

# Samenvatting

## Dossier Ploegendienst

### Wat wordt verstaan onder ploegendienst?

#### Definities

Ploegendienst houdt in het werken in onregelmatige uren volgens een vast rooster. Er zijn meerdere soorten ploegendiensten (of ploegenstelsels).

#### Soorten ploegendiensten

Er zijn meerdere soorten ploegendiensten (of ploegenstelsels): twee, drie en vijf ploegendiensten komen vaak voor.

In twee ploegendienst wordt bijvoorbeeld door de ene ploeg de ene week gewerkt van 's ochtends vroeg tot 's middags, en de andere week van 's middags tot in de (late) avond. De andere ploeg neemt het werk over van de eerste ploeg, en de week daarna worden de diensten omgedraaid.

Het drie ploegenrooster werkt met hetzelfde principe, met als verschil dat er ook een nachtploeg aanwezig is. Twee en drie ploegenroosters werken in de regel alleen van maandag tot en met vrijdag. In de vijf ploegendienst is sprake van een volcontinu rooster. Er is altijd één van de vijf ploegen aanwezig.

#### Rooster drie ploegendienst

Er zijn in de drie ploegendienst twee roosters mogelijk: voor- en achterwaarts roterend. In het voorwaarts roterende rooster werkt men in week 1 in de vroege dienst, in week 2 de late dienst en in week 3 in de nachtdienst. In week 4 begint men weer opnieuw. Het achterwaarts roterende rooster is de volgorde nacht, laat, vroeg.

#### Rooster vijf ploegendienst

Het vijf ploegendienstrooster kent enorm veel varianten. Uitgaande van een achturige werkdag werken de medewerkers 60% en zijn ze 40% vrij. Een voorbeeld hiervan is drie nachtdiensten, twee dagen vrij, drie late diensten, twee dagen vrij, drie vroege diensten, twee dagen vrij. Een ander voorbeeld is twee vroege, twee late en twee nachtdiensten gevolgd door vier vrije dagen. Op deze wijze zijn er nog veel meer roosters te noemen. Ook de begin- en eindtijden van de diensten kunnen variëren, meestal begint de vroege dienst om 7.00, de late dienst om 15.00 en de nachtdienst om 23.00 maar er zijn ook bedrijven waar de diensten eerder of later beginnen.

Zie voor meer uitgebreide informatie over ploegendiensten en roostering het dossier [Werk- en rusttijden](#), paragraaf 6.1.4, roosterontwerp.

#### Achterwaarts, voorwaarts en snel roteren

Een vaak gehanteerd rooster was het zogenaamde achterwaarts roterende rooster. Werknemers beginnen in de nacht, draaien vervolgens middagdiensten en eindigen met ochtenddiensten. Dit rooster gaat tegen de biologische klok in en veroorzaakt bij veel werknemers klachten. Uit onderzoek in Europa en de Verenigde Staten bleek dat een dergelijk rooster ongezond is. Een voorwaarts roterend rooster is veel beter. Werknemers beginnen dan met ochtenddiensten, daarna middagdiensten en vervolgens nachtdiensten.

Snel roteren betekent twee tot maximaal vier gelijke diensten achter elkaar.

#### Omvang en belang problematiek

Het werken in ploegendiensten uren komt in Nederland veel en in een groot aantal sectoren voor. Schattingen geven aan dat ca. 15 tot 20% van de beroepsbevolking hier mee te maken heeft. Met name het werken in de nacht is een van de meest belastende activiteiten voor de gezondheid van werknemers, en vanuit onderzoek zijn diverse mogelijke schadelijke effecten bekend.

#### Werken in ploegendiensten en gezondheidseffecten

Belangrijke effecten van het werken in ploegendienst hebben vooral te maken met het wisselende werkschema, de afwisselende werktijden en het werken in nachtelijke uren.

Een belangrijke oorzaak van mogelijke negatieve effecten –met name bij het werken in de nacht- is dat de 'biologische klok' van het menselijk lichaam, dat is gebouwd op het functioneren overdag,

verstoord raakt. Dit heeft invloed op bijvoorbeeld de kwaliteit van de slaap en de spijsvertering. Mensen raken daardoor sneller moe en geïrriteerd, bouwen minder weerstand op, zijn vatbaarder voor infecties en het ontstaan van lichamelijke en psychische klachten. De kans op bepaalde vormen van kanker kan toenemen en er kunnen slaapproblemen ontstaan. Daarnaast worden stress, angstklachten, depressie en seksuele problemen gemeld. Ook kan er sprake zijn van een toename van vermoeidheid, een afname van alertheid, oplettendheid en waakzaamheid. Er kan een afname in productiviteit optreden en de kans op fouten en ongevallen kan toenemen. In het sociale functioneren van mensen kunnen problemen ontstaan, doordat een ander dan 'normaal' leefpatroon wordt gevolgd.

### **Langer werken bij ploegendiensten**

Onderzoek laat zien dat er over het algemeen sprake is van een toename van vermoeidheid en afname van prestaties na 8 tot 9 uur werken per dienst, en na 4 tot 5 dagen werken per week. Dit kan uiteraard ook voorkomen bij ploegendiensten. In fysieke beroepen kunnen dan fysieke klachten toenemen, in geestelijk en emotioneel belastende beroepen kunnen psychische klachten toenemen. De kans op ongelukken en op het maken van fouten wordt groter bij langere werkperiodes.

### **Factoren die van invloed zijn op het ontstaan van klachten**

Er zijn verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet ontstaan van gezondheidsklachten. De belangrijkste zijn de leefstijl van mensen (vertonen van gezond of ongezond gedrag), individuele verschillen (bijvoorbeeld ochtend of avondmens zijn, of manier van omgaan met problemen), en leeftijd. Uitgebreide informatie hierover is te vinden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), paragraaf 1.1.3, Effecten van afwijkende werk- en rusttijden.

### **Risicovolle branches en beroepen**

Werken in ploegendiensten komt veel voor, maar niet alle werknemers hebben er mee te maken. Sectoren waar het werken in ploegendiensten veel voorkomt omdat (onderdelen van) het werk of de dienstverlening 24 uur per dag doorgaan zijn bijvoorbeeld de gezondheidszorg, politie en justitie, de (proces) industrie, de horeca en de transportsector. Er zijn specifieke beroepen en sectoren waarvoor aanvullende wettelijke regels gelden, deze zijn te vinden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), paragraaf 2.1, Relevante branches.

## **Hoe is te achterhalen of schadelijke effecten van afwijkende werktijden optreden?**

### **Plaats in de RI&E**

Op grond van de Arbowet zijn werkgevers verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak op te stellen. Daarin moet ook nadrukkelijk aandacht besteed worden aan het werken in ploegendiensten, de risico's die daaraan verbonden zijn en de manier waarop men de risico's op schadelijke effecten wil beperken. Het is belangrijk om specifieke aandacht te besteden aan de volgende punten:

- organisatorische: aandacht voor de arbeidsomstandigheden en het beleid in de organisatie, specifiek ten aanzien het werken in ploegendiensten (en in nachtelijke uren);
- technische: aandacht voor de organisatie van het werk en het werk, met name de inrichting van het dienstrooster;
- psychosociale: aandacht voor de individuele en/of psychosociale kenmerken van werknemers die van invloed kunnen zijn op het optreden van schadelijke effecten;
- specifieke risicogroepen, met name jeugdigen, ouderen en mensen met medische aandoeningen.

Een ondersteunend instrument bij het opstellen en uitvoeren van de RI&E in het kader van afwijkende arbeidstijden, ploegendiensten en het werken in de nacht is de RIA meter die ontwikkeld is door FNV Bondgenoten. Deze is te vinden op: [RIA meter](#).

### **Preventief medisch onderzoek (PMO)**

Het is belangrijk om mogelijke effecten van het werken in ploegendiensten zo vroeg mogelijk op te sporen, om als dat nodig is snel maatregelen te kunnen nemen. In de Arbowet is een preventief medisch onderzoek (arbeidsgezondheidkundig onderzoek) voor het werken in de nacht opgenomen. Een specifieke inhoud is in de wet niet voorgeschreven.

Uitgebreide informatie over de mogelijke inhoud van het PMO (welke risicogebieden, de vorm, de frequentie enzovoort) kan worden gevonden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), paragraaf 7.2.4, Preventief Medisch Onderzoek.

## Wat zegt de wet erover?

### Relevante wetgeving

De arbeidstijd van werknemers in Nederland is gebonden aan wettelijke bepalingen die zijn vastgelegd in de Arbeidstijdenwet. Ook in de Arbowet zijn verwijzingen naar de Arbeidstijdenwet opgenomen. Volgens de Arbowet moet de werkgever in de RI&E specifiek aandacht besteden aan mogelijke risico's in relatie tot arbeidstijden. Daarnaast moet de werkgever het arbeidstijdenpatroon in zijn organisatie vastleggen en beschikbaar hebben voor het personeel. Ook moet de werkgever een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bijhouden. Uit de registratie moet de Arbeidsinspectie kunnen zien of de Arbeidstijdenwet is nageleefd.

Uitgebreide informatie over de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit is te vinden bij:

[Arbeidstijdenwet](#).

Een uitgebreid overzicht van de wettelijke bepalingen en specifieke regels die gelden voor werk- en rusttijden is te vinden ook te vinden in hoofdstuk 4, Wetgeving, van het dossier [Werk- en rusttijden](#).

### Relevante brancheafspraken

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Naast algemene uitzonderingen zijn er ook aanvullende regels voor de zorg, mijnbouw, vervoerssector en overige sectoren. Deze sectoren hebben dus met de algemene regels én de aparte sectorregels te maken.

Er zijn verschillende voorbeelden van CAO's waar sprake is van nadere afspraken in het kader van werk- en rusttijden. Een aantal van deze voorbeelden zijn de ziekenhuizen, de geestelijke gezondheidszorg, de bouw of de beveiliging.

Op [CAO](#) is een overzicht van een groot aantal CAO's te vinden.

### Verplichtingen en rechten werkgever, werknemer en de rol van de medezeggenschap

Sommige regels uit de Arbeidstijdenwet en veel van de algemene en sectorale regels van het Arbeidstijdenbesluit kunnen alleen worden toegepast bij 'collectieve regeling'. Dat wil zeggen: nadat daarover in gemeenschappelijk overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao zijn, of de rechtspositieregeling voor ambtenaren, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging).

## Wat is er aan te doen?

### Bronmaatregelen

Bronmaatregelen richten zich op het zo veel mogelijk wegnemen van belastende factoren in het werk. Dat zal in het geval van het werken in ploegendiensten in sommige sectoren niet altijd mogelijk zijn, omdat het werk ook 's avonds en 's nachts door moet gaan. Om toch zoveel mogelijk risico's en negatieve effecten te voorkomen kunnen verschillende maatregelen worden genomen.

In het algemeen geldt:

- beperk het aantal nachtdiensten, vroege diensten en ochtenddiensten die voor 07:00 uur beginnen;
- maak de arbeidsduur niet te lang, bij voorkeur niet langer dan 9 uur per dienst en ten hoogste 34-38 uur per week;
- hanteer een verantwoord rooster: gematigd snel roteren in een voorwaarts rotatieschema is vaak het best;
- zorg er voor dat werkroosters voorspelbaar zijn;
- biedt voldoende ruimte voort herstel en kwaliteit van de slaap;
- besteed aandacht aan de werkinhoud en arbeidsomstandigheden;
- besteed aandacht aan sociale effecten;
- besteed aandacht aan een gezonde leefstijl.

Maatregelen zijn verder onder te verdelen in de volgende aandachtsgebieden: organisatorische, technische en psychosociale.

### **Organisatorische maatregelen**

Deze maatregelen richten zich op de meer algemene arbeidsomstandigheden en op het gevoerde beleid in de arbeidsorganisatie. Bij arbeidsomstandigheden is het belangrijk om vermoeiende omstandigheden, zoals veel lawaai en monotoon routinematig werk zoveel mogelijk te voorkomen. Ook de hoeveelheid licht en de temperatuur kunnen van belang zijn. Het bieden van voldoende en het goede soort pauze, en faciliteiten (denk aan het bieden van gezond eten in de kantine) zijn van invloed.

Door arbeids- en rusttijd als specifiek thema op te nemen in het bedrijfsbeleid kan zo veel mogelijk aandacht worden besteed aan preventieve maatregelen.

### **Technische maatregelen**

Een goed ontwerp van het dienstrooster is één van de belangrijkste maatregelen die genomen kunnen worden om risico's te voorkomen en aan te pakken. Niet alleen de wettelijke bepalingen zijn van belang, ook andere factoren spelen een rol, zoals zeggenschap over het werk of individuele kenmerken. Nuttige informatie over de factoren waar rekening mee moet worden gehouden bij het ontwerpen van gezonde en productieve roosters is te vinden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), paragraaf 6.1.3 en het [Al Blad no.38](#) SDU uitgevers, met name hoofdstuk 5.

### **Psychosociale maatregelen**

Maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken kunnen zich ook richten op de individuele medewerker. Enkele mogelijkheden zijn het beïnvloeden van het bioritme met lichttherapie, het meten van en waarschuwen bij vermoeidheidsverschijnselen, en training en voorlichting. Die kan bijvoorbeeld gericht zijn op het omgaan met sociale effecten van werken in ploegendiensten en op 'niet normale' werktijden, of het onderhouden van een gezonde leefstijl (gezonde voeding, voldoende bewegen, zorgen voor voldoende rust en slaap).

Uitgebreide informatie over maatregelen is te vinden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), hoofdstuk 6, Beheersmaatregelen.

## **Wie gaan slim om met dit probleem?**

Een praktijkvoorbeeld van een bedrijf waar werk- en rusttijden een belangrijk thema en onderdeel van het bedrijfsbeleid is de Nederlandse Spoorwegen. Een korte beschrijving is te vinden in het dossier [Werk- en rusttijden](#), hoofdstuk 11, Nederlandse Spoorwegen.

Goede voorbeelden van zelfroosteren zijn te vinden een brochure uitgegeven door het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI), deze is te vinden bij [Zelfroosteren](#).