

Aanpassingen in roosters en leefstijl voor nachtwerkers



Voor een grote groep werknemers speelt hun professionele leven zich af in de nachtelijke uurtjes. Zij werken 's nachts en moeten overdag zien te rusten en herstellen.

Nachtarbeid is niet altijd even makkelijk en brengt ook gezondheidsrisico's met zich mee. Daarom zijn er regels voor het aantal uren dat iemand in de nacht mag werken. Daarnaast helpen slimme roosters en een gezonde leefstijl om het vol te houden.

In Nederland werken ruim 1,3 miljoen mensen soms of regelmatig in de nacht. Vooral in sectoren als transport, zorg, industrie, horeca en veiligheidsdiensten.

Bij nachtwerk probeert iemands biologische klok zich aan te passen aan de nieuwe situatie, maar dat kost tijd en lukt vaak niet volledig. Hierdoor raken biologische processen ontregeld, wat zich kan uiten in een verstoord slaappatroon en herstelvermogen. Door slim roosteren en aanpassingen in de leefstijl kunnen de gevolgen van nachtwerk enigszins verzacht worden.

Beschermen tegen gezondheidsrisico's nachtdiensten

In het meest recente advies van de Gezondheidsraad over nachtwerk wordt er op gewezen: werken in de nacht brengt gezondheidsrisico's met zich mee.

Mensen die langere tijd nachtdiensten draaien, lopen meer risico op diabetes type 2, hart- en vaatziekten, overgewicht en slaapproblemen. Naarmate werknemers dit langer doen en naarmate de leeftijd stijgt, neemt het risico toe.

Om werknemers te beschermen tegen de belasting van werken in de avond en nacht, zijn er regels opgenomen in de Arbeidstijdenwet (ATW). Basisregel is dat de werknemer maximaal 10 uur per nachtdienst werkt (bij een normale dienst is het maximum 12 uur).

Ten hoogste 140 nachtdiensten per jaar

Afwijkende regels van ATW

Afwijken mag 5 keer per 2 weken en 22 keer per jaar door de werknemer maximaal 12 uur per nachtdienst te laten werken. Daarna volgt een rusttijd van minimaal 12 uur. Normaal gesproken heeft een werknemer na een dienst die na 2.00 uur eindigt recht op 14 uur rust. Zo nodig mag de werkgever die rusttijd eens per week verkorten naar ten minste 8 uur.

Na 3 of meer nachtdiensten op rij moet de werknemer een rusttijd hebben van minimaal 46 uur. Binnen 2 weken blijft het aantal nachtelijke uren beperkt tot hoogstens 38. Voor een werknemer onder de 18 is nachtarbeid verboden.

De afwijkende regels vind je in artikel 5:8 van de ATW, maar ook in bepalingen van het Arbeidstijdenbesluit (ATB). Er gelden ook specifieke beperkingen voor wie langere tijd nachtdiensten draait.

Werkt een werknemer in een periode van 16 weken minimaal 16 keer 's nachts, dan mag de gemiddelde werkweek niet meer dan 40 uur bedragen. Binnen die 16 weken zijn maximaal 36 nachtdiensten toegestaan die eindigen na 2.00 uur.

Over een jaar gezien mag een werknemer ten hoogste 140 nachtdiensten draaien die eindigen na 2.00 uur. Deze regels zijn vaak uitgewerkt in de cao. In cao's mogen cao-partijen ook van sommige regels afwijken. Daarnaast gelden de regels niet voor alle beroepsgroepen en in alle situaties.

De uitzonderingen zijn in de ATW en ATB genoemd. Ga dus goed na wat er is afgesproken in de wet en cao als je wilt controleren of jullie beleid voor nachtarbeid juist is.

Wil je het beleid wijzigen, dan gaat dit niet zomaar: de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht.

Geef werknemers inspraak in de roosterplanning

Roosterplanning met voldoende rust- en herstelmogelijkheden

Naast het zorgvuldig naleven van de regels in de Arbeidstijdenwet, kun je nog meer doen om nachtwerkers zo gezond en veilig mogelijk te helpen werken. Dat begint bij de roosterplanning.

Zorg voor werkroosters met voldoende rust- en herstelmogelijkheden. Het is aan te raden 'voorwaarts' te roosteren, met de klok mee: dus na een nachtdienst altijd een ochtenddienst, nooit een avond- of middagdienst.

Geef werknemers wel inspraak in de roosterplanning. Als zij invloed kunnen uitoefenen op het rooster, heeft dat een positief effect op hun welzijn en zelfs op de slaapkwaliteit. Ze kunnen dan namelijk een rooster kiezen dat past bij hun eigen biologische klok.

Daarnaast kunnen er gezinsactiviteiten zijn waarop een werknemer zijn diensten wil aanpassen.

Werknemers inspraak geven

Bij zowel collectieve roosters (ploegendienst) als geïndividualiseerde roosters (onregelmatige werktijden) kun je werknemers inspraak geven:

- Betrek werknemers bij de invoering van nieuwe roosters.
- Bied werknemers de keuze uit individuele roostervormen.
- Geef werknemers inspraak op onderdelen van het rooster, zoals compensatie van overwerk en het opnemen van vakantie en verlof.

Ook de levensfase waarin een werknemer zit, speelt een rol bij de roostervoorkeur. Veel cao's hebben zelfs regelingen voor ouderen: de mogelijkheid om geen nacht- of andere onregelmatige diensten te draaien of zelfs een verbod erop.

In dat laatste geval kan de werkgever werknemers door scholing of loopbaanplanning voorbereiden op een eventuele overstap op termijn uit de onregelmatige of nachtdienst naar een andere functie in de organisatie.

Juiste voeding kan helpen alert en energiek te blijven

Voorlichting over slaap en voeding

Geef werknemers voorlichting over het belang van voldoende (kwalitatief goede) slaap en voeding voor het lichamelijk herstel. De biologische klok van mensen is zo afgesteld dat ze overdag actief zijn en 's nachts rusten.

Tijdens de slaap heeft het lichaam de tijd om te herstellen. Bij nachtwerkers raakt deze klok verstoord en dat beïnvloedt de slaap. Wie 's nachts werkt, zal meer moeite moeten doen om de herstelmogelijkheden van de slaap te benutten. Het eten van voeding die de aanmaak van het slaaphormoon melatonine stimuleert, kan daarbij helpen.

Door trainingen kunnen werknemers leren de kwaliteit van hun slaap te verbeteren. Ook kunnen ze tips krijgen om hun leefstijl aan te passen. Regelmatig bewegen, een ander voedingspatroon en afspraken maken met gezinsleden of andere huisgenoten helpen om het werken in de nacht goed te kunnen volhouden.

Vijfploegenrooster vaak ingezet bij onregelmatig werk

Het is het beste als werknemers kunnen kiezen voor een rooster dat aansluit bij de eigen biologische klok. Voor avondmensen zijn de avond- en nachtdiensten het meest geschikt, terwijl ochtendmensen het beste zo vroeg mogelijk kunnen werken. Voor onregelmatig werken wordt vaak het vijfploegenrooster ingezet.

Een populaire invulling hiervan is het rooster waarbij werknemers 60% werken en 40% vrij zijn. Dat is in te vullen door bijvoorbeeld twee vroege diensten, twee late diensten, twee nachtdiensten en vier dagen vrij.

Schadelijke gevolgen nachtwerk beperken

Tijdens de nachtdienst kan voeding juist helpen om alert en energiek te blijven. Eiwitrijk en licht verteerbaar voedsel dragen daaraan bij, net als het drinken van voldoende water en (kruiden)thee.

De verleiding om 's nachts te kiezen voor de makkelijke (vette) snack ligt constant op de loer. Zorg dus voor gezonde en smakelijke alternatieven die ook 's nachts in het bedrijfsrestaurant verkrijgbaar zijn.

Je kunt ook receptenboekjes laten maken en uitdelen of recepten beschikbaar stellen op intranet. Een andere bewezen manier om fit te blijven in de onregelmatige of nachtdienst is het doen van een powernap van ongeveer 20 minuten. Daardoor nemen de concentratie en alertheid toe.

Om te zorgen dat de schadelijke gevolgen van nachtwerk beperkt blijven, moeten deze maatregelen passen in een breder arbobeleid met structurele aandacht voor onregelmatige werktijden en nachtarbeid. Dat betekent voor jou en je werkgever:

- Neem nachtarbeid op in de RI&E: inventariseer de risico's en breng een prioritering aan. Dat geeft richting bij het nemen van maatregelen.
- Stel voor om een periodiek medisch onderzoek (PMO) aan werknemers aan te bieden. Daarmee houd je een vinger aan de pols. Signaleer je veranderingen in de gezondheid, dan moet je maatregelen nemen. Een PMO levert ook handvatten voor preventie op het gebied van leefstijl.
- Zorg dat je als arboprofessional voldoende kennis heeft over de risico's van nachtarbeid en onregelmatig werken. Vraag je werkgever om extra training als je denkt hierover kennis tekort te komen.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl