

Aanbeveling 30 van de NAR over de preventie van burn- out



Op de website van de Nationale Arbeidsraad (NAR) werd aanbeveling nummer 30 van 8 november 2023 over de preventie van burn-out gepubliceerd. Die aanbeveling is opgebouwd uit zes verschillende aanbevelingen.

Onderwerpen: [Stress](#)

©: preventMail 41/2023

Last change: 14.12.23

Pilootprojecten

De NAR zet in op de primaire preventie van burn-out en promoot een preventiebeleid dat een duurzame inzetbaarheid beoogt (lees: zonder burn-outs). Aanbeveling nummer 30 van de NAR kwam er na een aantal **pilootprojecten** die liepen tussen 2019 en 2021. Bij die projecten lag de nadruk vooral op de implementatie van acties en maatregelen als een resultaat van de samenwerking van alle betrokken actoren.

Zes aanbevelingen

Aanbeveling nummer 30 is opgebouwd uit zes aanbevelingen.

1. Holistische aanpak

De NAR is voorstander van een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak. De preventieve aanpak van burn-out is gericht op het individu én de organisatie, waarbij de collectieve risicofactoren eerst moeten aangepakt worden. Dat zijn de bekende 5A's: arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties. Opvallend bij de individuele aanpak is de aandacht voor gedragsverandering.

2. Creëren van een draagvlak

De NAR ziet twee fasen in het creëren van een draagvlak voor een sterk welzijnsbeleid: de 'ontdekkingsfase' en de 'draagvlakfase'. Tijdens de eerste fase wordt er vooral ingezet op

informatieverspreiding en in de tweede fase op het creëren van een psychisch veilige omgeving die iedereen uitnodigt om bij te dragen aan de gewenste bedrijfscultuur.

3. Situatietanalyse en aanpak op maat

Een brede en diepgaande analyse is nodig om alle risicofactoren in kaart te brengen. Daarbij moet men zowel de positieve als de negatieve factoren identificeren. Tijdens die analyse komen organisatiespecifieke problemen naar boven die een aanpak op maat vereisen.

4. Strategische burn-outpreventie

Primaire preventiemaatregelen en organisatieverandering komen er niet van vandaag op morgen. Daarom moet de burn-outpreventie structureel in het beleid ingebed worden. De NAR beveelt een gefaseerde aanpak aan, waarbij van in het begin maatregelen moeten genomen worden. Structureel betekent dat ook dat de nodige middelen voorzien moeten worden om het beleid vorm te geven. De eerste fase daarbij is volgens de NAR de voorbereidingsfase. Tijdens die fase maakt een projectgroep de situatietanalyse. Die analyse maakt deel uit van de psychosociale risicoanalyse en moet dus ook minstens om de vijf jaar geactualiseerd worden. De tweede fase is de ontwikkelingsfase, waarbij het plan met maatregelen wordt opgesteld. Dat plan moet zo SMART mogelijk zijn (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden) en de elementen ervan moeten terug te vinden zijn in de opeenvolgende jaaractieplannen. Daarna volgen de implementatiefase, de evaluatiefase en de bijsturingfase, waardoor de PDCA-cirkel (plan-do-check-act) rond is.

5. Participatief en bottom-up

De NAR benadrukt de rol van de overlegorganen binnen de onderneming. De normale verplichtingen rond de comitéwerking zijn hier van toepassing.

6. Expertise

Sectorale ondersteuning maakt de overdraagbaarheid van goede praktijken mogelijk. Extern perspectief kan helpen om cultuurverandering te realiseren of te behouden.

Bron:

[cnt-nar.be](https://www.prevent.be/nl/kennisbank/aanbeveling-30-van-de-nar-over-de-preventie-van-burn-out) - aanbeveling nr. 30