



Co-Prev – Persbericht analyse cijfers 2017-2020

Co-Prev noteerde in 2020 voor het eerst in jaren daling van psychosociale dossiers op werkvloer

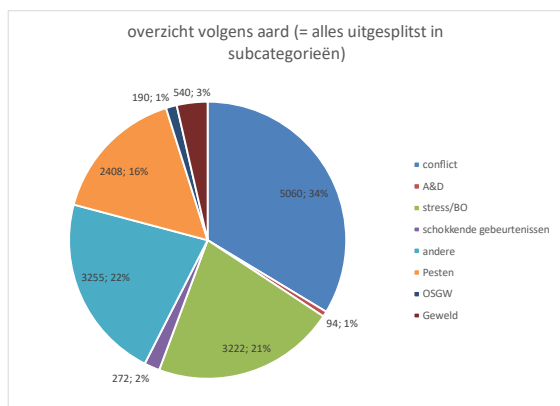
- Externe preventiediensten verwerkten 14.991 dossiers psychosociale aspecten
 - Daling met **2,12%**, wellicht deels te wijten aan corona
- Aandeel conflicten (34%), pesten (16%) en stress/burn-out (21%) blijft wel stabiel over de jaren heen
 - Grote focus op preventie, o.a. via risicoanalyses en opleidingen

Co-Prev, de koepel van de Belgische externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, noteerde het afgelopen jaar een lichte daling van het aantal dossiers rond psychosociale aspecten. De leden van Co-Prev, die in 2020 samen waakten over de gezondheid en het welzijn van 3.736.735 Belgische werknemers, behandelden in 2020 14.991 dergelijke dossiers. Dat is 2,12% minder dan in 2019, een daling die wellicht deels coronagerelateerd is.¹ De aard en de verdeling van de dossiers blijft ondanks corona wel stabiel: 7 op de 10 dossiers draait nog steeds rond een conflict, pestgedrag of stress/burn-out.

De voorgaande jaren stelde Co-Prev net een stevige stijging - met 7 % in 2019 en 8% in 2018 – vast van het aantal dossiers rond psychosociale aspecten. “De daling in 2020 ligt dus wellicht deels aan het corona-effect”, zegt Peter Decavele, voorzitter van de werkgroep Psychosociale aspecten bij Co-Prev. Het wegvallen van fysieke bijeenkomsten deed een aantal triggers voor conflicten wegvallen. Langs de andere kant zijn er ook gevallen gewoon niet gerapporteerd. Ten eerste lag de drempel om een afspraak in te plannen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten toch wat hoger dan normaal – fysieke afspraken lagen moeilijk en online afspraken hebben hun tijd nodig gehad om ingeburgerd te raken, zeker voor gevoelige topics.”

“Veel ‘mineure’ problemen zijn door corona niet gemeld en dus blijven etteren. Spijtig, want we zien daardoor een stijging van het aantal moeilijke dossiers in 2021.”

“Ten tweede zijn er door corona ook heel wat kleinere problemen gerelativeerd of uitgesteld: in het licht van de zware coronaproblematiek vonden veel mensen het wellicht niet het moment om wat zij als kleine problemen beschouwden, ter sprake te brengen. En dat is spijtig, want dat worden uiteindelijk grote problemen. Dat zien we nu al aan de voorlopige statistieken van 2021: het aantal moeilijke dossiers ligt opvallend hoog.”



De meerderheid van de dossiers draait in 2020 rond conflictsituaties (ongeveer 34%). Dit wordt gevolgd door dossiers rond pesterijen (16%) en stress- en burn-out-gerelateerde problematieken (21%). Deze drie aanleidingen maken samen 71% uit van alle dossiers. Tot de minder frequente onderwerpen behoren geweld, ongewenst seksueel gedrag, schokkende gebeurtenissen en substantiegebruik (gebruik van alcohol, roken en drugs). In de overgrote meerderheid van de dossiers is er een andere persoon betrokken, en bijna altijd (meer dan 90%) gaat het dan om een eigen collega of leidinggevende. Slechts heel uitzonderlijk (minder dan 5%) is de andere persoon iemand van buiten de eigen organisatie.

Belang van klankbord

Wanneer we van de oorzaken naar de behandeling van de dossiers overstappen valt vooral op dat meer dan 90% van het totaal aantal dossiers i.v.m. psychosociale risico's informeel wordt behandeld. Een cijfer dat net als alle andere behandelingsvormen stabiel is gebleven over de jaren. Daarnaast blijkt dat ongeveer de helft van de dossiers wordt afgerond na een of meerdere gesprekken, zonder een verdere vraag tot interventie. 82% wordt behandeld via gesprekken tussen verzoeker en preventieadviseur, zonder dat de werkgever hierin actief in tussenkamt.

“Daar kunnen we verschillende zaken uit afleiden”, zegt Peter Decavele. “Ten eerste dat ventileren belangrijk is en dat mensen vaak niet meer nodig hebben dan een klankbord. De meeste verzoekers hebben bovendien genoeg aan enkele gesprekken om zelf conclusies te trekken of volgende stappen te zetten. Deze twee aspecten benadrukken hoe cruciaal het is dat werknemers tijdig hun problemen durven uitspreken én dat er iemand is die hen ernstig neemt en hen mogelijke pistes aanreikt. Zo vermijd je ook dat een conflict verergert tot pesten, fysieke agressie of een ander ernstig issue. Net daarom is het spijtig om vast te stellen dat de drempel om een probleem bij de werkgever kenbaar te maken, nog altijd vrij hoog ligt. Daar is voor onze preventiediensten een erg belangrijke rol weggelegd.”

Aan de behandeling van de psychosociale dossiers werd door alle preventiediensten in 2020 in totaal meer dan 72.000 uur gependend, goed voor 9.000 werkdagen. 36% van deze tijd gaat naar een eerste gesprek met een werknemer. De eerder vermelde informele fase (vervolggesprekken, interventie in overleg met de werkgever, verzoening) neemt ongeveer 40% van de totale tijd in beslag, de formele fase (vroeger sprak men van “officiële klachten”) ongeveer 24%, ondanks het feit dat deze in minder dan 10% van de dossiers gekozen wordt. Hoewel deze cijfers over de jaren heen hebben gefluctueerd², blijven ze in grote lijnen wel stabiel.

Vooraf preventief werken

De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk werken vanuit hun missie op organisatieniveau preventief en vaak structureel aan welzijn op het werk. Zo voeren ze elk jaar heel wat risicoanalyses uit, waarvan ongeveer de helft globale risicoanalyses en de andere helft analyses van specifieke arbeidssituaties. Daarnaast organiseerden ze over het hele jaar 1.664 opleidingen m.b.t. psychosociale aspecten op de werkplek.

“De allerbeste manier om aan preventie te doen is een echt welzijnsbeleid binnen de organisatie opzetten.”

Peter Decavele: “Dat toont aan dat externe preventiediensten veel meer zijn dan pure dossierbehandelaars. Hoewel dat een erg belangrijk deel van onze rol is – en we elk dossier ernstig en professioneel aanpakken – is

het altijd beter om onwelzijn te voorkomen dan te genezen. Dat voorkomen doen we niet enkel op individueel werknemersniveau maar ook op organisatieniveau: de allerbeste manier om aan preventie te doen is een echt welzijnsbeleid binnen de organisatie opzetten.”

➤ Voor meer informatie over deze cijfers, contacteer Peter Decavele, Peter.Decavele@idewe.be, Voorzitter werkgroep psychosociale aspecten Co-Prev

- (1) Deze percentages werden berekend op basis van het aantal individuele dossiers per 1.000 werknemers, en staan dus los van de stijging van het totale aantal werknemers dat onder het toezicht staat van Co-Prev-leden.
- (2) Informele fase: 40% in 2020 - 44% in 2019 - 46% in 2018 - 43% in 2017
Formele: 24% in 2020 - 24% in 2019 - 22% in 2018 - 27% in 2017

Over Co-Prev

Co-Prev is de overkoepelende organisatie van alle Belgische Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en behartigt de gezamenlijke belangenverdediging van deze 10 diensten. De externe diensten vinden binnen Co-Prev een platform om te overleggen en gemeenschappelijke standpunten te bepalen, die de basis vormen voor de communicatie naar en overleg met stakeholders in het werkveld Welzijn op het werk: Federale en regionale overheidsdiensten, sociale partners, beroepsverenigingen, ...