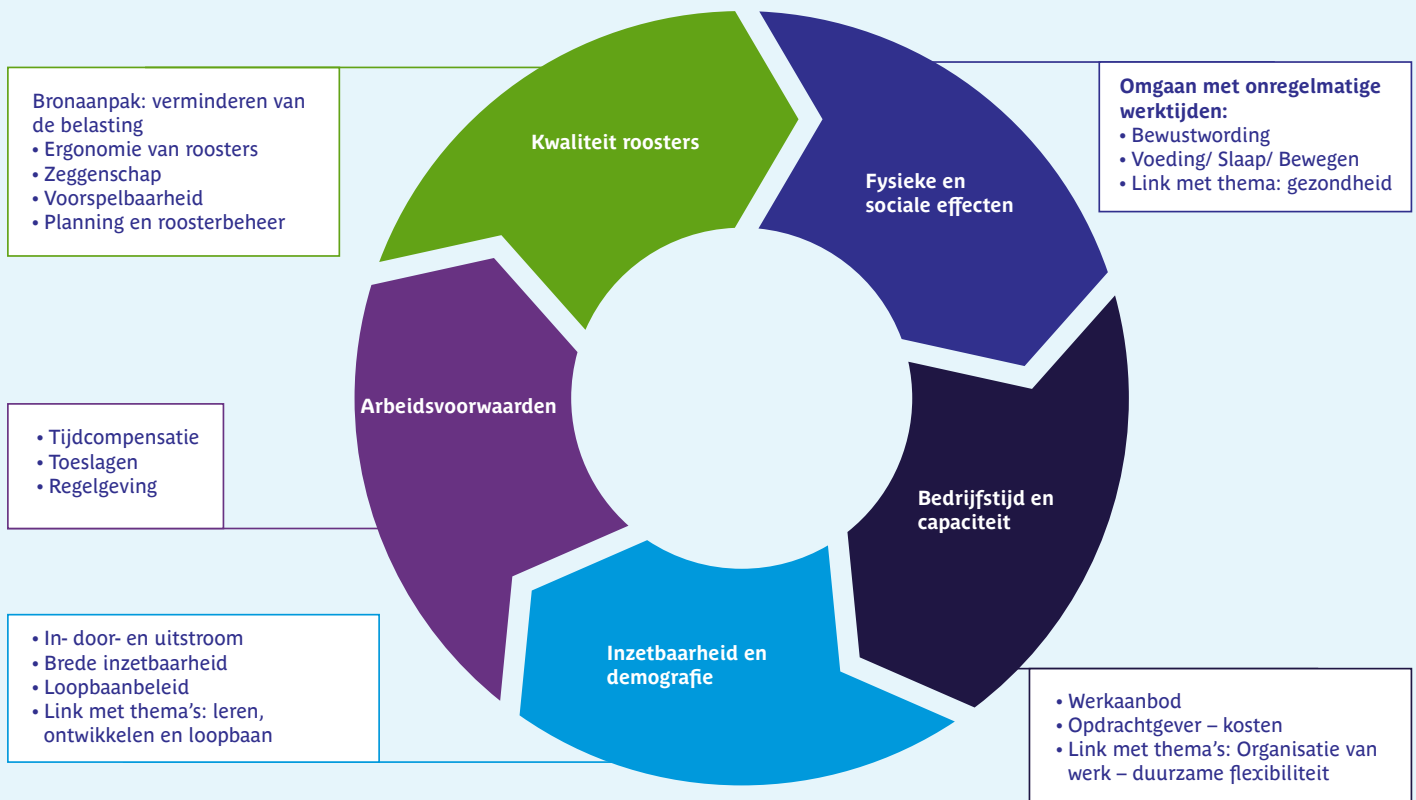


# Checklist nachtarbeid en gezondheidsbeleid

## Draaiknoppen arbeidstijden



## Checklist nachtarbeid en gezondheidsbeleid\*

### Maatregelen

Welke onderwerpen kunnen in de cao worden geregeld?

### Bedrijfstijd en capaciteit:

- Het beperken van het aantal nachtdiensten
  - Regelmatig wordt geanalyseerd hoeveel nachtarbeid noodzakelijk is
  - Er worden niet meer nachtdiensten ingeroosterd dan noodzakelijk
- Het optimaliseren van de bezetting
  - De personeelsformatie voor de kortere en de langere termijn is op orde en er is voldoende reservebezetting om verzuim op te vangen
  - Voor flexibele werknemers in onregelmatige diensten gelden dezelfde normen voor veiligheid, gezondheid en welzijn als voor vaste werknemers

### Score

Ja	Nee	Weet niet / n.v.t.

Ja	Nee	Weet niet / n.v.t.

### Kwaliteit roosters:

#### 3. Verbeteringen in de roosterergonomie

- A. De gemiddelde arbeidsduur voor roosters met nachtdiensten is maximaal 36 uur per week
- B. De vuistregels voor ergonomisch roosteren worden gehanteerd:
  1. Beperk het aantal nachtdiensten zoveel mogelijk
  2. Begin en eindtijden rond 07:00/15:00/23:00 uur
  3. 3-4 diensten achtereen (max. 6)
  4. Voorwaartse rotatierichting
  5. 2-3 diensten van dezelfde soort achtereen (max. 4)
  6. Min. 2 rustdagen na 4-5 diensten, 3 rustdagen na 6 diensten
  7. Max. 9 uur per dienst, max. 8 uur per nachtdienst
  8. Half uur pauze per dienst plus korte pauzes (2x 15 minuten)
  9. Houd met vrije avonden en weekenden rekening met behoefte werknemer.
  10. Herkenbaar roosterpatroon
  11. Arbeidsduur afhankelijk van zwaarte rooster beperken tot 34-38 uur per week

#### 4. Het verbeteren van de zeggenschap van de werknemer

- A. Ook de werknemers in ploegendienst kunnen in deeltijd werken
- B. Werknemers hebben voldoende zeggenschap over hun roosters:
  1. Bij de invoering van nieuwe roosters:
  2. Daarna, in onderdelen van het rooster, zoals overwerk, de opname van vakantie en verlof, op- en afschakelen
  3. Werknemers kunnen individuele roostervormen kiezen

### Fysieke en sociale effecten:

#### 5. Het verbeteren van de werkomgeving

Bezwarende werkomstandigheden worden weggenomen of verminderd om stapeling met het effect van onregelmatige en nachtdiensten te voorkomen. Als dat niet kan wordt de werknemer extra beschermd, bijv. door een beter rooster en/of lagere arbeidsduur

#### 6. Het bevorderen van alertheid en welzijn tijdens het werk in de nacht, en het meten van de alertheid.

- A. Er is in de nachtdiensten een volwaardige pauze om de twee á drie uur
- B. Er is een goede kantine met gezonde voeding, óók in de nacht
- C. Werknemers hebben de mogelijkheid om een 'powernap' (kort slaapje van ¼ tot ½ uur) te doen
- D. Er zijn contactmogelijkheden met collega's
- E. Er zijn mogelijkheden tot lichaamsbeweging
- F. De alertheid van de medewerkers in de nacht wordt met enige regelmaat gemeten
- G. Het gebruik van de bij a t/m e genoemde mogelijkheden en voorzieningen wordt gestimuleerd.

- |   | Ja | Nee | Weet niet / n.v.t. |
|---|----|-----|--------------------|
| <p>7. Voorlichting voor medewerkers en management</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Er is regelmatig voorlichting voor de ploegenwerkers en hun leidinggevendenden, over alle belangrijke aspecten van ploegenarbeid</li> <li>B. Hierbij wordt de partner betrokken</li> <li>C. Leidinggevendenden lopen met enige regelmaat een tijdje mee in de nachtdienst</li> </ul>  |    |     |                    |
| <p>8. Het bevorderen van een gezonde persoonlijke levensstijl.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Er wordt regelmatig voorlichting gegeven over verstandige keuzes op het gebied van slaap, voeding, en lichaamsbeweging</li> <li>B. Er is (gratis) deskundige hulp beschikbaar bij problemen op het gebied van slaap, spijsvertering en voeding, en lichaamsbeweging</li> <li>C. De werkgever draagt bij in de kosten voor verbetering van de slaapomgeving (donkere gordijnen, geluidsisolatie)</li> <li>D. De werkgever stimuleert bewegen binnen en buiten werktijd bijv. door sport- of fitnessvoorzieningen op het bedrijf, en een financiële bijdrage aan sport- of fitnessactiviteiten buiten het bedrijf</li> <li>E. De werkgever moedigt het gebruik van a t/m e aan, en pakt belemmeringen in de cultuur ('slaap-problemen, daar praat je niet over') aan</li> </ul>  |    |     |                    |
| <p>9. Het verbeteren van de veiligheid van het woon-werkverkeer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. De werkgever stimuleert het gebruik van openbaar vervoer (bijv. via een vergoedingsregeling)</li> <li>B. Ploegwisseltijden sluiten aan op het openbaar vervoer</li> <li>C. Er zijn vormen van bedrijfsvervoer georganiseerd</li> <li>D. Carpoolen wordt bevorderd</li> <li>E. Er is een mogelijkheid om een korte 'nap' te doen voor de thuisreis</li> <li>F. De werkgever stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer zelf (bijv. gebruik alternatieven voor de auto; niet rijden als je niet fit genoeg bent enz.)</li> </ul>   |    |     |                    |
| <p>10. Het arbozorgsysteem inrichten op onregelmatige en nachtarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Er is aandacht voor onregelmatige en nachtarbeid in de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&amp;E)</li> <li>B. Ploegenwerkers krijgen bij aanstelling, en daarna elke 2 jaar een (gratis) medisch onderzoek (PMO), met aandacht voor het werken in onregelmatige diensten</li> <li>C. Er is kennis van de risico's en aanpak van onregelmatige en nachtarbeid aanwezig bij de arboprofessionals (zoals arbodienst, bedrijfsarts, preventiemedewerker)</li> <li>D. De bedrijfshulpverlening (BHV) is óók tijdens de nacht goed geregeld</li> <li>E. Risico's en aanpak van onregelmatige arbeid worden regelmatig besproken met de leidinggevende</li> <li>F. Aan werknemers met gezondheidsproblemen als gevolg van nachtarbeid wordt werk zonder nachtarbeid aangeboden</li> <li>G. De OR (of PVT) heeft kennis over en aandacht voor de risico's en aanpak van onregelmatige werken (of huurt deze in)</li> </ul> |    |     |                    |

Ja	Nee	Weet niet / n.v.t.

**Arbeidsvoorwaarden:**

**11. Compensatie in tijd en geld**

Het toeslagsysteem biedt de werknemer het recht om toeslag in geld om te zetten in vrije tijd

**Inzetbaarheid en demografie:**

**12. Naar een levensfasebewust beleid voor ploegenwerkers**

- A. Ploegenwerkers worden begeleid in het maken van loopbaankeuzes binnen of buiten de ploegendienst
- B. Er worden scholingsmogelijkheden aangeboden, niet alleen gericht op de eigen functie, maar ook op alternatieven buiten de ploegendienst
- C. Loopbaanwensen en mogelijkheden worden regelmatig met de werknemer besproken in functionerings- en POP gesprekken
- D. Er is een spaarsysteem voor ploegenwerkers. De opbrengst daarvan kunnen ze op een zelf gekozen moment inzetten om een periode minder uren te werken

**13. Aanvullende maatregelen voor ouderen**

Om oudere ploegenwerkers in staat te stellen langer door te werken zijn aanvullende maatregelen getroffen. Dat kunnen zijn:

- A. Oudere werknemers zijn vrijgesteld van het werken in ploegen- of (in ieder geval) nachtdiensten; of:
- B. Oudere werknemers kunnen korter werken met een relatief beperkte inkomensachteruitgang; of:
- C. Een combinatie van maatregelen, waarbij individueel maatwerk mogelijk is naar keuze van de werknemer

