Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Kampania na lata 2026-2028

PRZEWODNIK PO KAMPANII

ZDROWA PRACA ZDROWA GŁOWA



Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym w pracy

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy

Ani Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie poniższych informacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2026

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2026
Powielanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

W przypadku wykorzystywania lub powielania zdjęć lub innych materiałów, które nie są objęte prawami autorskimi Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, należy uzyskać zgodę bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

Print ISBN 978-92-9402-448-0 doi:10.2802/6961972 TE-01-25-009-PL-C
PDF ISBN 978-92-9402-447-3 doi:10.2802/2580051 TE-01-25-009-PL-N

Zdjęcia wykorzystane w niniejszej publikacji ilustrują szereg czynności związanych z pracą. Niekoniecznie pokazują one dobre praktyki lub zgodność z wymogami prawnymi.

Tłumaczenie wykonane przez Centrum Tłumaczeń (CdT, Luksemburg), na podstawie oryginału w języku angielskim.

Spis treści

O przewodniku 4

1. Wprowadzenie 6

2. Zdrowie psychiczne w pracy 9

3. Obszary priorytetowe 14

3.1. Ocena ryzyka psychospołecznego i zarządzanie nim 14

3.2. Nękanie, przemoc i molestowanie seksualne 18

3.3. Zagrożenia fizyczne a zdrowie psychiczne 21

3.4. Zagrożenia psychospołeczne w sektorze zdrowia i opieki społecznej 23

3.5. Wspieranie zdrowia psychicznego w pracy 26

4. Jak zaangażować się w kampanię 29

4.1. Kto może wziąć udział? 31

4.2. Siła kampanii: nasza sieć partnerów 32

4.3. Materiały kampanii: Twój zestaw narzędzi do zwiększania świadomości 33

4.4. Najważniejsze terminy: kalendarz kampanii 34

4.5. Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 35

4.6. Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 36

4.7. Zostań oficjalnym partnerem kampanii: dawaj przykład 36

4.8. Partnerstwo medialne 37

4.9. Pakiet do mediów społecznościowych: wzmocnij swój zasięg 38



© nenetus - stock.adobe.com



Poznajcie maskotki naszej kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”!

Poznajcie cztery twarze kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” – nasze maskotki pomagają zwiększać świadomość na temat zdrowia psychicznego i zagrożeń psychospołecznych w pracy, uosabiając jej wartości i cele.



Promowanie:

zachęcanie wszystkich do rozmowy o zdrowiu psychicznym i zagrożeniach psychospołecznych w miejscu pracy.



Wspólnota i włączenie:

podkreślenie celu kampanii, jakim jest promowanie włączenia, równości i różnorodności w miejscu pracy w kontekście oceny i zarządzania ryzykiem psychospołecznym.



Zapobieganie:

podkreślenie znaczenia zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym i problemom zdrowia psychicznego.



Ochrona:

wspieranie priorytetowego traktowania bezpieczeństwa i zdrowia w pracy dla wszystkich, w szczególności dla osób najbardziej narażonych.

O przewodniku

Dla kogo jest ten przewodnik?

Niezależnie od tego, czy jesteś pracodawcą, pracownikiem, przedstawicielem ds. BHP, specjalistą HR czy decydentem, w tym przewodniku znajdziesz praktyczne wskazówki, jak włączyć się w kampanię „Zdrowa praca, zdrowa głowa". Wspólnie zadbajmy o to, aby zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym oraz ochrona zdrowia psychicznego stały się priorytetem w miejscu pracy.

Dlaczego to ważne?

Praca przynosi wymierne korzyści dla zdrowia. Jednocześnie coraz większe zaniepokojenie budzi wpływ zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy na zdrowie psychiczne pracowników. Co trzeci pracownik w UE deklaruje, że doświadcza stresu, lęku lub depresji spowodowanych pracą albo nasilających się pod jej wpływem (Puls BHP 2025). Dobra wiadomość jest taka, że nawet niewielkie działania mogą przynieść znaczącą poprawę.

O kampanii

Kampania opiera się na dowodach pokazujących, że praca może wpływać na zdrowie psychiczne zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Badania wskazują, że istnieją konkretne czynniki, którymi można odpowiednio zarządzać, aby tworzyć zdrowe środowisko pracy. Kampania promuje rozwiązania, które pomagają zapobiegać negatywnym skutkom oraz wzmacniać pozytywny wpływ pracy na dobrostan psychiczny.

Na zdrowie psychiczne wpływa wiele czynników związanych ze stylem życia. Rozpoznawanie i leczenie konkretnych zaburzeń należy do kompetencji specjalistów medycznych. Od pracodawców i służb BHP nie oczekuje się przejęcia tej roli, ale spoczywa na nich odpowiedzialność za zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym w pracy. Mogą oni również zapewniać wsparcie osobom doświadczającym problemów ze zdrowiem psychicznym.

Poprawa zdrowia psychicznego w pracy: pięć obszarów priorytetowych kampanii

1. Ocena ryzyka psychospołecznego i zarządzanie nim.
2. Nękanie, przemoc i molestowanie seksualne.
3. Zagrożenia fizyczne a zdrowie psychiczne.
4. Zagrożenia psychospołeczne w sektorze zdrowia i opieki społecznej.
5. Wspieranie zdrowia psychicznego w pracy.

Dlaczego warto się zaangażować?

Ochrona zdrowia pracowników – zarówno fizycznego, jak i psychicznego – to nie tylko słuszne działanie, ale także racjonalna decyzja z punktu widzenia organizacji. Poważne traktowanie zagrożeń psychospołecznych i ich skutków przynosi korzyści nie tylko poszczególnym osobom, lecz także przedsiębiorstwom i całemu społeczeństwu. Podejmowanie działań sprzyja poprawie zdrowia i dobrostanu, a jednocześnie zwiększa produktywność, ogranicza rotację pracowników i zmniejsza absencję.

Włącz się do kampanii!

Zachęcamy do zapoznania się z tym przewodnikiem oraz materiałami dostępnymi bezpłatnie na naszej stronie internetowej w ponad 20 językach. Dołącz do działań na rzecz bezpieczniejszych, zdrowszych i bardziej produktywnych miejsc pracy dla wszystkich!

Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym w sposób całościowy i sprzyjający włączeniu społecznemu ma kluczowe znaczenie dla ochrony i poprawy zdrowia psychicznego pracowników.



1. Wprowadzenie

Zdrowie psychiczne w pracy ma znaczenie

Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy przynosi korzyści nie tylko pracownikom, lecz także przedsiębiorstwom, klientom i całemu społeczeństwu. Dobre psychospołeczne środowisko pracy ma kluczowe znaczenie dla ogólnego dobrostanu pracowników. Sama praca – zwłaszcza wykonywana w dobrze zorganizowanym środowisku – może mieć bardzo pozytywny wpływ. Osoby cieszące się dobrym zdrowiem psychicznym i fizycznym są zwykle bardziej zaangażowane i bardziej produktywne.

Zagrożenia psychospołeczne wynikają ze złego schematu pracy, niewłaściwej organizacji pracy oraz błędów w zarządzaniu, a także z niesprzyjającego społecznego kontekstu pracy, czego przykładem może być brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych czy niekorzystna atmosfera panująca w miejscu pracy. Postępująca cyfryzacja pracy jeszcze wyraźniej uwidoczniła zarówno skalę występowania zagrożeń psychospołecznych, jak i potrzebę zapobiegania im oraz odpowiedzialność za podejmowanie działań w tym obszarze.

Do najczęściej spotykanych przykładów należą nadmierne obciążenie pracą, sprzeczne wymagania, niejasny podział ról oraz brak wpływu pracownika na decyzje, które go dotyczą. Tego rodzaju zagrożenia mogą prowadzić do wielu negatywnych skutków – psychicznych, fizycznych i społecznych.

Co mówią dane?

- Z badania Puls BHP 2025 wynika wyraźnie, że jest to realny problem. Wielu pracowników wskazuje, że ich praca negatywnie wpływa na zdrowie:
  - 37 % doświadcza ogólnego zmęczenia;
  - 29 % doświadcza stresu, depresji lub lęku.
- Z kolei Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) z 2024 r. pokazuje, że do najczęściej występujących zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwach należą:
  - kontakty z trudnymi klientami, pacjentami lub uczniami (56 %);
  - presja czasu (43 %);
  - słaba komunikacja lub współpraca w organizacji (19 %).

Aspekty prawne i praktyczne

- Ochrona pracowników przed wszelkimi zagrożeniami dla ich bezpieczeństwa i zdrowia jest prawnym obowiązkiem pracodawcy. Dotyczy to również zagrożeń psychospołecznych.
- Niektóre problemy, takie jak nękanie, mogą być trudniejsze do rozwiązania. Inne kwestie – na przykład elastyczna organizacja czasu pracy – można natomiast poprawić za pomocą stosunkowo prostych i bezpośrednich działań.
- Mimo to nadal istnieją istotne bariery:
  - wiele przedsiębiorstw uznaje przeciwdziałanie zagrożeniom psychospołecznym za trudne;
  - organizacje często niechętnie podejmują otwartą rozmowę na ten temat;
  - część przedsiębiorstw nie ma wystarczającej wiedzy lub zasobów, aby skutecznie reagować na tego rodzaju zagrożenia.

Cele kampanii

Koncentrując się na pięciu kluczowych obszarach, kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" na lata 2026–2028 ma na celu zwiększanie świadomości na temat pozytywnego wpływu dobrego środowiska pracy na zdrowie psychiczne i dobrostan.

Do szczegółowych celów kampanii należą:

- promowanie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym poprzez właściwą ocenę ryzyka psychospołecznego i skuteczne zarządzanie nim;
- objęcie wszystkich sektorów, ze szczególnym uwzględnieniem tych, w których zagrożenia psychospołeczne są szczególnie rozpowszechnione, a także tych, w których pozostają mniej widoczne;
- zachęcanie do współpracy między pracodawcami, kadrą kierowniczą, przełożonymi, pracownikami i ich przedstawicielami;
- tworzenie przestrzeni do wymiany informacji i dobrych praktyk dotyczących zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w ramach sieci partnerów;
- wspieranie całościowego podejścia, które uwzględnia zależności między zagrożeniami fizycznymi i psychospołecznymi a zdrowiem pracowników;
- podkreślanie znaczenia wsparcia, dobrej komunikacji, właściwej organizacji pracy i sprzyjającego klimatu społecznego w budowaniu zdrowego środowiska pracy.

Różnorodność i włączenie

Niektóre grupy pracowników – między innymi migranci, kobiety, osoby należące do społeczności LGBTIQ+, a także pracownicy starsi, młodzi oraz osoby z niepełnosprawnościami – mogą być bardziej narażone na ryzyko w miejscu pracy, w tym na nękanie i przemoc.

W związku z tym kampania będzie:

- uwzględniać różnorodność na każdym etapie działań;
- zwracać uwagę na zagrożenia dotyczące poszczególnych grup;
- promować dostosowane działania prewencyjne, służące ich ochronie.

Jak kampania wpisuje się w politykę UE?

Kampania stanowi element szerszego zaangażowania Unii Europejskiej w rozwijanie silnej kultury zapobiegania oraz poprawę zdrowia psychicznego w pracy. Jest ściśle powiązana z najważniejszymi inicjatywami politycznymi UE, w tym z:

- strategicznymi ramami UE dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027;
- kompleksowym podejściem Komisji Europejskiej do zdrowia psychicznego, w ramach którego podkreśla się znaczenie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w pracy i uznaje się kampanię za inicjatywę przewodnią;
- planem działania Komisji Europejskiej na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy, w którym kampania na lata 2026–2028 została wskazana jako jedno z narzędzi wspierających tworzenie sprawiedliwych, bezpiecznych i równych miejsc pracy.



2. Zdrowie psychiczne w pracy

Podwójny wpływ pracy na zdrowie psychiczne

Praca może mieć pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne – daje poczucie sensu, zapewnia organizację dnia oraz możliwość kontaktów społecznych. Dzieje się tak jednak tylko wtedy, gdy jest dobrze zorganizowana, a środowisko pracy zapewnia pracownikom odpowiednie wsparcie. Niekorzystne warunki pracy – takie jak nieskuteczna komunikacja, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym czy nękanie – mogą działać dokładnie odwrotnie. Są to zagrożenia psychospołeczne, które mogą prowadzić do stresu związanego z pracą, wypalenia zawodowego i innych problemów zdrowotnych.

Dobre psychospołeczne środowisko pracy przynosi korzyści wszystkim. Pracownicy czują się bezpiecznie, są doceniani i lepiej radzą sobie z wymaganiami pracy. Pracodawcy zyskują bardziej zaangażowaną, produktywną i lojalną kadrę.

Korzyści odnosi także całe społeczeństwo – dzięki niższym kosztom opieki zdrowotnej, mniejszej absencji chorobowej i ograniczeniu świadczeń związanych z niezdolnością do pracy, a także dzięki silniejszym społecznościom.

Gdy zagrożenia psychospołeczne nie są odpowiednio rozpoznawane, a działania zapobiegawcze i zaradcze nie są podejmowane na czas, skutki bywają poważne. Odbija się to na pracownikach, a organizacje mierzą się ze spadkiem produktywności, większą absencją chorobową i wyższą rotacją kadr. W konsekwencji może to prowadzić do braków kadrowych i dodatkowych kosztów dla przedsiębiorstw.



© Lubomir - stock.adobe.com

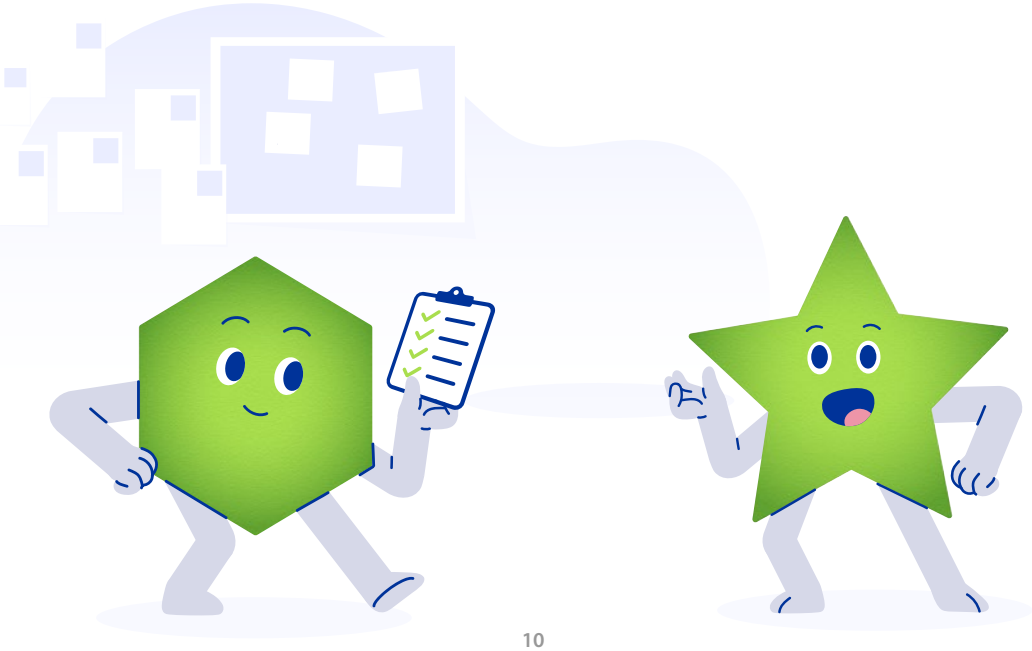
Tworzenie wspierających i sprzyjających włączeniu miejsc pracy

Pracodawcy mają prawny obowiązek chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Obejmuje to również zdrowie psychiczne w pracy oraz zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym. Nie chodzi jednak wyłącznie o przestrzeganie prawa. Równie ważne jest tworzenie takiego środowiska pracy, w którym ludzie mogą dobrze funkcjonować i rozwijać swój potencjał. Nawet proste rozwiązania mogą przynieść wyraźną poprawę. Jasna komunikacja, zrównoważone obciążenie pracą, wsparcie ze strony przełożonych czy kultura organizacyjna zachęcająca do mówienia o problemach mają realne znaczenie.

Budowanie zaufania i prowadzenie otwartego dialogu pomaga przełamywać stygmatyzację związaną ze zdrowiem psychicznym. Jest też niezbędne, by pracownicy mogli otrzymać wsparcie, którego potrzebują.

Ważne jest również uwzględnianie różnorodności. Różne grupy pracowników mogą być narażone na różne zagrożenia. Na przykład kobiety, pracownicy migrujący, młodzi pracownicy oraz osoby należące do społeczności LGBTIQ+ mogą częściej doświadczać określonych zagrożeń, takich jak nękanie czy przemoc. Miejsce pracy powinno dostrzegać te różnice i zapewniać ochronę każdemu.

Świat pracy zmienia się bardzo szybko. Cyfryzacja, nowe formy pracy oraz wyzwania takie jak zmiana klimatu prowadzą do pojawiania się nowych zagrożeń. Choć praca zdalna i hybrydowa daje większą elastyczność, może też przyczyniać się do izolacji i zacierać granice między pracą a życiem prywatnym. Dlatego pracodawcy muszą nadążać za tymi zmianami i dostosowywać swoje podejście tak, aby skutecznie zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym i chronić zdrowie psychiczne pracowników.





Ponad 4 na 10 pracowników w UE (44 %) deklaruje, że doświadcza silnej presji czasu lub nadmiernego obciążenia pracą.

Puls BHP 2025

Co pokazują dane?

- Jak wynika z badania pracowników Puls BHP 2025, ponad 4 na 10 pracowników w całej UE (44 %) jest narażonych na silną presję czasu lub przeciążenie pracą.
- Z europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności (2020) wynika, że niemal 45 % pracowników w UE wskazuje, że w pracy styka się z czynnikami ryzyka dla zdrowia psychicznego. W niektórych państwach członkowskich problem ten dotyczy ponad połowy pracowników.
- Choć 39 % przedsiębiorstw w Europie deklaruje, że posiada plan działań służących zapobieganiu stresowi związanemu z pracą (ESENER 2024), nadal potrzebne jest większe wsparcie w zakresie skutecznego zarządzania ryzykiem psychospołecznym.
- Podejmowane działania często koncentrują się na pracowniku – na przykład obejmują szkolenia z radzenia sobie ze stresem czy treningi uważności – zamiast skupiać się na eliminowaniu źródeł problemu na poziomie organizacji. 53 % pracowników wskazuje, że w ich miejscu pracy prowadzi się działania informacyjne i szkoleniowe dotyczące stresu, 40 % ma dostęp do poradnictwa, natomiast tylko 35 % deklaruje wdrożenie innych rozwiązań, takich jak zmiany w organizacji pracy, ustalanie priorytetów czy poprawa komunikacji (Puls BHP 2025).
- Koszty społeczne są wysokie. Narażenie na zagrożenia psychospołeczne w pracy wiąże się z większym ryzykiem absencji chorobowej spowodowanej zaburzeniami psychicznymi.

Na szczęście korzyści z podejmowania działań są wyraźne. Badania pokazują, że zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i tworzenie pozytywnego psychospołecznego środowiska pracy nie tylko pomaga ograniczać stres i poprawia ogólny stan zdrowia pracowników, lecz także zwiększa produktywność, zmniejsza absencję i wzmacnia reputację organizacji.

Twój plan działania: jak pracować z pięcioma obszarami priorytetowymi kampanii

Najskuteczniejszym sposobem radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznymi w pracy jest włączenie **oceny ryzyka psychospołecznego i zarządzania nim** do ogólnych działań w zakresie BHP. Oznacza to prowadzenie systematycznych ocen, angażowanie pracowników i ich przedstawicieli, wyznaczanie jasnych priorytetów oraz wdrażanie i monitorowanie planów działania. Kluczową rolę odgrywa tu przywództwo – kadra kierownicza powinna być przygotowana do rozpoznawania zagrożeń i budowania wspierającej kultury organizacyjnej.

Aby zapobiegać nękaniu, przemocy i molestowaniu seksualnemu oraz eliminować ich przyczyny, organizacje powinny w pierwszej kolejności przyjrzeć się psychospołecznemu środowisku pracy – w szczególności kulturze organizacyjnej i stylowi zarządzania. Niezbędne jest także wdrażanie zasady zerowej tolerancji dla niewłaściwych zachowań, opartej na jasnej komunikacji, działaniach informacyjnych, przejrzystych procedurach zgłaszania oraz odpowiednich procedurach dyscyplinarnych.

Podejmowanie działań w obszarze **zagrożeń fizycznych i zdrowia psychicznego** wymaga spojrzenia na środowisko pracy jako całość. Między zagrożeniami fizycznymi a psychospołecznymi istnieje wiele powiązań – przykładowo zagrożenia psychospołeczne mogą przyczyniać się do wypadków przy pracy oraz schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Szczególnej uwagi wymaga **sektor opieki zdrowotnej i społecznej**, gdzie występują wysokie obciążenia pracą, duże wymagania emocjonalne oraz zwiększone ryzyko przemocy.

Wspieranie **zdrowia psychicznego** oznacza z kolei budowanie otwartego dialogu, przeciwdziałanie stygmatyzacji oraz zapewnienie wczesnej interwencji i skutecznych procedur powrotu do pracy. Kluczowe znaczenie ma współpraca między kadrą kierowniczą, specjalistami ds. zdrowia oraz pracownikami.

Wspólna odpowiedzialność

Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla pracowników, dobre dla firmy i dla społeczeństwa. Działając razem, możemy tworzyć miejsca pracy, w których każdy ma warunki do rozwoju – dziś i w przyszłości. Podejmijmy konkretne działania – od oceny ryzyka psychospołecznego i zapobiegania zagrożeniom, po otwarte rozmowy – aby budować kulturę dobrostanu w każdym miejscu pracy. Korzyści wykraczają daleko poza poziom jednostki, wzmacniając odporność i produktywność całych społeczności.



© Feeling Lucky - stock.adobe.com

3. Obszary priorytetowe

3.1. Ocena ryzyka psychospołecznego i zarządzanie nim

Zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą oraz zarządzanie nimi stanowi fundament dbałości o zdrowie psychiczne w pracy. Aby chronić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, pracodawcy mają prawny obowiązek oceniać te zagrożenia i wdrażać odpowiednie środki zapobiegawcze.

Mimo to jedynie 40 % przedsiębiorstw w UE deklaruje posiadanie procedur dotyczących radzenia sobie ze stresem związanym z pracą (ESENER 2024).

Badania pokazują również, że zapobieganie stresowi i zagrożeniom psychospołecznym w pracy ma wyraźne uzasadnienie biznesowe (EU-OSHA 2014).

Przykłady **czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy** obejmują:

- nadmierne obciążenie pracą;
- brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- brak udziału w podejmowaniu decyzji;
- brak autonomii i wpływu na sposób wykonywania pracy;
- niejasny zakres obowiązków oraz sprzeczne wymagania;
- niewłaściwą komunikację dotyczącą zmian w miejscu pracy;
- brak stabilności zatrudnienia;
- brak wsparcia ze strony przełożonych lub współpracowników, słabe relacje społeczne;
- przemoc ze strony osób trzecich, mobbing oraz molestowanie seksualne;
- wymagania emocjonalne związane z kontaktem z trudnymi klientami, pacjentami, uczniami lub klientami.





Cztery kluczowe zasady skutecznego zapobiegania ryzyku psychospołecznemu

1. **Dopasuj działania do swojej organizacji.** Rozwiązania powinny uwzględniać cele firmy oraz dostępne zasoby (czas, budżet, pracowników). Przy wprowadzaniu zmian najlepiej jest również włączyć wszelkie działania do istniejących procesów i praktyk pracy.
2. **Stosuj hierarchię działań zapobiegawczych.** W pierwszej kolejności należy dążyć do eliminacji zagrożeń. Jeśli nie jest to możliwe, należy priorytetowo traktować środki organizacyjne i techniczne, a dopiero potem działania skierowane do pracowników. Wspieranie pracowników (np. poprzez poradnictwo psychologiczne czy szkolenia wzmacniające odporność psychiczną) bez zmiany warunków pracy może okazać się nieskuteczne.
3. **Angażuj pracowników.** Włączenie pracowników i ich przedstawicieli pomaga właściwie zidentyfikować problemy i ustalić priorytety. Buduje też poczucie współodpowiedzialności oraz zwiększa zaangażowanie we wdrażane zmiany.
4. **Rola kadry kierowniczej ma kluczowe znaczenie.** Zaangażowanie kadry kierowniczej na każdym etapie, wsparcie dla pracowników oraz dawanie przykładu w praktyce pokazują realne zaangażowanie w tworzenie zdrowego środowiska pracy.

W miejscach pracy, w których regularnie przeprowadza się ocenę ryzykapsychospołecznego, prawdopodobieństwo występowania wysokiego poziomu stresu u pracowników jest o 40 % niższe.

ESENER 2024



Jak zacząć?

Wiele instytucji i partnerów społecznych oferuje praktyczne wskazówki dotyczące przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym (np. inspekcje pracy, instytuty BHP, organizacje branżowe).

Dostępne mogą być również krajowe lub regionalne źródła finansowania. Środki niekoniecznie muszą być kosztowne; również małe przedsiębiorstwa mogą poprawić psychospołeczne warunki pracy przy ograniczonym budżecie.

Dobór i wdrażanie działań zapobiegawczych

Skuteczne zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym zaczyna się od ich identyfikacji przez właściwą ocenę ryzyka psychospołecznego, po której należy wdrożyć odpowiednie działania.

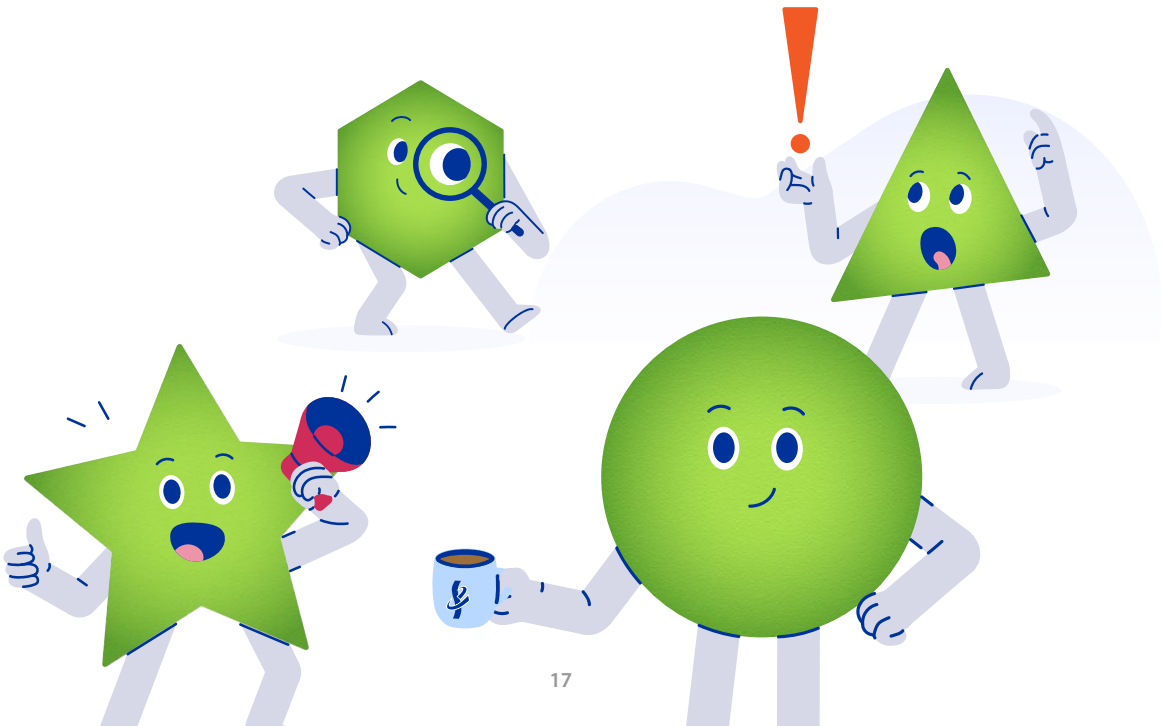
- **Prewencja pierwotna** – koncentruje się na eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń, zanim wpłyną one na pracowników. Obejmuje zmiany w schemacie pracy, sposobie jej organizacji i zarządzania.
- **Prewencja wtórna** – dotyczy sposobu, w jaki grupy narażone postrzegają zagrożenia psychospołeczne i radzą sobie z nimi. Uzupełnia prewencję pierwotną, ale jej nie zastępuje. Chodzi o wczesne rozpoznawanie stresu i odpowiednie reagowanie, a także o rozwijanie u pracowników świadomości, umiejętności i zasobów potrzebnych do radzenia sobie z trudnościami.
- **Prewencja trzeciorzędowa** – polega na wspieraniu pracowników, którzy już doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym związanych z pracą, tak aby mogli wrócić do pracy i w niej pozostać.

Ogólne aspekty, które warto uwzględnić przy podejmowaniu działań

- Istotne jest, aby kadra kierownicza i liderzy zespołów byli odpowiednio przygotowani do rozpoznawania zagrożeń psychospołecznych w pracy oraz reagowania na nie, a także do prowadzenia rozmów z pracownikami na ten temat.
- Równie ważne jest wspólne – z pracownikami lub ich przedstawicielami – ustalenie jasnych celów działań. Każdy problem i proponowane rozwiązanie powinny być opisane, wraz z przypisaniem odpowiedzialności, określeniem potrzebnych zasobów oraz ogólnym harmonogramem.

Monitorowanie i ocena działań

- Monitorowanie postępów pozwala sprawdzić, czy wdrażane rozwiązania przynoszą oczekiwane efekty i jakie mają znaczenie w dłuższej perspektywie.
- Ocena skuteczności działań po kilku miesiącach – z uwzględnieniem opinii pracowników – pomaga określić, co się sprawdziło, a co wymaga dalszej poprawy.



3.2. Nękanie, przemoc i molestowanie seksualne

Choć nie są najczęściej zgłaszanymi zagrożeniami w pracy, nękanie, przemoc i molestowanie seksualne należą do najbardziej szkodliwych.

Tego rodzaju zachowania mogą mieć poważne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego oraz dobrostanu pracowników.

Przemoc ze strony osób trzecich

- Przemoc ze strony osób trzecich obejmuje akty agresji fizycznej lub psychicznej popełniane przez osoby spoza organizacji, a nie przez współpracowników.
- Z badania ESENER 2024 wynika, że 56 % przedsiębiorstw wskazuje konieczność radzenia sobie z trudnymi klientami, pacjentami lub uczniami jako istotny czynnik ryzyka. Z kolei w europejskim badaniu warunków pracy 17 % pracowników zgłosiło, że doświadcza niepożądanych zachowań społecznych (EWCS 2024).
- Przemoc ta może przyjmować różne formy – od obraźliwych wypowiedzi i gróźb, przez zastraszanie, aż po fizyczne ataki i inne przejawy agresji wobec pracowników.
- Szczególnie narażone są osoby pracujące w bezpośrednim kontakcie z klientami oraz pracujące samodzielnie lub w porze nocnej – zwłaszcza w sektorach takich, jak transport, ochrona zdrowia, edukacja, handel, bezpieczeństwo publiczne czy administracja.

Nękanie/zastraszanie i mobbing

- Nękanie lub zastraszanie, których sprawcami są zazwyczaj osoby z wewnątrz organizacji, to proces o charakterze eskalacyjnym, obejmujący powtarzające się zachowania polegające na groźbach, zastraszaniu, poniżaniu lub upokarzaniu współpracowników.
- Kluczowe znaczenie ma powtarzalność tych zachowań – niekoniecznie ich intencja.
- Zachowania te mogą być również motywowane uprzedzeniami związanymi z rasą, pochodzeniem etnicznym, religią, płcią lub orientacją seksualną.
- Mogą być podejmowane zarówno przez pojedyncze osoby, jak i przez grupy.

Przemoc i nękanie w środowisku cyfrowym

- Coraz szersze wykorzystanie technologii cyfrowych w pracy stwarza dodatkowe możliwości stosowania przemocy i nękania – zarówno ze strony osób trzecich, jak i w samym miejscu pracy.
- Media społecznościowe, komunikatory czy poczta elektroniczna mogą wzmacniać takie zachowania, umożliwiając ich kontynuowanie poza godzinami pracy, a nawet ingerowanie w życie prywatne pracowników.

Molestowanie seksualne

- Molestowanie seksualne oznacza wszelkie niepożądane zachowania o charakterze seksualnym – werbalne, niewerbalne lub fizyczne – których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności poprzez stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub uwłaczania.
- Choć ofiarą może stać się każdy, zjawisko to w nieproporcjonalnie dużym stopniu dotyka kobiet. Z badania UE dotyczącego przemocy ze względu na płeć z 2024 r. (Eurostat, FRA, EIGE) wynika, że co trzecia kobieta doświadczyła molestowania seksualnego w pracy.
- To samo badanie pokazuje, że około 75 % kobiet zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze doświadczyło molestowania seksualnego przynajmniej raz w życiu.
- Na molestowanie seksualne szczególnie narażone są sektory związane z bezpośrednim kontaktem z klientami, takie jak hotelarstwo i gastronomia.



Co trzecia kobieta
doświadczyła molestowania seksualnego w pracy.

Badanie UE dotyczące przemocy ze względu na płeć, 2024 r.

Konsekwencje

- Osoby, które doświadczyły przemocy lub molestowania, mogą odczuwać silne reakcje emocjonalne, takie jak lęk, złość czy wstyd. Może to prowadzić do cierpienia psychicznego, obniżenia poczucia własnej wartości, stanów lękowych i depresji, często także do problemów ze snem i trudności z koncentracją.
- Przemoc i nękanie w miejscu pracy wpływają nie tylko na zdrowie psychiczne i fizyczne osób nimi dotkniętych, lecz mogą także ograniczać ich możliwości rozwoju osobistego i zawodowego.
- Dla organizacji wrogie środowisko pracy oznacza większą absencję, niższą produktywność, wyższą rotację pracowników oraz większe trudności z pozyskiwaniem nowych kadr.

Co mogą zrobić organizacje?

- Pierwszym krokiem powinno być zwiększanie świadomości na temat psychospołecznego środowiska pracy w organizacji.
- Następnie warto systematycznie oceniać to środowisko, zwracając szczególną uwagę na kulturę organizacyjną, komunikację i styl zarządzania.
- Konieczne jest również wprowadzenie zasady zerowej tolerancji wobec wszelkich niewłaściwych zachowań, także ze strony osób trzecich (takich jak klienci, uczniowie czy pacjenci).
- Polityka ta powinna być wspierana przez jasną komunikację, regularne działania informacyjne i szkoleniowe, proste kanały zgłaszania oraz konsekwentne stosowanie środków dyscyplinarnych.

Sprawdź narzędzia OiRA – interaktywną ocenę ryzyka online – i dowiedz się, jak oceniać ryzyko w miejscu pracy i nim zarządzać:

Przemoc ze strony osób trzecich
Nękanie i molestowanie seksualne

3.3. Zagrożenia fizyczne a zdrowie psychiczne

Badania pokazują, że zagrożenia fizyczne i psychospołeczne w pracy oraz ich skutki są ze sobą ściśle powiązane. Zależność ta jest szczególnie widoczna w sektorach wymagających dużego wysiłku fizycznego, gdzie w przeszłości działania zapobiegawcze dotyczące takich problemów jak ból pleców czy przeciążenia mięśni koncentrowały się głównie na zagrożeniach fizycznych, takich jak ręczne przemieszczanie ładunków, podnoszenie ciężarów czy wymuszone pozycje ciała.

Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego: podwójne ryzyko

Zagrożenia psychospołeczne, takie jak ograniczona kontrola nad pracą lub nadmierne wymagania, mogą odgrywać rolę w powstawaniu lub nasilaniu zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Z drugiej strony samo występowanie takich zaburzeń może obniżać odporność pracowników na czynniki psychospołeczne. Oznacza to, że zagrożenia psychospołeczne mogą również utrudniać skuteczną rehabilitację pracowników z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego oraz ich powrót do pracy.

Warto jednak podkreślić, że badania wskazują także na rolę czynników ochronnych. Przykładowo odpowiednie wsparcie społeczne w miejscu pracy może zwiększać zdolność radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznymi, a także łagodzić objawy zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Czynniki środowiskowe wpływające na zdrowie psychiczne

Na zdrowie psychiczne pracowników może wpływać również narażenie na **substancje chemiczne, hałas** czy **skrajne temperatury** w środowisku pracy. Przykładowo przewlekły stres cieplny – mogący być jednym ze skutków zmiany klimatu – może prowadzić do lęku i zaburzeń funkcji poznawczych, zwłaszcza w grupach szczególnie narażonych, takich jak starsi pracownicy czy osoby, które wcześniej doświadczały problemów ze zdrowiem psychicznym.

Wypadki, urazy i ich wpływ na zdrowie psychiczne

Miejsca pracy, w których występuje wiele zagrożeń fizycznych, są jednocześnie tymi, w których odnotowuje się najwyższą liczbę **wypadków i urazów**. Urazy związane z pracą mogą prowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym lub się do nich przyczyniać. Jednocześnie zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą mogą negatywnie wpływać na funkcjonowanie poznawcze i emocjonalne pracowników, potęgując zmęczenie lub problemy z koncentracją, co może przyczyniać się do wzrostu liczby wypadków.

W kierunku całościowego podejścia do zarządzania ryzykiem

Możliwe działania obejmują m.in. uwzględnianie zagrożeń psychospołecznych w ocenie ryzyka, omawianie tych kwestii z pracownikami podczas spotkań dotyczących BHP oraz analizowanie potencjalnego wpływu zagrożeń psychospołecznych przy podejmowaniu działań odnoszących się do zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Dlatego korzystne jest całościowe podejście do oceny ryzyka i zarządzania nim – takie, które uwzględnia zarówno zagrożenia fizyczne, jak i psychospołeczne, aby chronić ogólny stan zdrowia i dobrostan pracowników. Jest to szczególnie istotne w miejscach pracy, w których oba rodzaje zagrożeń występują jednocześnie w dużym nasileniu.



© Quality Stock Arts - stock.adobe.com

3.4. Zagrożenia psychospołeczne w sektorze zdrowia i opieki społecznej

Sektor zdrowia i opieki społecznej ma kluczowe znaczenie dla europejskiego społeczeństwa, ponieważ wpływa zarówno na ogólny stan zdrowia i dobrostan ludności, jak i na gospodarkę. Obejmuje on różne rodzaje działalności:

- opiekę zdrowotną (np. w szpitalach, klinikach oraz gabinetach lekarskich i stomatologicznych);
- opiekę całodobową i stacjonarną (np. nad osobami starszymi, osobami z niepełnosprawnościami oraz pacjentami z zaburzeniami psychicznymi w placówkach opiekuńczych i domach opieki);
- pracę socjalną (np. opiekę domową oraz wsparcie osób starszych, osób z niepełnosprawnościami i dzieci).

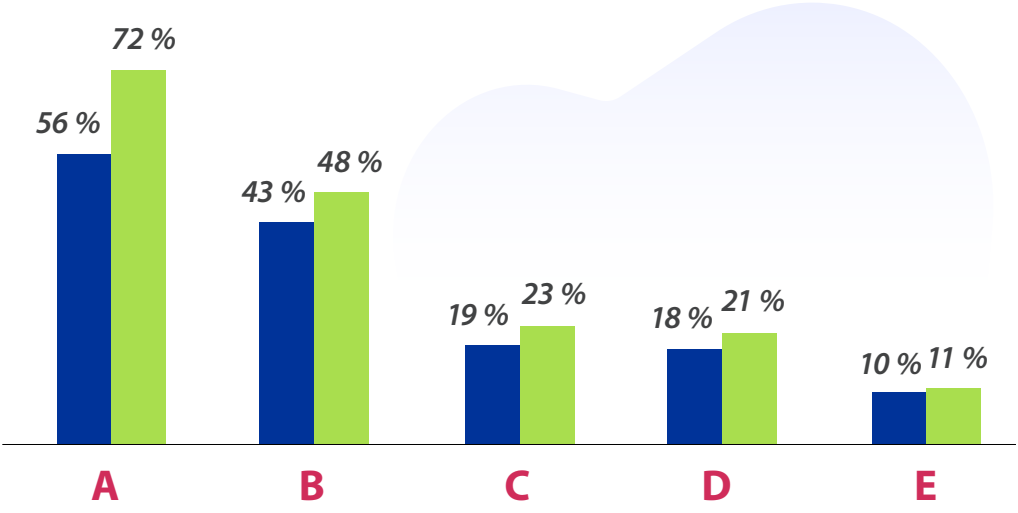
W sektorze tym pracują głównie kobiety – w formalnych placówkach opieki, takich jak szpitale, domy opieki, zakłady pielęgnacyjne czy gabinety medyczne, jak również jako opiekunki wspierające podopiecznych w ich własnych domach. Wiele z tych osób ma pochodzenie migracyjne i pracuje również w zawodach wymagających niższych kwalifikacji.

Co mówią dane?

- Z badania ESENER 2024 dotyczącego przedsiębiorstw wynika, że w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej:
  - 72 % respondentów wskazuje kontakt z trudnymi pacjentami jako najczęstsze zagrożenie psychospołeczne;
  - 48 % wskazuje presję czasu;
  - 21 % podaje długie i nieregularne godziny pracy;
  - 23 % zwraca uwagę na słabą komunikację lub współpracę w pracy.
- Narażenie na kilka czynników ryzyka psychospołecznego jednocześnie jest w tym sektorze zgłaszane częściej niż we wszystkich pozostałych sektorach łącznie (ESENER 2024).
- W porównaniu z innymi sektorami gospodarki pracownicy sektora zdrowia i opieki społecznej są najbardziej narażeni zarówno na zagrożenia psychospołeczne, jak i na zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego (EWCS 2021).

- Sektor zdrowia i opieki społecznej charakteryzuje się:
  - › najwyższym poziomem przemocy ze strony osób trzecich i molestowania seksualnego, przy czym kobiety są dotknięte tymi zjawiskami częściej niż mężczyźni (EWCS 2021);
  - › dużym obciążeniem emocjonalnym, zwłaszcza przy opiece nad pacjentami cierpiącymi, nieuleczalnie chorymi lub trudnymi we współpracy;
  - › dużą intensywnością pracy, która często pogarsza psychospołeczne środowisko pracy;
  - › brakami kadrowymi (WHO przewiduje niedobór 4,1 mln pracowników ochrony zdrowia w UE do 2030 r.);
  - › pracą zmianową i nieregularnymi godzinami pracy;
  - › jednoczesnym narażeniem na różne rodzaje czynników ryzyka: biologiczne (np. patogeny, choroby zakaźne), chemiczne (np. niebezpieczne leki, środki dezynfekujące), fizyczne (np. poślizgnięcia, upadki, promieniowanie) oraz związane z układem mięśniowo-szkieletowym (np. podnoszenie i przemieszczanie pacjentów).

Odsetek miejsc pracy, w których odnotowano występowanie czynników ryzyka psychospołecznego, w sektorze zdrowia i opieki społecznej oraz średnia dla UE-27 we wszystkich sektorach, 2024 r.



A . *Kontakty z trudny mi klientami, pacjentami, uczniami itp.*
B . *Presa casu*
C . *Staba komunikacja lub współpraca w organizacji*
D. *Diugie lub nieregularne godziny pracy*
E . *Lek przed utrata pracy*

Źródło: Badanie ESENER 2024 - Podstawa: zakłady pracy w UE-27

Konsekwencje

Łącznie 31 % pracowników sektora zdrowia i opieki społecznej deklaruje, że doświadcza stresu, depresji lub lęku spowodowanych pracą lub nasilonych przez jej wykonywanie – to więcej niż średnia dla wszystkich sektorów w UE (Puls BHP 2025). Badania pokazują również, że nadmierne obciążenie pracą oraz nieregularne godziny pracy mogą przyczyniać się do rozwoju zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Ich wysoka częstość występowania – podobnie jak stres i inne problemy zdrowotne – ma istotne konsekwencje, m.in. w postaci absencji chorobowej i prezenteizmu.

Dla organizacji w tym sektorze oznacza to spadek produktywności wynikający z wysokiej absencji i rotacji pracowników – zjawisk stanowiących poważne wyzwanie.

Na poziomie społecznym niedobory kadrowe, rosnące potrzeby opiekuńcze starzejącego się społeczeństwa oraz starzenie się samych pracowników sektora mogą prowadzić do przeciążenia systemów ochrony zdrowia i opieki długoterminowej. Warto podkreślić, że bez zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia osobom pracującym w tym sektorze nie jest możliwe utrzymanie wysokiej jakości usług zdrowotnych i opiekuńczych.

72 % placówek sektora zdrowia i opieki społecznej wskazuje kontakt z trudnymi pacjentami jako najczęstsze zagrożenie psychospołeczne.

ESENER 2024



3.5. Wspieranie zdrowia psychicznego w pracy

Niektórzy pracownicy mogą mieć szczególne potrzeby lub doświadczać problemów ze zdrowiem psychicznym. Jest to zjawisko powszechne – szacuje się, że w UE dotyczy ono 1 na 6 osób, przy czym najczęściej występują zaburzenia lękowe i depresyjne (Komisja Europejska, 2023).

Problemy ze zdrowiem psychicznym mogą znacząco utrudniać codzienne funkcjonowanie, wiążą się z absencją w pracy i bezrobociem, a ich cięższe formy należą do głównych przyczyn trwałej niezdolności do pracy. Jednocześnie – przy odpowiednim wsparciu – wiele osób może kontynuować pracę lub do niej wrócić, pozostając aktywnymi i zaangażowanymi pracownikami.

Dotyczy to również osób neuroróżnorodnych, które mogą mieć trudności z funkcjonowaniem w „standardowym" środowisku pracy – odpowiednie dostosowanie warunków do ich potrzeb pozwala im skutecznie kontynuować pracę oraz czuć się kompetentnymi i docenianymi.

Inkluzywne środowisko pracy odpowiada na potrzeby pracowników i umożliwia im pozostanie w pracy lub powrót do niej. Nawet jeśli problemy ze zdrowiem psychicznym nie są związane z pracą, wspierające i oparte na szacunku środowisko może mieć ogromne znaczenie – zarówno dla danej osoby, jak i dla całego zespołu.



© Prostock-studio - stock.adobe.com

Przykłady dostosowania warunków pracy do indywidualnych potrzeb:

- zapewnienie spokojniejszego miejsca pracy i ograniczenie rozpraszaczy;
- czasowe dostosowanie zakresu obowiązków;
- czasowe dostosowanie godzin pracy, np. w celu umożliwienia wizyt lekarskich;
- długoterminowe rozwiązania w zakresie elastycznego czasu pracy;
- praca zdalna.

Takie środki organizacyjne mogą pomóc pracownikom wrócić do zdrowia lub kontynuować pracę w sposób efektywny. Jednak ich skuteczność w dłuższej perspektywie zależy od tego, czy są one częścią właściwego systemu oceny ryzyka psychospołecznego i zarządzania nim w organizacji. Oznacza to m.in., że dostosowanie warunków pracy do potrzeb jednej osoby nie powinno prowadzić do nadmiernego obciążenia innych pracowników, co mogłoby wywołać niezadowolenie i ogólne poczucie niesprawiedliwości.

Jest to szczególnie istotne w przypadku powrotu pracownika do pracy po doświadczeniu problemów ze zdrowiem psychicznym.

Badania pokazują, że udany powrót jest bardziej prawdopodobny, gdy miejsce pracy:

- dostosowuje zadania do możliwości pracownika;
- zapewnia silne wsparcie ze strony przełożonych, w tym informację zwrotną i uznanie;
- sprzyja wsparciu ze strony współpracowników;
- oferuje środowisko pracy, w którym zagrożenia psychospołeczne są dobrze rozpoznawane i skutecznie zarządzane.

Tworzenie inkluzywnego miejsca pracy wymaga także przełamywania **stygmatyzacji związanej ze zdrowiem psychicznym**, która często powstrzymuje pracowników przed szukaniem wsparcia. Stygmatyzacja zdrowia psychicznego to zjawisko społeczne przejawiające się w negatywnych postawach, przekonaniach i stereotypach dotyczących zaburzeń psychicznych. Może ona wzmacniać lęk u osób doświadczających takich problemów i prowadzić do ich dyskryminacji. Autostygmatyzacja może z kolei prowadzić do poczucia wstydu i bezradności, pogłębiając izolację i potencjalnie pogarszając stan zdrowia.



Blisko połowa pracowników w UE uważa, że ujawnienie problemów ze zdrowiem psychicznym w pracy mogłoby negatywnie wpłynąć na ich karierę, a równie wielu się z tym nie zgadza.

Puls BHP 2025

Badanie ESENER 2024 potwierdza, że jedną z głównych barier w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym jest niechęć do otwartego mówienia o tym problemie. Jednocześnie coraz więcej organizacji podejmuje działania na rzecz budowania otwartej i wolnej od stygmatyzacji kultury pracy.

Wyniki badania Puls BHP 2025 pokazują, że pracownicy w UE są podzieleni w ocenie wpływu ujawnienia problemów ze zdrowiem psychicznym na karierę: 48 % zgadza się, że może mieć to negatywne konsekwencje, 48 % się z tym nie zgadza, a 4 % nie ma zdania.

Przeciwdziałanie stygmatyzacji jest możliwe, ale wymaga zaangażowania kierownictwa oraz pracowników. Kluczowe znaczenie ma budowanie zaufania, współpracy i dobrej komunikacji, a także zwiększanie świadomości, że otwarte rozmowy o problemach w pracy – także tych wpływających na zdrowie psychiczne i fizyczne – przynoszą korzyści wszystkim.

Inkluzywna, wspierająca i wolna od stygmatyzacji kultura pracy sprzyja zarówno pracownikom, jak i organizacjom – pracownicy czują się doceniani i pewni swoich możliwości, a firmy korzystają z ich większego zaangażowania i produktywności.

4. Jak zaangażować się w kampanię

Każdy może wspierać zdrowie psychiczne w pracy – i każde działanie ma znaczenie.

Zacznij tutaj: odwiedź stronę kampanii, gdzie znajdziesz wszystkie niezbędne informacje oraz wskazówki, jak się zaangażować.

Dostępne są bezpłatne materiały: zestawy komunikacyjne, infografiki, raporty, ulotki, narzędzia oraz gotowe prezentacje w 25 językach.

Zaznacz w kalendarzu Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (43. tydzień roku, październik) i zaplanuj działania, takie jak szkolenia, konkursy, ankiety pracownicze, debaty panelowe czy wizyty studyjne.

Zostań oficjalnym partnerem kampanii i dołącz do ogólnoeuropejskiej sieci obejmującej przedsiębiorstwa (zarówno duże, jak i MŚP), organizacje branżowe, związki zawodowe, organizacje pozarządowe oraz instytucje publiczne i prywatne.

Zgłoś inspirujące inicjatywy do **Konkursu Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”**. Konkurs organizowany przez EU-OSHA i krajowe punkty centralne ma na celu uhonorowanie innowacyjnych i wybitnych inicjatyw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Promuj kampanię w mediach społecznościowych! Obserwuj nasze profile, udostępniaj swoje działania, używaj hashtagu **#EUhealthyworkplaces** lub oznacz **@EU_OSHA**. Skorzystaj z przygotowanego pakietu do mediów społecznościowych i promuj kampanię na różnych platformach cyfrowych.



© Antoniogulllem - stock.adobe.com

Dodatkowe możliwości zaangażowania

- **MŚP.** Skontaktuj się z krajowym punktem centralnym, aby uzyskać informacje i materiały w lokalnym języku.
- **Dziennikarze i twórcy treści.** Zostań partnerem medialnym i uzyskaj dostęp do wywiadów oraz materiałów prasowych.
- **Wszyscy.** Organizuj webinaria, udostępniaj materiały kampanii w newsletterach, umieszczaj plakaty w przestrzeniach wspólnych, przeprowadzaj ankiety wśród pracowników i wykorzystuj wyniki badań EU-OSHA jako punkt wyjścia do dyskusji opartych na danych.

Łącząc siły, możemy zamieniać świadomość w działanie, przełamywać stygmatyzację i tworzyć miejsca pracy, w których każdy może się rozwijać!



Praktyczne pomysły na działania w ramach kampanii

- Umieść plakaty lub infografiki kampanii w przestrzeniach wspólnych.
- Dodaj banner kampanii do podpisu w e-mailu.
- Udostępniaj materiały kampanii w mediach społecznościowych lub intranecie.
- Uwzględnij temat zdrowia psychicznego na spotkaniach zespołu.
- Przeprowadzaj ankiety dotyczące zagrożeń psychospołecznych.
- Zamieszczaj informacje o kampanii w newsletterach.
- Łącz różne działania, aby budować zaangażowanie przez cały rok.

4.1. Kto może wziąć udział?

Kampania jest skierowana do wszystkich, którzy mają wpływ na warunki pracy i kulturę organizacyjną. Zdrowie psychiczne w pracy to wspólna odpowiedzialność – każdy głos ma znaczenie.

Do udziału w kampanii zapraszamy:

- **pracodawców z firm wszystkich typów i wielkości** – od mikroprzedsiębiorstw i MŚP po międzynarodowe korporacje;
- **pracowników ze wszystkich sektorów i środowisk**;
- **partnerów społecznych**, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców;
- **inspekcje pracy** i organy nadzoru nad warunkami pracy;
- **specjalistów ds. BHP**, w tym **psychologów pracy** oraz **specjalistów HR**;
- **organizacje działające na rzecz zdrowia psychicznego**, przeciwdziałania stygmatyzacji oraz praw osób z niepełnosprawnościami;
- **organizacje kobiece i młodzieżowe** oraz sieci wspierające równość płci;
- **organizacje promujące włączenie i prawa osób LGBTIQ+ w miejscu pracy**;
- **decydentów** na poziomie krajowym, regionalnym i unijnym;
- **badaczy i edukatorów** zajmujących się BHP, zdrowiem publicznym, psychologią lub rynkiem pracy;
- **przedstawicieli mediów**, dziennikarzy i twórców treści zajmujących się tematyką pracy i dobrostanu.

Niezależnie od tego, czy tworzysz miejsca pracy, wspierasz pracowników, kształtujesz polityki, edukujesz kolejne pokolenia czy wpływasz na opinię publiczną – Twoje zaangażowanie pomaga przekuć świadomość w konkretne działania.



4.2. Siła kampanii: nasza sieć partnerów

EU-OSHA opiera swoją działalność na rozbudowanej sieci partnerów, która łączy miejsca pracy na poziomie lokalnym z decydentami na poziomie UE:

- krajowe punkty centralne w każdym państwie członkowskim koordynują działania w terenie, przygotowują materiały językowe i mobilizują sieci trójstronne;
- międzysektorowe organizacje partnerów społecznych i organizacje pracodawców włączają przekaz kampanii do dialogu branżowego i komunikacji, docierając bezpośrednio do miejsc pracy we wszystkich sektorach;
- oficjalni partnerzy kampanii – przedsiębiorstwa międzynarodowe, organizacje MŚP, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, instytucje zawodowe i agencje UE – pełnią rolę ambasadorów, organizują wydarzenia wymiany doświadczeń i współtworzą praktyczne narzędzia;
- partnerzy medialni upowszechniają dobre praktyki i przykłady sukcesów w mediach tradycyjnych, internetowych i społecznościowych;
- Europejska Sieć Przedsiębiorczości oraz ambasadorzy OSHVET (BHP w kształceniu i szkoleniu zawodowym) pomagają dotrzeć do start-upów, mikroprzedsiębiorstw, szkół zawodowych i osób uczących się zawodu.



„Urząd ds. bezpieczeństwa i higieny pracy jest zaangażowany w tworzenie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy, w których chronione są zdrowie i dobrostan wszystkich pracowników. Dzięki współpracy z EU-OSHA oraz naszymi partnerami krajowymi zwiększamy świadomość, dzielimy się dobrymi praktykami i wspieramy pracodawców oraz pracowników w budowaniu kultury pracy, która sprzyja zdrowiu psychicznemu. Nasze wspólne działania dziś kształtują zdrowe miejsca pracy jutra."

Gavin Lonergan, krajowy punkt centralny, Irlandia

4.3. Materiały kampanii: Twój zestaw narzędzi do zwiększania świadomości

Do dyspozycji jest szeroki wybór materiałów, które pomogą Ci podjąć działania.

Podstawowe materiały kampanii

- Przewodnik po kampanii i ulotka.
- Plakaty, infografiki, prezentacje PowerPoint.
- Internetowy zestaw narzędzi kampanii.

Materiały eksperckie i narzędzia

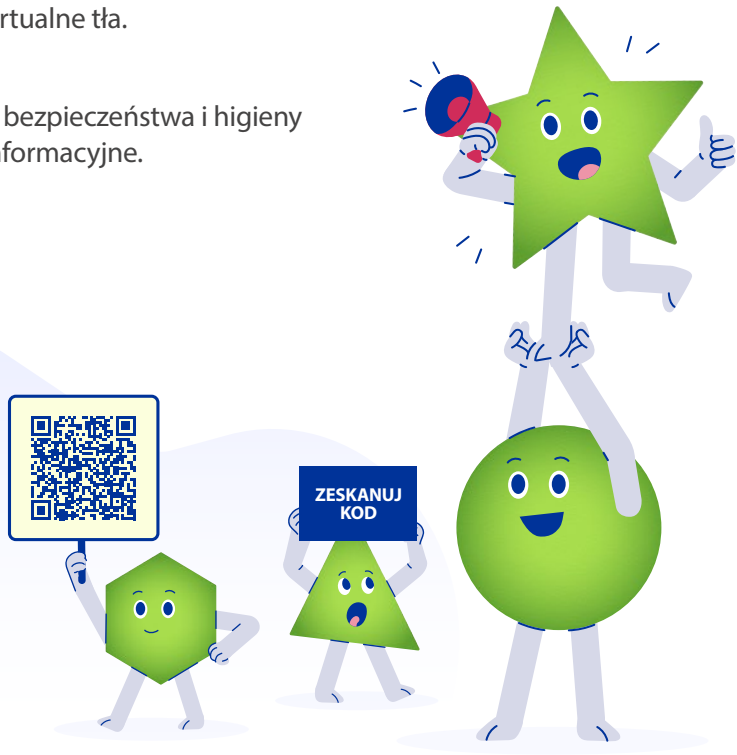
- Raporty, artykuły w OSHwiki i opracowania analityczne.
- Studia przypadków i materiały informacyjne.
- OiRA.
- Prezentacje dotyczące obszarów priorytetowych.
- Wytyczne dla miejsc pracy.

Materiały cyfrowe

- Pakiet do mediów społecznościowych z gotowymi komunikatami.
- Krótkie filmy z animowaną postacią Napo.
- Materiały wideo kampanii.
- Podpisy do e-maili i wirtualne tła.

Polityka i przepisy

- Przepisy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz materiały informacyjne.



4.4. Najważniejsze terminy: kalendarz kampanii



2026

- **Maj:**
  przedpremierowe uruchomienie strony (materiały podstawowe w języku angielskim).
- **Październik:**
  - uruchomienie strony w wielu językach;
  - oficjalne rozpoczęcie kampanii w całej UE;
  - rozpoczęcie naboru partnerów do kampanii dla organizacji międzynarodowych i ogólnoeuropejskich;
  - Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy;
  - ogłoszenie konkursu dobrych praktyk.

2027

- **Wrzesień:**
  wydarzenie poświęcone wymianie dobrych praktyk dla partnerów kampanii.
- **Październik:**
  Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2027.

Znajdź wydarzenia w swojej okolicy:
https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/pl/media-centre/events

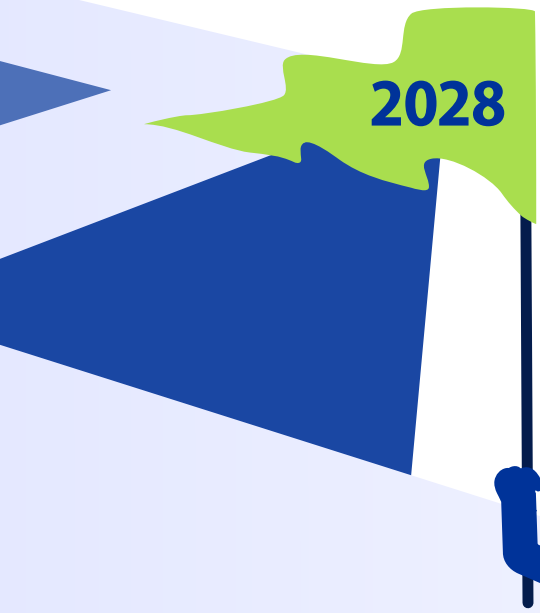
4.5. Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Jest organizowany w **43. tygodniu roku (październik)** – stanowi centralny punkt kampanii i angażuje pracodawców w całej Europie.

Możesz zorganizować m.in.:

- spotkania informacyjne, szkolenia i webinaria;
- konkursy, quizy i stoiska informacyjne;
- wspólne spotkania pracowników i kadry zarządzającej.

Wskazówka: ***skontaktuj się z krajowym punktem centralnym, aby uzyskać wsparcie w zakresie prelegentów, materiałów oraz zgłoszenia wydarzeń do kalendarza kampanii.***



- **Październik:**
  ostatni Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w ramach kampanii na lata 2026–2028.
- **Listopad/grudzień:**
  szczyt „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy" oraz ceremonia wręczenia nagród w konkursie dobrych praktyk w Bilbao.





Newsletter

Zapisz się do naszego newslettera ukazującego się co dwa miesiące, aby otrzymywać aktualne dane, informacje o przebiegu kampanii oraz wiadomości od partnerów – krótkie, gotowe do udostępnienia treści, dostarczane regularnie w 25 językach unijnych prosto na Twoją skrzynkę.

4.6. Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”

Doceniamy innowacyjne podejścia do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi:

- konkurs jest otwarty dla wszystkich typów organizacji z UE, EFTA i krajów kandydujących;
- zgłoszenia należy składać za pośrednictwem krajowego punktu centralnego;
- laureaci na poziomie krajowym zostaną ogłoszeni i zaproszeni na szczyt „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” w Bilbao.

Rozpoczęcie konkursu:
październik 2026 r.
Ceremonia wręczenia nagród:
koniec 2028 r.



4.7. Zostań oficjalnym partnerem kampanii: dawaj przykład

Dołącz jako oficjalny partner kampanii do zróżnicowanej sieci organizacji z sektora publicznego i prywatnego w całej Europie.

Korzyści

- Prezentacja Twojej organizacji na stronie kampanii.
- Zaproszenia na zamknięte wydarzenia wymiany dobrych praktyk.
- Możliwość korzystania z oficjalnego logo partnera kampanii.
- Wzmianki w newsletterze i kanałach EU-OSHA.
- Uznanie jako lidera w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.
- Udział bez żadnych opłat.

Oczekiwania

Wymagane jest przeprowadzenie co najmniej jednego działania w ramach kampanii rocznie, np.:

- organizacja webinarium;
- upowszechnianie treści dotyczących kampanii;
- dostosowanie materiałów kampanii do potrzeb własnej organizacji.

„Skoro zdrowie psychiczne w pracy jest dziś uznawane za kluczowy obszar bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, obowiązuje zasada: przewidywać, aby zapobiegać. IOSH z radością wspiera działania ukierunkowane na zapobieganie najczęstszym czynnikom stresogennym w miejscu pracy i kontrolowanie ich, pomagając organizacjom tworzyć zdrowsze i bardziej odporne środowiska pracy."

Alison van Keulen, Strategic Relationships Business Manager, IOSH – oficjalny partner kampanii

4.8. Partnerstwo medialne

Czasopisma branżowe, magazyny BHP oraz media biznesowe mogą dołączyć do kampanii jako partnerzy medialni.

Korzyści

- Dostęp do komunikatów prasowych, infografik i danych (na poziomie UE i państw członkowskich) przed ich publikacją.
- Gotowe materiały redakcyjne oraz możliwość przeprowadzania wywiadów z ekspertami EU-OSHA.
- Możliwość nawiązywania kontaktów z krajowymi punktami centralnymi, partnerami kampanii, Europejską Siecią Przedsiębiorczości, laureatami konkursu oraz innymi mediami branżowymi.
- Zaproszenia na wydarzenia EU-OSHA i spotkania informacyjne online, w tym możliwość udziału w wybranych wyjazdach prasowych.
- Zwiększenie widoczności – logo i opis partnera publikowane są na stronie kampanii, a materiały promowane w OSHmail, newsletterze kampanii i kanałach społecznościowych EU-OSHA.

„Bycie partnerem medialnym oznacza większą skuteczność w promowaniu bezpieczeństwa i znajdowaniu konkretnych rozwiązań w zakresie prewencji. W kontekście kampanii dotyczącej zdrowia psychicznego jest to szczególnie istotne – wierzymy, że dobrostan w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla zdrowia pracowników i funkcjonowania firm, a także dla ograniczania liczby wypadków."

Luigi Matteo Meroni, redaktor naczelny PuntoSicuro – partner medialny EU-OSHA (Włochy)

4.9. Pakiet do mediów społecznościowych: wzmocnij swój zasięg

Media społecznościowe pozwalają szybko docierać z przekazem i zwiększać jego oddziaływanie.

- Udostępniaj gotowe treści przygotowane z myślą o różnych platformach – informujące i angażujące odbiorców.
- Pobierz materiały graficzne i wykorzystaj je, aby wzmocnić przekaz swoich komunikatów.
- Z łatwością dostosuj treści do stylu komunikacji Twojej organizacji i potrzeb odbiorców.
- Pokazuj pięć obszarów priorytetowych kampanii w sposób, który rzeczywiście trafia do Twojej społeczności.

Zwiększ widoczność działań – poświęć kampanii dzień (a może tydzień?) w swoich mediach społecznościowych.

- Wykorzystaj identyfikację wizualną kampanii na swoich profilach.
- Korzystaj z pakietu, aby podkreślać znaczenie zdrowia psychicznego w miejscu pracy.
- Oznaczaj swoje wpisy hashtagiem **#EUhealthyworkplaces**, aby wzmacniać zasięg kampanii.
- Zorganizuj sesję pytań i odpowiedzi na żywo z pracownikami lub ekspertem, aby zwiększyć zaangażowanie odbiorców.





© PaeGAG - stock.adobe.com

Jak skontaktować się z UE?

Osobiście
W całej Unii Europejskiej są zlokalizowane punkty Europe Direct. Adres najbliższego punktu można znaleźć w internecie (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pl).

Przez telefon lub na piśmie
Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą pobierać opłaty za połączenie),
- pod następującym numerem standardowym: +32 22999696,
- za pośrednictwem formularza: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_pl.

Wyszukiwanie informacji o UE

Przez internet
Informacje o Unii Europejskiej we wszystkich językach urzędowych UE dostępne są na stronie internetowej Europa (european-union.europa.eu).

Publikacje UE
Publikacje UE można obejrzeć lub zamówić na stronie op.europa.eu/pl/publications. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub lokalnym centrum dokumentacji (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pl).

Prawo UE i powiązane dokumenty
Dostęp do informacji prawnych z UE, w tym do całego prawa UE od 1951 r. we wszystkich oficjalnych wersjach językowych, można uzyskać na stronie EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Otwarte dane UE
Portal data.europa.eu zapewnia dostęp do otwartych zbiorów danych pochodzących z instytucji, organów i agencji UE. Można je bezpłatnie pobierać i ponownie wykorzystywać zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych. Portal zapewnia również dostęp do wielu zbiorów danych z państw członkowskich.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) działa na rzecz tworzenia w całej Europie bezpieczniejszych, zdrowszych i bardziej produktywnych miejsc pracy. Agencja, z siedzibą w Bilbao, wspierana przez instytucje UE i partnerów społecznych, prowadzi działania w trzech strategicznych obszarach: dostarcza informacji na potrzeby polityk i badań; opracowuje narzędzia i materiały służące prewencji; oraz dąży do upowszechniania kultury bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Kampania „**Zdrowa praca, zdrowa głowa**" ma na celu zwiększanie świadomości wpływu zagrożeń psychospołecznych oraz promowanie tworzenia wspierających, inkluzywnych i sprzyjających zdrowiu psychicznemu środowisk pracy we wszystkich sektorach.

Aby dowiedzieć się więcej, odwiedź stronę https://healthy-workplaces.osha.europa.eu.

Promuj kampanię w mediach społecznościowych!
Obserwuj nasze profile, udostępniaj swoje działania, używaj hashtagu **#EUhealthyworkplaces** lub oznacz **@EU_OSHA**. Skorzystaj z przygotowanego pakietu do mediów społecznościowych i promuj kampanię na różnych platformach cyfrowych.

TE-01-25-009-PL-C

Urząd Publikacji Unii Europejskiej

ISBN 978-92-9402-448-0