

Zdravo delovno okolje 2026–2028

VODNIK PO KAMPANJI

SKUPAJ ZA DUŠEVNO ZDRAVJE PRI DELU



***Preprečevanje psihosocialnih tveganj
na delovnem mestu***

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za morebitno uporabo informacij iz te publikacije.

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2026

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2026
Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za uporabo ali reprodukcijo elementov, ki niso last Evropske unije ali EU-OSHA, je morda treba za dovoljenje zaprositi neposredno imetnike pravic.

Print	ISBN 978-92-9402-456-5	doi:10.2802/0107638	TE-01-25-009-SL-C
PDF	ISBN 978-92-9402-455-8	doi:10.2802/7743146	TE-01-25-009-SL-N

Fotografije, uporabljene v tej publikaciji, ponazarjajo različne dejavnosti pri delu. Ne prikazujejo nujno dobrih praks ali upoštevanja zakonskih predpisov.

Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg), na podlagi izvirnega angleškega besedila.

Kazalo

Nacionalna vsebina.....	2
O vodniku.....	4
1. Uvod.....	6
2. Duševno zdravje na delovnem mestu.....	9
3. Prednostna področja.....	14
3.1. Ocena in obvladovanje psihosocialnih tveganj.....	14
3.2. Nadlegovanje, spolno nadlegovanje in nasilje.....	18
3.3. Fizična tveganja in duševno zdravje.....	21
3.4. Psihosocialna tveganja v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva.....	23
3.5. Podpora duševnemu zdravju na delovnem mestu.....	26
4. Kako se vključiti v kampanjo?.....	29
4.1. Kdo naj sodeluje?.....	31
4.2. Gonilo kampanje: naša mreža partnerjev.....	32
4.3. Gradivo kampanje: vaša zbirka orodij za ozaveščanje.....	33
4.4. Ključni datumi: na kratko o časovnici kampanje.....	34
4.5. Evropski teden varnosti in zdravja pri delu.....	35
4.6. Priznanja za dobro prakso v okviru kampanje Zdravo delovno okolje.....	36
4.7. Postanite uradni partner kampanje: bodite za vzgled.....	36
4.8. Partnerstvo z mediji.....	37
4.9. Komplet za družbena omrežja: okrepite svojo mrežo.....	38

Nacionalna vsebina

Na [spletnem portalu Varnost in zdravje pri delu](#) je na voljo veliko uporabnega gradiva. Vabimo vas, da se seznanimate s priročnikom [Psihosocialna tveganja za varnost in zdravje pri delu in smernice](#)

[za njihovo učinkovito preprečevanje in obvladovanje](#) ter praktičnim vodnikom za delodajalce [Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu](#).

Pozdravljeni!



Spoznajte maskote naše kampanje Zdravo delovno okolje!

Spoznajte štiri obraze kampanje Zdravo delovno okolje. Naše maskote bodo pomagale ozaveščati o duševnem zdravju in psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu, saj utelešajo vrednote in cilje kampanje.



Promocija:

Spodbuditi želimo vsakogar, da spregovori o duševnem zdravju in psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu.



Povezanost in vključevanje:

Cilj kampanje Zdravo delovno okolje je, da se pri ocenjevanju in obvladovanju psihosocialnih tveganj spodbujajo vključevanje, enakost in raznolikost na delovnem mestu.



Preprečevanje:

Izpostaviti želimo pomen preprečevanja tveganj za duševno zdravje in psihosocialnih tveganj.



Varovanje:

Spodbuditi želimo prednostno obravnavo varnosti in zdravja pri delu za vse, zlasti za najbolj ranljive.

O vodniku

Komu je vodnik namenjen?

Ne glede na to, ali ste delodajalec, delavec, delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu, strokovnjak za človeške vire ali oblikovalec politik – v tem vodniku boste našli praktične načine, kako se vključiti v kampanjo

Skupaj za duševno zdravje pri delu. S skupnimi močmi poskrbimo, da bosta preprečevanje psihosocialnih tveganj in dobro duševno zdravje na delovnem mestu postala prednostna naloga.

Zakaj je to pomembno?

Delo kot tako prinaša oprijemljive zdravstvene koristi. Vse več pa je zaskrbljenosti glede tega, kako izpostavljenost psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu vpliva na duševno zdravje delavcev. Vsak tretji

delavec v EU navaja, da se spoprijema s stresom, tesnobo in depresijo, ki jih je povzročilo ali poslabšalo delo ([raziskava OSH Pulse iz leta 2025](#)). Dobra novica je, da lahko z majhnimi ukrepi dosežemo velike spremembe.

O kampanji

Kampanja temelji na ugotovitvah, da delovna mesta pomembno vplivajo na duševno zdravje – pozitivno, a tudi negativno. V raziskavah so bili opredeljeni dejavniki, na katere je mogoče vplivati in ustvariti zdravo delovno okolje. Kampanja spodbuja rešitve za preprečevanje škode in povečanje pozitivnega učinka.

Na duševno zdravje vplivajo številni dejavniki, povezani z življenjskim slogom. Diagnosticiranje in zdravljenje posameznih bolezni spadata v pristojnost zdravnikov. Od delodajalcev ter služb za varnost in zdravje pri delu se ne pričakuje, da bodo prevzeli to vlogo, vendar so odgovorni za preprečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu in lahko še vedno nudijo podporo posameznikom, ki imajo težave z duševnim zdravjem.

Izboljšanje duševnega zdravja pri delu – spoznajte pet prednostnih področij kampanje:

1. ocena in obvladovanje psihosocialnih tveganj;
2. nadlegovanje, spolno nadlegovanje in nasilje;
3. fizična tveganja in duševno zdravje;
4. psihosocialna tveganja v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva;
5. podpora duševnemu zdravju na delovnem mestu.

Zakaj bi morali sodelovati?

Varovanje telesnega in duševnega zdravja delavcev ni le nekaj, kar je prav, da naredimo, ampak je tudi smotrno. Če se psihosocialna tveganja in njihove posledice za zdravje obravnavajo resno, to ne koristi zgolj

posameznikom, temveč tudi podjetjem in družbi kot celoti. Aktivno ukrepanje prispeva k boljšemu zdravju in počutju, hkrati pa povečuje produktivnost ter zmanjšuje fluktuacijo zaposlenih in absentizem.

Vključite se!

Preberite ta vodnik po kampanji in obiščite naše [spletišče](#), na katerem boste našli brezplačno gradivo v več kot 20 jezikih, in sodelujte pri ustvarjanju varnejših, bolj zdravih in produktivnejših delovnih mest za vse!

Celovito in vključujoče preprečevanje psihosocialnih tveganj je ključno za varovanje in izboljšanje duševnega zdravja delavcev.



1. | Uvod

Duševno zdravje na delovnem mestu je pomembno

Zdravo delovno okolje ne koristi le delavcem, temveč tudi podjetjem, strankam in družbi. Dobro psihosocialno delovno okolje je bistveno za splošno dobro počutje delavcev. Zaposlitev, zlasti v dobro organiziranem okolju, ima številne prednosti. Duševno in telesno zdravi delavci so bolj zavzeti in produktivnejši.

Psihosocialna tveganja izhajajo iz neustrezne zasnove dela, organizacije in vodenja ter iz neugodnega socialnega okolja na delovnem mestu, kot sta pomanjkanje podpore

sodelavcev in nadrejenih, ter splošnega delovnega vzdušja. Digitalizacija delovnih mest vpliva tako na razširjenost psihosocialnih tveganj kot tudi na zavest o odgovornosti in potrebi, da se preprečijo.

Med običajnimi primeri tveganj so prevelika delovna obremenitev, nasprotujoče si zahteve, nejasne vloge in nesodelovanje pri odločitvah, ki vplivajo na delavca. Ta tveganja lahko povzročijo vrsto negativnih posledic – psiholoških, fizičnih in socialnih.

Kaj je mogoče sklepati na podlagi števil?

- Raziskava [OSH Pulse iz leta 2025](#) je razkrila jasne razloge za zaskrbljenost. Mnogi delavci menijo, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje:
 - › pri 37 % delavcev se pojavlja splošna utrujenost,
 - › 29 % delavcev trpi zaradi stresa, depresije ali tesnobe.
- Glede na [Evropsko raziskavo podjetij o novih in nastajajočih tveganjih \(ESENER\) iz leta 2024](#) so najpogostejša psihosocialna tveganja v podjetjih naslednja:
 - › delo s težavnimi strankami, bolniki ali učenci (56 %);
 - › časovni pritisk (43 %);
 - › pomanjkanje komunikacije ali sodelovanja v organizaciji (19 %).

Razumevanje pravnega in praktičnega vidika

- Delodajalci so po zakonu dolžni delavce zaščititi pred katerimi koli tveganji za njihovo varnost in zdravje. To vključuje tudi psihosocialna tveganja.
- Obravnavanje problematike, kakršna je nadlegovanje, je morda lahko velik izziv, druge vidike, kot je gibljiv delovni čas, pa je morda mogoče uvesti z razmeroma preprostimi in enostavnimi ukrepi.
- Kje se še vedno pojavljajo ovire?
 - › Mnoga podjetja težko obvladujejo psihosocialna tveganja.
 - › Podjetja pogosto navajajo, da se težko odkrito pogovarjajo o tej temi.
 - › V nekaterih podjetjih nimajo strokovnega znanja ali virov za obvladovanje teh tveganj.

Kaj so cilji kampanje?

Kampanja Zdravo delovno okolje

2026–2028 se osredotoča na pet ključnih prednostnih področij, njen cilj pa je ozaveščati o pozitivnem vplivu dobrega delovnega okolja na duševno zdravje in dobro počutje.

Med njenimi konkretnimi cilji so:

- spodbujati preprečevanje psihosocialnih tveganj z ustreznimi postopki ocenjevanja in obvladovanja tveganj;
- vključiti vse gospodarske dejavnosti, zlasti tiste, v katerih so psihosocialna tveganja zelo razširjena, ter tiste, v katerih so ta tveganja morda manj očitna;
- spodbujati sodelovanje med delodajalci, vodstvenimi delavci, nadrejenimi, delavci in njihovimi predstavniki;
- povezovati partnerje v mreži zaradi izmenjave informacij in dobrih praks na področju preprečevanja psihosocialnih tveganj; spodbujati celovit pristop, ki upošteva povezave med fizičnimi in psihosocialnimi tveganji ter zdravjem delavcev;
- poudarjati pomen podpore, dobre komunikacije in organizacije dela ter ugodnega družbenega ozračja za ustvarjanje zdravega delovnega okolja.

Sprejemanje raznolikosti in vključenosti

Nekateri delavci – na primer migranti, ženske in osebe iz skupnosti LGBTIQ+ ter starejši, mladi in invalidni delavci – so na delovnem mestu lahko izpostavljeni večjim tveganjem, tudi nadlegovanju in nasilju.

V kampanji bodo zato:

- obravnavane raznolikosti na vseh stopnjah;
- izpostavljena tveganja za posamezne skupine;
- potekala prizadevanja za prilagajanje preventivnih ukrepov za njihovo varovanje.

Kako se kampanja umešča v politiko EU?

Ta kampanja je del širše zaveze EU za spodbujanje močne kulture preprečevanja in obravnavanje duševnega zdravja na delovnem mestu. Tesno se ujema s ključnimi političnimi pobudami, med katerimi so:

- [Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027](#);

- [celovit pristop Evropske komisije k duševnemu zdravju](#), v katerem je poudarjen pomen preprečevanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, kampanja Zdravo delovno okolje pa je priznana kot vodilna pobuda, in
- [časovni načrt Evropske komisije za kakovostna delovna mesta](#), v katerem je kampanja Zdravo delovno okolje 2026–2028 navedena kot eno od orodij za spodbujanje pravičnih, varnih in kakovostnih delovnih mest.



2. Duševno zdravje na delovnem mestu

Dvojni vpliv dela na duševno zdravje

Delo lahko pozitivno vpliva na duševno zdravje, saj zagotavlja smisel, strukturo in socialne stike. Vendar je tako le, če je dobro zasnovano, delovno okolje pa spodbudno. Slabe delovne razmere, kot so neučinkovita komunikacija, slabo ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter nadlegovanje, imajo lahko ravno nasprotni učinek. To so tako imenovana psihosocialna tveganja, ki lahko povzročijo stres, izčrpanost in druge zdravstvene težave.

Dobro psihosocialno delovno okolje koristi vsem. Delavci se počutijo varne, cenjene in sposobne izpolnjevati zahteve delovnega mesta. Delodajalci pridobijo bolj angažirano, produktivnejšo in lojalnejšo delovno silo.

Družba ima koristi od nižjih stroškov zdravstvenega varstva, manjšega števila odsotnosti z dela zaradi bolezni in invalidnosti ter močnejših povezav v skupnosti.

Če se psihosocialna tveganja ne prepoznajo, preprečijo in obvladujejo, ima lahko to resne posledice. Posamezniki trpijo, v organizacijah se zmanjša produktivnost, več je odsotnosti z dela zaradi bolezni, poveča se fluktuacija zaposlenih. Te težave lahko povzročijo pomanjkanje kadra in dodatne stroške za podjetja.



Ustvarjanje podpornih in vključujočih delovnih mest

Delodajalci so po zakonodaji dolžni varovati varnost in zdravje svojih delavcev, kar vključuje tudi duševno zdravje na delovnem mestu in preprečevanje psihosocialnih tveganj. Vendar ne gre le za spoštovanje zakonodaje – gre za ustvarjanje delovnega okolja, v katerem se lahko zaposleni razvijajo. K spremembam lahko veliko prispevajo enostavni ukrepi. Mednje spadajo jasna komunikacija, uravnotežena delovna obremenitev, podpora vodstvenih delavcev ter kultura, ki zaposlene spodbuja, da odkrito spregovorijo o težavah.

Z vzpostavljanjem zaupanja in spodbujanjem odprtega dialoga je mogoče preprečiti stigmatizacijo, poleg tega pa sta ključna za zagotavljanje podpore, ki jo zaposleni potrebujejo.

Pomembno je tudi razumevanje raznolikosti. Različni ljudje so lahko izpostavljeni različnim tveganjem. Tako so lahko ženske, delavci migranti, mladi delavci in osebe iz skupnosti LGBTIQ+ bolj izpostavljeni nekaterim tveganjem, kot sta nadlegovanje in nasilje. Delodajalci morajo upoštevati te razlike in poskrbeti, da je vsakdo zaščiten.

Svet dela se hitro spreminja. Digitalizacija, nove oblike dela in izzivi, kot so podnebne spremembe, prinašajo nova tveganja. Delo na daljavo in hibridno delo sicer omogočata prožnost, a lahko vodita tudi k osamljenosti ter zabrisanim mejam med poklicnim in zasebnim življenjem. Delodajalci morajo slediti spremembam in prilagoditi svoje pristope, da bi v tem novem okolju preprečili psihosocialna tveganja in zaščitili duševno zdravje.





Več kot štiri desetine delavcev v EU (44 %) je odgovorilo, da so izpostavljeni hudemu časovnemu pritisku ali preveliki delovni obremenitvi.

Raziskava OSH Pulse iz leta 2025



Kaj je razvidno iz podatkov?

- Glede na raziskavo [OSH Pulse iz leta 2025](#) so več kot štirje od desetih delavcev v EU (44 %) izpostavljeni hudemu časovnemu pritisku ali preveliki delovni obremenitvi.
- Po podatkih [Evropske ankete o delovni sili iz leta 2020](#) skoraj 45 % delavcev v EU poroča, da so na delovnem mestu izpostavljeni tveganjem za duševno zdravje. V nekaterih državah članicah navaja te težave več kot polovica vseh delavcev.
- Čeprav 39 % podjetij v Evropi navaja, da imajo akcijski načrt za preprečevanje stresa, povezanega z delom ([raziskava ESENER iz leta 2024](#)), še vedno obstaja potreba po podpori za boljše obvladovanje psihosocialnih tveganj.
- Ukrepi so pogosto osredotočeni na posameznike, na primer s ponudbo tečajev za obvladovanje stresa ali vadbo čuječnosti, namesto da bi se lotili temeljnih vzrokov znotraj organizacije. 53 % delavcev navaja,

da se na njihovem delovnem mestu izvajajo dejavnosti ozaveščanja in zagotavljajo informacije o usposabljanju ter stresu, 40 % jih poroča, da imajo dostop do svetovanja, a le 35 % o tem, da so uvedeni drugi ukrepi, kot so spremembe v organizaciji dela, določitev prednostnih nalog in ukrepi za izboljšanje komunikacije ([raziskava OSH Pulse iz leta 2025](#)).

- Družba plačuje visoke stroške. Pri delavcih, ki so na delovnem mestu izpostavljeni psihosocialnim tveganjem, obstaja večje tveganje, da bodo bolniško odsotni z dela zaradi duševne motnje.

K sreči so prednosti ukrepanja očitne. Iz raziskav izhaja, da preprečevanje psihosocialnih tveganj in pozitivno psihosocialno delovno okolje ne prispevata le k zmanjšanju stresa in izboljšanju splošnega zdravja delavcev, temveč tudi povečujeta produktivnost, zmanjšujeta absentizem in krepiata ugled podjetja.

Vaš načrt ukrepov: sodelovanje na petih prednostnih področjih kampanje

Najbolj učinkovit način za obravnavanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu je vključitev **ocenjevanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj** v splošne prakse na področju varnosti in zdravja pri delu. To zajema sistematičnost ocenjevanja, vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov, določanje jasnih prednostnih nalog ter nadaljnje ukrepanje v obliki akcijskih načrtov in ocenjevanj. Močno vodenje je ključno, zato morajo biti vodstveni delavci usposobljeni, da prepoznajo tveganja in spodbujajo podporno delovno kulturo.

Podjetja morajo za **preprečitev nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in nasilja** ter odpravo temeljnih vzrokov zanje, najprej proučiti psihosocialno delovno okolje, zlasti organizacijsko kulturo in slog vodenja. Poleg tega morajo spodbujati politiko ničelne tolerance do neprimernega ravnanja ter jo podpreti z jasnimi pobudami za komunikacijo in ozaveščanje, natančno opredeljenimi postopki poročanja in disciplinskimi postopki.

Pri obravnavi **fizičnih tveganj in duševnega zdravja** je treba razmišljati o delovnem okolju kot celoti. Med fizičnimi in psihosocialnimi tveganji so številne interakcije. Psihosocialna tveganja na delovnem mestu so na primer lahko povezana z nezgodami pri delu in kostno-mišičnimi obolenji.

Zdravstvo in socialno varstvo potrebujeta posebno pozornost zaradi velikih delovnih obremenitev, čustvenih zahtev in povečane izpostavljenosti nasilju.

Podpora **duševnemu zdravju** pomeni spodbujanje odprtega dialoga, boj proti stigmatizaciji ter zagotavljanje zgodnjega posredovanja in učinkovitih postopkov za vrnitev na delo. Sodelovanje med vodstvenimi delavci, zdravstvenimi delavci in zaposlenimi je ključno za dolgoročno dobro počutje.

Skupna odgovornost

Duševno zdravje na delovnem mestu je skrb vsakogar. Dobro je za delavce, posel in družbo. S skupnimi prizadevanji lahko ustvarimo delovna mesta, na katerih se lahko vsi razvijajo – zdaj in v prihodnosti. Zavežimo se sprejemanju konkretnih ukrepov, od

ocen tveganja in preprečevanja do odprtih pogovorov, saj bomo le tako vzpostavili kulturo dobrega počutja na vseh delovnih mestih. Koristi bodo segle mnogo dlje od posameznika ter ustvarile odpornejše in produktivnejše skupnosti.



3. | Prednostna področja

3.1. Ocena in obvladovanje psihosocialnih tveganj

Preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, je temelj dobrega duševnega zdravja na delovnem mestu.

Delodajalci so po zakonu dolžni oceniti ta tveganja in izvajati preventivne ukrepe za zaščito varnosti in zdravja delavcev.

Kljub tej obveznosti zgolj 40 % podjetij v EU navaja, da ima vzpostavljene postopke za obvladovanje stresa, povezanega z delom ([raziskava ESENER iz leta 2024](#)).

Iz študij je razvidno, da je preprečevanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu poslovno upravičeno ([raziskava agencije EU-OSHA iz leta 2014](#)).

Primeri **psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu** so med drugim:

- prevelika delovna obremenitev;
- slabo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
- ni sodelovanja pri odločanju;
- onemogočanje delavcem, da bi bili pri delu samostojni in da bi lahko vplivali na način opravljanja dela;
- nerazjasnjene vloge in nasprotujoče si zahteve;
- slabo obveščanje o spremembah, uvedenih na delovnem mestu;
- negotovost zaposlitve;
- nezadostna podpora vodstvenih delavcev ali sodelavcev, slabi odnosi;
- nasilje tretjih oseb, ustrahovanje na delovnem mestu in spolno nadlegovanje;
- čustvene zahteve pri delu z zahtevnimi strankami, bolniki, študenti ali kupci.





Štiri ključna načela za izvajanje ustreznega programa za preprečevanje psihosocialnih tveganj:

1. Ugotovite, kateri ukrepi so ustrezni za vašo organizacijo.

Ukrepi za izboljšanje delovnega okolja morajo biti prilagojeni ciljem vašega podjetja in razpoložljivim virom (denar, čas, osebje). Najbolje je, da pri uvajanju sprememb ukrepe vključite v delovne postopke.

2. Sledite hierarhiji preventivnih ukrepov. Najprej poskusite ugotovljena tveganja odpraviti v celoti. Če to ni mogoče, se najprej posvetite organizacijskim in tehničnim ukrepom, šele nato individualni podpori. Če pomoč usmerite na posameznike (npr. s psihološkim svetovanjem in usposabljanji za krepitev odpornosti), ne da bi spremenili razmere na delovnem mestu, bo morda ves trud zaman.

3. Zaposlene vključite v proces.

Vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov pomaga opredeliti najpomembnejša vprašanja, ki jih je treba obravnavati, in jih razvrstiti po pomembnosti. Poleg tega delavcem daje občutek, da so soodgovorni za spremembe, ki se uvajajo, kar krepi njihovo predanost in zavzetost.

4. Pomembna je podpora vodstva.

Kadar so vodstveni delavci aktivno vključeni, podpirajo zaposlene na vseh stopnjah in jim dajejo zgled, s tem izkazujejo resnično zavezanost ustvarjanju dobrega delovnega okolja.

Na delovnih mestih, na katerih se redno izvajajo ocene psihosocialnih tveganj, je za 40 % manjša verjetnost, da bodo zaposleni navajali visoko stopnjo stresa.

Raziskava ESENER iz leta 2024



Kako začeti?

Številni organi in socialni partnerji zagotavljajo praktične smernice o tem, kako obravnavati psihosocialna tveganja (npr. lokalni ali nacionalni inšpektorati za delo, inštituti za varnost in zdravje pri delu, združenja

dejavnosti). Na voljo so lahko tudi možnosti državnega ali regionalnega financiranja. Ni nujno, da so ukrepi dragi; tudi majhna podjetja lahko z omejenim proračunom izboljšajo psihosocialne delovne razmere.

Odločanje o preventivnih ukrepih in njihovo izvajanje

Učinkovito preprečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu se začne tako, da se z ustrezno oceno tveganj ta prepoznajo, temu pa morajo slediti ustrezni ukrepi.

- **Primarna preventiva** je osredotočena na odpravljanje ali zmanjševanje tveganj, preden ta prizadenejo delavce. To običajno vključuje spremembe v zasnovi dela, organizaciji in vodenju.
- **Sekundarna preventiva** se nanaša na izboljšanje dojemanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj

v ogroženih skupinah. Primarno preventivo dopolnjuje, a je ne nadomešča. Poudarjeni so zgodnje odkrivanje in obvladovanje stresa ter krepitev ozaveščenosti, znanj in spretnosti delavcev ter virov za spoprijemanje s težavami.

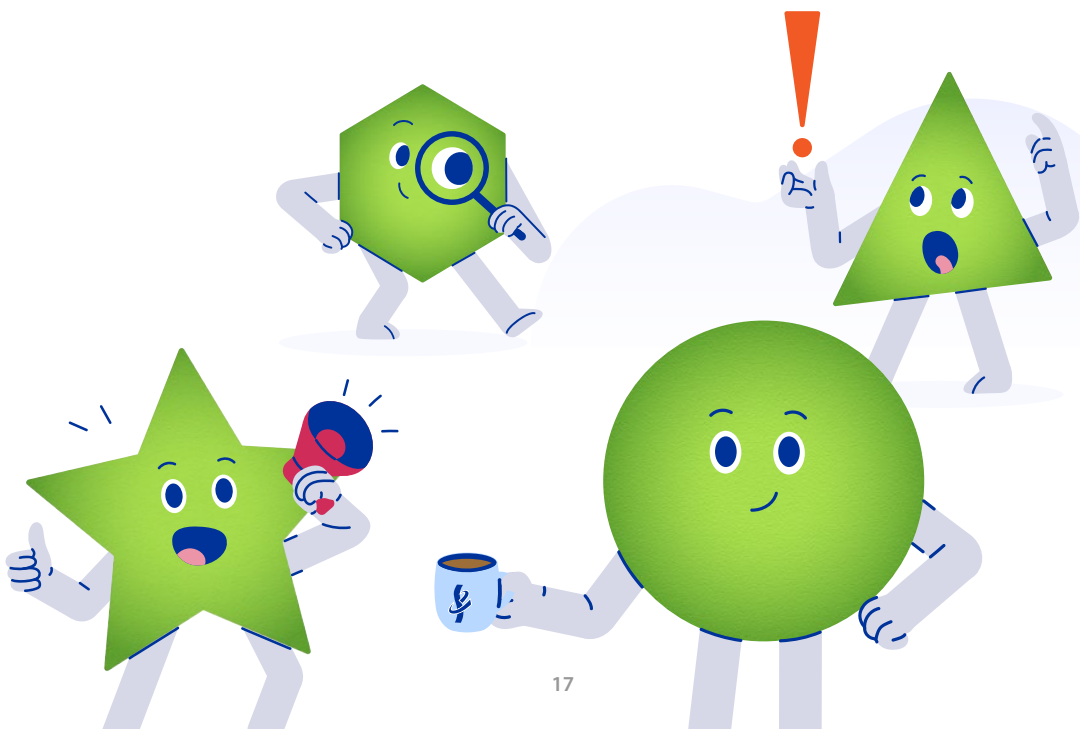
- **Terciarna preventiva** je namenjena zagotavljanju podpore delavcem, ki že imajo težave z duševnim zdravjem, povezanih z delom; pomaga jim pri okrevanju in tem, da ohranijo delovno mesto oziroma se vrnejo na delo.

Splošni vidiki, ki jih je treba upoštevati pri izvajanju teh ukrepov

- Pomembno je, da se vodstveni delavci in vodje skupin usposobijo o tem, kako prepoznati in obravnavati psihosocialna tveganja na delovnem mestu ter kako se o teh temah pogovarjati z delavci.
- Skupaj z delavci in/ali njihovimi predstavniki je treba določiti jasne cilje za izvajanje ukrepov in se o njih dogovoriti. Opisati je treba vse težave in rešitve ter odgovornosti, potrebne vire in splošno časovnico.

Spremljanje in ocenjevanje ukrepov

- S spremljanjem napredka ukrepov se zagotovi, da imajo izbrane rešitve učinek in da se pokažejo tudi njihovi dolgoročni učinki.
- Ocena uspešnosti izvedenih rešitev po nekaj mesecih na podlagi povratnih informacij zaposlenih pomaga ugotoviti, kaj je delovalo dobro, in izpostavi področja, ki jih je treba izboljšati.



3.2. Nadlegovanje, spolno nadlegovanje in nasilje

Nadlegovanje, spolno nadlegovanje in nasilje niso med najpogostejše navedenimi tveganji na delovnem mestu, vendar so med najbolj

škodljivimi. To škodljivo vedenje lahko resno vpliva na duševno in telesno zdravje ter dobro počutje osebe.

Nasilje tretjih oseb

- Nasilje tretjih oseb vključuje fizično ali psihično nasilje, ki ga izvajajo posamezniki zunaj podjetja in ne sodelavci.
- 56 % podjetij je poročalo o ukvarjanju s težavnimi strankami, bolniki in učenci ([raziskava ESENER iz leta 2024](#)), 17 % delavcev pa je poročalo o neprimernem vedenju na delovnem mestu ([evropska raziskava o delovnih razmerah iz leta 2024](#)).
- To se lahko kaže v obliki besednega nasilja, fizičnega nasilja, groženj, ustrahovanja ali drugih agresivnih ravnanj, usmerjenih proti delavcem.
- Delavci, ki so v stiku z javnostjo, in delavci, ki delajo sami ali ponoči, so izpostavljeni večjemu tveganju, zlasti v dejavnostih, kot so promet, zdravstvo, izobraževanje, trgovina na drobno, javna varnost in uprava.

Nadlegovanje/ustrahovanje in trpinčenje na delovnem mestu

- Nadlegovanje/ustrahovanje je ponavljajoče se in stopnjujoče se ravnanje enega ali več posameznikov v organizaciji, s katerim ustrahujejo, trpinčijo, sramotijo ali ponižujejo enega ali več sodelavcev.
- Ni nujno, da je pri tem podan namen. Nadlegovanje opredeljuje prav ponavljajoča se narava.
- Takšno vedenje je lahko tudi posledica diskriminatornega odnosa do rase, etnične pripadnosti, vere, spola ali spolne usmerjenosti.
- To ravnanje lahko izvaja tudi skupina, ne le posameznik.

Spletno nasilje in spletno nadlegovanje

- Vse večja odvisnost od tehnologij digitalne komunikacije na delovnem mestu odpira nove možnosti za nasilje in nadlegovanje, ki ju izvajajo tretje osebe, tudi v delovnem okolju.
- Digitalna orodja, kot so družbena omrežja, aplikacije za pošiljanje sporočil in elektronska pošta, lahko še poslabšajo nadlegovanje, saj omogočajo, da se nadaljuje tudi zunaj delovnega časa in sega celo v zasebno življenje zaposlenih.

Spolno nadlegovanje

- Spolno nadlegovanje se nanaša na katero koli obliko neželenega besednega, nebesednega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.
- Čeprav je lahko žrtev vsakdo, so nesorazmerno bolj prizadete ženske. Kot je razvidno iz [raziskave EU o nasilju zaradi spola iz leta 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE), je vsaka tretja ženska doživela spolno nadlegovanje na delovnem mestu.
- V isti raziskavi je navedeno, da je približno 75 % žensk na najvišjih vodstvenih položajih že doživelo spolno nadlegovanje.
- Znano je, da so zaposleni v panogah, kot je gostinstvo, v katerih je pogost stik z javnostjo, bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju.

Vsaka tretja ženska
je že bila žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Raziskava EU o nasilju zaradi spola iz leta 2024



Posledice

- Pri žrtvah se lahko pojavijo močni čustveni odzivi, kot so strah, jeza ali celo sram, kar lahko vodi do čustvene stiske, izgube samozavesti, tesnobe in depresije, ki jih pogosto spremljajo motnje spanja in težave s koncentracijo.
- Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu ne vplivata le na duševno in telesno zdravje žrtev, temveč jih lahko tudi prikrajšata za priložnosti za osebno rast in poklicni razvoj.
- Posledice sovražnega delovnega okolja za organizacije so lahko povečan absentizem, manjša produktivnost, večja fluktuacija kadrov in večje težave pri pridobivanju delavcev.

Kaj lahko storijo organizacije?

- Začnite ozaveščati o psihosocialnem delovnem okolju v organizaciji.
- Nato sistematično ocenite psihosocialno okolje v vaši organizaciji, pri čemer posebno pozornost namenite kulturi, komunikaciji in slogu vodenja.
- Vzpostavite politiko ničelne tolerance do vsakršnega neprimernega ravnanja, tudi do ravnanja tretjih oseb (kot so stranke, učenci, bolniki).
- To politiko podprite z jasno komunikacijo, rednimi usposabljanji za ozaveščanje, preprostimi kanali za prijavo in doslednimi disciplinskimi ukrepi.

Preizkusite spletna interaktivna orodja za ocenjevanje tveganj (OiRA); izvedeli boste, kako lahko ocenite in obvladujete tveganja na delovnem mestu:

[Nasilje tretjih oseb.](#)

[Nadlegovanje in spolno nadlegovanje.](#)

3.3. Fizična tveganja in duševno zdravje

Iz raziskav je razvidno, da so fizična in psihosocialna tveganja na delovnem mestu ter njihove posledice tesno povezani. To je še bolj očitno v fizično zahtevnih panogah, v kateri so bila v preteklosti prizadevanja za

preprečevanje težav, kot so bolečine v hrbtu in preobremenitve mišic, pogosto osredotočena na fizična tveganja, kot so ročno premeščanje in dvigovanje težkih bremen ter prisilna drža pri delu.

Kostno-mišična obolenja: dvojno tveganje

Psihosocialna tveganja, kot so nadzor nad delom ali zahteve delovnega mesta, lahko prispevajo k nastanku ali poslabšanju kostno-mišičnih obolenj. Slednja pa lahko zmanjšajo odpornost delavcev na psihosocialne dejavnike tveganja. Zato lahko psihosocialna tveganja pomenijo tudi potencialno oviro za uspešno rehabilitacijo delavcev s kostno-mišičnimi obolenji in njihovo ponovno vključitev v delovno okolje.

Ob tem je dobro to, da je iz raziskav razvidno tudi, da je lahko na primer dobra socialna podpora zaščitni dejavnik na delovnem mestu in da lahko okrepi sposobnost za spoprijemanje s psihosocialnimi tveganji ter olajša simptome kostno-mišičnih obolenj.

Okoljski dejavniki, ki vplivajo na duševno zdravje

Na duševno zdravje delavcev lahko vplivajo tudi izpostavljenost **kemikalijam, hrupu in ekstremnim temperaturam** v delovnem okolju. Tako lahko na primer kronični vročinski stres – morebitna posledica podnebnih

sprememb – povzroči tesnobo in kognitivne motnje, zlasti pri ranljivih skupinah, kot so starejši delavci in osebe s predhodnimi težavami z duševnim zdravjem.

Nezgode pri delu in poškodbe ter njihov vpliv na duševno zdravje

Največje število **nezgod pri delu in poškodb** se zgodi na delovnih mestih, na katerih prevladujejo fizična tveganja. Poškodbe pri delu lahko povzročijo težave z duševnim zdravjem ali prispevajo k njim. Hkrati

lahko psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, oslabijo kognitivno in čustveno delovanje delavcev, kar poveča utrujenost ali težave s koncentracijo, ki lahko prispevajo k večjemu številu nezgod pri delu.

Na poti h celostnemu pristopu k obvladovanju tveganj

Med možnimi ukrepi so vključitev psihosocialnih tveganj v ocene tveganj, pogovor o teh vprašanjih z zaposlenimi na sestankih o varnosti in zdravju pri delu ter upoštevanje morebitnega vpliva psihosocialnih tveganj pri obravnavanju kostno-mišičnih obolenj.

Zato je celosten pristop k ocenjevanju in obvladovanju tveganj – torej pristop, pri katerem so za varovanje splošnega zdravja in dobrega počutja delavcev skupaj upoštevana fizična in psihosocialna tveganja – koristen, zlasti na delovnih mestih z visoko izpostavljenostjo kombinacije obeh dejavnikov.



3.4. Psihosocialna tveganja v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva

Dejavnost zdravstva in socialnega varstva je ključna za evropsko družbo, saj vpliva na splošno zdravje in dobro počutje prebivalstva ter na gospodarstvo. Zajema razne dejavnosti:

- zdravstveno varstvo (npr. v bolnišnicah, klinikah in zdravniških ali zobozdravstvenih ordinacijah),
- institucionalno oskrbo (npr. za starejše, invalide in osebe z duševnimi motnjami v domovih in drugih nastanitvenih ustanovah) in

- socialno delo (npr. oskrbo na domu, skrb za starejše, invalide in otroke).

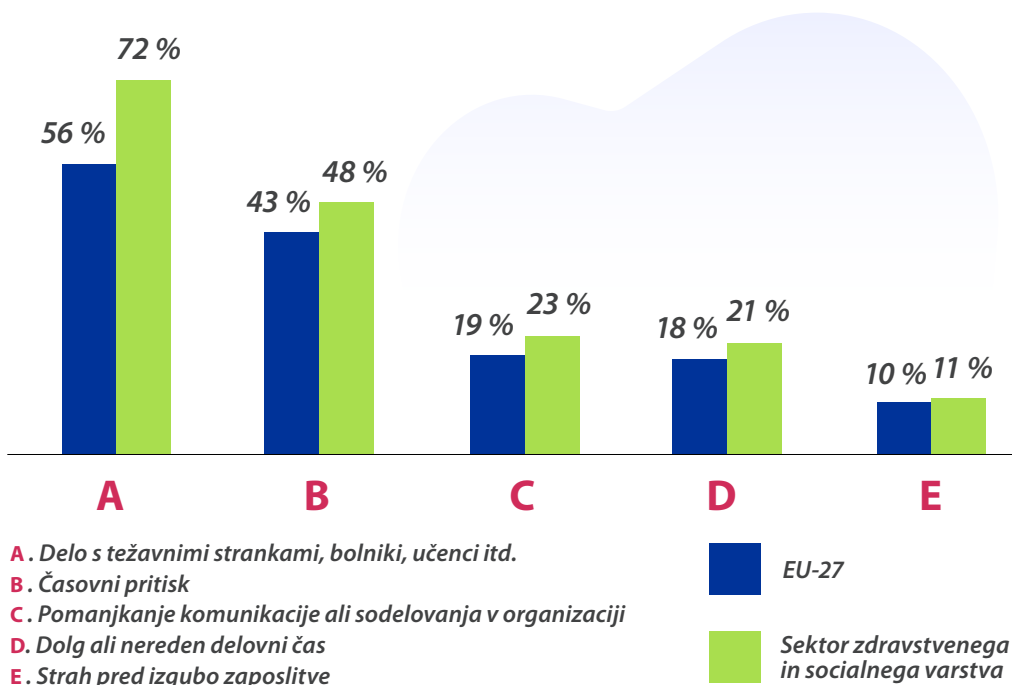
Zaposleni v tej dejavnosti so večinoma ženske, ki delajo v formalnih ustanovah za oskrbo, kot so bolnišnice, domovi za ostarele, oskrbni domovi in zdravstvene ordinacije, ter oskrbovalci, ki pomagajo posameznikom na njihovih domovih. Mnogi med njimi so delavci migranti, ki opravljajo manj kvalificirana dela.

Kaj je mogoče sklepati na podlagi števil?

- V raziskavi podjetij [ESENER iz leta 2024](#):
 - › jih je 72 % navedlo, da je najpogostejše psihosocialno tveganje delo s težavnimi bolniki;
 - › 48 % jih je navedlo, da se spopadajo časovnim pritiskom;
 - › 21 % jih je navedlo, da imajo dolg in nereden delovni čas;
 - › 23 % jih je izpostavilo slabo komunikacijo ali sodelovanje na delovnem mestu.
- O izpostavljenosti več psihosocialnim dejavnikom tveganj se je v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva poročalo pogosteje kot v vseh drugih dejavnostih skupaj ([raziskava ESENER iz leta 2024](#)).
- Delavci v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva so v primerjavi z delavci v drugih gospodarskih dejavnostih najbolj izpostavljeni tako tveganjem za kostno-mišična obolenja kot psihosocialnim tveganjem ([evropska raziskava o delovnih razmerah iz leta 2021](#)).

- Za dejavnost zdravstva in socialnega varstva so značilni:
 - › največje število primerov nasilja s strani tretjih oseb in spolnega nadlegovanja, pri čemer so ženske bolj prizadete kot moški ([evropska raziskava o delovnih razmerah iz leta 2021](#));
 - › čustveno zahtevno delo, zlasti pri negi bolnikov, ki trpijo, so neozdravljivo bolni ali pa so težavni in neprijetni;
 - › visoka delovna intenzivnost, ki pogosto zmanjšuje kakovost psihosocialnega delovnega okolja;
- › pomanjkanje kadrov (Svetovna zdravstvena organizacija napoveduje, da bo v EU do leta 2030 primanjkovalo 4,1 milijona zdravstvenih delavcev);
- › izmensko delo in nereden delovni čas;
- › hkratna izpostavljenost različnim dejavnikom tveganja: biološkim (npr. patogeni, nalezljive bolezni), kemičnim (npr. nevarna zdravila, razkužila), fizikalnim (npr. zdrsi, padci, sevanje) in kostno-mišičnim (npr. dvigovanje in premeščanje bolnikov).

Deleži delovnih mest, na katerih se poroča o prisotnosti psihosocialnih dejavnikov tveganja, dejavnost zdravstva in socialnega varstva ter povprečje EU-27 v vseh gospodarskih dejavnostih, 2024



Vir: raziskava ESENER iz leta 2024 - Izhodišče: podjetja v EU-27.

Posledice

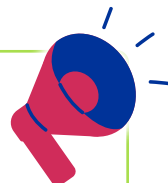
Skupno je 31 % zdravstvenih in socialnih delavcev poročalo o stresu, depresiji ali tesnobi, ki so se pojavili ali poslabšali zaradi dela – številka, ki presega evropsko povprečje v vseh dejavnostih ([raziskava OSH Pulse iz leta 2025](#)). Iz študij je razvidno, da lahko k razvoju kostno-mišičnih obolenj prispevata tudi prevelika delovna obremenitev in nereden delovni čas. Velika razširjenost kostno-mišičnih obolenj ima skupaj s stresom in drugimi zdravstvenimi posledicami znaten vpliv, na primer na odsotnost z dela zaradi bolezni in prezentizem.

Za organizacije v tej dejavnosti to pomeni zmanjšano produktivnost zaradi visokih stopenj absenzizma in fluktuacije kadrov, kar pomeni veliko grožnjo.

Na družbeni ravni lahko pomanjkanje kadrov, potrebe starajočega se prebivalstva po oskrbi ter staranje delovne sile v tej dejavnosti pomenijo obremenitev za nacionalne zdravstvene storitve in storitve dolgotrajne oskrbe. Poudariti je treba, da je zagotavljanje kakovostnih zdravstvenih storitev in storitev dolgotrajne oskrbe brez varnosti in zdravja zaposlenih v tej dejavnosti močno ogroženo.

72 % delovnih mest na področju zdravstvenega in socialnega varstva se spoprijema s težavnimi bolniki kot najpogostejšim psihosocialnim tveganjem.

Raziskava ESENER iz leta 2024



3.5. Podpora duševnemu zdravju na delovnem mestu

Nekateri delavci imajo morda posebne potrebe ali se soočajo z duševnimi težavami. To je običajno – ocenjuje se, da ima vsaka šesta oseba v EU težave z duševnim zdravjem, pri čemer so najbolj razširjeni tesnoba in depresivna obolenja ([Evropska komisija, 2023](#)).

Težave z duševnim zdravjem lahko resno vplivajo na vsakdanje dejavnosti, povezane so z odsotnostjo z dela in brezposelnostjo, hujše oblike teh obolenj pa so med poglavitnimi vzroki trajne invalidnosti. Kljub temu lahko mnogi ljudje z ustrezno podporo nadaljujejo delo ali se na delo vrnejo ter ostanejo zelo produktivni in zavzeti.

To velja tudi za nevrodivergentne delavce, ki imajo morda težave pri delovanju v običajnem delovnem okolju – prilagoditve, ki ustrezajo njihovim individualnim potrebam, jim omogočijo, da učinkovito nadaljujejo delo ter se počutijo sposobni in cenjeni.

Vključujoče delovno okolje ustreza potrebam delavcev in vsakomur omogoča, da uspešno ostane na delovnem mestu ali se nanj vrne. Tudi kadar težave z duševnim zdravjem niso povezane z delom, lahko podporno in spoštljivo delovno okolje pomembno vpliva na prizadeto osebo in celotno delovno mesto.



Primeri prilagajanja posameznikovim potrebam:

- zagotovitev, da so delovni prostori tišji in da je manj motenj;
- začasna prilagoditev delovnih nalog;
- začasna prilagoditev delovnega časa, da se omogoči obisk zdravnika, če je potrebno;
- dolgoročne ureditve glede prilagodljivega delovnega časa;
- delo na daljavo.

Tovrstni organizacijski ukrepi lahko delavcem pomagajo, da si opomorejo ali učinkovito nadaljujejo delo. Kljub temu bo takšna prilagojena podpora dolgoročno učinkovita le, če bo trdno vključena v ustrezno celovito ocenjevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Pri tem je treba zagotoviti tudi, da prilagajanje posameznikovim potrebam ne povzroči dodatne delovne obremenitve za druge delavce, kar bi lahko povzročilo nezadovoljstvo in splošen občutek nepravičnosti.

To je še posebej pomembno, kadar se delavec vrne na delo po težavah z duševnim zdravjem.

Iz raziskav je razvidno, da je uspešen povratek bolj verjeten, če se na delovnem mestu:

- delovne naloge prilagajajo zmčnostim delavca;
- zagotavlja močna podpora vodstvenih delavcev, med drugim s povratnimi informacijami in priznanjem;
- spodbuja sodelavce k podpori;
- zagotavlja delovno okolje, v katerem se psihosocialna tveganja ustrezno prepoznavajo in učinkovito obvladujejo.

Da se ustvari vključujoče delovno mesto, je treba odpraviti tudi **stigmatizacijo duševnega zdravja**, ki delavcem pogosto preprečuje, da bi poiskali podporo. Stigmatizacija duševnega zdravja je družbeni pojav, ki se kaže v negativnih stališčih, prepričanjih in stereotipih v zvezi z duševnimi motnjami. Stigma lahko še okrepi strah pred ljudmi, ki imajo duševne težave, in vodi k njihovi diskriminaciji. Samostigmatizacija lahko povzroči občutke sramu in brezupa, kar še poglobi osamljenost in potencialno poslabša posameznikovo stanje.



Skoraj polovica delavcev v EU meni, da bi razkritje težav z duševnim zdravjem na delovnem mestu negativno vplivalo na njihov poklicni razvoj. Enak delež se jih s tem ne strinja.

Raziskava OSH Pulse iz leta 2025

V [raziskavi ESENER iz leta 2024](#) je potrjeno, da je glavna ovira pri obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu nepripravljenost ljudi, da bi se o tej temi odkrito pogovarjali. Kljub temu si nekatera delovna mesta prizadevajo za vzpostavitev odprte kulture brez stigmatizacije.

To se odraža v [raziskavi OSH Pulse iz leta 2025](#), iz katere izhaja, da so mnjenja delavcev v vsej EU o tem, ali bi lahko razkritje težav z duševnim zdravjem negativno vplivalo na njihovo poklicno pot, deljena: 48 % se jih je strinjalo, 48 % se jih ni strinjalo, 4 % jih tega ne ve.

Stigmatizacijo duševnega zdravja na delovnem mestu je mogoče odpraviti. Za izboljšanje zaupanja, sodelovanja in komunikacije v delovnem okolju sta potrebna zavezanost vodstva in vključenost zaposlenih, hkrati pa je treba ozaveščati o tem, kako lahko vsakomur koristi, če odkrito spregovori o vprašanjih, povezanih z delom, ki vplivajo na njegovo duševno in telesno zdravje.

Vključujoča in podporna delovna kultura brez stigmatizacije koristi vsem – delavci se počutijo cenjene in sposobne, podjetja z zelo predanim in produktivnim osebjem pa cvetijo.

4. | Kako se vključiti v kampanjo?

Vsakdo lahko prispeva k duševnemu zdravju na delovnem mestu in vsako dejanje je pomembno!

Začnite s tem: obiščite [spletišče kampanje](#), na katerem boste našli vse o tem, kar morate vedeti o temi in kako se lahko vključite.

Gradiva, ki so na voljo v okviru kampanje: brezplačna zbirka komunikacijskih orodij, infografike, poročila, letaki, orodja in pripravljene predstavitve v 25 jezikih.

Obeležite Evropski teden varnosti in zdravja pri delu (43. teden leta, v oktobru) in načrtujete dogodke, kot so usposabljanja, natečaji, ankete med zaposlenimi, okrogle mize in obiski podjetij.

Postanite uradni partner kampanje in se pridružite vseevropski mreži, ki že vključuje večnacionalne družbe ter mala in srednja podjetja, organizacije delodajalcev, sindikate, nevladne organizacije in strokovne organe (iz javnega in zasebnega sektorja).

Nominirajte navdihujoče pobude za **priznanja za dobro prakso v okviru kampanje Zdravo delovno okolje**. Natečaj za priznanja, ki ga organizirajo EU-OSHA in njene nacionalne informacijske točke, je namenjen inovativnim in izjemnim pobudam na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu.

Razširite glas o kampanji na družbenih omrežjih. Sledite nam na naših kanalih ali delite svojo zgodbo na družbenih omrežjih, tako da uporabite ključnik [#EUhealthyworkplaces](#) ali označite [@EU_OSHA](#). Za promocijo kampanje na digitalnih platformah uporabite naš [komplet gradiva za družbena omrežja](#).



Drugi načini sodelovanja

- **Mala in srednja podjetja:** za več informacij na nacionalni ravni in gradivo v lokalnem jeziku se obrnite na [nacionalno informacijsko točko](#).
- **Novinarji in ustvarjalci vsebin:** [postanite medijski partnerji](#) ter prejemanje ekskluzivne intervjuje in gradivo za medije.
- **Vsi:** organizirajte spletne seminarje za izmenjavo znanja s partnerji, v glasilih objavljajte gradivo kampanje, na oglasne deske pritrdite plakate, izvedite anketo med zaposlenimi in poudarjajte ugotovitve iz raziskav, ki jih je EU-OSHA opravila med delodajalci in delavci, da spodbudite razprave, ki temeljijo na dejstvih.

Če združimo glasove, lahko ozaveščenost pretvorimo v dejanja, odpravimo stigmatizacijo in ustvarimo delovna mesta, na katerih se lahko vsakdo razvija.



Praktične ideje za akcije v okviru kampanje

- V skupnih prostorih obesite plakate kampanje ali infografike.
- V podpis elektronskega sporočila dodajte pasico kampanje.
- Objavljajte sporočila kampanje na družbenih omrežjih ali na intranetu.
- Na sestankih rezervirajte čas za razpravo o duševnem zdravju.
- Izvedite ankete med zaposlenimi o psihosocialnih tveganjih.
- Novice o kampanji vključite v svoja glasila.
- Te ukrepe kombinirajte in prilagajajte, da boste vse leto spodbujali sodelovanje.

4.1. Kdo naj sodeluje?

V kampanji so dobrodošli vsi, ki sodelujejo pri oblikovanju delovnega življenja in vplivu na kulturo na delovnem mestu. Skrb za duševno zdravje na delovnem mestu je skupna odgovornost – in vsak glas šteje.

V okviru kampanje lahko sodelujejo:

- **delodajalci v podjetjih vseh velikosti** – tudi multinacionalkah, malih in srednjih podjetjih ter mikropodjetjih;
- **delavci iz vseh gospodarskih dejavnosti in z različnimi ozadji**;
- **socialni partnerji**, sindikati in združenja delodajalcev;
- **inšpektorji za delo** in organi za preverjanje skladnosti s predpisi o delovnih mestih;
- **strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu, med njimi**
 - poklicni psihologi in strokovni delavci s področja človeških virov**;
 - **organizacije za duševno zdravje**, zagovorniki boja proti stigmatizaciji in skupine za pravice invalidov;
 - **ženske in mladinske organizacije** ter mreže, ki podpirajo enakost spolov;
 - **organizacije, ki se zavzemajo za vključevanje in pravice LGBTIQ+ oseb na delovnem mestu**;
 - **oblikovalci politik** na nacionalni in regionalni ravni ter ravni EU;
 - **raziskovalci in izobraževalci**, ki delujejo na področjih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, javnim zdravjem, psihologijo ali zaposlovanjem;
 - **medijski strokovnjaki**, novinarji in ustvarjalci vsebin, ki se ukvarjajo z dobrim počutjem na delovnem mestu in družbenimi vprašanji.

Ne glede na to, ali oblikujete delovna mesta, podpirate delavce, vplivate na politiko, izobražujete naslednjo generacijo ali oblikujete javno mnenje – vaše sodelovanje pomaga pretvoriti ozaveščenost v dejanja.



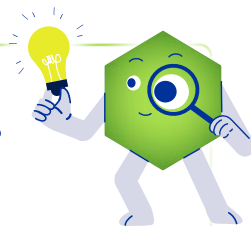
4.2. Gonilo kampanje: naša mreža partnerjev

Moč EU-OSHA izhaja iz široke mreže partnerjev, v kateri so lokalna delovna mesta povezana z nosilci odločanja na ravni EU.

- [Nacionalne informacijske točke](#) v vsaki državi članici usmerjajo dejavnosti na terenu, prevajajo gradivo in spodbujajo sodelovanje tristranskih mrež.
- Medpanožne organizacije socialnih partnerjev in skupine delodajalcev vključujejo sporočila kampanje v svoj panožni dialog in komunikacijo, s čimer jih prenašajo neposredno na delovna mesta v vseh gospodarskih panogah.
- [Uradni partnerji kampanje](#), multinacionalke, združenja malih in srednjih podjetij, sindikati, nevladne organizacije, strokovna združenja in agencije EU delujejo kot ambasadorji, organizirajo dogodke za izmenjavo izkušenj med kolegi in skupaj razvijajo praktična orodja.
- [Medijski partnerji](#) širijo zgodbe o uspehu prek tiskanih medijev, spleta in družbenih omrežij.
- [Evropska podjetniška mreža](#) ter ambasadorji [projekta za varnost in zdravje pri delu med učitelji in učenci v poklicnem izobraževanju in usposabljanju \(OSHVET\)](#) skrbijo, da kampanja pritegne zagonska podjetja, mikropodjetja, poklicne šole in vaje.

Organ za varnost in zdravje pri delu si prizadeva za ustvarjanje varnih in zdravih delovnih mest, na katerih sta zaščitena zdravje in dobro počutje vseh zaposlenih. V sodelovanju z EU-OSHA in našimi nacionalnimi partnerji si prizadevamo za ozaveščanje, izmenjavo dobrih praks ter podporo delodajalcem in zaposlenim pri razvoju kulture na delovnem mestu, ki bo cenila in spodbujala pozitivno duševno zdravje, povezano z delom, s čimer bo vsakomur omogočeno, da je pri delu uspešen. Naša skupna zaveza danes prispeva k oblikovanju zdravega delovnega okolja v prihodnosti.

Gavin Lonergan, nacionalna informacijska točka, Irska



4.3. Gradivo kampanje: vaša zbirka orodij za ozaveščanje

Za lažje delovanje so na voljo številna gradiva kampanje.

Glavna gradiva kampanje

- vodnik po kampanji in letak;
- plakati, infografike, predstavitve v PowerPointu;
- zbirka orodij za vodenje kampanje.

Tehnični viri in orodja

- poročila, članki na spletnem portalu OSHwiki in povzetki politik;
- študije primerov in informativni bilteni;
- [spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj \(OiRA\)](#);
- predstavitve o prednostnih temah;
- smernice o delovnih mestih.

Digitalna sredstva

- zbirka orodij za družbena omrežja s sporočili, ki so že pripravljena za objavo;
- kratki videoposnetki z animiranim likom Napom;
- videi in posnetki kampanje;
- elektronski podpisi in virtualna ozadja.

Politika in ureditev

- zakonodaja EU o varnosti in zdravju pri delu ter navodila.



4.4. Ključni datumi: na kratko o časovnici kampanje



2026

- **Maj:**

že pred uradnim zagonom je na voljo spletišče (osnovni materiali so v angleščini).

- **Oktober:**

- › vzpostavitev večjezičnega spletišča;
- › uradni začetek kampanje po vsej EU;
- › začetek kampanje za mednarodne in vseevropske organizacije, ki so partnerice kampanje;
- › Evropski teden varnosti in zdravja pri delu 2026;
- › začetek natečaja za priznanja za dobro prakso.

2027

- **September:**

dogodek, namenjen izmenjavi primerov dobre prakse med partnerji kampanje.

- **Oktober:**

Evropski teden varnosti in zdravja pri delu 2027.

Poiščite dogodke kampanje v svoji bližini:

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



4.5. Evropski teden varnosti in zdravja pri delu

Poteka vsak **43. teden v letu (oktobra)**, kampanja zaživi na delovnih mestih po vsej Evropi z dejavnostmi, kot so:

- pogovori o naboru orodij, usposabljanja in spletni seminarji;
- natečaji, kvizi in stojnice za ozaveščanje;
- skupni forumi delavcev in vodstvenih delavcev.

Nasvet: obrnite se na nacionalno informacijsko točko za pomoč pri iskanju govorcev in gradiva ter za vpis v [koledar kampanje](#).

2028

- **Oktober:**
zadnji Evropski teden varnosti in zdravja pri delu v okviru kampanje Zdravo delovno okolje 2026–2028.
- **November/december:**
srečanje na vrhu v okviru kampanje Zdravo delovno okolje in podelitev evropskih priznanj za dobro prakso v Bilbao.

Glasilo

Naročite se na naše glasilo, objavljeno vsaka dva meseca, s katerim boste v nabiralnik elektronske pošte prejeli najnovejše podatke, pomembne dogodke v okviru kampanje in zgodbe naših partnerjih – kratke, primerne za deljenje in zdaj na voljo v 25 jezikih.



4.6. Priznanja za dobro prakso v okviru kampanje Zdravo delovno okolje

Proslavimo inovativne pristope k obvladovanju psihosocialnih tveganj:

- natečaj je odprt za vse vrste organizacij v EU, državah EFTA in državah kandidatkah;
- prijave oddajte prek nacionalne informacijske točke;
- nacionalni zmagovalci napredujejo in so povabljeni na srečanje na vrhu v okviru kampanje za zdravo delovno okolje v Bilbau.

Začetek:

oktober 2026

Podelitev priznanj:

konec leta 2028



4.7. Postanite uradni partner kampanje: bodite za vzgled

Pridružite se raznovrstni mreži javnih in zasebnih organizacij v vsej Evropi kot [uradni partner kampanje](#).

Katere so koristi?

- Vaša organizacija bo predstavljena na spletišču kampanje.
- Prejeli boste vabila na ekskluzivne dogodke v okviru izmenjave dobrih praks, namenjene mreženju in medsebojnemu učenju.
- Uporabljali boste lahko uradni logotip partnerja kampanje.
- Omenjeni boste v našem glasilu in na kanalih EU-OSHA.
- Priznani boste kot vodilno podjetje na področju varnosti in zdravja pri delu.
- In vse to popolnoma brezplačno!

Kaj se od vas pričakuje?

Pričakuje se, da vsaj enkrat letno izvedete eno od akcij v okviru kampanje, kot so:

- organizacija spletnega seminarja;
- razširjanje gradiva o kampanji;
- prilagoditev gradiva kampanje vaši organizaciji.



Ker je duševno zdravje na delovnem mestu danes priznано kot ključno vprašanje varnosti in zdravja pri delu, velja zlato pravilo: predvidevaj, da boš lahko preprečil. V Inštituciji za varnost in zdravje pri delu (IOSH) nas veseli, da lahko še naprej podpiramo pristope, ki dajejo prednost preprečevanju in obvladovanju pogostih dejavnikov stresa na delovnem mestu, ter tako pomagamo organizacijam ustvarjati bolj zdrava in odpornejša delovna okolja.

Alison van Keulen, poslovna direktorica za strateške odnose, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), uradni partner kampanje

4.8. Partnerstvo z mediji

Kot medijski partnerji se lahko pridružijo revije s področja varnosti in zdravja pri delu ter panožne revije in poslovni mediji.

Ugodnosti

- sporočila za javnost, infografike in podatki (na ravni EU in držav članic) o aktualnih temah s področja varnosti in zdravja pri delu, še preden so javno objavljeni;
- pripravljeni uvodniki in priložnosti za ekskluzivne intervjuje s strokovnjaki EU-OSHA;
- mreženje z nacionalnimi informacijskimi točkami, uradnimi partnerji kampanje, evropsko podjetniško mrežo, dobitniki priznanj za dobro prakso in kolegi v medijskih hišah;
- vabila na dogodke EU-OSHA in spletne informativne sestanke, finančna podpora za potne stroške pri izbranih novinarskih potovanjih;
- večja prepoznavnost, pri čemer se vaš logotip in opis pojavita v rubriki Medijski partnerji na spletišču kampanje, vaše novice pa so objavljene prek OSHmaila, glasila kampanje in družbenih omrežij EU-OSHA.

Če si medijski partner, to pomeni, da učinkoviteje in bolj uspešno spodbujaš varnost in iščeš konkretne rešitve za preprečevanje. Ta zaveza je še toliko pomembnejša v okviru kampanje za duševno zdravje, saj smo prepričani, da je dobro počutje na delovnem mestu ključno za zdravje zaposlenih in podjetij ter za zmanjšanje števila nezgod pri delu.

Luigi Matteo Meroni, glavni urednik, PuntoSicuro, medijski partner EU-OSHA (Italija)

4.9. Komplet za družbena omrežja: okrepite svojo mrežo

Družbena omrežja omogočajo, da se sporočila hitro širijo in da si jih zapomnimo.

- Delite vnaprej pripravljena sporočila, ki so namenjena obveščanju in sodelovanju ter so prilagojena različnim platformam družbenih medijev.
- Prenesite in delite naše vizualne vsebine, da boste lahko udejanjili svoja sporočila.
- Vsebino lahko enostavno prilagodite svojemu slogu in ciljni publikli.
- Izpostavite pet prednostnih področij kampanje tako, da bodo resnično povezana z vašo skupnostjo.

Bodite glasni: namenite kampanji dan (po možnosti teden) na svojem družbenem omrežju.

- Opremite svoj profil z vizualnimi elementi kampanje.
- Uporabite gradivo za razpravo o pomenu duševnega zdravja na katerem koli delovnem mestu.
- Za zagon svojih objav jih označite s ključnikom **#EUhealthyworkplaces**.
- Organizirajte razpravo v živo z vprašanji in odgovori, na kateri bodo sodelovali zaposleni ali gostujoči strokovnjaki, da spodbudite sodelovanje v realnem času.





Stik z EU

Osebnost

Po vsej Evropski uniji je na stotine centrov Europe Direct. Naslov najbližjega centra lahko najdete na spletu (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sl).

Po telefonu ali pisno

Služba Europe Direct odgovarja na vaša vprašanja o Evropski uniji. Nanjo se lahko obrnete:

- s klicem na brezplačno telefonsko številko: 00 800 6 7 8 9 10 11 (nekateri ponudniki lahko klic zaračunajo),
- s klicem na navadno telefonsko številko: +32 22999696,
- z uporabo obrazca: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_sl.

Iskanje informacij o EU

Na spletu

Informacije o Evropski uniji v vseh uradnih jezikih EU so na voljo na spletišču Europa (european-union.europa.eu).

Publikacije EU

Publikacije EU si lahko ogledate ali naročite na op.europa.eu/sl/publications. Za več izvodov brezplačnih publikacij se obrnite na Europe Direct ali najbližji dokumentacijski center (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sl).

Zakonodaja EU in drugi dokumenti

Do pravnih informacij EU, vključno z vso zakonodajo EU od leta 1951 v vseh uradnih jezikovnih različicah, lahko dostopate na spletišču EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Odprti podatki v EU

Na portalu data.europa.eu lahko dostopate do odprtih zbirk podatkov institucij, organov in agencij EU. Zbirke podatkov lahko brezplačno prenesete ter jih ponovno uporabite za komercialne in nekomercialne namene. Na portalu so dostopne tudi številne zbirke podatkov iz evropskih držav.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) si prizadeva vzpostaviti varnejše, bolj zdravo in produktivnejše evropsko delovno okolje. EU-OSHA, ki ima sedež v Bilbau ter jo podpirajo institucije EU in socialni partnerji, deluje v okviru treh strateških področij ukrepanja: zagotavlja informacije za politiko in raziskave, ustvarja orodja in vire za preprečevanje ter si prizadeva ozaveščati o pozitivni kulturi varnosti in zdravja pri delu.

Cilj kampanje **Skupaj za duševno zdravje pri delu** je ozaveščati o vplivu psihosocialnih tveganj ter spodbujati podporno, vključujoče in prijetno delovno okolje v vseh gospodarskih panogah.

Več informacij je na voljo na spletišču <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Razširite glas o kampanji na družbenih omrežjih.

Sledite nam na naših kanalih ali delite svojo zgodbo na družbenih omrežjih, tako da uporabite ključnik **#EUhealthyworkplaces** ali označite **@EU_OSHA**. Za promocijo kampanje na digitalnih platformah uporabite naš [komplet gradiva za družbene medije](#).

