

Arbeidsmiljøkampanjen 2026-2028

KAMPANJEVEILEDNING

SAMMEN FOR ET GODT PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ



Reduser risiko og styrk det positive

Verken Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) eller personer som handler på vegne av byrået, er ansvarlige for hvordan følgende informasjon blir brukt.

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor, 2026

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2026

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

For all bruk eller gjengivelse av bilder eller annet materiale som ikke er opphavsrettslig beskyttet av EU-OSHA, må tillatelse innhentes direkte fra rettighetshaveren.

Print ISBN 978-92-9402-446-6 doi:10.2802/0118417 TE-01-25-009-NO-C

PDF ISBN 978-92-9402-445-9 doi:10.2802/3451569 TE-01-25-009-NO-N

Fotoene i denne publikasjonen illustrerer ulike arbeidsaktiviteter. De viser ikke nødvendigvis god praksis eller hvordan lover og forskrifter skal overholdes.

Innhold

Nasjonalt innhold	2
Om denne veiledningen	4
1. Innledning	6
2. Psykisk helse på arbeidsplassen	9
3. Prioriterte områder	14
3.1. Forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet	14
3.2. Trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler	18
3.3. Samspillet mellom fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	21
3.4. Psykososialt arbeidsmiljø i helse- og omsorgssektoren	23
3.5. Inkluderende arbeidsmiljø for psykisk helse	26
4. Slik kan du engasjere deg i kampanjen	29
4.1. Hvem bør delta?	31
4.2. Drivkraften bak kampanjen: vårt partnernetverk	32
4.3. Kampanjemateriell: holdningsskapende pakke	33
4.4. Viktige datoer: oversikt over kampanjens tidslinje	34
4.5. Den europeiske arbeidsmiljøuken	35
4.6. Bli offisiell kampanjepartner: gå foran med et godt eksempel	36
4.7. Mediepartnerskap	37
4.8. Sosiale medier-pakke: Styrk nettverket ditt	38

Nasjonalt innhold

Denne kampanjeveilederen er utviklet på europeisk nivå og ikke fullt ut tilpasset norske forhold. Veiledningen bør derfor leses som et supplement til, og ikke erstatte, nasjonalt regelverk og nasjonal veiledning.

I internasjonal sammenheng er arbeidsmiljø- og helsetilstanden i Norge god. Samtidig utsettes mange arbeidstakere, i ulike deler av arbeidslivet, for risiko knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Andelen som rapporterer arbeidsrelaterte psykiske plager har økt over tid, og var i 2022 om lag 19 prosent. Psykisk sykdom utgjør også en økende andel av sykefravær og uføretrygd, og er en betydelig samfunnsutfordring.

[Les mer på Statens arbeidsmiljøinstitutt \(STAMI\), Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse \(NOA\) \(noa.stami.no\).](#)

Psykososialt arbeidsmiljø er prioritert av både myndighetene og partene i arbeidslivet. Fra 2026 ble arbeidsmiljøregelverket endret for å tydeliggjøre kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Endringene presiserer arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, gir flere eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, og

tydeliggjør at dette skal følges opp gjennom virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Formålet er å gjøre regelverket lettere å forstå og etterleve i praksis, slik at virksomhetene kan jobbe bedre forebyggende.

Selv om vi vet at psykososialt arbeidsmiljø har betydning også for fysisk helse og sikkerhet, er denne kampanjen avgrenset til psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse. I Norge ønsker vi å være tydelig på skillet mellom begrepene psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse. Arbeidsgiver har ansvar for forhold ved arbeidet og organiseringen av det. Diagnostisering og behandling av psykiske helseproblemer er derimot helsetjenestens ansvar. Samtidig er det en tydelig sammenheng mellom arbeidsmiljø og psykisk helse, noe som understreker betydningen av å jobbe forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomhetene. Dette bør først og fremst ta utgangspunkt i hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres, og ikke primært den enkelte arbeidstakers forutsetninger eller tåleevne.

[Les mer på Arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\).](#)

Hei!



Møt maskotene for arbeidsmiljøkampanjen!

Møt de fire figurene i arbeidsmiljøkampanjen. Maskotene våre er her for å sette søkelys på psykisk helse og psykososialt arbeidsmiljø og gi liv til kampanjens verdier og mål.



Promotering:

for å oppmuntre alle til å snakke om psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse på arbeidsplassen.



Samhold og inkludering:

for å understreke arbeidsmiljøkampanjens mål om å fremme inkludering, likestilling og mangfold på arbeidsplassen i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø.



Forebygging:

for å understreke hvor viktig det er å forebygge psykiske helseproblemer og redusere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet.



Beskyttelse:

for å bidra til å prioritere et godt arbeidsmiljø for alle, særlig de mest sårbare.

Om denne veiledningen

Hvem er denne veiledningen ment for?

Uansett om du er arbeidsgiver, arbeidstaker, verneombud, tillitsvalgt, HR-ansvarlig eller beslutningstaker, vil du finne praktiske måter å engasjere deg i kampanjen «Sammen for et godt

psykososialt arbeidsmiljø» på. La oss samarbeide om å gjøre forebygging i psykososialt arbeidsmiljø og fremming av psykisk helse til en prioritet på arbeidsplassen.

Hvorfor er det viktig?

Å være i arbeid gir konkrete helsemessige fordeler. Det er imidlertid økende bekymring for hvordan risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes psykiske helse.

1 av 3 arbeidstakere i EU oppgir stress, angst og depresjon som er forårsaket eller forverret av arbeidet ([OSH Pulse 2025](#)). Den gode nyheten er at små grep kan utgjøre en stor forskjell.

Om kampanjen

Kampanjen bygger på forskning som viser at arbeidet kan påvirke den psykiske helsen, både positivt og negativt. Forskning har identifisert faktorer som kan påvirkes for å skape et godt arbeidsmiljø. Kampanjen fremmer løsninger for å forebygge sykdom og skade, og for å styrke positive virkninger.

Mange livsstilsfaktorer kan påvirke den psykiske helsen. Diagnostisering og behandling av spesifikke tilstander er forbeholdt helsepersonell. Det forventes ikke at arbeidsgivere skal påta seg denne rollen, men de kan likevel tilby støtte til personer som er rammet av psykiske helseproblemer, og har også et ansvar for at arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Bedre psykisk helse på arbeidsplassen: Gjør deg kjent med kampanjens fem prioriterte områder:

1. Forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet
2. Trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler
3. Samspillet mellom fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
4. Psykososialt arbeidsmiljø i helse- og omsorgssektoren
5. Inkluderende arbeidsmiljø for psykisk helse

Hvorfor bør du delta?

Å ivareta arbeidstakernes helse, både fysisk og psykisk, er ikke bare det riktige å gjøre – det er også klokt. Når det psykososiale arbeidsmiljøet og dets betydning for helsen tas på alvor, kommer det ikke bare den enkelte

arbeidstaker til gode, men også virksomhetene og samfunnet som helhet. Gode tiltak kan bidra til bedre helse og trivsel, samtidig som det kan øke produktiviteten, redusere turnover og senke fraværet.

Engasjer deg!

Ta en titt på kampanjeveiledningen og [nettstedet](#) vårt for å finne gratis materiell på over 20 språk – og bli med på å skape tryggere, bedre og mer produktive arbeidsplasser for alle!

Å jobbe godt forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet på en helhetlig og inkluderende måte er avgjørende for å beskytte og forbedre arbeidstakernes psykiske helse.



1. | Innledning

Det psykososiale arbeidsmiljøet er viktig

Bedre arbeidsplasser er ikke bare til fordel for de ansatte, men også for virksomhetene, kundene og samfunnet. Et godt psykososialt arbeidsmiljø er avgjørende for arbeidstakernes generelle trivsel. Å ha en jobb – særlig i et velfungerende arbeidsmiljø – gir mange fordeler. Et godt psykososialt arbeidsmiljø kan bidra til både helse, deltakelse i arbeidslivet, engasjement og produktivitet.

Risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet kan skyldes arbeidets art, dårlig arbeidsutforming, organisering og ledelse samt sosiale faktorer som for eksempel

manglende støtte fra kollegaer og ledere. Økt digitalisering i arbeidslivet har bidratt til nye og endrede risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet, og til økt bevissthet om betydningen av systematisk forebygging på dette området.

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan innebære risiko er blant annet stor arbeidsbelastning, motstridende krav, uklare roller og manglende innflytelse på beslutninger som berører den ansatte. Disse kan føre til en rekke negative konsekvenser – både psykiske, fysiske og sosiale.

Dette forteller tallene oss

- Undersøkelsen [OSH Pulse 2025](#) har avdekket en tydelig bekymring. Mange arbeidstakere sier at jobben deres har en negativ innvirkning på helsen deres:
 - › 37 prosent av arbeidstakerne opplever generell utmattelse.
 - › 29 prosent opplever stress, depresjon eller angst.
- Ifølge [den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer \(ESENER\) 2024](#) er de vanligste psykososiale risikoene i virksomheter blant annet
 - › håndtering av vanskelige kunder, pasienter eller elever (56 %)
 - › tidspress (43 %)
 - › dårlig kommunikasjon eller samarbeid i organisasjonen (19 %)

Forståelse av regelverket og de praktiske sidene

- Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstakerne har et arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig med hensyn til helse, sikkerhet og velferd. Dette omfatter også det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Mens enkelte problemstillinger, som for eksempel trakassering, kan være vanskelig å håndtere, kan andre tiltak gjennomføres enklere, som for eksempel fleksibel arbeidstid.
- Det er fortsatt noen barrierer:
 - › Mange virksomheter synes det er vanskelig å håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet.
 - › Virksomheter melder ofte om at det er vanskelig å snakke åpent om problemer.
 - › Noen virksomheter mangler kompetanse eller ressurser til å håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet.

Målet med kampanjen

Med fokus på fem sentrale prioriterte områder har [arbeidsmiljøkampanjen 2026-2028](#) som mål å synliggjøre den positive effekten et godt arbeidsmiljø har på psykisk helse og trivsel.

Konkrete mål er blant annet:

- å fremme forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom godt arbeid med kartlegging, risikovurdering og tiltak
- å ta hensyn til alle sektorer i arbeidslivet, med særlig vekt på sektorer med høy risiko knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, og sektorer hvor risikoen kan være mindre synlig
- å oppfordre til samarbeid mellom arbeidsgivere, ledere, arbeidsledere, arbeidstakere og deres representanter
- å samle nettverkspartnere for å utveksle informasjon og god praksis om forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet
- å fremme en helhetlig tilnærming som tar hensyn til samspillet mellom risiko i det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse
- å understreke betydningen av støtte, god kommunikasjon og god organisering av arbeidet samt et godt sosialt klima for å skape et godt arbeidsmiljø

Mangfold og inkludering

Noen arbeidstakere – for eksempel innvandrere, kvinner og medlemmer av LHBTIQ+-miljøet samt eldre, unge og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, for å nevne noen – ha en forhøyet risiko på arbeidsplassen, blant annet knyttet til trakassering og vold.

Derfor vil kampanjen

- ta hensyn til mangfold på alle nivå
- fremheve hva som kan skape risiko for bestemte grupper
- fremme tilpassede forebyggende tiltak for å beskytte dem

Slik passer kampanjen inn i EUs politikk

Denne kampanjen er en del av EUs bredere satsing for å fremme en sterk forebyggingskultur og ivareta psykisk helse på arbeidsplassen. Dette er i tråd med sentrale politiske tiltak, blant annet

- [EUs strategiske ramme for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen 2021–2027](#)
- Europakommisjonens [helhetlige tilnærming til psykisk helse](#), som understreker hvor viktig

det er å jobbe forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø, og som også anerkjenner arbeidsmiljøkampanjen som et flaggskipinitiativ

- Europakommisjonens [veikart for kvalitetsarbeidsplasser](#), som nevner arbeidsmiljøkampanjen 26–28 som et av verktøyene for å fremme rettferdige, trygge og likestilte arbeidsplasser



2. | Psykisk helse på arbeidsplassen

Den doble effekten av arbeid på psykisk helse

Arbeid kan ha en positiv innvirkning på den psykiske helsen ved å bidra til mening, struktur og sosialt samvær. Dette gjelder imidlertid bare når arbeidet er godt utformet og arbeidsmiljøet er støttende. Dårlige arbeidsforhold – for eksempel manglende kommunikasjon, dårlig balanse mellom arbeid og fritid og trakassering – kan ha motsatt effekt. Dette er risikofaktorer som kan føre til stress, utbrenthet og andre helseproblemer.

Et godt psykososialt arbeidsmiljø er til fordel for alle. Det kan bidra til at de ansatte føler seg trygge, verdsatt og i stand til å mestre kravene i jobben. Arbeidsgivere kan få en mer engasjert, produktiv og lojal arbeidsstokk.

Samfunnet kan få lavere helsekostnader, færre sykefraværsk dager og færre uføretrygdde samt sterkere lokalsamfunn.

Når risiko ikke blir identifisert, forebygget og håndtert, kan det få alvorlige konsekvenser. Det kan bety store belastninger for enkeltpersoner, og virksomheter med redusert produktivitet, økt sykefravær og høyere turnover. Dette kan føre til bemanningsutfordringer og ekstra kostnader for virksomhetene.



Å skape støttende og inkluderende arbeidsplasser

Arbeidsgivere har en lovfestet plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og dette omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet. Men det handler ikke bare om å følge loven – det handler om å skape en arbeidsplass der folk kan trives. Enkle tiltak kan utgjøre en stor forskjell. Dette omfatter tydelig kommunikasjon, balansert arbeidsbelastning, støtte fra ledere og en kultur som oppmuntrer til å si fra om problemer.

Å bygge tillit og fremme en åpen dialog kan bidra til å bekjempe stigmatisering og er avgjørende for å sikre at arbeidstakerne får den støtten de trenger.

Det er også viktig å forstå mangfold. Forskjellige mennesker kan være utsatt for forskjellige risikoer. For eksempel kan kvinner, innvandrere, unge arbeidstakere og LHBTIQ+-personer

være mer utsatt for visse risikoer, som trakassering og vold. Arbeidsplasser må ta hensyn til disse forskjellene og sørge for å ivareta arbeidsmiljøet til alle ansatte.

Arbeidslivet er i rask endring. Digitalisering, nye arbeidsformer og utfordringer som klimaendringer skaper nye risikoer. Selv om fjern- og hybridarbeid gir fleksibilitet, kan det også føre til isolasjon og uklare grenser mellom jobb og privatliv. Arbeidsgivere må holde tritt med utviklingen og tilpasse tiltakene sine for å håndtere den nye risikoen slik at arbeidstakernes psykiske helse blir vernet også i den nye virkeligheten.





Mer enn 4 av 10 arbeidstakere i EU (44 %) oppgir at de er utsatt for høyt tidspress eller arbeidsbelastning.

OSH Pulse 2025



Dette viser kunnskapen

- Mer enn 4 av 10 arbeidstakere i EU (44 %) oppgir at de er utsatt for høyt tidspress eller arbeidsbelastning, ifølge arbeidstakerundersøkelsen [OSH Pulse 2025](#).
- Ifølge [den europeiske arbeidskraftundersøkelsen \(2020\)](#) oppgir nesten 45 prosent av arbeidstakerne i EU at de utsettes for risiko for sin psykiske helse på arbeidsplassen. I noen medlemsstater oppgir over halvparten av alle arbeidstakere at de opplever slike problemer.
- Selv om 39 prosent av virksomhetene i Europa oppgir at de har en handlingsplan for å forebygge arbeidsrelatert stress ([ESENER 2024](#)), er det fortsatt behov for støtte for å håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet på en bedre måte.
- Tiltak retter seg ofte mot enkeltpersoner, for eksempel ved å tilby opplæring i stresshåndtering eller mindfulness, i stedet for å ta

tak i de underliggende årsakene. 53 prosent av arbeidstakerne oppgir at det på deres arbeidsplass tilbys informasjon og opplysning om opplæring og stress, 40 prosent oppgir at de har tilgang til rådgivning, mens bare 35 prosent oppgir at det er iverksatt andre tiltak, som endringer i hvordan arbeidet er organisert, prioritering, tiltak for å forbedre kommunikasjonen m.m. ([OSH Pulse 2025](#)).

- Samfunnskostnadene er høye. Flere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer gir risiko for psykiske lidelser og sykefravær.

Heldigvis er det fordeler ved å ta tak i dette. Forskning viser at godt arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet ikke bare kan bidra til å redusere stress og forbedre de ansattes generelle helse, men at det også kan øke produktiviteten, redusere fraværet og styrke virksomhetens omdømme.

Engasjement innenfor kampanjens fem prioriterte områder

Den mest effektive måten å håndtere psykososial risiko på er å integrere **forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet** i det generelle arbeidsmiljøarbeidet. Dette innebærer at det psykososiale arbeidsmiljøet hensyntas i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten, i et samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og deres representanter. Her gjelder det å ha klare prioriteringer, kartlegge, risikovurdere, og følge opp med handlingsplaner, tiltak og evalueringer. Sterkt lederskap er avgjørende – ledere må lære å identifisere risikoer og fremme en støttende arbeidskultur.

For å **forebygge trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler** og ta tak i de underliggende årsakene til disse risikoene må virksomheter se nærmere på hvilke situasjoner dette kan skje, og på det psykososiale arbeidsmiljøet, særlig organisasjonskulturen og ledelsesstilen. De må også fremme en nulltoleransepolitikk overfor upassende atferd, støttet

av tydelig kommunikasjon og holdningsskapende tiltak samt klart definerte rapporteringsprosedyrer og disiplinærprosesser.

Håndtering av **samspeillet mellom fysisk og psykososialt arbeidsmiljø** forutsetter at man reflekterer over arbeidsmiljøet på en helhetlig måte. Det er mange sammenhenger mellom fysiske og psykososiale risikoer; for eksempel kan psykososiale risikoer på arbeidsplassen være knyttet til ulykker og muskel- og skjelettplager.

Helse- og omsorgssektoren må gis særlig oppmerksomhet på grunn av høy arbeidsbelastning, emosjonell belastning og økt eksponering for vold.

Til slutt innebærer **inkluderende arbeidsmiljø for psykisk helse** å fremme en åpen dialog, bekjempe stigmatisering og sikre tidlig inngripen og effektive prosedyrer for tilbakeføring til arbeidslivet. Samarbeid mellom ledere, helsepersonell og ansatte er avgjørende for psykisk helse og trivsel på lang sikt.

Felles ansvar

Psykisk helse på arbeidsplassen angår alle. Det er bra for både arbeidstakerne, arbeidslivet og samfunnet.

Ved å samarbeide kan vi skape arbeidsplasser der alle kan trives – både nå og i framtiden. La oss forplikte oss til å iverksette konkrete tiltak – fra

risikovurderinger og forebygging til åpne samtaler – for å skape en kultur preget av trivsel på alle arbeidsplasser. Fordelene strekker seg langt utover den enkelte arbeidstaker, og kan bidra til å skape mer motstandsdyktige og produktive lokalsamfunn.



3. | Prioriterte områder

3.1. Forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet

Forebygging og håndtering av risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet gir grunnlag for god psykisk helse på arbeidsplassen. For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø har arbeidsgivere en lovfestet plikt til å kartlegge og vurdere risiko og iverksette forebyggende tiltak.

Tross denne forpliktelsen oppgir likevel bare 40 prosent av virksomhetene i EU at de har rutiner for å håndtere arbeidsrelatert stress ([ESENER 2024](#)).

Studier tyder på at det er sterke økonomiske argumenter for å forebygge stress og psykososiale risikoer på arbeidsplassen ([EU-OSHA 2014](#)).

Eksempler på **psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen**:

- for stor arbeidsbelastning
- dårlig balanse mellom jobb og fritid
- manglende medvirkning i beslutningsprosesser
- manglende selvbestemmelse og innflytelse over hvordan arbeidet utføres
- uklare og motstridende krav og forventninger i arbeidet
- dårlig kommunikasjon om endringer som er innført på arbeidsplassen
- jobbusikkerhet
- manglende støtte fra ledelsen eller kollegaer, dårlige sosiale relasjoner
- tredjepartsvold, mobbing på arbeidsplassen og seksuell trakassering
- emosjonell belastning når man arbeider med vanskelige klienter, pasienter, studenter eller kunder





Fire sentrale prinsipper for å innføre et godt system for forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet:

- 1. Finn ut hva som fungerer for din virksomhet.** Tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet bør tilpasses virksomhetens mål og tilgjengelige ressurser (penger, tid og personale). Når man gjør endringer, er det også best å integrere tiltakene i eksisterende arbeidsrutiner.
- 2. Følg tiltakshierarkiet.** Vurder først å fjerne den identifiserte risikoen fullstendig. Hvis det ikke er mulig, bør du vurdere organisatoriske og tekniske tiltak før individuelle tiltak. Å støtte den enkelte (f.eks. gjennom psykologisk veiledning og opplæring i mestringsevne) uten å endre forholdene på arbeidsplassen kan være forgjeves.
- 3. Involver de ansatte i prosessen.** Arbeidstakerne og deres representanter skal involveres i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dette er lovfestet og gjør det lettere å identifisere og prioritere de viktigste problemstillingene som må tas opp. Det gir også de ansatte en følelse av eierskap til de endringene som gjennomføres, noe som styrker engasjementet og deltakelsen deres.
- 4. Ledelsens støtte er viktig.** Når ledere engasjerer seg aktivt, støtter medarbeiderne i alle ledd og går foran med et godt eksempel, viser de et ekte engasjement for å skape et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsplasser som gjennomfører regelmessige risikovurderinger av det psykososiale arbeidsmiljøet, har 40 prosent lavere sannsynlighet for å rapportere høyt stressnivå blant de ansatte.

ESENER 2024



Første skritt

Mange myndigheter og parter i arbeidslivet gir praktiske råd om hvordan man kan håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet (f.eks. lokale eller nasjonale arbeidstilsyn, arbeidsmiljøinstitutter

og bransjeorganisasjoner). Tiltak trenger ikke nødvendigvis å være dyre. Også små virksomheter har mulighet til å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet, selv med et begrenset budsjett.

Beslutninger om forebyggende tiltak og iverksetting av dem

Effektiv forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet begynner med å identifisere risiko gjennom grundig kartlegging og risikovurdering som må følges opp med egnede tiltak.

- **Primær forebygging** legger vekt på å eliminere eller redusere risiko før arbeidstakerne blir syke eller skadet. Dette innebærer vanligvis endringer i arbeidets utforming, organisering og ledelse.

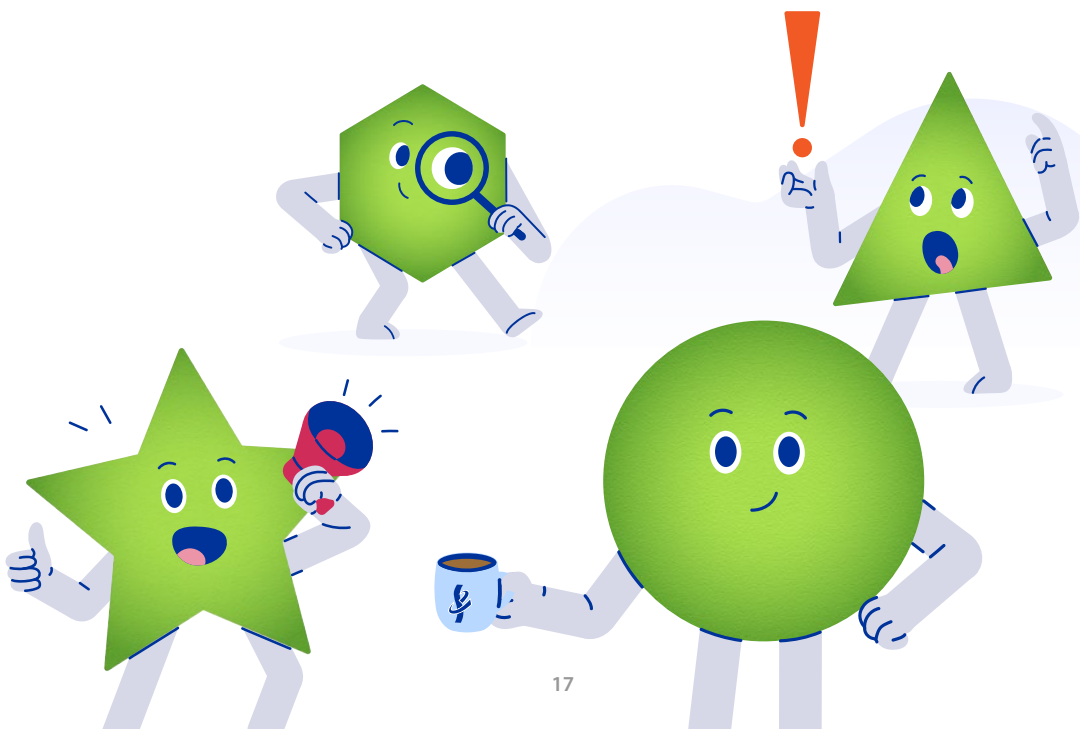
- **Sekundær forebygging** handler om å forbedre hvordan risikogrupper oppfatter og håndterer belastninger i det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette utfyller, men erstatter ikke, primær forebygging. Fokuset ligger på tidlig oppdagelse og styrking av arbeidstakernes bevissthet, ferdigheter og mestringsressurser.
- **Tertiær forebygging** har som mål å gi støtte til arbeidstakere som allerede er rammet av arbeidsrelaterte psykiske helseproblemer, og hjelpe dem med å stå i arbeidet eller komme tilbake til arbeidet etter fravær.

Forhold som bør hensyntas ved gjennomføring av tiltak

- Det er viktig at ledere og teamledere får opplæring i hvordan de kan identifisere og håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet, og hvordan de kan ta opp disse temaene med de ansatte.
- Det er viktig å fastsette og bli enige med arbeidstakerne og deres representanter om klare mål for gjennomføringen av tiltakene. Hvert problem og hver løsning bør beskrives, sammen med ansvarsfordeling, nødvendige ressurser og en generell tidslinje.

Oppfølging og evaluering av tiltak

- Oppfølging av tiltakenes fremdrift kan sikre at de valgte løsningene gir resultater, og at de i tillegg gir har langsiktige effekter.
- Ved å evaluere hvor vellykket de gjennomførte tiltakene har vært etter flere måneder, basert på tilbakemeldinger fra de ansatte, kan man finne ut hva som har fungert godt, og hva som kan forbedres.



3.2. Trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler

Selv om trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler ikke er de psykososiale risikofaktorene med høyest forekomst, er de blant de mest skadelige.

Denne skadelige atferden kan ha alvorlige konsekvenser for en persons psykiske og fysiske helse og trivsel.

Tredjepartsvold

- Tredjepartsvold innebærer fysisk eller psykisk aggresjon som begås av personer utenfor virksomheten, ikke av medarbeidere internt.
- «Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter og elever» ble rapportert av 56 prosent av virksomhetene ([ESENER 2024](#)). 17 prosent av arbeidstakerne rapporterte om uønsket sosial atferd i den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen ([EWCS 2024](#)).
- Det kan være av ulik karakter, som verbale overgrep, fysisk vold, trusler, skremsler eller annen aggressiv atferd rettet mot arbeidstakere.
- Arbeidstakere som har kontakt med publikum, og de som jobber alene eller om natten, er utsatt for større risiko, særlig i sektorer som transport, helsevesen, utdanning, detaljhandel, offentlig sikkerhet og offentlig forvaltning.

Mobbing

- Mobbing begås vanligvis av enkeltpersoner i organisasjonen, foregår systematisk og over tid, og innebærer gjentatt atferd som truer, skremmer, fornedrer eller ydmyker én eller flere medarbeidere.
- Intensjon er ikke en nødvendig faktor. Det er den gjentatte karakteren som kjennetegner mobbing.
- Denne typen atferd kan også være motivert av diskriminerende holdninger knyttet til rase, etnisitet, religion, kjønn eller seksuell legning.
- Denne typen atferd kan også utvises av en gruppe i stedet for en enkeltperson.

Digital vold og trakassering

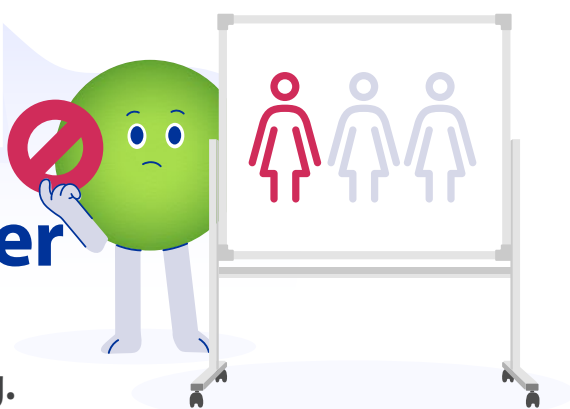
- Den økende bruken av digital kommunikasjonsteknologi på arbeidsplassen skaper nye kanaler for vold og trakassering, både fra tredjeparter og internt på arbeidsplassen.
- Digitale verktøy som sosiale medier, meldingstjenester og e-post kan forsterke trakassering, slik at dette fortsetter utenfor arbeidstiden og til og med trenger inn i de ansattes privatliv.

Seksuell trakassering

- Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
- Alle kan bli rammet, men kvinner rammes oftere enn menn. Én av tre kvinner har opplevd seksuell trakassering i arbeidssammenheng, ifølge [undersøkelsen om kjønnsbasert vold fra 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Ifølge den samme undersøkelsen har rundt 75 prosent av kvinnene i topplederstillinger opplevd seksuell trakassering i løpet av livet.
- Bransjer hvor det arbeides med mennesker, for eksempel hotell- og restaurantbransjen, er kjent for å være mer utsatt for seksuell trakassering.

1 av 3 kvinner
har opplevd seksuell
trakassering
i arbeidssammenheng.

EU-undersøkelse om kjønnsbasert vold 2024



Konsekvenser

- De fornærmede kan oppleve sterke følelsesmessige reaksjoner som frykt, sinne eller skam, noe som kan føre til psykisk belastning, svekket selvfølelse, angst og depresjon, ofte kombinert med søvnproblemer og konsentrasjonsvansker.
- Vold og trakassering på arbeidsplassen påvirker ikke bare de fornærmedes psykiske og fysiske helse, men kan også frata dem muligheter for personlig utvikling og karriereutvikling.
- For virksomhetene kan et dårlig psykososialt arbeidsmiljø med skadelig atferd føre til økt fravær, lavere produktivitet, høyere turnover og større utfordringer med å rekruttere arbeidstakere.

Det virksomheter kan gjøre

- Begynn med å øke bevisstheten om det psykososiale arbeidsmiljøet i organisasjonen.
- Følg opp med systematiske kartlegginger og risikovurderinger av organisasjonens psykososiale arbeidsmiljø, med særlig fokus på kultur, kommunikasjon og lederstil.
- Innfør en nulltoleranspolicy overfor all upassende atferd, også fra tredjeparter (kunder, elever, pasienter osv.).
- Støtt denne policyen gjennom tydelig kommunikasjon, jevnlig holdningsskapende kurs, gode kanaler for å melde avvik og konsekvente håndtering av hendelser.

Ta en titt på OiRA-verktøyene – interaktiv risikovurdering på nett – for å finne ut hvordan du kan vurdere og håndtere risiko på arbeidsplassen:

Tredjepartsvold

Trakassering og seksuell trakassering

3.3. Samspillet mellom fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Forskning viser at risiko i fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og konsekvensene av disse henger tett sammen. Dette er enda tydeligere i fysisk krevende bransjer, der man tidligere ofte la vekt på fysiske

risikofaktorer – som manuell håndtering av last, tunge løft og ugunstige arbeidsstillinger – i arbeidet med å forebygge problemer som ryggsmertesmerter og muskelbelastninger.

Muskel- og skjelettplager: en dobbel risiko

Psykososiale risikofaktorer, for eksempel manglende innflytelse over arbeidet eller høye jobbkraav, kan bidra til å forårsake eller forverre muskel- og skjelettplager. Når det er sagt, kan arbeidstakere med muskel- og skjelettplager være mindre motstandsdyktige mot risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet. Psykososial risiko kan derfor også utgjøre et mulig hinder for en vellykket

rehabilitering av arbeidstakere med muskel- og skjelettplager, og for deres tilbakevending til arbeidslivet.

På den positive siden viser forskning samtidig at god sosial støtte, for eksempel, kan fungere som en beskyttende faktor på arbeidsplassen, øke evnen til å håndtere psykososial risiko og lindre symptomer på muskel- og skjelettplager.

Miljøfaktorer som påvirker den psykiske helsen

Arbeidstakernes psykiske helse kan også påvirkes av eksponering for **kjemikalier**, **støy** og **ekstreme temperaturer** i arbeidsmiljøet. For eksempel kan kronisk varmestress – en

mulig konsekvens av klimaendringene – føre til angst og kognitive svekkelser, særlig hos utsatte grupper som eldre arbeidstakere og personer med eksisterende psykiske helseproblemer.

Ulykker og skader og deres påvirkning på den psykiske helsen

Arbeidsplasser med utbredt fysisk risiko er de som har flest **ulykker og skader**. Arbeidsulykker kan bidra til psykiske helseproblemer. Samtidig kan psykososial risiko og arbeidsrelatert stress svekke

arbeidstakernes kognitive og emosjonelle funksjonsevne, noe som kan føre til økt tretthet eller konsentrasjonsvansker som igjen kan bidra til flere ulykker.

Mot en helhetlig forebyggingsstrategi

Mulige tiltak kan være å sørge for at det psykososiale arbeidsmiljøet blir inkludert i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, ta opp disse temaene med de ansatte under arbeidsmiljømøter og ta hensyn til den mulige innvirkningen av det psykososiale arbeidsmiljøet når man forebygger muskel- og skjelettplager.

Derfor er en helhetlig strategi for forebygging – en strategi som ser på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i sammenheng for å ivareta arbeidstakernes helse og trivsel generelt – gunstig, særlig i virksomheter med høy risiko på begge områdene.



3.4. Psykososialt arbeidsmiljø i helse- og omsorgssektoren

Helse- og omsorgssektoren er av avgjørende betydning for det europeiske samfunnet og påvirker befolkningens allmennhelse og velferd samt økonomien. Det omfatter forskjellige aktiviteter:

- helsetjenester (f.eks. på sykehus, klinikker og hos leger eller tannleger)
- sykehjem (f.eks. for eldre, personer med funksjonsnedsettelse og pasienter med psykiske lidelser i institusjoner og hjem)

- omsorgstjenester (f.eks. hjemmebesøk, omsorg for eldre, personer med funksjonsnedsettelse og barn)

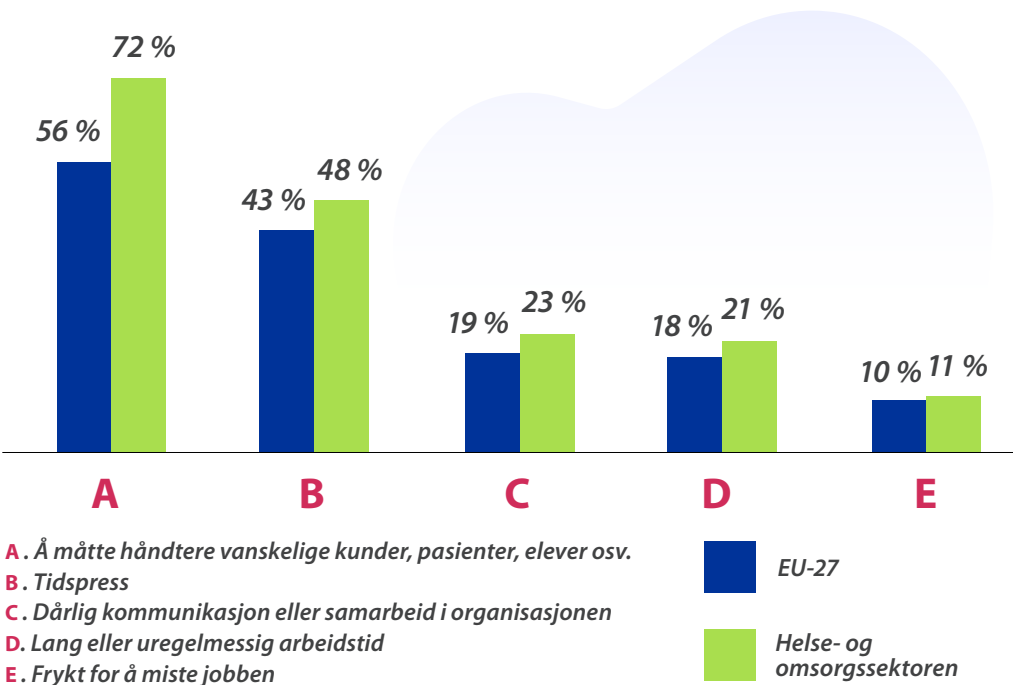
De ansatte i denne sektoren er i stor grad kvinner som jobber i formelle omsorgsinstitusjoner som sykehus, sykehjem, omsorgsboliger og legekontorer, og omsorgsarbeidere som yter hjelp til enkeltpersoner i hjemmet deres. Mange av dem har innvandrerbakgrunn og jobber i yrker med lavere kompetansekrav.

Dette viser tallene

- Basert på bedriftsundersøkelsen [ESENER 2024](#):
 - › 72 prosent oppgir at håndtering av vanskelige pasienter er den vanligste psykososiale risikoen.
 - › 48 prosent oppgir at de må håndtere tidspress.
 - › 21 prosent oppgir at de har lange og uregelmessige arbeidstider.
 - › 23 prosent oppgir at det er dårlig kommunikasjon eller samarbeid på arbeidsplassen.
- Det ble rapportert om eksponering for flere psykososiale risikofaktorer oftere i helse- og sosialsektoren enn i alle andre sektorer til sammen ([ESENER 2024](#)).
- Ansatte i helse- og omsorgssektoren er mer utsatt for både ergonomisk og psykososial risiko enn andre næringer ([EWCS 2021](#)).

- Helse- og omsorgssektoren er kjennetegnet av
 - › den høyeste forekomsten av tredjepartsvold og seksuell trakassering, og kvinner er mer berørt enn menn ([EWCS 2021](#))
 - › emosjonelt krevende arbeid, særlig når man tar seg av pasienter som lider, er dødssyke eller vanskelige og ubehagelige
 - › høy arbeidsintensitet som ofte fører til et dårligere psykososialt arbeidsmiljø
- › personalmangel (WHO forventer en mangel på 4,1 millioner helsearbeidere i EU innen 2030)
- › turnusarbeid og uregelmessige arbeidstider
- › kombinert eksponering for forskjellige risikofaktorer: biologiske (f.eks. patogener, smittsomme sykdommer), kjemiske (f.eks. farlige legemidler, desinfeksjonsmidler), fysiske (f.eks. sklifare, fall og stråling), ergonomiske (f.eks. løfting og håndtering av pasienter)

Forekomst av psykososiale risikofaktorer i virksomheter innen helse og omsorg samt gjennomsnitt for EU-27 for alle sektorer, 2024



Kilde: ESENER 2024 – Grunnlag: Virksomheter i EU-27

Konsekvenser

Totalt oppga 31 prosent av de ansatte i helse- og omsorgssektoren at de opplevde stress, depresjon eller angst som forårsaket eller forverret av arbeidet – et tall som ligger over det europeiske gjennomsnittet i alle sektorer ([OSH Pulse 2025](#)). Studier har vist at arbeidsbelastning og uregelmessige arbeidstider også kan bidra til utvikling av muskel- og skjelettplager. Den høye forekomsten av muskel- og skjelettplager, sammen med stress og andre helseproblemer, har betydelige konsekvenser – for eksempel når det gjelder sykefravær og sykenærvær.

For virksomheter i denne sektoren innebærer dette redusert produktivitet som følge av høyt fravær og turnover, noe som utgjør en betydelig trussel.

På samfunnsnivå kan personalmangel, omsorgsbehovene til en aldrende befolkning og en aldrende arbeidsstyrke i sektoren legge press på de nasjonale helse- og omsorgstjenestene. Det er viktig å understreke at uten at de som jobber i sektoren har et godt arbeidsmiljø, blir muligheten til å tilby helse- og langtidspleietjenester av god kvalitet i stor grad svekket.

72 prosent av virksomhetene innen helse- og omsorgssektoren opplever vanskelige pasienter som den vanligste psykososiale risikoen.

ESENER 2024



3.5. Inkluderende arbeidsmiljø for psykisk helse

Noen arbeidstakere kan ha spesielle behov, eller de kan ha psykiske helseproblemer. Dette er vanlig. Det anslås at 1 av 6 personer i EU er rammet av psykiske helseproblemer, der angst og depressive lidelser er de vanligste ([Europakommisjonen 2023](#)).

Psykiske helseproblemer kan ha alvorlige konsekvenser for hverdagsaktiviteter, er knyttet til fravær fra jobb og arbeidsledighet, og er blant de viktigste årsakene til varig uførhet. Likevel kan mange, med riktig støtte, stå i eller komme tilbake til arbeid og forbli svært produktive og engasjerte.

Dette gjelder også for ansatte med nevrodiversitet som kan ha vanskeligheter med å fungere i et ordinært arbeidsmiljø. Tilrettelegging som hensyntar deres individuelle behov gjør det mulig for dem å fortsette å jobbe effektivt og føle seg kompetente og verdsatte.

Et **inkluderende arbeidsmiljø** tar hensyn til ansattes behov og gjør det mulig for flere å stå i eller komme tilbake til arbeid. Selv når psykiske helseproblemer ikke er arbeidsrelaterte, kan et støttende og respektfullt arbeidsmiljø utgjøre en stor forskjell – både for den berørte personen og for hele arbeidsplassen.



Eksempler på hvordan individuelle behov kan tilpasses:

- tilrettelegging for roligere arbeidsmiljøer og færre forstyrrelser
- midlertidig tilpasning av arbeidsoppgavene
- midlertidig tilpasning av arbeidstiden for å legge til rette for legetimer om nødvendig
- langsiktige ordninger for fleksibel arbeidstid
- fjernarbeid

Slike organisatoriske tiltak kan bidra til at arbeidstakere kommer seg eller fortsetter å jobbe effektivt. Likevel vil slik skreddersydd støtte være effektiv på lang sikt bare hvis den er godt integrert i et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø og et godt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Dette innebærer blant annet å sørge for at tilrettelegging for individuelle behov ikke medfører ekstra arbeidsbelastning for andre ansatte, noe som kan føre til misnøye og en opplevelse av urettferdighet.

Dette er spesielt viktig når en ansatt kommer tilbake i jobb etter å ha opplevd psykiske problemer.

Forskning viser at man har større sannsynlighet for å komme tilbake i arbeid når virksomheten

- tilpasser arbeidsoppgavene til den ansattes behov
- sørger for god støtte fra ledere, blant annet i form av tilbakemeldinger og anerkjennelse
- oppfordrer til og sørger for at kollegaer har mulighet til å støtte og hjelpe hverandre
- sørger for et arbeidsmiljø der det psykososiale arbeidsmiljøet blir godt kartlagt, risikovurdert og håndtert gjennom tiltak på en effektiv måte

For å skape en inkluderende arbeidsplass må man også bryte ned det **stigmatiserende tabuet rundt psykisk helse**, som ofte hindrer ansatte i å søke hjelp. Stigmatisering av psykisk helse er et samfunnsfenomen som kommer til uttrykk gjennom negative holdninger, oppfatninger og stereotypier knyttet til psykiske lidelser. Stigmatisering kan forsterke frykten hos mennesker som sliter med psykiske problemer, og føre til at de blir diskriminert. Selvpåført stigmatisering kan føre til følelser av skam og håpløshet, noe som forsterker isolasjonen og potensielt forverrer tilstanden.



Nesten halvparten av arbeidstakerne i EU mener at det å fortelle om en psykisk lidelse på jobben vil ha en negativ innvirkning på karrieren deres, mens like mange er uenige i dette.

OSH Pulse 2025

[ESENER 2024](#) bekrefter at en viktig barriere for å håndtere risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet er at folk er tilbakeholdne med å snakke åpent om temaet. Likevel gjør enkelte virksomheter en innsats for å skape en åpen kultur uten stigmatisering.

Dette kommer til uttrykk i [OSH Pulse 2025](#), som viser at arbeidstakere i hele EU er delt i synet på om det å opplyse om en psykisk lidelse kan ha en negativ innvirkning på karrieren deres: 48 prosent var enige, 48 prosent var uenige, og 4 prosent visste ikke.

Det er mulig å bekjempe stigmatiseringen rundt psykisk helse på arbeidsplassen. Det krever engasjement fra ledelsen og medvirkning fra de ansatte for å styrke tillit, samarbeid og kommunikasjon i virksomheten, samtidig som man øker bevisstheten om hvordan alle kan ha nytte av å snakke åpent om arbeidsrelaterte utfordringer som påvirker deres psykiske og fysiske helse.

En inkluderende, støttende og fordomsfri arbeidskultur kommer alle til gode. Det kan bidra til at de ansatte føler seg verdsatt og kompetente, og til virksomhetens resultater på grunn av engasjerte og produktive medarbeidere.

4. | Slik kan du engasjere deg i kampanjen

Alle kan bidra til å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse på arbeidsplassen, og hvert eneste tiltak teller!

Start her: Besøk [kampanjenettstedet](#) for å finne alt du trenger å vite om temaet, og hvordan du kan bli med.

Tilgjengelige kampanjeressurser: gratis kommunikasjonspakker, infografikk, rapporter, brosjyrer, verktøy og ferdige presentasjoner på 25 språk.

Marker den europeiske arbeidsmiljøuken (uke 43 hver oktober) og planlegg arrangementer som kurs, konkurranser, medarbeiderundersøkelser, paneldebatter og virksomhetsbesøk.

Bli en offisiell kampanjepartner og bli med i et nettverk for hele EU som allerede består av multinasjonale selskaper og små og mellomstore virksomheter (SMB), arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner,

fagforeninger, frivillige organisasjoner og bransjeorganisasjoner (både fra offentlig og privat sektor).

Spre ordet på sosiale medier!

Følg oss i våre kanaler, eller del historien din i sosiale medier ved å bruke **#EUhealthyworkplaces** eller emneknaggen **@EU_OSHA**. Bruk vårt [kit for sosiale medier](#) til å markedsføre kampanjen på ulike digitale plattformer.



Flere måter å bidra på

- **Små og mellomstore virksomheter.** Kontakt [det nasjonale kontaktpunktet](#) for å få mer informasjon på nasjonalt plan og materiell på ditt eget språk.
- **Journalister og innholdsprodusenter.** [Bli mediepartner](#) og få tilgang til eksklusive intervjuer og pressekit.
- **Alle.** Arranger webinarer for kunnskapsutveksling med andre partnere, del kampanjemateriell i nyhetsbrevene deres, heng opp plakater på oppslagstavler, gjennomfør en medarbeiderundersøkelse og trekk fram funn fra EU-OSHAs arbeidsgiver- og arbeidstakerundersøkelser for å sette i gang evidensbaserte samtaler.

Når vi slår sammen stemmene våre, kan vi omsette holdningsskapende tiltak til handling, bryte ned fordommer og skape arbeidsplasser der alle kan trives!



Praktiske forslag til kampanjetiltak

- Heng opp kampanjeplakater eller infografikk i fellesarealene.
- Legg til kampanjebanneret i e-postsignaturen din.
- Del kampanjebudskap på sosiale medier eller intranettet.
- Sett av tid til å snakke om psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse på teammøtene.
- Gjennomfør medarbeiderundersøkelser om psykososialt arbeidsmiljø.
- Ta med nyheter om kampanjen i nyhetsbrevene dine.
- Kombiner disse tiltakene for å skape engasjement gjennom hele året.

4.1. Hvem bør delta?

Kampanjen er åpen for alle som er med på å forme arbeidslivet og påvirke kulturen på arbeidsplassen. Å sette fokus på psykisk helse på arbeidsplassen er et felles ansvar – og hver enkelt stemme teller.

Kampanjen oppfordrer følgende til å delta:

- **arbeidsgivere i virksomheter av alle størrelser**, herunder multinasjonale selskaper, små og mellomstore virksomheter og svært små foretak
- **arbeidstakere fra alle sektorer og bakgrunner**
- **tillitsvalgte, verneombud og ledere**
- **parter i arbeidslivet**, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og deres medlemsforeninger
- **arbeidstilsynsmyndigheter** og myndigheter som fører tilsyn med etterlevelsen av arbeidsmiljølovverket
- **bedriftshelsetjenester og arbeidslivssentre**
- **arbeidsmiljøeksperter, for eksempel arbeidspsykologer, arbeidsmedisinere, og HR- og HMS-ansvarlige**
- **organisasjoner for psykisk helse**, forkjempere for bekjempelse av stigmatisering og grupper som kjemper for rettighetene til personer med funksjonsnedsettelse
- **kvinne- og ungdomsorganisasjoner** og nettverk som arbeider for likestilling mellom kjønnene
- **organisasjoner som arbeider for inkludering og rettigheter for LHBTIQ+ i arbeidslivet**
- **beslutningstakere** på nasjonalt, regionalt og europeisk plan
- **forskere og undervisere** som arbeider innen fagområder knyttet til arbeidsmiljø, arbeidsmiljøarbeid, folkehelse, psykologi eller sysselsetting
- **medieaktører**, journalister og innholdsprodusenter som fokuserer på trivsel på arbeidsplassen og samfunnsspørsmål

Enten du utformer arbeidsplasser, støtter arbeidstakere, påvirker politikken, utdanner neste generasjon eller former opinionen, bidrar ditt engasjement til å omsette holdningsskapende tiltak til handling.



4.2. Drivkraften bak kampanjen: vårt partnernetverk

EU-OSHA henter sin styrke fra et bredt partnernetverk som knytter lokale arbeidsplasser sammen med beslutningstakere på EU-plan.

- [Nasjonale kontaktpunkter](#) i hvert medlemsland leder arbeidet på stedet, oversetter materiell og mobiliserer trepartsnettverk.
- Bransjeovergripende arbeidsmarkedsorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner tar kampanjens budskap med i sin bransjeomfattende dialog og kommunikasjon, og bringer dem direkte ut på arbeidsplassene i alle bransjer.
- [Offisielle kampanjepartnere](#), multinasjonale selskaper, organisasjoner for små og mellomstore virksomheter, fagforeninger, frivillige organisasjoner, bransjeorganisasjoner og EU-byråer fungerer som ambassadører, arrangerer utvekslingsarrangementer mellom kollegaer og bidrar til å utvikle praktiske verktøy.
- [Mediepartnerne](#) formidler suksesshistorier på trykk, på nettet og i sosiale medier.
- Ambassadørene for [Enterprise Europe Network](#) og [arbeidsmiljø blant lærere og studenter i yrkesopplæring \(OSHVET\)](#) sørger for at kampanjen når ut til nyetablerte virksomheter, svært små virksomheter, yrkesskoler og læringer.

«Den irske arbeidsmiljømyndigheten arbeider for å fremme trygge og gode arbeidsplasser der alle ansattes helse og trivsel ivaretas. Gjennom samarbeid med EU-OSHA og våre nasjonale partnere arbeider vi for å øke bevisstheten, dele god praksis og hjelpe arbeidsgivere og ansatte med å skape en arbeidsplasskultur som verdsetter og fremmer god psykisk helse i arbeidslivet, slik at alle kan trives på jobben. Vår felles innsats i dag bidrar til å skape morgendagens gode arbeidsplasser.»

Gavin Lonergan, nasjonalt kontaktpunkt, Irland



4.3. Kampanjemateriell: holdningsskapende pakke

Det finnes et bredt utvalg av kampanjeressurser som kan hjelpe deg med å komme i gang.

Kjerneressurser for kampanjen

- kampanjeveiledning og -brosjyre
- plakater, infografikk og PowerPoint-presentasjoner
- elektronisk kampanjepakke

Tekniske ressurser og verktøy

- rapporter, OSHwiki-artikler og orienteringer
- eksempler og informasjonsark
- [OiRA](#)
- foredrag om prioriterte temaer
- virksomhetsveiledning

Digitale ressurser

- sosiale medier-pakke med ferdige budskap
- korte videoklipp med vår animerte figur Napo.
- kampanjevideoer og -klipp
- e-postsignaturer og virtuelle bakgrunner

Politikk og regulering

- EUs arbeidsmiljølovgivning og veiledningsmaterieill



4.4. Viktige datoer: oversikt over kampanjens tidslinje



2026

- **Mai:**

Det foreløpige nettstedet før full lansering er nå tilgjengelig (kjernemateriell på engelsk).

- **Oktober:**

- › lansering av flerspråklig nettsted
- › offisiell kampanjestart i hele EU
- › åpning av kampanjesamarbeidet for internasjonale og paneuropeiske organisasjoner
- › den europeiske arbeidsmiljøuken
- › lansering av gode arbeidsplasser, prisen for god praksis

2027

- **September:**

Arrangement for utveksling av god praksis for kampanjepartnere.

- **Oktober:**

Den europeiske arbeidsmiljøuken 2027.

Finn kampanjearrangementer nær deg:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/no/media-centre/events>



4.5. Den europeiske arbeidsmiljøuken

Denne uken, som arrangeres i **uke 43 hvert år (oktober)**, virkeliggjør kampanjen på arbeidsplasser i hele Europa.

Arranger aktiviteter som

- HMS-møter, opplæringsøkter og webinarer
- konkurranser, spørrekonkurranser og informasjonsstander
- felles fora for ansatte og ledere

Tips: Kontakt ditt nasjonale kontaktpunkt for hjelp med foredragsholdere, materiell og oppføringer på kampanjekalenderen.

2028

- **Oktober:**

Den siste «europeiske arbeidsmiljøuken» i 26–28-kampanjen.

- **November/desember:**

Toppmøtet Gode arbeidsplasser, prisen for god praksis i Bilbao.

Nyhetsbrev

Abonner på vårt nyhetsbrev som kommer ut annenhver måned, og få ferske data, kampanjedelmål og nyheter fra samarbeidspartnere – kortfattet, lett å dele og nå tilgjengelig på alle 25 EU-språk, rett i innboksen din hver måned.



4.6. Bli offisiell kampanjepartner: gå foran med et godt eksempel

Bli med i et mangfoldig nettverk av organisasjoner fra offentlig og privat sektor over hele Europa som [offisiell kampanjepartner](#).

Hva er fordelene?

- Organisasjonen din er omtalt på kampanjens nettsted.
- Invitasjoner til eksklusive arrangementer for utveksling av god praksis, med fokus på nettverksbygging og gjensidig læring.
- Bruk av logoen til den offisielle kampanjepartneren.
- Omtale i vårt nyhetsbrev og EU-OSHAs kanaler.
- Helt gratis!

Hva er forventet?

Gjennomfør minst én kampanjeaktivitet per år, for eksempel

- arrangere et webinar
- spre kampanjebudskap
- tilpasse kampanjemateriell for din organisasjon



«Nå som psykisk helse på arbeidsplassen er anerkjent som et sentralt arbeidsmiljøtema, gjelder det gylne prinsippet: forutsetning for å forebygge. IOSH er glad for å kunne fortsette å støtte tiltak som prioriterer forebygging og håndtering av vanlige stressfaktorer på arbeidsplassen, og dermed hjelpe organisasjoner med å skape bedre og mer motstandsdyktige arbeidsmiljøer.»

Alison van Keulen, forretningsjef for strategiske relasjoner, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – offisiell kampanjepartner

4.7. Mediepartnerskap

Arbeidsmiljømagasiner, bransjemagasiner og næringslivspressen kan bli med som mediepartnere.

Fordeler

- pressemeldinger, infografikk og data (i EU og medlemslandene) om aktuelle arbeidsmiljøtemaer før de offentliggjøres
- ferdige redaksjonelle artikler og muligheter for eksklusive intervjuer med eksperter fra EU-OSHA
- nettverkssamarbeid med nasjonale kontaktpunkter, offisielle kampanjepartnere, Enterprise Europe Network, vinnere av prisen for god praksis og andre medier
- invitasjoner til EU-OSHA-arrangementer og informasjonsmøter på nettet, med reisestøtte til utvalgte pressereiser
- økt synlighet, der logoen og beskrivelsen din vises i seksjonen for mediepartnere på kampanjens nettside, og nyhetene dine blir promotert via OSHmail, kampanjens nyhetsbrev og EU-OSHAs sosiale medier

«Å være mediepartner innebærer å bli mer effektiv og målrettet når det gjelder å fremme sikkerhet og finne konkrete løsninger for forebygging. Dette engasjementet er enda viktigere i kampanjen for psykisk helse, fordi vi mener at trivsel på arbeidsplassen er avgjørende for arbeidstakernes og virksomhetenes helse, og for å redusere antall ulykker.»

Luigi Matteo Meroni, sjefredaktør, PuntoSicuro – EU-OSHAs mediepartner (Italia)

4.8. Sosiale medier-pakke: Styrk nettverket ditt

Sosiale medier bidrar til at budskap spres raskt og blir husket.

- Del innlegg som er klare til publisering, utformet for å informere og engasjere, og tilpasset ulike sosiale medier.
- Last ned og del bildene våre for å gi budskapene dine liv.
- Tilpass innholdet enkelt slik at det passer til din stemme og målgruppe.
- Framhev kampanjens fem prioriterte områder på en måte som virkelig treffer lokalsamfunnet.

Skru opp volumet: Gi kampanjen en dag (eller en uke?) i nyhetsstrømmen din i sosiale medier.

- Profiler deg med kampanjebilder.
- Bruk dette settet til å sette fokus på betydningen av psykisk helse på alle arbeidsplasser.
- Merk innleggene dine med **#EUhealthyworkplaces** for å holde engasjementet i live.
- Skap engasjement med en direkteoverført økt med spørsmål og svar-økt med ansatte eller en invitert ekspert.





Slik kommer du i kontakt med EU

På nærmeste senter

Over hele Den europeiske unionen finnes det hundrevis av Europe Direct-sentre. Du finner adressen til ditt nærmeste senter på nettet (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

På telefon eller skriftlig

Europe Direct er en tjeneste som svarer deg på spørsmål om Den europeiske union. Du kan kontakte denne tjenesten

- på grønt nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (enkelte operatører kan ta betalt for disse samtalerne)
- på følgende standard nummer: +32 22999696;
- via følgende skjema: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

Slik finner du informasjon om EU

På nett

Informasjon om Den europeiske union på alle de offisielle språkene i EU er tilgjengelig på Europa-nettstedet (european-union.europa.eu).

EU-publikasjoner

Du kan se eller bestille EU-publikasjoner på op.europa.eu/en/publications. Hvis du ønsker flere kopier av gratis publikasjoner, kan du kontakte Europe Direct eller ditt lokale dokumentasjonssenter (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

EU-regelverk og tilhørende dokumenter

Tilgang til juridisk informasjon fra EU, herunder alt EU-regelverk siden 1951 på alle offisielle språk, finnes på EUR-Lex på (eur-lex.europa.eu).

EUs åpne data

Portalen data.europa.eu gir tilgang til åpne datasett fra EUs institusjoner, organer og byråer. Disse kan lastes ned og brukes gratis, både for kommersielle og ikke-kommersielle formål. Portalen gir også tilgang til en rekke datasett fra EUs medlemsland.

Det **europæiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)** bidrar til å skape tryggere, sunnere og mer produktive arbeidsmiljøer i Europa. EU-OSHA har sitt hovedkontor i Bilbao og støttes av EUs institusjoner og partene i arbeidslivet. Organisasjonen arbeider innenfor tre strategiske satsingsområder: Den leverer informasjon til politikktutforming og forskning, utvikler verktøy og ressurser for forebygging og arbeider for å øke bevisstheten om en positiv arbeidsmiljøkultur.

Formålet med kampanjen «**Sammen for et godt psykososialt arbeidsmiljø**» er å synliggjøre hvilken påvirkning det psykososiale arbeidsmiljøet har og fremme opprettelsen av støttende, inkluderende og sunne psykososiale arbeidsmiljøer i alle sektorer.

Mer informasjon finnes på <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Spre ordet på sosiale medier!

Følg oss i våre kanaler, eller del historien din i sosiale medier ved å bruke **#EUhealthyworkplaces** eller emneknaggen **@EU_OSHA**. Bruk vårt [kit for sosiale medier](#) til å markedsføre kampanjen på ulike digitale plattformer.

