

Mensen zijn dag

'Mensen kunnen niet wennen aan een tekort aan slaap of aan werken op tijden dat men zou moeten rusten.' Volgens Sander van Eekelen van TimeTools, een adviesbureau voor het optimaliseren van onregelmatig werk, bestaat een aantal mythen over nachtwerk en ploegendienst.

Koen Zonneveld

Het is een hardnekkig misverstand te denken dat de biologische klok zich aanpast aan langdurig nachtelijk werk. Ook al werk je 40 jaar in de ploegendienst, dan nog worden we geen nachtdieren. Ook in zo'n geval wil het lichaam nog steeds overdag wakker zijn en 's nachts slapen.'

Van Eekelen zegt dat weinig gegevens zijn over mensen in ploegdiensten en nachtwerkers, en de effecten. Het CBS telt ruim 1,1 miljoen mensen met nachtwerk, onbekend is hoeveel van hen dit zonder slaapmiddelen of anti-depressiva doen. Het ziekteverzuim is over het algemeen hoger. Van Eekelen denkt dat mensen die tussen 24.00 en 7.00 uur werken, 5 tot 10% minder productief zijn, en dat er ongeveer 30% meer ongelukken gebeuren.

De WHO, de wereld gezondheidsorganisatie, waarschuwde in december 2007 ook al: er is een sterk verband tussen ploegdienst en kanker. Bij mannen gaat het vaak om prostaatkanker, bij vrouwen om borstkanker. Ook hebben nachtwerkers een twee of drie keer grotere kans op hart- en vaatziekten. Verder komen verstoorde slaap en maag/darm problemen vaak voor. Partners en gezinnen van nachtwerkers lijden er vaak onder. Het leidt dus ook nog tot sociale problemen.

Aanpassen niet mogelijk

Er is een duidelijke schuldige aan te wijzen voor deze ellende: Thomas Edison. Eind 19e eeuw kwam hij met de gloeilamp en de elektriciteitscentrale, waardoor verlichting van fabrieken en werkplaatsen mogelijk werd. Van Eekelen:

Thomas Edison is schuldig

'Daarvóór was het onmogelijk 's nachts te werken, want je kon niet zien wat je deed. Door het elektrische licht kon de industrie ook 's nachts draaien en kon de prijs van producten omlaag. Het is wel zo dat wij daar een groot deel van onze welvaart aan te danken hebben.' En dat zou geen punt zijn als mensen zich konden aanpassen aan een ander dag/nacht-ritme.



Een machine kan 24 uur per dag draaien, een mens heeft een biologische klok die een ritme heeft van niet precies 24 uur. Hij moet elke dag bijgesteld worden. Dat gebeurt vooral door lichtinval via de ogen. Hierdoor kan de mens zich geleidelijk aanpassen aan een andere tijdzone in een oostelijk of westelijk land. Dat aanpassen gaat niet in de nachtdienst omdat het tijdens die dienst donker is en overdag licht. Als de mens nachtwerk doet, gaat die biologische klok door met het in hetzelfde ritme afgeven van waak- en slaapsignalen en hormonen. Daardoor worden verschillende organen geactiveerd of juist op een laag pitje gezet. Voor nachtwerkers dus op verkeerde momenten. Overdag slapen is door die biologische klok lastig. Volgens Van Eekelen komen de meeste nachtwerkers niet verder dan zo'n vier-vijf uur slaap van een mindere kwaliteit. De mens slaapt het diepst in de eerste helft van de slaap. Dan worden groeihormonen aangemaakt die bijdragen aan herstel. In het tweede, minder diepe, gedeelte van de slaap vindt meer REM-slaap (rapid eye movements) plaats met meer dromen. De eerste diepe slaap is dus erg belangrijk voor het herstel. En juist dat gedeelte missen nachtwerkers vaak.

dieren



Mensen slapen zo'n honderd jaar geleden gemiddeld 1,5 tot 2 uur langer dan nu. Er werd toen ongeveer 9 uur per dag geslapen, nu ongeveer 7 uur. Van Eekelen: 'We zien slaap als tijdverspilling, iets voor mietjes. Jongere ploegdienstmedewerkers nemen op rustdagen een tweede baantje er bij. Maar slaap is juist essentieel voor overleven. Je kunt met je vrije wil besluiten om niet te eten of te drinken. Maar niemand kan besluiten om niet te slapen.'

Slapen is voor mietjes

Gedragsverandering

TimeTools propageert een integrale aanpak: waar en door wie wordt er 's nachts gewerkt, hoe oud zijn de mensen, wat is hun tolerantie tegen nachtwerk, waar zitten de knelpunten, wat vinden de nachtwerkers er zelf van? Op basis daarvan wordt er een voorlichtingstraject uitgezet. Niet alleen voor de nachtwerkers zelf, maar ook voor managers HR, P&O, HSE en de interne of externe arbodienst. En verder aan de familie van de nachtwerkers.

Die voorlichting kan gaan over de risico's. Belangrijk hierbij is de noodzaak dat mensen zich gaan gedragen naar het werk dat zij doen. Wat kun je doen in de thuissituatie om de dagslaap zo goed mogelijk te laten verlopen? Hoe kan een gezonde leefstijl bijdragen aan het omgaan met onregelmatige werktijden. Van Eekelen: 'Als ik op een bouwplaats kom, moet ik een helm opzetten. Als ik ga lassen, doe ik een kap voor, werk ik met vloeibaar staal, dan heb ik een hittewerend pak aan. Voor nacht- en ploegdienstarbeid gelden soortgelijke preventiemaatregelen niet, ofschoon concrete en kostenbesparende aanpassingen bestaan die onregelmatig werken kunnen verbeteren en verlichten.' Het gaat om bewustwording dat nachtwerk iets anders is dan overdag werken.

Leeftijd

De ouder wordende medewerker loopt een extra gezondheidsrisico. Vanaf het 45^{ste} levensjaar wordt het steeds moeilijker de belasting van onregelmatig werk op te vangen omdat de biologische klok langzaam begint te slijten. Het is niet zo dat deze leeftijdsgroep en masse ineens omvalt, maar de individuele verschillen in klachten en verzuim worden wel groter. Van Eekelen: 'Ik merk dat steeds meer onregelmatig werkende organisaties zich bewust worden van de toenemende gezondheidsrisico's binnen hun vergrijzende groep medewerkers.'

Verandering van gedrag kan ondersteund worden door het aanpassen van de omgeving. En door goede voorlichting over welk voedsel ze op welk tijdstip het beste kunnen eten. Betere verlichting helpt de nachtwerker alerter te blijven en zo het werk beter en veiliger uit te voeren. 's Nachts is vaak de kantine dicht en bestelt de werknemer snacks of pizza's, voedsel dat slecht is voor alertheid en gezond gewicht.

Een open gesprek is essentieel als men de organisatie succesvol wil aanpassen aan onregelmatig werk. Van Eekelen: 'Het gesprek over de keerzijde van onregelmatig werk zit bij voorbaat op slot vanwege het geld: de ploegdiensttoeslag loopt soms op tot 35% of meer. De medewerker kan die toeslag niet missen, heeft zijn uitgavenpatroon er op afgestemd. Maar het lijf weet niet dat er 35% meer in de portemonnee zit.'

Het zal niet verbazen dat communicatie tussen betrokken partijen in elk stadium van het veranderproces belangrijk is. Het doel is te komen tot het één op één gesprek tussen werkgever en werknemer. In de trant van: nu we dit allemaal weten, welke nieuwe afspraken kunnen we gezamenlijk maken om de risico's van onregelmatig werk te onderwerpen? En hoe kunnen we elkaar er op aanspreken als het mis gaat? Het gaat uiteindelijk om het opstellen van nieuwe gedragscodes en het delen van verantwoordelijkheid, net als bij andere arborisico's. [🔗](#)