pers kunnen zich aanmelden als mediapartner.

Voordelen

- Persberichten, infographics en gegevens (op EU- en lidstaatniveau) over actuele onderwerpen op het gebied van VGW, nog voordat deze openbaar worden gemaakt.
- Kant-en-klare redactionele artikelen en exclusieve mogelijkheden om deskundigen van EU-OSHA te interviewen.
- Netwerken met nationale focal points, officiële campagnepartners, het Enterprise Europe Network, winnaars van de awards voor goede praktijken en vergelijkbare mediakanalen.
- Uitnodigingen voor evenementen van EU-OSHA en online-informatiesessies, met reiskostenvergoeding voor geselecteerde persreizen.
- Verhoogde zichtbaarheid, waarbij uw logo en beschrijving worden weergegeven in de rubriek “Mediapartners” op de campagnewebsite en uw nieuwsberichten worden gepromoot via OSHmail, de campagnenieuwsbrief en de sociale mediakanalen van EU-OSHA.

“Als mediapartner kunt u effectiever en doelgerichter worden in het bevorderen van veiligheid en het vinden van concrete oplossingen voor preventie. Deze inzet is des te belangrijker in het kader van de campagne voor mentale gezondheid, omdat wij ervan overtuigd zijn dat welzijn op de werkplek essentieel is voor de gezondheid van werknemers en bedrijven, en om het aantal ongevallen terug te dringen.”

Luigi Matteo Meroni, hoofdredacteur, PuntoSicuro – mediapartner van EU-OSHA (Italië)

4.9. Socialmediakit: geef uw netwerk een boost

Via sociale media kunnen boodschappen zich razendsnel verspreiden én blijven ze hangen.

- Deel kant-en-klare berichten die zo zijn geschreven dat ze informeren en zorgen voor betrokkenheid, en die op socialemediaplatforms zijn afgestemd.
- Download en deel onze afbeeldingen om uw boodschap tot leven te brengen.
- Pas de inhoud eenvoudig aan, zodat deze aansluit bij uw stijl en doelgroep.

- Breng de vijf prioriteitsgebieden van de campagne onder de aandacht op een manier die echt aansluit bij uw gemeenschap.

Zorg voor een groter bereik: geef de campagne een dag (of een week?) aandacht op uw sociale media.

- Geef uw profiel een eigen uitstraling met campagnebeelden.
- Gebruik de kit om het belang van mentale gezondheid op elke werkplek onder de aandacht te brengen.
- Voeg de hashtag **#EUhealthyworkplaces** toe aan uw berichten om het momentum gaande te houden.
- Organiseer een live Q&A-sessie met medewerkers of een gastdeskundige om directe betrokkenheid te stimuleren.





Hoe neemt u contact op met de EU?

Kom langs

Er zijn honderden Europe Direct-centra overal in de Europese Unie. U vindt het adres van het dichtstbijzijnde centrum online via: european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl.

Bel of schrijf

Europe Direct is een dienst die uw vragen over de Europese Unie beantwoordt. U kunt met deze dienst contact opnemen door:

- te bellen naar het gratis nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (bepaalde telecomaانبieders kunnen kosten in rekening brengen);
- te bellen naar het gewone nummer: +32 22999696;
- het onlineformulier in te vullen: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_nl.

Waar vindt u informatie over de EU?

Online

Informatie over de Europese Unie in alle officiële talen van de EU is beschikbaar op de Europa-website (european-union.europa.eu).

EU-publicaties

U kunt EU-publicaties inkijken of bestellen op op.europa.eu/nl/publications. Als u meerdere exemplaren van gratis publicaties wenst, neem dan contact op met Europe Direct of uw plaatselijke documentatiecentrum (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_nl).

EU-wetgeving en aanverwante documenten

Toegang tot juridische informatie van de EU, waaronder alle EU-wetgeving sinds 1951 in alle officiële talen, krijgt u op EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Open data van de EU

Het portaal data.europa.eu biedt toegang tot opendatabestanden van de instellingen, organen en instanties van de EU. Deze kunnen gratis worden gedownload en hergebruikt, zowel voor commerciële als voor niet-commerciële doeleinden. Het portaal biedt ook toegang tot een grote hoeveelheid databestanden van de Europese landen.

Het **Europees Agentschap voor veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA)** streeft ernaar om werkomgevingen in heel Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het agentschap, gevestigd in Bilbao en ondersteund door EU-instellingen en sociale partners, is actief op drie strategische werkerterreinen: het verstrekt informatie ten behoeve van beleid en onderzoek, ontwikkelt hulpmiddelen en bronnen voor preventie en het zet zich in

om het bewustzijn te bevorderen voor een positieve veiligheids- en gezondheidscultuur op het werk.

De campagne “**Samen voor mentale gezondheid op het werk**” heeft tot doel het bewustzijn te vergroten over de impact van psychosociale risico's en om de totstandbrenging van ondersteunende, inclusieve en mentaal gezonde werkomgevingen in alle sectoren te bevorderen.

Ga voor meer informatie naar <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Deel dit op sociale media!

Volg ons via onze kanalen of deel uw verhaal op sociale media met de hashtag **#EUhealthyworkplaces** of tag **@EU_OSHA**. Maak gebruik van onze [socialmediatoolkit](#) om de campagne op digitale platforms te promoten.



Bureau voor publicaties
van de Europese Unie