

Psychosociaal welzijn op het werk onder druk: Co-Prev registreert recordaantal dossiers in 2024

- *Meer dan 23.000 werknemers klopten aan bij externe preventiediensten voor hulp bij psychosociale problemen*

Cijfers 2024: Stijging cijfers

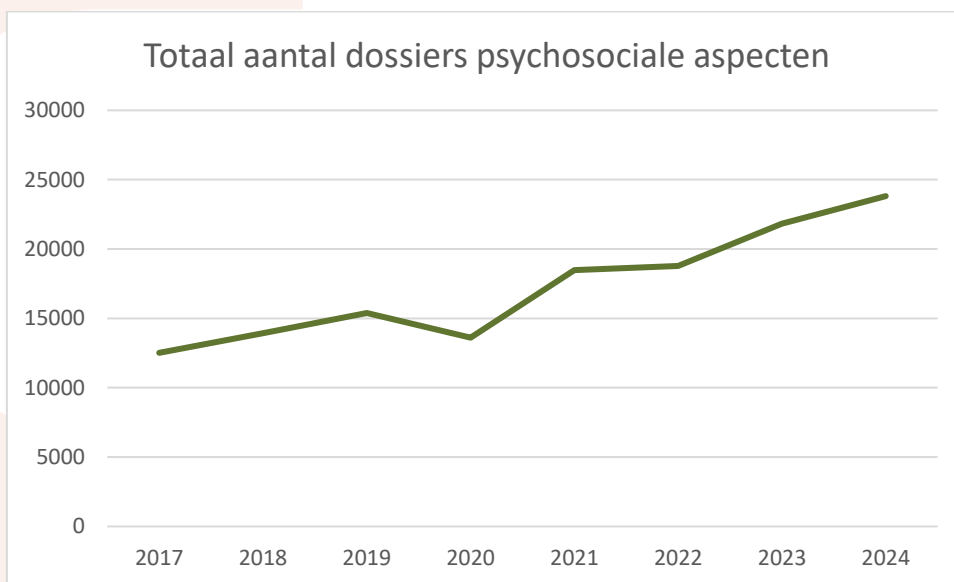
1. Inleidend

In 2024 behandelden de externe diensten preventie en bescherming op het werk in België meer dan 23.000 dossiers rond psychosociale risico's op het werk. Dat is een stijging van 9% ten opzichte van het jaar ervoor. Co-Prev, de koepel van deze diensten, licht toe: *"Werkgevers en werknemers vinden steeds beter de weg naar de externe preventiediensten als bevoorrechte partner voor welzijn op het werk."*

2. Kerncijfers in beeld

Het aantal dossiers dat de externe preventiediensten openen i.v.m. psychosociale risico's op het werk blijft jaar na jaar toenemen.

Evolutie van het aantal dossiers (2017–2024)



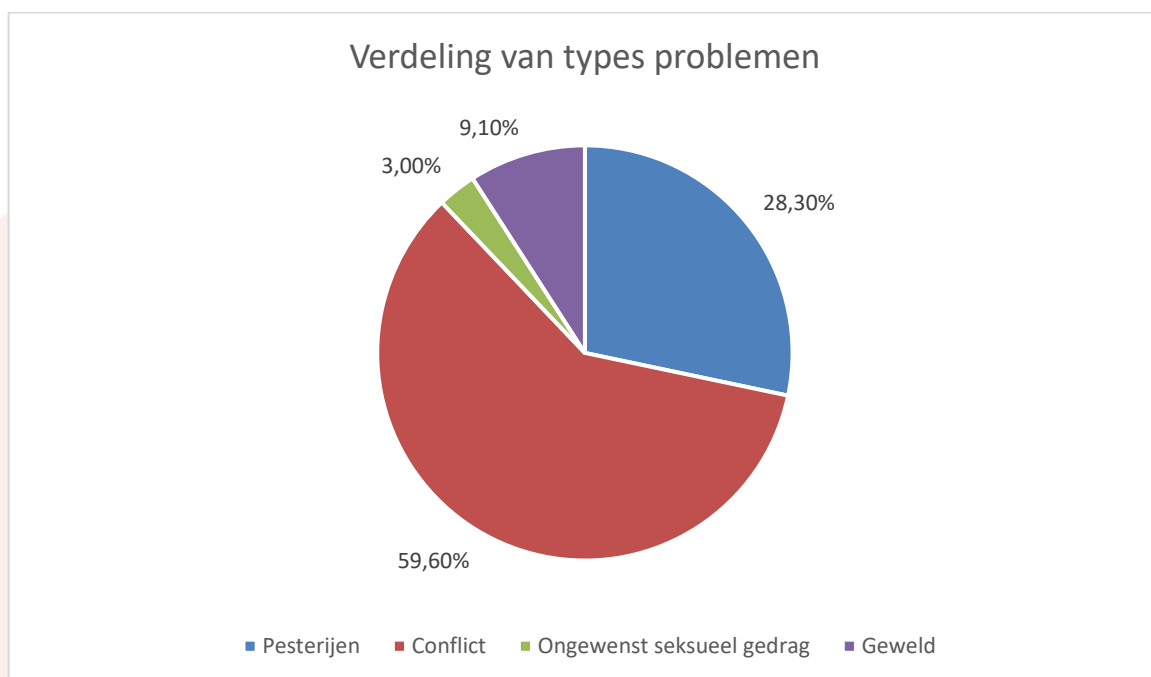
In 2024 behandelden de externe diensten 23.813 dossiers, tegenover 21.815 in 2023 en 18.781 in 2022.

De meeste dossiers (13.065) hadden betrekking op “samenwerkingsproblemen” zoals conflicten, pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag. Deze verdeling blijft opvallend stabiel in vergelijking met vorige jaren:

- 60% conflicten
- 28% pesterijen
- 9% geweld
- 3% ongewenst seksueel gedrag

“Conflicten blijven de grootste bron van psychosociale problemen op het werk: 60% van de ‘samenwerkingsproblemen’ ging hierover.”

Verdeling van types problemen



Als we kijken naar de ander psychosociale risicofactoren die zich buiten de categorie “conflicten en grensoverschrijdend gedrag” situeren, dan tellen we nog 4.670 dossiers rond “stress en burn-out”, en 123 dossiers over alcohol- en druggebruik op het werk. Tenslotte is er nog een grote restcategorie dossiers waarvoor geen “specificatie” vermeld is.

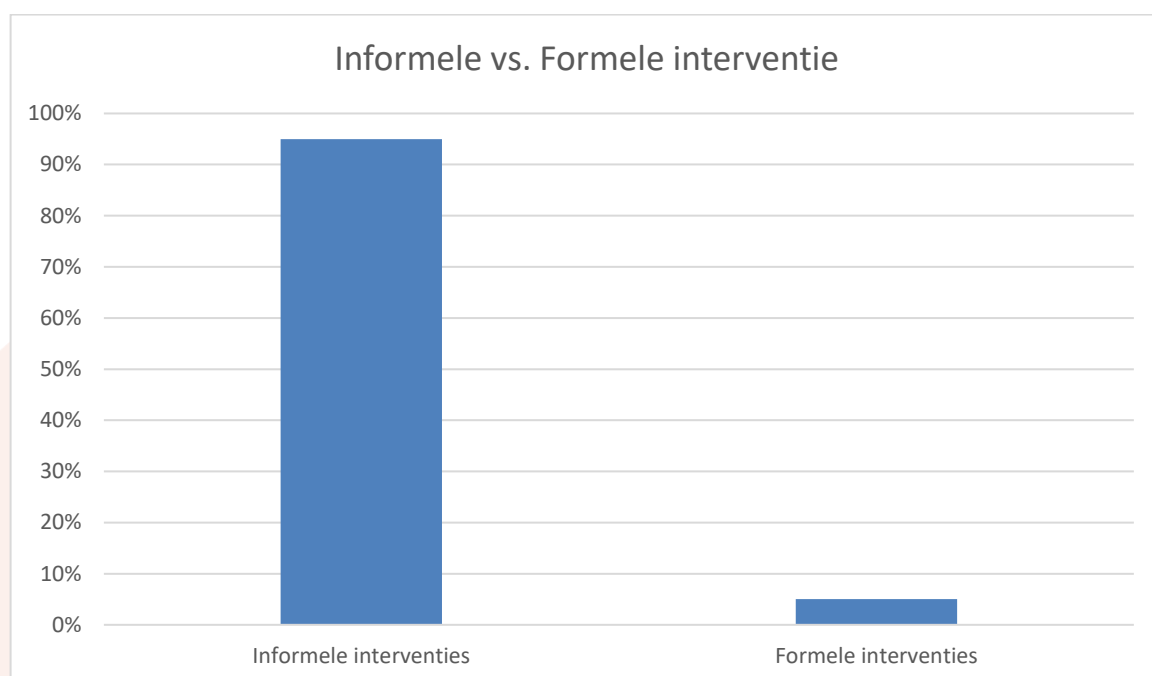
We merken dat steeds meer dossiers na één gesprek worden afgesloten. Dat kan wijzen op doeltreffende eerste hulp, maar ook op drempels om verdere stappen te zetten.

3. Informele aanpak blijft de norm

Net als in vorige jaren werd het overgrote deel van de dossiers (94%) informeel behandeld. Dit betekent via een meestal korte interventie, al of niet met een derde betrokken partij. Slechts 6% leidde tot een formele procedure, waarbij werknemers een formeel psychosociaal interventieverzoek indienden of een collectief probleem aankaartten. De formele procedure duurt langer en vraagt een meer diepgaande aanpak van het probleem en het in kaart brengen van de oorzaken van de gemelde problematische situatie.

“De meeste dossiers worden opgelost zonder formele procedure. Dat toont aan hoe belangrijk het is dat werknemers snel en laagdrempelig terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon of preventieadviseur van de preventiedienst. Maar ook dat de werknemers meestal bereid zijn om een snelle en informele oplossing te kiezen boven een tijdrovend, officieel of formeel onderzoek.”

Aandeel informele vs. formele aanpak



4. Rol van de werkgever

We stellen vast dat er grote verschillen zijn tussen de inspanningen die werkgevers leveren in het kader van psychosociaal welzijn van de werknemers.

De laatste jaren nam het aantal uitgevoerde risicoanalyses door werkgevers (met betrokkenheid van een externe preventiedienst) toe, maar dit aantal bereikt nog niet terug het niveau van voor de COVID-pandemie.

Het aantal opleidingen rond psychosociale thema's kende dan weer een lichte afname (- 8%) t.o.v. het topjaar 2023, waar een recordaantal "in company" opleidingen werd gerealiseerd door de externe preventiediensten. Ondernemingen kunnen ook opleidingen i.v.m. de preventie van psychosociale risico's organiseren los van de externe preventiediensten.

Er blijft dus nog veel groeimarge op het vlak van "primaire preventie" (psychosociale risico's bij de bron aanpakken door bv. risicoanalyses, collectief beleid, vorming enz.).

Daarnaast daalde het aantal rechtstreekse aanvragen van werkgevers voor begeleiding bij specifieke problemen, zoals interventies na schokkende gebeurtenissen of middelengebruik (alcohol, drugs...).

"We zien terug een positieve trend in het aantal risicoanalyses in het kader van psychosociaal welzijn. Dat is hoopgevend," aldus Co-Prev.

5. Preventieadviseurs als stille kracht achter welzijn op het werk

De cijfers van 2024 bevestigen het belang van een structureel welzijnsbeleid op de werkvloer. Preventieadviseurs psychosociale aspecten spelen hierin een sleutelrol. Hun werk is vaak weinig zichtbaar, maar essentieel om psychosociale risico's tijdig te detecteren en aan te pakken.

"Psychosociaal welzijn op het werk is geen luxe, maar een noodzaak. De stijgende cijfers tonen aan dat er nog veel werk aan de winkel is, maar ook dat steeds meer mensen de weg vinden naar hulp."

Co-Prev blijft zich inzetten voor een veilige, gezonde en respectvolle werkomgeving voor alle werknemers in België.

"Psychosociaal welzijn is geen bijzaak. Het is een fundament voor duurzame tewerkstelling. Preventieadviseurs zijn de stille kracht achter een gezonde werkvloer."

Wie is 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. Deze diensten zijn actief in meer dan 225.000 Belgische ondernemingen en waken over het welzijn van miljoenen werknemers in België en bieden ondersteuning aan werkgevers en werknemers bij het voorkomen en aanpakken van risico's op de werkvloer. 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 beleid en stakeholders: federale en regionale overheidsdiensten, sociale partners, beroepsverenigingen, ...

Contactgegevens:

Peter Decavele – voorzitter Co-Prev-werkgroep psychosociale risico's (0476/46 83 11)

Hanne Sanders – Directeur Co-Prev (0479/32 90 60)