

De mentale gezondheid van ploegenwerkers

Zo beschermt HR haar ploegenwerkers

Dr. Ing. Ben Jansen, Rebecca Fruwert, MSc, Berina Kadic, MSc

Editor: Sanne van Baar

Whitepaper

De mentale gezondheid van ploegenwerkers

Zo beschermt HR haar ploegenwerkers

Draaien uw medewerkers vaak onregelmatige of nachtdiensten? Dan heeft dat niet alleen fysieke, maar ook mentale en sociale gevolgen. Let op deze vijf aandachtspunten.

Een op de vijf medewerkers in Nederland werkt in onregelmatige diensten. Nachtwerk en ploegendienst kunnen schadelijke gevolgen met zich meebrengen. Onderzoek naar de fysieke gevolgen van onregelmatige diensten toonde al aan dit soort nachtwerkers verhoogd risico lopen op overgewicht, diabetes, cardiovasculaire ziekten en mogelijk zelfs op kanker.

Minder onderzoek is gedaan naar de mentale en sociale gevolgen van nachtdiensten. Onderzoek van Stichting Time Design laat zien dat onregelmatige diensten hier ook een sterke invloed op kunnen hebben en het werkvermogen van werknemers daardoor negatief kunnen beïnvloeden. De stichting brengt in kaart hoe de tijdsbeleving van werknemers van invloed is op hun werk.

Vooralsnog bieden veel organisaties hun nacht- en ploegenwerkers onregelmatigheidstoelagen voor onregelmatige werk. Maar daar worden veelvoorkomende ongemakken nog niet mee weggenomen, zegt de stichting. Aan het onderzoek namen 92 ploegenwerkers (of nachtwerkers) en 293 medewerkers met regelmatige werktijden deel. Ze werden bevraagd via een online vragenlijst. Het geeft werkgevers een aantal aanknopingspunten om hun nachtwerkers beter in balans te houden.

1. Nachtwerkers kunnen minder van het moment genieten

Ploegenwerkers blijken meer moeite te hebben om van het moment te kunnen genieten, stellen de onderzoekers. Met de stelling 'Ik vind het prettig om in het nu te leven, van het moment te genieten' waren het er 78 procent van de regelmatige werkers (zeer) mee eens, vergeleken met maar 62 procent van de ploegenwerkers. De stelling 'Bezig zijn in het nu zorgt ervoor dat ik me levendig en energiek voel' vond maar bij 53 procent van de ploegenwerkers toestemming, versus 66 procent van de andere groep.

Nachtwerkers zien de tijd bovendien meer als vijand dan als vriend. Maar 49 procent van de ploegenwerkers waren het (zeer) eens met de stelling 'Tijd is een waardevol hulpmiddel', vergeleken met 61 procent van de werknemers met regelmatige werktijden. Er gebeurt namelijk heel veel met de tijdsbeleving wanneer iemand zich steeds moet aanpassen aan een veranderend dagritme; het levensritme botst met de tijd die de ploegenwerker heeft.

Er ontstaat dan een zogenaamde 'interne desynchronisatie': de ploegenwerker leeft tegen het eigen biologische ritme in. Aan de andere kant is er ook sprake van externe desynchronisatie: het onregelmatige ritme past mogelijk niet bij de partner, de kinderen, de vrienden en de vrijetijdsbesteding. Door niet in lijn te zijn met interne en externe ritmen kan er een negatieve

tijdschaarsheid ontstaan, waardoor men de controle over de tijd kan verliezen en stress kan ontstaan.

Tip voor werkgevers:

Bespreek regelmatig de wijze waarop medewerkers tegen de tijd aankijken en hoe ze met hun tijd omgaan. Personen die de tijd als vriend zien ervaren of creëren meer rust en plezier in hun tijd. Dit zijn vervolgens uitermate belangrijke buffers tegen allerlei gezondheidsklachten zoals een burn-out. Werkgevers kunnen een cultuur creëren met gewoonten en rituelen waardoor er regelmatig tijd wordt gemaakt voor positieve emoties op het werk.

2. Werk-privébalans raakt sneller zoek

De werk-privébalans wordt bepaald door het effectief beheren van meerdere verantwoordelijkheden op het werk, thuis en binnen de eigen sociale omgeving. Als één van de voordelen van onregelmatig werk wordt vaak de vrije tijd op verschillende tijdstippen genoemd. De werknemers hebben dan bijvoorbeeld minder last van files, kunnen rustig boodschappen doen en hoeven minder vrij te nemen voor bepaalde afspraken.

Maar uit het onderzoek kwam naar voren dat mensen met onregelmatige diensten juist een minder goede werk-privébalans rapporteren dan medewerkers met regelmatige diensten. Zo bleek uit het onderzoek dat 41 procent van de ploegenwerkers het eens is met de stelling 'Ik ben tevreden over de balans die ik heb gevonden tussen werk en mijn privéleven'. Dat tegenover 56 procent van de werknemers met regelmatige werktijden.

De voordelen van onregelmatige tijden wegen blijkbaar niet op tegen de belasting van het werken in de avonden en weekeinden, wanneer normaliter het recreatieve leven van 'anderen' plaatsvindt. Het maken van afspraken met familie en vrienden kan daarbij een uitdaging zijn. Bovendien moet er ruimte gemaakt worden voor een goed herstel na nachtdiensten.

Tip voor werkgevers:

Maak uw medewerkers attent op dit effect. Wees er alert op hoe uw medewerker de eigen werk-privébalans ervaart en bied door middel van gesprekken waar mogelijk hulp aan. Welke sociale activiteiten onderneemt de werknemer en hoe verhoudt dit zich tot het werk? Zo kan er opnieuw een balans worden opgemaakt die past bij de medewerker. Een die energie geeft in plaats van ontnemt.

3. Nachtwerkers hebben vaker slaapproblemen

De studie van Stichting Time Design bevestigt eerder onderzoek dat nachtarbeiders vaker aan slaapproblemen lijden dan mensen die alleen overdag werken. Bij een op de drie ondervraagde ploegenwerkers duurt het regelmatig, vaak of altijd langer dan een half uur voordat ze inslapen.

Ongeveer 2 op de 5 ploegenwerkers **liggen regelmatig, vaak of altijd te woelen, liggen meerdere malen wakker, komen voor hun gevoel slaap tekort en hebben na het opstaan een moe gevoel.**

Dit soort werknemers lopen dan ook risico op de zogenoemde 'Shift Work Disorder'; een slaapstoornis ten gevolge van onregelmatige diensten. De normale werking van de interne klok raakt verstoord doordat je wakker dient te zijn als het nacht is – en moet slapen als het nog licht is.

Ook blijkt uit eerder onderzoek dat ploegenwerkers vaak al snel de neiging hebben om hun slaapuren te minderen om meer te kunnen doen op een dag. **Ze zijn continu in strijd met de tijd, zo lijkt het.** En dat kan de werkprestaties flink beïnvloeden.

Tip voor werkgevers:

Let op de symptomen van chronische vermoeidheid: concentratieproblemen, gebrek aan kortetermijngeheugen, hoofdpijn, prestatievermindering, een kort lontje, enzovoort. Creëer een cultuur van wederzijdse aandacht voor deze symptomen en openheid om elkaar erop aan te spreken: een cultuur van 'letten op elkaar'.

4. Ploegenwerkers zijn in de minderheid

Hoe het werken in ploegendiensten en de eigenwaarde van werknemers samenhangen, werd in dit onderzoek voor het eerst in kaart gebracht. **Het toont aan dat ploegenwerkers over het algemeen een negatiever zelfbeeld hebben dan mensen die alleen overdag werken.** Met de stelling 'Ik voel me waardevol als mens' waren het maar 50 procent van de nacht- en ploegenwerkers (zeer) mee eens, vergeleken met 65 procent van de andere groep.

Eigenwaarde is heel belangrijk: eerder onderzoek heeft laten zien dat het hebben van een lage eigenwaarde een risico vormt voor het krijgen van een depressie en angststoornissen en onder andere impact heeft op het prestatie- en werkvermogen.

Daarnaast hangt eigenwaarde samen met de mate waarin iemand zich verbonden voelt met anderen. Zo wordt in relatie tot ploegenarbeid wel eens de term 'apartheid' gebruikt: het gevoel in de maatschappij een kwantitatieve minderheid te zijn en daarom minder waargenomen te worden. Dit kan een negatief effect hebben op het zelfbeeld.

Tip voor werkgevers:

Verbeter de zichtbaarheid van en de waardering voor uw nachtwerknemers. Het dient duidelijk te zijn dat dit zeer waardevolle medewerkers zijn die een cruciale bijdrage leveren aan uw bedrijf. Zorg ervoor dat er een verbinding bestaat tussen de medewerkers die regelmatige en onregelmatige diensten draaien. Eventueel kan de regel gehanteerd worden dat er niet exclusief in de nacht of overdag gewerkt wordt, maar dat werknemers allemaal wel eens deze diensten op zich nemen.

5. Nachtwerkers lopen meer risico op een burn-out

Een burn-out ontstaat als een persoon te weinig bronnen heeft om met bestaande werkeisen goed om te kunnen gaan. Deze bronnen kunnen fysiek, sociaal of mentaal van aard zijn. Denk aan sociale steun als beschermingsfactor, of een goede fysieke weerstand als gevolg van een gezonde slaap en voldoende beweging.

Ploegenwerkers bleken in de studie vaker symptomen van uitputting en cynisme tonen. 43 procent van de ploegenwerkers vinden het vaak inspannend om te werken of naar hun werk te gaan, tegenover 31 procent van de andere groep. 40 procent voelt zich moe als ze worden geconfronteerd met een nieuwe werkdag (versus 28 procent). En 26 procent hebben weinig interesse in hun werk (versus 15 procent).

Voldoende buffers tegen gezondheidsklachten zijn onder de ploegenarbeiders aanzienlijk schaarser, wat het ontstaan van (klachten van) burn-out vergemakkelijkt. Het organiseren van gemeenschappelijke tijd met – en sociale steun van – partners, kinderen en vrienden, op tijdstippen waarop de werknemer het liefst ook nog wakker en alert is, kan problematisch zijn. Het onregelmatig werk vergt bovendien het nodige van het eigen lichaam.

Tip voor werkgevers:

Probeer de fysieke, mentale en sociale resources van ploegenwerkers te verhogen. Denk aan een goede roosterergonomie, voldoende rust- en hersteltijden en een op vertrouwen en openheid gebaseerde relatie met leidinggevenden.

Word sponsor

Het doel van onze stichting is om een meer evenwichtige omgang met de tijd te bevorderen en zo tijdgerelateerde problemen en de gevolgen daarvan, zoals stress en burnout, te voorkomen. Om ons werk te kunnen doen zijn wij altijd op zoek naar sponsors.

Sponsors zijn nodig om nader onderzoek te kunnen doen naar tijdstypes. Sponsoring kan bestaan uit het bieden van financiële donaties, maar ook uit het faciliteren van verder onderzoek onder uw medewerkers, bijvoorbeeld.

Daarnaast zijn wij bezig met het ontwikkelen van speciale workshops voor jongeren, waarbij het doel van onze stichting uiteraard centraal staat. Wij geloven dat vroege interventies extra waardevol zijn om problemen op latere leeftijd het helpen voorkomen.

Tot slot zijn wij op dit moment bezig met het ontwerpen van onze Time Lab. Dit zal een apart ingerichte ruimte zijn die gewijd is aan het thema tijd, en onder andere zullen wij hier de eerder genoemde workshops geven en zullen wij allerlei educatie en entertainment rondom dit thema kunnen verzorgen.

Contactgegevens

Ben Jansen
Rebecca Fruwert
Berina Kadic

Stichting Time Design
A.J. Ernststraat 595-K
1082 LD Amsterdam
T +31 (0)20 797 12 12

E info@stichtingtimedesign.nl

W www.stichtingtimedesign.nl

*De **Stichting Time Design** beoogt het maatschappelijke instituut en de katalysator te zijn op het gebied van innovatie in de tijd en tijdbeleid. Time Design wil een forse impuls geven aan kennisontwikkeling en –spreiding rondom het thema “tijd” en werken aan integratie van gefragmenteerde bestaande initiatieven rond dit thema.*