

## Toename fysieke- en psychische klachten bij lokale besturen: de cijfers liegen niet

Nieuws dinsdag 1 oktober 2024

**Uit een recent onderzoek van Mensura blijkt dat de voorbije 5 jaar het aantal motorische of psychische klachten bij de werknemers enorm is toegenomen. Deze opmars van klachten laat zich ook opmerken bij de lokale besturen. Naast mentale klachten gaat het voornamelijk over pijn in de schouders, de nek of (lage) ruggpijn, klachten die normaal het meest bij zware beroepen voorkomen. In 2023 bleek dat 22,7% van de werknemers in de publieke sector fysieke klachten ondervonden en 24,3% in de zorgsector. Psychische problemen in de publieke sector zitten op een trieste 9,7% wat meer dan een verdubbeling is in 5 jaar tijd.**

### Fysieke klachten

Vele werknemers hebben last van motorische of fysieke klachten: aandoeningen aan de spieren en gewrichten zoals pijn in de schouders, in de nek of de (lage) rug, de bovenste en de onderste ledematen. Fysieke belasting ondervindt je het meest tijdens het verrichten van lichamelijke arbeid. De sterkste stijging van motorische klachten zien we in de zorgsector met 36%. Maar er is ook de laatste jaren een sterke toename bij de werknemers die vele uren per dag achter een scherm zitten. De meeste daarvan zijn in de dienstensector actief. De voorbije 5 jaar is er een stijging van klachten met 40%. Het beeldschermwerk, thuis of op kantoor, zorgt voor alsmear meer problemen van nek, rug en schouders. Dit onderstreept het belang van ergonomie voor het welzijn van de werknemer. Inzetten op ergonomie zorgt voor de preventie en een maximale beperking van fysieke klachten en heeft een positieve invloed op het algemeen welzijn van werknemers alsook op de productiviteit. Naast het voorzien van ergonomisch materiaal kan de werkgever het personeel een gezond gedrag aanleren dat onder andere kan bestaan uit het afwisselen van de houding tijdens het uitvoeren van het werk.

### Psychische klachten

Er is een stevige toename van werknemers met psychische problemen. Vooral na de coronapandemie is het aantal werknemers met psychische klachten enorm gestegen. De percentages liggen het hoogst in de publieke sector (9,7%) en in de zorg en dienstensector (beide 8,9%). Het feit dat iedereen overal bereikbaar is, de werkbelasting toeneemt, het leven in zijn geheel hectischer wordt... zorgt dat onze hersenen extra worden belast en onderstreept het belang van de verplichting van de werkgever om een dynamisch welzijnsbeleid uit te werken. Daarin moeten onder andere de psychosociale risico's in kaart worden gebracht en de preventiemaatregelen worden uitgewerkt om deze risico's tot een minimum te herleiden of idealiter te elimineren. Workshops, disconnectie, opleidingstrajecten die de veerkracht versterken en een goede begeleiding inzake re-integratie zijn mogelijke acties die kunnen worden ondernomen. Hybride werken is heden meer regel dan uitzondering en dit creëert meer uitdagingen voor de beeldschermwerkers, zeker om de grens tussen werk en privé te bewaren. Het sensibiliseren over het belang van disconnectie is een belangrijke taak van de werkgever om de werknemers te behoeden voor het vervagen van die grens.

Uit een RAPSI-bevraging (risicoanalyse psychosociale aspecten) in 2023 uitgevoerd bij 35000 werknemers

door IDEWE in 2023 blijkt dat werknemers meer stress en emotionele uitputting ervoeren dan het jaar ervoor. Het aantal mensen dat hieronder lijdt is sinds 2014 telkens gestegen met 40%.

## Belang van preventie

Of het nu fysieke klachten of klachten van psychische aard zijn, het belang en het doel van een welzijnsbeleid wordt nogmaals duidelijk namelijk het algemeen welzijn van het personeel te bevorderen. Het welzijnsbeleid bepaalt de te bereiken doelstellingen rond welzijn en de wijze waarop men die doelstellingen wil bereiken.

Op 25 mei 2024 ging een nieuwe wetgeving van kracht ter preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) op het werk. Deze aandoeningen ontstaan wanneer je lange tijd dezelfde lichaamsdelen belast. De vorige wetgeving legde de werkgevers verplichtingen op rond staand werken, beeldschermwerk en het manueel hanteren van lasten. De nieuwe wetgeving wil werkgevers bijkomend stimuleren om meer in te zetten op ergonomie op het werk en om MSA op het werk preventief aan te pakken.

Vanaf het ontwerp van de werkposten moet de werkgever nu rekening houden met de ergonomie op het werk. Het is belangrijk om al in de ontwerpfase aandacht te hebben voor de arbeidsveiligheid en de gezondheid van een werkpost maar ook voor de ergonomie van die werkpost.

De werkgever moet een risicoanalyse uitvoeren van de musculoskeletale risico's op het werk rekening houdend met de biomechanische risicofactoren waaraan de werknemers worden blootgesteld: het gebruik van kracht, de werkhoudingen, repetitieve bewegingen, de duur en de frequentie van de taken of bewegingen, de werkbewegingen zelf en de kracht van het contact. Ook met andere risicofactoren die verband houden met het uitvoeren van de taak en/of met de werkpost moet rekening worden gehouden. Denk maar aan het dragen van zware PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen), te veel lawaai in de omgeving van de werkvloer in functie van de activiteiten, onvoldoende verlichting...

Op vlak van de psychosociale risico's moet elke werkgever in het arbeidsreglement verklaren op welke manier de organisatie de psychosociale risico's algemeen behandelt. De contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten moeten erin staan vermeldt evenals deze van de interne vertrouwenspersoon. Ook de informele en formele procedure die een werknemer kan instellen wanneer hij meent slachtoffer te zijn van een psychosociaal risico, moeten erin staan beschreven.

De werkgever moet een register van feiten door derden inzake pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld bijhouden. Een werknemer die het gevoel heeft slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door een derde moet kunnen een aangifte doen. Die aangifte wordt verplicht bewaard in het register.

Naast het verplicht uitvoeren van een risicoanalyse psychosociale aspecten en de uitvoering van een actieplan, wordt het jaarlijks beleid inzake psychosociaal welzijn geëvalueerd. Dit betreft zowel de risico's als de genomen preventiemaatregelen. Indien nodig worden er aanpassingen aangebracht.

## Risicoanalyse

Met een risicoanalyse brengt men de interne en/of externe risicofactoren van een organisatie in kaart. In de analyse gebeurt de identificatie van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Aan de hand van de analyse stelt men de preventieve maatregelen op.

De werkgever is verplicht om onder andere een risicoanalyse ergonomie en psychosociale aspecten te laten uitvoeren. De leden van het CPBW moeten op de hoogte worden gebracht van de resultaten van die risicoanalyse en van de preventiemaatregelen die de werkgever wil nemen. Het CPBW heeft de essentiële rol om de verschillende knipperlichtindicatoren te monitoren. Als lid van het CPBW kan een afgevaardigde ook daar helpen het verschil te maken.

Gert Vlasselaer, Kristof Dupon

*Bronnen: [Idewe.be](http://dewe.be) / [kvoelmegoedophetwerk.be](http://kvoelmegoedophetwerk.be) / [Beswic.be](http://Beswic.be)*