

Kampanj för friska arbetsplatser 2026–2028

KAMPANJGUIDE

TILLSAMMANS FÖR FRISKA ARBETSPLATSER



*Att förebygga organisatoriska och sociala
arbetsmiljörisker på arbetsplatsen*

Varken Europeiska arbetsmiljöbyrån eller någon person som agerar på byråns vägnar ansvarar för hur följande information används.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2026

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2026

Återgivning är tillåten med angivande av källan.

Tillstånd för användning eller mångfaldigande av foton eller annat material som inte ägs av Europeiska arbetsmiljöbyrån måste sökas direkt från respektive upphovsrättsinnehavare.

Print ISBN 978-92-9402-458-9 doi:10.2802/9145155 TE-01-25-009-SV-C

PDF ISBN 978-92-9402-457-2 doi:10.2802/1431317 TE-01-25-009-SV-N

Fotografierna i denna publikation illustrerar olika verksamheter på arbetsplatser. De visar inte nödvändigtvis goda exempel eller uppfyllande av lagstadgade krav.

Innehåll

Om guiden	4
1. Inledning	6
2. Psykisk hälsa på arbetsplatsen	9
3. Prioriterade områden	14
3.1. Bedömning och hantering av psykosociala risker.....	14
3.2. Trakasserier, sexuella trakasserier och våld.....	18
3.3. Fysiska risker och psykisk hälsa.....	21
3.4. Psykosociala risker inom vård- och omsorgssektorn.....	23
3.5. Främjande av psykisk hälsa på arbetsplatsen.....	26
4. Hur kan du delta i kampanjen?	29
4.1. Vem bör delta?.....	31
4.2. Drivkraften bakom kampanjen: vårt partner nätverk.....	32
4.3. Kampanjmaterial: verktygslåda för informationskampanj.....	33
4.4. Viktiga datum: snabb överblick över kampanjtidsplanen.....	34
4.5. Europeiska arbetsmiljöveckan.....	35
4.6. Utmärkelser för goda exempel.....	36
4.7. Bli officiell kampanjpartner: föregå med gott exempel.....	36
4.8. Mediepartnerskap.....	37
4.9. Sociala mediepaket: stärk ditt nätverk.....	38





Här är maskotarna för vår kampanj för friska arbetsplatser!

Här är de fyra representanterna för kampanjen för friska arbetsplatser. Våra maskotar bidrar till att öka medvetenheten om psykisk hälsa och psykosociala risker på arbetsplatsen genom att förkroppsliga värderingar och mål.



Främjande:

för att uppmuntra alla att prata om psykisk hälsa och psykosociala risker på arbetsplatsen.



Mångfald och inkludering:

för att lyfta fram målen för kampanjen för friska arbetsplatser som omfattar inkludering, jämlikhet och mångfald på arbetsplatsen vid bedömning och hantering av psykosociala risker.



Förebyggande arbete:

för att betona vikten av att förebygga risker för den psykiska hälsan och psykosociala risker.



Skydd:

för att prioritera säkerhet och hälsa på arbetet för alla, framför allt de mest utsatta.

Om guiden

Vem är vägledningen till för?

Det finns praktiska sätt att engagera sig i kampanjen "Tillsammans för friska arbetsplatser", oavsett om du är arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmiljöombud, personalansvarig

eller beslutsfattare. Tillsammans kan vi göra förebyggandet av psykosociala risker och främjandet av god psykisk hälsa till prioriterade frågor på arbetsplatsen.

Varför är det viktigt?

Arbete innebär påtagliga hälsofördelar. Det finns dock en växande oro över att psykosociala risker på arbetsplatser påverkar arbetstagarnas psykiska hälsa. Var tredje arbetstagare inom EU uppger att de lider av stress, ångest

och depression som orsakats eller förvärrats av deras arbete ([Pulsen på arbetsmiljön 2025](#)). Den positiva nyheten är att små insatser kan göra stor skillnad.

Om kampanjen

Kampanjen bygger på forskning som visar att arbete har en betydande inverkan på den psykiska hälsan, både på ett positivt och negativt sätt. Faktorer som går att påverka för att skapa en hälsosam arbetsmiljö har identifierats inom forskningen. Kampanjen lyfter fram lösningar för att förebygga potentiell skada och öka de positiva effekterna.

Många livsstilsfaktorer påverkar den psykiska hälsan. Det är vårdgivarnas uppgift att ställa diagnoser och behandla specifika sjukdomar. Arbetsgivare och arbetsmiljöombud förväntas inte axla denna roll, men de har ett ansvar att förebygga psykosociala risker i arbetslivet, och kan ändå erbjuda stöd till personer som drabbats av psykiska problem.

Kampanjen prioriterar följande fem områden för friskare arbetsplatser

1. Bedömning och hantering av psykosociala risker.
2. Trakasserier, sexuella trakasserier och våld.
3. Fysiska risker och psykisk hälsa.
4. Psykosociala risker inom vård- och omsorgssektorn.
5. Att främja psykisk hälsa på arbetsplatsen.

Varför bör du delta?

Utöver att det är rätt beslut att värna om både arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, så är det ett klokt beslut. När psykosociala risker och deras hälsokonsekvenser tas på allvar gynnas inte bara enskilda personer, utan även företag och

samhället i stort. Genom att vidta åtgärder bidrar du till bättre hälsa och välbefinnande för arbetstagarna, samtidigt som produktiviteten ökar, personalomsättningen minskar och sjukfrånvaron sjunker.

Engagera dig!

Ta del av den här kampanjguiden och besök vår [webbplats](#) för att få gratis material på minst 20 språk – och bidra till att skapa säkrare, friskare och mer produktiva arbetsplatser för alla!

Förebyggande av psykosociala risker på ett omfattande sätt är avgörande för att värna om och förbättra arbetstagarnas psykiska hälsa.



1. | Inledning

Det är viktigt att värna om den psykiska hälsan på arbetsplatsen

Friska arbetsplatser gynnar inte bara arbetstagarna, utan även företagen, kunderna och samhället. En bra psykosocial arbetsmiljö är avgörande för arbetstagarnas allmänna välbefinnande. Arbete – särskilt i en välorganiserad miljö – innebär många fördelar. Arbetstagare med god psykisk och fysisk hälsa är mer engagerade och produktiva.

Psykosociala risker beror på bristfällig utformning, organisering och ledning av arbetet, samt på dåliga sociala förhållanden, till exempel bristande stöd från kollegor

och chefer samt den allmänna arbetsmiljön. Effekterna av den ökade digitaliseringen i arbetslivet har bidragit till att öka förekomsten av både psykosociala risker och medvetenheten om ansvaret samt behovet av att förebygga dem.

Vanliga exempel på risker är för hög arbetsbelastning, motstridiga krav, otydliga roller och bristande delaktighet i beslut som berör den arbetstagaren. Dessa risker kan få ett flertal negativa konsekvenser – både psykiska, fysiska och sociala.

Vad siffrorna säger oss

- Undersökningen [Pulsen på arbetsmiljön 2025](#) indikerar ett tydligt problem. Många arbetstagare uppger att deras arbete påverkar deras hälsa negativt
 - › 37 % av arbetstagarna upplever allmän trötthet,
 - › 29 % upplever stress, depression eller ångest.
- Enligt [den europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker \(Esener\) 2024](#) är de vanligaste psykosociala riskerna på arbetsplatser bland annat
 - › att behöva hantera besvärliga kunder, elever eller patienter (56 %),
 - › tidspress (43 %),
 - › dålig kommunikation eller bristande samarbete inom organisationen (19 %).

Förstå de rättsliga och praktiska aspekterna

- Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att skydda arbetstagarna mot risker för deras säkerhet och hälsa. Detta inkluderar även psykosociala risker.
- Vissa problem, såsom trakasserier, kan vara svårare att hantera, medan andra aspekter t.ex. flexibla arbetstider, kan lösas genom relativt enkla och okomplicerade åtgärder.
- Kvarstående hinder:
 - › Många företag anser att psykosociala risker är svåra att hantera.
 - › Företagen menar att det ofta finns en motvilja mot att tala öppet om frågan.
 - › Vissa företag saknar den kompetens eller de resurser som krävs för att hantera dessa risker.

Syfte med kampanjen

Med fokus på fem viktiga prioriterade områden syftar [kampanjen för friska arbetsplatser](#) 2026–2028 till att öka medvetenheten om de positiva effekterna som en bra arbetsmiljö har på psykisk hälsa och välbefinnande.

Här följer de särskilda målen:

- Främja förebyggande av psykosociala risker genom lämpliga förfaranden för hantering och bedömning av risker.
- Inkludera alla sektorer, med fokus på de sektorer där psykosociala risker är utbredda och sektorer där sådana risker kanske är mindre uppenbara.
- Främja samarbete mellan arbetsgivare, chefer, arbetsledare, arbetstagare och deras ombud.
- Sammanföra nätverkspartner i syfte att utbyta information och tillämpa god praxis angående förebyggandet av psykosociala risker.
- Främja en helhetssyn där sambanden mellan fysiska och psykosociala risker och arbetstagarnas hälsa tas i beaktande.
- Betona vikten av stöd, bra kommunikation och arbetsorganisering samt ett gynnsamt socialt klimat för att kunna skapa en hälsosam arbetsmiljö.

Uppmuntra till mångfald och inkludering

Vissa arbetstagare, såsom invandrare, kvinnor och hbtqi-personer, tillsammans med bland annat äldre och unga arbetstagare och arbetstagare med funktionsnedsättning utsätts i högre grad för risker på arbetsplatsen, t.ex. för trakasserier och våld.

Syftet med kampanjen är därför att:

- Diskutera mångfald i alla skeden.
- Betona riskerna för särskilda grupper.
- Främja skräddarsydda förebyggande strategier för att skydda dem.

Hur kampanjen passar in i EU-politiken

Den här kampanjen är del av EU:s bredare åtagande att främja en stark förebyggande kultur och diskutera psykisk hälsa på arbetsplatsen. Den ligger i linje med viktiga politiska initiativ, inklusive följande

- [EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027](#),

- Europeiska kommissionens [breda strategi för psykisk hälsa](#), som betonar vikten av att förebygga psykosociala risker i arbetslivet och där kampanjen för friska arbetsplatser utses till ett flaggskeppsinitiativ, och
- i Europeiska kommissionens [färdplan för sysselsättning av hög kvalitet](#) klassas kampanjen för friska arbetsplatser 2026–2028 som ett av verktygen för att skapa rättvisa, säkra och jämlika arbeten.



2. | Psykisk hälsa på arbetsplatsen

Arbetets dubbla påverkan gällande psykisk hälsa

Arbete kan ha en positiv inverkan på den psykiska hälsan genom att ge mening, struktur och social samvaro. Detta är dock endast sant om arbetet är välutformat och arbetsmiljön är stöttande. Dåliga arbetsförhållanden, som till exempel kännetecknas av bristfällig kommunikation, dålig balans mellan arbetsliv och privatliv samt trakasserier, kan ha motsatt effekt. Detta kallas för psykosociala risker och kan leda till stress, utbrändhet och andra hälsoproblem.

En bra psykosocial arbetsmiljö gynnar alla. Arbetstagarna känner sig trygga, uppskattade och kan hantera arbetskraven. Arbetsgivarna får en mer engagerad, produktiv och lojal personal.

Samhället gynnas av lägre sjukvårdskostnader, färre sjukfrånvarodagar och färre fall av arbetsoförmåga samt av starkare samhällen.

Konsekvenserna av att inte identifiera, förebygga och hantera de psykosociala riskerna kan bli allvarliga. Företagen kan förvänta sig minskad produktivitet, ökad sjukfrånvaro och högre personalomsättning om deras anställda inte mår bra. Detta kan leda till personalbrist och merkostnader för företagen.



Skapa stöttande och inkluderande arbetsplatser

Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att värna om sina anställdas hälsa och säkerhet, vilket även omfattar psykisk hälsa och förebyggande av psykosociala risker. Det handlar dock inte bara om att följa lagen, utan att skapa en arbetsplats där personalen trivs. Små steg kan göra stor skillnad. Dessa inkluderar tydlig kommunikation, en jämnt fördelad arbetsbelastning, stöd från cheferna och en kultur som uppmuntrar personalen att våga prata om eventuella problem.

En stark tillit och uppmuntrande till öppen dialog kan motverka stigma och är avgörande för att personalen ska få det stöd de behöver.

Det är även viktigt att ha mångfald i beräkning. Människor kan utsättas för olika risker. Kvinnor, migrerande

arbetstagare, unga arbetstagare och hbtqi-personer är till exempel mer utsatta för trakasserier och våld. Man måste ta hänsyn till dessa skillnader på arbetsplatserna för att se till att alla känner sig trygga.

Sätten vi arbetar på håller på att förändras i snabb fart. Digitalisering, nya sätt att arbeta på och utmaningar såsom klimatförändringar innebär nya risker. Distans- och hybridarbete erbjuder flexibilitet men kan också leda till isolering och otydliga gränser mellan arbete och privatliv. Arbetsgivarna måste hänga med i utvecklingen och anpassa sina strategier för att förebygga psykosociala risker och värna om den psykiska hälsan i detta nya arbetslandskap.





Mer än **fyra av tio** arbetstagare i EU (44 %) säger att de utsätts för hög tidspress eller överbelastning på jobbet.

Pulsen på arbetsmiljön 2025



Vad bevisen säger

- Enligt arbetstagarundersökningen [Pulsen på arbetsmiljön 2025](#) menar mer än fyra av tio arbetstagare i EU (44 %) att de utsätts för hög tidspress eller överbelastning på jobbet.
- Enligt den [europeiska arbetskraftsundersökningen \(2020\)](#) menar nästan 45 % av arbetstagarna i EU att de utsätts för risker för sin psykiska hälsa på arbetsplatsen. I vissa medlemsstater uppger mer än hälften av alla arbetstagare att de har dessa problem.
- Även om 39 % av företagen i Europa rapporterat att de har en handlingsplan för att förebygga arbetsrelaterad stress ([Esener 2024](#)) finns det fortfarande ett behov av stöd för att hantera psykosociala risker på ett bättre sätt.
- Åtgärderna är ofta inriktade på enskilda personer, till exempel genom att erbjuda utbildning inom stresshantering eller mindfulness, snarare än att ta itu med de bakomliggande orsakerna inom organisationerna.

53 % av arbetstagarna uppger att medvetandehöjande åtgärder och information om utbildning och stress tillhandahålls på deras arbetsplats, 40 % uppger att de har tillgång till rådgivning medan endast 35 % uppger att andra åtgärder har vidtagits, såsom förändringar inom arbetsorganisationen, fastställande av prioriteringar, åtgärder för att förbättra kommunikationen osv. ([Pulsen på arbetsmiljön 2025](#)).

- Kostnaderna för samhället blir höga. Arbetstagare som utsätts för psykosociala risker har en högre risk för sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa.

Som tur är fördelarna med att vidta åtgärder tydliga. Forskning visar att förebyggande av psykosociala risker och en positiv psykosocial arbetsmiljö inte bara bidrar till att minska stress och förbättra de anställdas allmänna hälsa, utan även till att öka produktiviteten, minska frånvaron och stärka företagets anseende.

Din handlingsplan: engagemang i kampanjens fem prioriterade områden

Det mest effektiva sättet att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen är att integrera **bedömning och hantering av psykosociala risker** i det övergripande arbetsmiljöarbetet. Detta innebär systematiska utvärderingar som omfattar arbetstagarna och deras ombud, fastställande av tydliga prioriteringar och uppföljning av handlingsplaner och utvärderingar. Ett starkt ledarskap är avgörande – chefer måste utbildas inom identifiering av risker och främjande av en stöttande arbetskultur.

Företagen måste se över den psykosociala arbetsmiljön, framför allt organisationskulturen och ledarskapsstilen för att kunna **förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och våld** samt ta itu med de bakomliggande orsakerna. De måste även ha en nolltoleransinställning mot olämpligt beteende vilken backas upp av tydlig kommunikation, informationskampanjer, väldefinierade rapporteringsrutiner och disciplinära förfaranden.

Det gäller att se över arbetsmiljön i sin helhet för att kunna minska de **fysiska riskerna och psykisk ohälsa**. Fysiska och psykosociala risker överlappar varandra på flera sätt. Psykosociala risker på arbetsplatsen kan till exempel kopplas till olyckor och belastningsbesvär (muskel- och skelettsjukdomar).

Detta är särskilt viktigt inom **hälso- och omsorgssektorn** i och med hög arbetsbelastning, känslomässiga påfrestningar och ökad risk för våld.

Hantering av **psykisk hälsa** handlar om att främja en öppen dialog, motverka stigma och se till att det finns effektiva förfaranden för tidig identifiering och återgång till arbetet. Samarbete mellan chefer, hälso- och sjukvårdspersonal och arbetstagare är A och O för välbefinnande på lång sikt.

Delat ansvar

Den psykiska hälsan på arbetsplatsen angår alla. Den gynnar arbetstagarna, verksamheten och samhället. Tillsammans kan vi skapa arbetsplatser där alla kan trivas – både idag och i framtiden. Tillsammans kan vi vidta konkreta åtgärder, som

riskbedömningar och förebyggande insatser till öppna samtal, för att skapa en bra arbetsmiljö på alla typer av arbetsplatser. Fördelarna sträcker sig långt bortom individen och bidrar till mer motståndskraftiga och produktiva samhällen.



3. | Prioriterade områden

3.1. Bedömning och hantering av psykosociala risker

Grunden för god psykisk hälsa på arbetsplatsen baseras på förebyggande och hanteringen av arbetsrelaterade psykosociala risker. Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att bedöma dessa risker och vidta förebyggande åtgärder för att värna om sina anställdas hälsa och säkerhet.

Trots denna skyldighet rapporterar endast 40 % av företagen inom EU att de har infört förfaranden för att hantera arbetsrelaterad stress ([Esener 2024](#)).

Studier visar att förebyggande av stress och psykosociala risker på arbetsplatsen gynnar företagen ([Europeiska arbetsmiljöbyrån 2014](#)).

Exempel på **psykosociala riskfaktorer på arbetsplatsen** inkluderar

- alltför stor arbetsbelastning,
- dålig balans mellan arbetsliv och privatliv,
- bristande delaktighet i beslutsfattande,
- bristande självbestämmande och inflytande över hur arbetet ska utföras,
- otydlig arbetsbeskrivning och motstridiga krav,
- dålig kommunikation om förändringar på arbetsplatsen,
- osäkra anställningsförhållanden,
- bristande stöd från ledning eller kolleger, dåliga relationer mellan arbetstagarna,
- våld från tredje part, mobbning på arbetsplatsen och sexuella trakasserier samt,
- känslomässiga krav vid kontakt med svårhanterliga klienter, patienter, elever eller kunder.





Fyra grundläggande principer för att förebygga psykosociala risker på ett lämpligt sätt:

- 1. Ta reda på vad som fungerar för din organisation.** Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön bör anpassas efter företagets mål och tillgängliga resurser (ekonomi, tid och personalstyrka). Det är alltid bäst att integrera åtgärder i befintliga arbetsrutiner vid förändring.
- 2. Följ hierarkin för förebyggande åtgärder.** Börja med att försöka eliminera de identifierade riskerna helt och hållet. Om det inte är möjligt ska du prioritera organisatoriska och tekniska åtgärder innan du övergår till stöd på individuellt plan. Tillhandahållande av hjälpåtgärder för enskilda personer (t.ex. psykologisk rådgivning och utbildning inom återhämtning) utan att förändra förhållandena på arbetsplatsen kan vara meningslöst.
- 3. Involvera arbetstagarna i processen.** Genom att involvera arbetstagarna och deras ombud är det lättare att identifiera och prioritera de viktigaste frågorna att ta itu med. Detta ger även arbetstagarna en känsla av egenansvar för förändringarna som genomförs, vilket gör dem mer engagerade och delaktiga.
- 4. Det är viktigt med stöd från ledningen.** Chefer som är aktivt involverade stöttar medarbetarna i varje skede och föregår med gott exempel visar att de verkligen vill skapa en god arbetsmiljö.

Arbetstagare på arbetsplatser som regelbundet genomför psykosociala riskbedömningar är 40 % mindre benägna att rapportera höga stressnivåer.

Esener 2024



Komma igång

Många myndigheter och arbetsmarknadsparter erbjuder praktisk vägledning om hantering av psykosociala risker (t.ex. lokala eller nationella arbetsmiljöinspektioner, arbetsmiljöinstitut och branschorganisationer).

Nationella eller regionala finansieringsmöjligheter kan också vara tillgängliga. Åtgärderna behöver inte nödvändigtvis vara kostsamma. Även mindre företag med en begränsad budget kan förbättra de psykosociala arbetsförhållandena.

Besluta om och genomföra förebyggande åtgärder

Första steget i effektivt förebyggande av psykosociala risker på arbetsplatsen är att identifiera dem genom en korrekt riskbedömning och sedan följa upp med lämpliga åtgärder.

- **Primärt förebyggande arbete** syftar till att eliminera eller minska riskerna för arbetstagarna. Det innebär vanligtvis förändringar i utformning, organisering och ledning av arbetet.
- **Sekundärt förebyggande arbete** avser att förbättra hur riskgrupper uppfattar och hanterar psykosociala risker. Detta

kompletterar men ersätter inte det primära förebyggande arbetet. Fokus ligger på tidig upptäckt och hantering av stress samt på att stärka arbetstagarnas medvetenhet, färdigheter och hjälpmedel för att hantera stress.

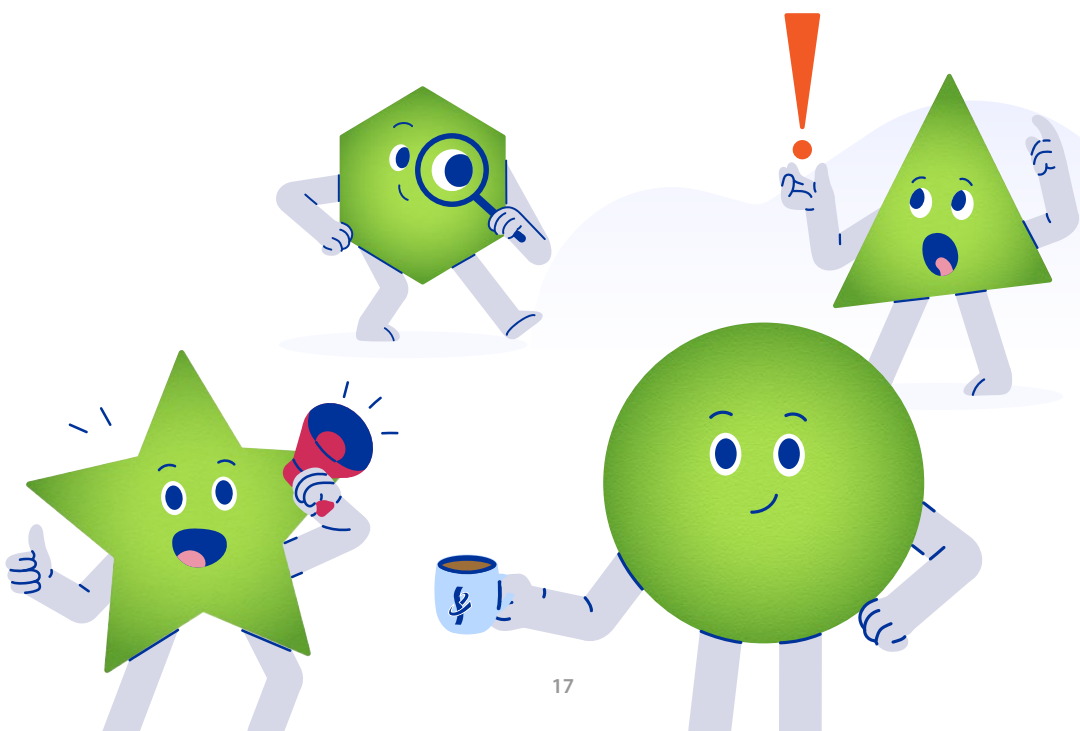
- **Tertiärt förebyggande arbete** handlar om att ge stöd till arbetstagare som redan drabbats av arbetsrelaterade psykiska problem för att hjälpa dem att återhämta sig så att de kan fortsätta arbeta eller återgå till arbetet.

Allmänna aspekter att beakta vid dessa steg

- Det är viktigt att chefer och arbetsledare får utbildning i hur man identifierar och hanterar psykosociala risker på arbetsplatsen, samt hur de diskuterar dessa frågor med sin personal.
- Att tillsammans med arbetstagarna eller deras ombud fastställa och enas om tydliga mål för genomförandet av åtgärderna. Varje fråga och lösning bör beskrivas, tillsammans med ansvar, nödvändiga resurser och en allmän tidsplan.

Övervaknings- och utvärderingsåtgärder

- Genom övervakning av åtgärderna kan man säkerställa att de valda lösningarna gett resultat och även har långsiktig påverkan.
- Genom att utvärdera hur väl de tillämpade lösningarna har fungerat efter några månader utifrån personalens synpunkter kan vi se vad som har fungerat bra och vilka områden som kan förbättras.



3.2. Trakasserier, sexuella trakasserier och våld

Även om trakasserier, sexuella trakasserier och våld inte är de vanligaste rapporterade riskerna på arbetsplatserna, hör de till de mest skadliga.

Dessa skadliga beteenden kan få allvarliga konsekvenser för en persons psykiska och fysiska hälsa samt välbefinnande.

Våld från tredje part

- Våld från tredje part innebär fysiska eller psykologiska aggressionshandlingar som begås av personer utanför företaget, inte av medarbetare.
- 56 % av företagen rapporterade arbete med svårhanterliga kunder, patienter och elever ([Esener 2024](#)). I undersökningen om europeiska arbetsvillkor ([EWCS 2024](#)) har 17 % av arbetstagarna rapporterat negativt socialt beteende.
- Det kan ske i form av verbala övergrepp, fysiska övergrepp, hot, trakasserier eller annat aggressivt beteende riktat mot arbetstagaren.
- Arbetstagare som interagerar med allmänheten och som arbetar ensamma eller nattetid, särskilt inom sektorer som transport, hälso- och sjukvård, utbildning, detaljhandel, allmän säkerhet och administration, löper större risk.

Trakasserier och mobbning

- Trakasserier/mobbning begås vanligen av individer inom organisationen och är en eskalerande process som innebär upprepade försök att hota, skrämma, förnedra eller förödmjuka en eller flera medarbetare.
- Uppsåt är inte en nödvändig komponent. Det är det upprepade beteendet som är kännetecknande för trakasserier.
- Motiven bakom dessa beteenden kan vara diskriminerande attityder till ras, etnicitet, religion, kön eller sexuell läggning.
- Dessa beteenden kan också utföras av en grupp snarare än av en enskild individ.

Våld och trakasserier online

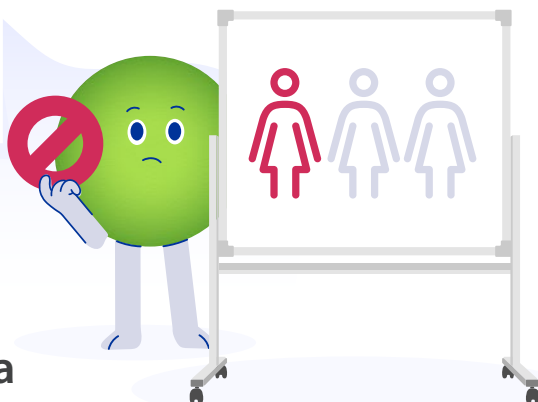
- Det ökande beroendet av digital kommunikationsteknik på arbetsplatsen skapar ytterligare kanaler för våld och trakasserier, både från tredje part och på arbetsplatsen.
- Digitala verktyg som sociala medier, meddelandeappar och e-post kan förvärra trakasserierna, vilket gör att de kan fortsätta utanför arbetstid, och därmed påverka arbetstagarens privatliv.

Sexuella trakasserier

- Sexuella trakasserier avser all form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur, som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.
- Även om vem som helst kan bli utsatt för detta drabbas kvinnor i oproportionerligt hög grad. Enligt [EU:s undersökning om könsrelaterat våld från 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE) har en av tre kvinnor utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- Enligt samma undersökning har cirka 75 % av kvinnorna i ledande befattningar utsatts för sexuella trakasserier någon gång i livet.
- Allmännyttiga branscher som hotell- och restaurangbranschen är kända för att vara mer utsatta för sexuella trakasserier.

En av tre kvinnor
har utsatts för sexuella trakasserier på jobbet.

EU:s undersökning om könsrelaterat våld från 2024



Konsekvenser

- Offren kan uppleva starka känslomässiga reaktioner som rädsla, ilska eller till och med skam, vilket kan leda till psykisk påfrestning, försämrad självkänsla, ångest och depression, ofta i kombination med sömnproblem och koncentrationssvårigheter.
- Våld och trakasserier på arbetsplatsen påverkar inte bara offrens psykiska och fysiska hälsa, utan kan även berövar dem på möjligheter inom personlig utveckling och karriärutveckling.
- Fientliga arbetsmiljöer kan leda till ökad frånvaro, lägre produktivitet och högre personalomsättning för organisationerna samt leda till att det blir svårare att rekrytera personal.

Vad organisationerna kan göra

- Börja med att öka medvetenheten om den psykosociala arbetsmiljön inom organisationen.
- Följ upp med att systematiskt utvärdera den psykosociala miljön inom organisationen och lägg särskilt fokus på företagskultur, kommunikation och ledarskapsstil.
- Inför nolltolerans för all form av olämpligt beteende, även för tredje part (t.ex. kunder, elever, patienter m.m.).
- Stärk detta genom tydlig kommunikation, regelbunden utbildning för att öka medvetenheten, smidiga rapporteringskanaler och konsekventa disciplinära åtgärder.

Använd verktyget OiRA – interaktiv webbaserad riskbedömning – för att lära dig mer om bedömning och hantering av risker på arbetsplatsen:

[Våld från tredje part](#)

[Trakasserier och sexuella trakasserier](#)

3.3. Fysiska risker och psykisk hälsa

Forskningen visar att fysiska och psykosociala risker på arbetsplatsen och konsekvenserna av dessa är nära sammankopplade. Detta är mycket tydligt inom fysiskt krävande sektorer,

där ansträngningarna för att förebygga rygg- och muskelbelastningsproblem ofta fokuserat på fysiska risker, såsom manuell lasthantering, tunga lyft och obekväma arbetsställningar.

Belastningsbesvär – en dubbel risk

Psykosociala risker som inflytande över arbetet eller höga arbetskrav kan bidra till eller förvärra belastningsbesvär (muskel- och skelettbesvär). Belastningsbesvär kan reducera arbetstagarnas motståndskraft mot psykosociala riskfaktorer. Psykosociala risker kan därmed utgöra ett potentiellt hinder för en lyckad rehabilitering av arbetstagare

med belastningsbesvär och för deras återgång till arbetslivet.

En positiv trend är att forskningen även visar på att t.ex. bra socialt stöd kan fungera som en skyddsfaktor på arbetsplatsen och öka förmågan att hantera psykosociala risker samt förbättra symtom på belastningsbesvär.

Miljöfaktorer som påverkar den psykiska hälsan

Arbetstagarnas psykiska hälsa kan även påverkas av exponering av **kemikalier, buller** och **extrema temperaturer** i arbetsmiljön. Kronisk värmebelastning, vilket är en möjlig

följd av klimatförändringarna, kan t.ex. leda till ångest och kognitiva nedsättningar, särskilt hos sårbara grupper som äldre arbetstagare och personer med tidigare psykiska besvär.

Olyckor och skador samt konsekvenserna av dessa för den psykiska hälsan

Arbetsplatser med utbredda fysiska risker har det största antalet **olyckor och skador**. Arbetsskador kan ge upphov till eller bidra till psykisk ohälsa. Psykosociala risker och arbetsrelaterad stress kan

samtidigt försämra arbetstagarnas kognitiva och emotionella förmågor, vilket leder till ökad trötthet eller koncentrationssvårigheter som i sin tur kan leda till fler olyckor.

Mot en helhetsinriktad riskhanteringsstrategi

Möjliga åtgärder inkluderar att se till att psykosociala risker beaktas vid riskbedömningar, att diskutera dessa frågor med personalen vid arbetsmiljögenomgångar samt att ta hänsyn till de psykosociala riskernas eventuella inverkan vid hantering av belastningsbesvär.

Därför är det fördelaktigt att ha en helhetssyn på bedömning och hantering av risker där man tillsammans beaktar både fysiska och psykosociala risker för att värna om arbetstagarnas övergripande hälsa och välbefinnande, framför allt på arbetsplatser där exponering för båda faktorerna är hög.



3.4. Psykosociala risker inom vård- och omsorgssektorn

Vård- och omsorgssektorn är väsentlig för det europeiska samhället och påverkar både befolkningens allmänna hälsa och välbefinnande samt ekonomin. Den omfattar ett flertal verksamheter:

- Hälso- och sjukvård (t.ex. på sjukhus, kliniker och läkar- eller tandläkarmottagningar).
- Vård på särskilda boenden (t.ex. för äldre, funktionsnedsatta och patienter med psykisk ohälsa på vårdinrättningar och -boenden).

- Sociala tjänster (t.ex. hemtjänst, omsorg för äldre, barn och personer med funktionsnedsättning).

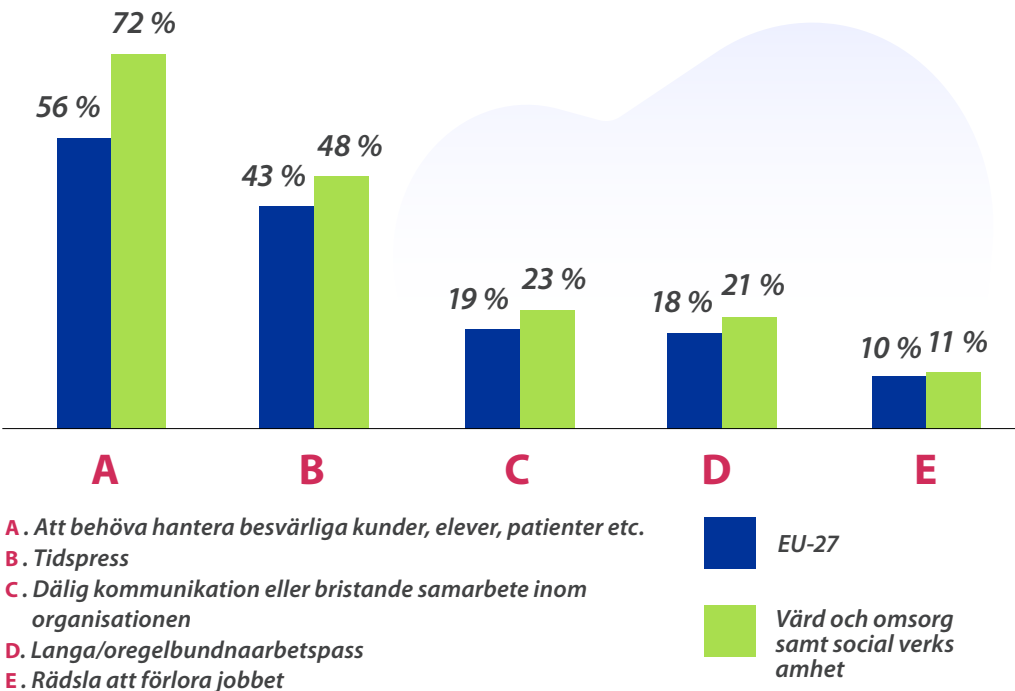
De som arbetar i denna sektor är främst kvinnor inom omsorgsvården, såsom på sjukhus, vårdhem, äldreboenden och läkarmottagningar, samt vårdpersonal inom hemtjänsten. Många av dem har invandrarbakgrund och arbetar dessutom inom yrken som kräver lägre kompetens.

Vad siffrorna visar

- Baserat på verksamhetsundersökningen [Esener 2024](#)
 - › 72 % menar att hantering av svåra patienter är den vanligaste psykosociala risken,
 - › 48 % uppger tidspress,
 - › 21 % uppger att de har långa och oregelbundna arbetspass,
 - › 23 % menar att kommunikationen eller samarbetet på arbetsplatsen är bristfälligt.
- Exponering för flera psykosociala riskfaktorer rapporteras oftare inom vård- och omsorgssektorn än i alla andra sektorer sammanslagna ([Esener 2024](#)).
- Arbetstagare inom vård- och omsorgssektorn löper störst risk att utsättas för både belastningsbesvär och psykosociala risker jämfört med andra ekonomiska sektorer ([EWCS 2021](#)).

- Vård- och omsorgssektorn kännetecknas av följande
 - › den högsta förekomsten av våld och sexuella trakasserier från tredje part, där kvinnor är mer drabbade än män ([EWCS 2021](#)),
 - › är ett känslomässigt krävande arbete, särskilt vid vård av patienter som lider, är döende eller som är besvärliga och otrevliga,
 - › högt arbetstryck som ofta försämrar den psykosociala arbetsmiljön,
 - › personalbrist (Världshälsoorganisationen [WHO] räknar med en brist på 4,1 miljoner hälso- och sjukvårdsanställda inom EU fram till 2030),
 - › skiftarbete och oregelbundna arbetstider,
 - › kombinerad exponering för olika riskfaktorer: biologiska (t.ex. patogener, smittsamma sjukdomar), kemiska (t.ex. farliga läkemedel, desinfektionsmedel), fysiska (t.ex. halk-, fall- och strålningsrisk) och muskuloskeletala risker (t.ex. vid lyft och vård av patienter).

Procentandel av arbetsplatser där förekomsten av psykosociala riskfaktorer rapporterats inom vård- och omsorgssektorn och genomsnittet för EU-27 för sektorer, 2024



Källa: Esener 2024 - Bas: Inrättningar i EU-27

Konsekvenser

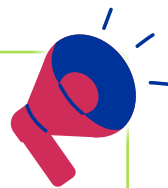
Sammanlagt uppgav 31 % av vård- och omsorgspersonalen att de led av stress, depression eller ångest som orsakats eller förvärrats av arbetet, vilket överstiger det europeiska genomsnittet för alla sektorer ([Pulsen på arbetsmiljön 2025](#)). Studier har visat att även arbetsöverbelastning och oregelbundna arbetstider kan bidra till belastningsbesvär. Den höga förekomsten av belastningsbesvär har, tillsammans med stress och andra hälsofaktorer, en betydande inverkan, till exempel när det gäller sjukfrånvaro och -närvaro.

Detta innebär minskad produktivitet till följd av hög frånvaro och personalomsättning för organisationer inom branschen, vilket är ett betydande hot.

På samhällsnivå kan personalbrist, vårdbehoven hos en åldrande befolkning och en åldrande arbetskraft i sektorn sätta press på nationell hälso- och sjukvård och långvariga omsorgstjänster. Det är viktigt att betona att utan hälsa och säkerhet för dem som arbetar inom sektorn äventyras möjligheten att tillhandahålla hälso- och sjukvård samt långtidsvård av god kvalitet i hög grad.

På 72 % av arbetsplatserna inom vård- och omsorgssektorn anser personalen att hanteringen av besvärliga patienter är den vanligaste psykosociala risken.

Esener 2024



3.5. Främjande av psykisk hälsa på arbetsplatsen

Vissa arbetstagare kan ha särskilda behov eller uppleva psykisk ohälsa. Detta är vanligt förekommande. Det uppskattas att en av sex personer i EU lider av psykisk ohälsa, där ångest och depressiva besvär är de vanligaste problemen ([Europeiska kommissionen 2023](#)).

Psykisk ohälsa kan få allvarliga konsekvenser i vardagen. Den kan leda till arbetsfrånvaro och arbetslöshet, och är i de allvarligaste fallen en av de främsta orsakerna till permanent funktionsnedsättning. Med rätt stöd kan de flesta dock fortsätta arbeta eller återgå till arbetet på ett mycket produktivt och engagerat sätt.

Detta gäller även för arbetstagare med neurodiversitet som kan ha svårt att fungera i en "standardmiljö", då det går att anpassa arbetsmiljön efter deras individuella behov så att de kan fortsätta att arbeta effektivt och känna sig kapabla och uppskattade.

En **inkluderande arbetsmiljö** där man tar hänsyn till de anställdas behov gör det möjligt för alla att fortsätta arbeta eller återgå till arbetet. En stöttande och respektfull arbetsmiljö kan göra stor skillnad, både för den drabbade och för hela arbetsplatsen, även om de psykiska problemen inte är kopplade till arbetet.



Exempel på hur individuella behov kan tillgodoses

- erbjudande av tystare arbetslokaler med mindre störningsmoment,
- tillfällig omfördelning av arbetsuppgifter,
- tillfällig anpassning av arbetstiderna för att underlätta läkarbesök vid behov,
- överenskommelse om flexibla arbetstider på lång sikt, och
- distansarbete.

Denna typ av organisatoriska åtgärder kan hjälpa arbetstagarna att återhämta sig eller fortsätta arbeta på ett effektivt sätt. Sådant skraddarsytt stöd är dock enbart effektivt på lång sikt om det införlivas rätt inom ramen för en lämplig övergripande bedömning och hantering av psykosociala risker på arbetsplatsen. Man måste t.ex. se till att anpassningen till de individuella behoven inte leder till merarbete för övrig personal, då detta kan leda till missnöje och en allmän känsla av orättvisa.

Detta är särskilt viktigt när en arbetstagare återvänder till arbetet efter problem med psykisk ohälsa.

Forskning visar att lyckad återgång till arbetslivet är mer sannolik om arbetsplatsen

- anpassar arbetsuppgifterna efter arbetstagarnas behov,
- har ett starkt stöd från cheferna, inklusive återkoppling och erkännande,
- uppmuntrar till stöd från medarbetare, och
- tillhandahåller en arbetsmiljö där psykosociala risker identifieras och hanteras på ett effektivt sätt.

Stigmat kring psykisk ohälsa måste också motarbetas för att skapa en inkluderande arbetsplats. Det leder nämligen ofta till att arbetstagarna inte vågar söka hjälp. Stigma kring psykisk ohälsa är ett socialt fenomen som tar sig uttryck i negativa attityder, föreställningar och stereotyper kring psykiska besvär. Stigma kan späda på rädslan hos människor som lider av psykisk ohälsa och leda till diskriminering. Internaliserat stigma kan leda till känslor av skam och hopplöshet, vilket fördjupar isoleringen och riskerar att förvärra tillståndet.



Närmare hälften av arbetstagarna inom EU tror att deras karriär skulle påverkas negativt om de berättade om psykisk ohälsa på sin arbetsplats, medan lika många inte håller med om detta.

Pulsen på arbetsmiljön 2025

Enligt [Esener 2024](#) är ett stort problem vid hantering av psykosociala risker på arbetsplatsen människors ovilja att tala öppet om frågan. Vissa arbetsplatser anstränger sig dock för att skapa en öppen och icke-stigmatiserande kultur.

Detta framgår av rapporten [Pulsen på arbetsmiljön 2025](#) som visar att arbetstagare inom EU har delade åsikter om huruvida det kan påverka deras karriär negativt att berätta om psykisk ohälsa: 48 % höll med, 48 % höll inte med och 4 % var osäkra.

Det går att bekämpa stigma kring psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Det krävs engagerad ledning och delaktighet från medarbetarna för att stärka förtroendet, samarbetet och kommunikationen på arbetsplatsen, samt att man ökar medvetenheten om hur alla gynnas av att diskutera arbetsrelaterade frågor som påverkar deras psykiska och fysiska hälsa på ett öppet sätt.

En inkluderande, stöttande och icke-stigmatiserande arbetskultur gynnar alla. Arbetstagarna känner sig uppskattade och kompetenta, och en mycket engagerad och produktiv personal innebär att företagen frodas.

4. | Hur kan du delta i kampanjen?

Alla kan bidra till att främja den psykiska hälsan på arbetsplatsen och varje handling är viktig!

Börja här: gå till [kampanjwebbplatsen](#) för mer information om ämnet och hur du kan engagera dig.

Tillgängliga kampanjresurser: kostnadsfria kommunikationsverktyg, infografik, rapporter, broschyrer, verktyg och färdiga presentationer på 25 språk.

Uppmärksamma den europeiska arbetsmiljöveckan (varje oktober, vecka 43) och planera evenemang som utbildningar, tävlingar, personalenkäter, paneldebatter och företagsbesök.

Bli officiell kampanjpartner och gå med i ett EU-omfattande nätverk som redan inkluderar multinationella företag, samt små och medelstora företag, branschorganisationer, fackföreningar, icke-statliga organisationer och yrkesorganisationer (från både offentlig och privat sektor).

Nominera inspirerande initiativ för **Utmärkelser för goda exempel.**

Tävlingen anordnas av EU-Osha och dess nationella kontaktpunkter och belönar innovativa och framstående arbetsmiljöinitiativ.

Sprid budskapet via sociala medier! Följ våra kanaler eller dela din berättelse på sociala medier med taggarna **#EUhealthyworkplaces** eller **@EU_OSHA**. Använd vårt [paket för sociala medier](#) för att marknadsföra kampanjen via digitala plattformar.



Fler sätt att bidra

- **Små och medelstora företag.**
Kontakta din [nationella kontaktpunkt](#) för mer information på nationell nivå och lokalt språkmaterial.
- **Journalister och innehållsskapare.**
[Bli mediepartner](#) och få åtkomst till exklusiva intervjuer och pressmaterial.
- **Vem som helst.** Anordna webbseminarier för att dela kunskap med andra partner, dela kampanjmaterial i nyhetsbrev, fäst affischer på anslagstavlor, genomför en personalenkät och lyft fram insikter från EU-Oshas arbetsgivar- och arbetstagarundersökningar för att starta evidensbaserade samtal.

*Tillsammans kan vi
omvandla kännedom
till handling, motverka
fördomar
och skapa
arbetsplatser
där alla trivs.*



Praktiska kampanjåtgärdsidéer

- Sätt upp kampanjaffischer eller infografik i gemensamma utrymmen.
- Lägg till kampanjbannern i din mejlsignatur.
- Dela kampanjmeddelanden på sociala medier eller via intranätet.
- Avsätt tid för att diskutera psykisk hälsa under teammöten.
- Genomför personalundersökningar om psykosociala risker.
- Inkludera kampanjnyheter i nyhetsbrev.
- Kombinera dessa åtgärder för att främja engagemang under hela året.

4.1. Vem bör delta?

Alla som bidrar till att forma arbetslivet och påverka arbetsplatskulturen är välkomna att delta. Psyisk hälsa på arbetsplatsen är ett gemensamt ansvar och varje röst är viktig.

Kampanjen uppmanar till deltagande av

- **arbetsgivare med företag av alla storlekar**, inklusive multinationella företag, små och medelstora företag samt mikroföretag,
- **arbetstagare inom alla sektorer och med olika bakgrund**,
- **arbetsmarknadens parter**, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer,
- **arbetsmiljöinspektörer** och myndigheter som ansvarar för efterlevnaden av arbetsmiljöbestämmelser,
- **arbetsmiljöexperter, som arbetspsykologer och personalansvariga**,
- **organisationer för psykisk hälsa**, förespråkare mot fördomar och grupper som kämpar för funktionshindrades rättigheter,
- **kvinno- och ungdomsorganisationer** och nätverk som stöder jämställdhet,
- **organisationer som verkar för inkludering och rättigheter för hbtqi-personer på arbetsplatsen**,
- **beslutsfattare** på nationell, regional och EU-nivå,
- **forskare och utbildare** som arbetar inom arbetsmiljö, folkhälsa, psykologi eller sysselsättning,
- **yrkesverksamma inom medier**, journalister och innehållsskapare med fokus på välbefinnande på arbetsplatsen och sociala frågor.

Oavsett om du utformar arbetsuppgifter, stödjer arbetstagare, påverkar politiken, utbildar nästa generation eller formar den allmänna opinionen bidrar du till att omvandla kännedom till handling.



4.2. Drivkraften bakom kampanjen: vårt partnernätverk

EU-Oshas styrka är det breda partnernätverk som för samman lokala arbetsplatser med beslutsfattare på EU-nivå.

- De [nationella kontaktpunkterna](#) i varje medlemsstat styr verksamheten på plats, översätter material och hanterar treparts nätverk.
- Branschöverskridande arbetsmarknadsparter och arbetsgivarorganisationer integrerar kampanjens budskap i sin branschövergripande dialog och kommunikation, och förmedlar dem direkt till arbetsplatser inom alla sektorer.
- [Officiella kampanjpartner](#), multinationella företag, sammanslutningar för små och medelstora företag, fackföreningar, icke-statliga organisationer, yrkesorganisationer och EU-byråer fungerar som ambassadörer och anordnar evenemang för utbyte mellan kollegor, samt är med och skapar praktiska verktyg.
- [Mediepartner](#) delar framgångshistorier via tryckta medier, onlinemedier och i sociala medier.
- Ambassadörer för [Enterprise Europe Network](#) och [projektet OSHVET: Arbetsmiljö inom yrkesutbildningen](#) säkerställer till att kampanjen når ut till nystartade företag, mikroföretag, yrkesskolor och lärlingar.

"Arbetsmiljöbyrån arbetar för att främja säkra och hälsosamma arbetsplatser där alla arbetstagares hälsa och välbefinnande skyddas. Genom samarbete med EU-Osha och våra nationella partner ökar vi medvetenheten, delar god praxis och uppmuntrar arbetsgivare och arbetstagare till att skapa arbetsplatskulturer som värdesätter och bidrar till god psykisk hälsa i arbetet, så att alla kan trivas på jobbet. Vårt gemensamma åtagande i dag är att forma friska arbetsplatser för morgondagen".

Gavin Lonergan, nationell kontaktperson på Irland



4.3. Kampanjmaterial: verktygslåda för informationskampanj

Det finns en mängd kampanjresurser för att hjälpa dig att vidta åtgärder.

Huvudsakligt kampanjmaterial

- Kampanjguide och flygblad.
- Affischer, infografik, PowerPoint-presentationer.
- Verktygslåda för onlinekampanjer.

Tekniska resurser och verktyg

- Rapporter, OSHwiki-artiklar och policydokument.
- Fallstudier och informationsblad.
- [OiRA](#).
- Presentationer om prioriterade ämnen.
- Arbetsplatsvägledning.

Digitala tillgångar

- Verktygslåda för sociala medier med färdiga meddelanden.
- Korta videoklipp med vår animerade karaktär Napo.
- Kampanjfilmer och -klipp.
- Mejlsignaturer och virtuella bakgrunder.

Politik och reglering

- EU-arbetsmiljölagstiftning och vägledningsmaterial.



4.4. Viktiga datum: snabb överblick över kampanjtidsplanen



2026

- **Maj:**

Webbplatsen inför lanseringen tillgängliggörs (huvudsakliga dokument på engelska).

- **Oktober:**

- › Lansering av en flerspråkig webbplats.
- › Officiell lansering av kampanjen i hela EU.
- › Kampanjpartnerskap för internationella och alleuropeiska organisationer tillgängliggörs.
- › Europeiska arbetsmiljöveckan.
- › Tävlingen om utmärkelser för goda exempel påbörjas.

2027

- **September:**

Evenemang för kampanjpartner inför utmärkelser för goda exempel.

- **Oktober:**

Europeiska arbetsmiljöveckan 2027.



Hitta kampanjevenemang nära dig:

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

4.5. Europeiska arbetsmiljöveckan

Kampanjen tillgängliggörs för flera arbetsplatser runt om i Europa under vecka **43 i oktober** varje år.

Värdaktiviteterna inkluderar

- verktygssamtal, utbildningssammankomster och webbseminarier,
- tävlingar, frågesport och informationsmontrar,
- gemensamma forum för arbetstagare och chefer.

Tips! Kontakta din nationella kontaktperson för att få hjälp med presentatörer, material och inlägg i kampanjkalendern.

2028

- **Oktober:**
sista delen av kampanjen Europeiska arbetsmiljöveckan 2026–2028.
- **November/december:**
Toppmöte för ett hälsosamt arbetsliv och utdelningsceremoni för utmärkelser för goda exempel i Bilbao.

Nyhetsbrev

Prenumerera på vårt nyhetsbrev som kommer ut varannan månad för att få tillgång till nya siffror, milstolpar för kampanjen och nyheter om våra samarbetspartner – korta, enkla att dela och nu tillgängliga på alla 25 EU-språk direkt i din inkorg varje månad.



4.6. Utmärkelser för goda exempel

Uppmärksamma innovativa metoder för hantering av psykosociala risker:

- Öppen för alla typer av organisationer inom EU- och Eftaländer samt kandidatländer.
- Skicka in bidrag via din nationella kontaktpunkt.
- De nationella vinnarna går vidare och bjuds in till toppmötet om ett hälsosamt arbetsliv i Bilbao.

Lansering:
Oktober 2026
Prisutdelning:
Slutet av 2028



4.7. Bli officiell kampanjpartner: föregå med gott exempel

Gå med i ett brett nätverk av organisationer i den offentliga och privata sektorn inom hela Europa [som officiell kampanjpartner](#).

Vilka är fördelarna?

- Din organisation finns med på kampanjwebbplatsen.
- Inbjudan till exklusiva evenemang inom ramen för utbyte av goda praktiska lösningar för nätverkande och ömsesidigt lärande.
- Bruk av kampanjpartnerns officiella logotyp.
- Omnämningen i vårt nyhetsbrev och via EU-Osha-kanalerna.
- Erkännande som ledande inom arbetsmiljö.
- Helt gratis!

Vad förväntas av mig?

Utför minst en kampanjåtgärd per år, till exempel

- hålla i ett webbseminarium,
- sprida kampanjmeddelanden,
- anpassa kampanjmaterialet till din organisation.



"Nu när psykisk hälsa på arbetsplatsen anses vara en viktig fråga inom arbetsmiljöområdet gäller den gyllene regeln: att förebygga är att förutse. IOSH ser med glädje fram emot att fortsätta stödja strategier där förebyggande och hantering av vanliga stressfaktorer på arbetsplatsen prioriteras, och därmed hjälpa organisationer att skapa friskare och mer motståndskraftiga arbetsmiljöer"

Alison van Keulen – verksamhetschef för strategiska relationer på Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – officiell kampanjpartner

4.8. Mediepartnerskap

Arbetsmiljötidskrifter och branschtidningar får delta som mediepartner.

Fördelar

- Tillgång till pressmeddelanden, infografik och data (på EU-nivå och medlemsstatsnivå) om aktuella arbetsmiljöfrågor innan de offentliggörs.
- Färdiga ledartexter och möjligheter att få exklusiva intervjuer med EU-Osha-expert.
- Samarbete med nationella kontaktpunkter, officiella kampanjpartner, Enterprise Europe Network, vinnare av utmärkelsen för goda exempel, samt liknande mediekkanaler.
- Inbjudningar till EU-Oshas evenemang och informationsmöten online, samt resebidrag för utvalda pressresor.
- Ökad synlighet, vilket innebär att er logotyp och beskrivning visas i avsnittet för mediepartner på kampanjwebbplatsen och att era nyheter marknadsförs via OSHmail, kampanjnyhetsbrev och EU-Oshas sociala medier.

"Som mediepartner är vi effektivare när det handlar om att främja säkerheten och hitta konkreta lösningar för förebyggande åtgärder. Detta engagemang är ännu viktigare i kampanjen för psykisk hälsa, eftersom vi anser att välbefinnandet på arbetsplatsen är avgörande för både arbetstagarnas och företagets hälsa, och för att minska antalet olyckor".

Luigi Matteo Meroni, chefredaktör på PuntoSicuro – EU-Osha-mediepartner (Italien)

4.9. Sociala mediepaket: stärk ditt nätverk

Med hjälp av sociala medier kan du kommunicera snabbt och effektivt.

- Dela färdiga meddelanden som är utformade för att informera och engagera, och som är skraddarsydda för olika sociala medieplattformar.
- Ladda ner och dela våra bilder för att ge liv åt dina meddelanden.
- Anpassa innehållet enkelt efter ditt budskap och din målgrupp.
- Betona kampanjens fem prioriterade områden på ett sätt som tilltalar din målgrupp.

Öka takten: ge kampanjen en dag (eller en vecka) i ditt sociala medieflöde.

- Sätt egen prägel på profilen med hjälp av kampanjbilder.
- Använd gärna paketet för att förmedla hur viktigt det är med psykisk hälsa på alla typer av arbetsplatser.
- Tagga dina inlägg med **#EUhealthyworkplaces** för att driva engagemang.
- Anordna en live-frågestund med personalen eller en gästexpert för att skapa intresse i realtid.





Kontakta EU

Personligen

Det finns hundratals Europa direkt-kontor i hela EU. Hitta ditt närmaste kontor på (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sv).

Telefon eller e-post

Europa direkt svarar på dina frågor om EU. Kontakta tjänsten på något av följande sätt:

- Ring det avgiftsfria numret 00 800 6 7 8 9 10 11 (vissa operatörer tar ut en avgift för dessa samtal).
- Ring det vanliga numret: +32 22999696.
- Använd kontaktformuläret på european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_sv.

Här hittar du information om EU

På internet

På webbplatsen Europa finns information om EU på alla officiella EU-språk (european-union.europa.eu).

EU-publikationer

Visa eller beställ EU-publikationer på op.europa.eu/sv/publications. Du kan få flera kopior av kostnadsfria publikationer genom att kontakta Europa direct eller ditt lokala dokumentationscentrum (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_sv).

EU-lagstiftning och därmed sammanhängande handlingar

Rättsliga handlingar från EU, inklusive all EU-lagstiftning sedan 1951, finns på alla officiella EU-språk på EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

EU:s öppna data

Portalen data.europa.eu ger tillgång till öppna dataset från EU:s institutioner, organ och byråer. De kan laddas ned och användas fritt för kommersiella och andra ändamål. Portalen ger också tillgång till en mängd dataset från EU-medlemsstaterna.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

(EU-Osha) syftar till att skapa säkrare, friskare och mer produktiva arbetsmiljöer i hela Europa. EU-Osha har sitt säte i Bilbao och stöds av EU-institutionerna och arbetsmarknadens parter. Verksamheten bedrivs inom tre strategiska inriktningar: tillhandahållande av information för beslutsfattande och forskning, utveckling av verktyg och resurser för förebyggande arbete och öka medvetenheten om positiva arbetsmiljökulturer.

Kampanjen **Tillsammans för friska arbetsplatser**

syftar till att sprida kunskap om effekterna av psykosociala risker och främja skapandet av stödjande, inkluderande och psykiskt hälsosamma arbetsmiljöer inom alla branscher.

Mer information finns på <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

Sprid budskapet via sociala medier!

Följ våra kanaler eller dela din berättelse på sociala medier med taggarna **#EUhealthyworkplaces** eller **@EU_OSHA**. Använd vårt [paket för sociala medier](#) för att marknadsföra kampanjen via digitala plattformar.

in f   ..



Europeiska unionens
publikationsbyrå