



# Vereniging Preventie & Bedrijfs hulpverlening Nederland

**INFORMATIEBULLETIN**

**NUMMER 33**

**maart 2017**

**Vereniging Preventie & Bedrijfs hulpverlening Nederland**

**Apeldoornsestraat 36 | 8266 AM Kampen | 038-3312377 | info@vpbn.nl | www.vpbn.nl**

Voor u ligt het drie-en-dertigste informatiebulletin van de vereniging. Wanneer u als lid bijzondere gebeurtenissen, jubilea of ander nieuws heeft te melden, laat u het ons weten? Wij zullen er graag aandacht aan besteden.

Samen beter aan de slag  
De Nieuwe Arbowet



## Redactioneel

*Jan Luijten*

**Colofon:**

**Maart 2017  
jaargang 9,  
nummer 1**

**Redactie**

Jan Luijten  
Jo Thewissen  
Annie van 't Zand

**Redactieadres**

VPBN  
Apeldoornsestraat  
36 | 8266 AM  
Kampen  
info@vpbn.nl

*Gratis voor leden  
van de vereniging.*

*Overname van  
artikelen, slechts na  
toestemming van de  
redactie.*

### **Een blik op de nieuwe ARBO-wet**

Zoals sinds kort bekend is, heeft ook de Eerste Kamer de vernieuwde Arbowet goedgekeurd. Twee zaken springen daarbij in het oog. De rollen van de Preventiemedewerker en de Bedrijfsarts/Arbodienst zijn aangescherpt. De werkgever heeft nu instemming nodig van de OR / PVT bij de keuze en positionering van de preventiemedewerker. De bedrijfsarts krijgt een grotere rol bij preventie.

Het is natuurlijk wel belangrijk duidelijk aan te geven hoe het werkveld voor de beide instanties is ingedeeld en wie verantwoordelijk is voor welke taken. Welzijn op het werk kent vele actoren. In het kort haal ik de sleutelfiguren daarin aan. De allerbelangrijkste zijn en blijven natuurlijk de werknemers en werkgevers. Samen creëren of leveren ze producten en diensten. Zij worden hierin bijgestaan door deskundigen op het terrein van welzijn op het werk. Maar hoe gaan we een aantal taken verdelen naar belangrijkheid en verantwoordelijkheid. Want als we dat weer niet goed aangeven dan ontstaan er wederom onduidelikheden inzake taken en verantwoordelijkheden.

Om een idee te geven over de verschillende taken en verantwoordelijkheden ben ik zo brutaal geweest om een aantal zaken totaal willekeurig op te sommen, dat kunnen natuurlijk zowel interne als externe personen en diensten zijn.

Interne (externe) Arbodiensten vervullen een rol in welzijn op het werk en risicobeheersing. Daarnaast hebben ze preventietaken en houden ze medisch toezicht.

De preventiemedewerkers zien toe op arbeidsveiligheid, ergonomie en de rol van de vertrouwenspersoon. Ze moeten het belang van de organisatie in het oog houden en dicht bij de werknemers staan. Ook verlenen ze ondersteuning bij het maken en controleren van een RI&E en zijn ze een gesprekspartner voor de bedrijfsarts. Dit alles in nauwe samenwerking met veiligheids-, security-, milieu- en kwaliteitsinstanties en bedrijfshulpverleners en natuurlijk ook de brandweer, HRM en de gemeentelijke, provinciale en landelijke overheidsinstanties. Vervolgens nemen we als uitgangspunt de raamwerking/marktwerking en dan is het maar de vraag of één en ander voldoende uit de verf zal komen.

Daarbij mogen we niet vergeten dat er ook nog diverse verenigingen, universiteiten, hogescholen en instituten zijn die er voor moeten zorgen dat men goed kan aansluiten bij welzijn op het werk.

*BEDENK DAT BEHALVE LIEFDE IS ER NIETS DAT ZOVEEL ZIN AAN ONS BESTAAN KAN GEVEN ALS WERK (Alain de Botton)*

*BESEF IEDEREEN DOET ZIJN BEST IS NIET HET ANTWOORD, HET IS ALS EERSTE NODIG DAT MENSEN WETEN WAT TE DOEN ( W.E. Demming)*

## **Stekelig**



### **Kiezen en Keuzes maken.**

We mochten weer naar het bekende "hokje" met het rode potlood. Bij de uitgave van deze nieuwsbrief ligt dit alweer achter ons en zullen de uitslagen bekend zijn. Hier toch enkele opmerkingen over de periode vóór 15 maart. In de aanloop naar die verkiezingsdag presenteerden de belangrijkste politieke kanshebbers zich zoveel mogelijk via de media.

Het liefst zouden ze avond aan avond op TV hun plannen voor de komende 4 jaar verkopen. Daarbij kreeg je soms het gevoel dat St. Nicolaas alweer in het land was. Wat zou het toch mooi zijn als alle plannen konden worden uitgevoerd zoals: op 65 met pensioen, geen eigenrisico in de zorg, iedereen meer te besteden, pensioenen volledig geïndexeerd, omlaag met de belastingen enz. Maar helaas je kunt elke euro maar eenmaal uitgeven en het kiessysteem is geen cafetariasysteem waarbij je alleen de krenten uit de pap kunt plukken. Dus moest je kiezen voor het programma dat voor jou de meeste "leuke" dingen in petto heeft.

Daarbij blijft het overigens maar afwachten welke programma onderdelen (beloftes) geheel of gedeeltelijk worden ingevuld. Het "kiezen" heeft dan ook meer weg van een grote loterij. Oh ja, de personen, die worden door ons gekozen maar of zij hun beloftes kunnen waarmaken hangt voor een groot deel af van diegenen waarvoor we niet hebben gekozen. Maar de 'artiesten' zijn bekend zullen we maar zeggen, en als het programma is uit onderhandeld kan het circus weer maximaal 4 jaar draaien.

Genoeg over dit fenomeen dat verkiezing heet en onderdeel is van onze democratie.

Binnen de bedrijven en ondernemingen worden dagelijks keuzes gemaakt gericht op het beste bedrijfsresultaat. Veiligheid en Preventie zullen als het goed is ook onderdeel zijn van dat proces. Daarbij wordt vaak ook niet alles binnengehaald ondanks dat het hier wel noodzakelijk is. Dit keuzep proces verschilt immers met het voorgaande omdat voor de onderdelen Veiligheid en Preventie, duidelijk kaders zijn vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet. Het is dus voor bedrijven en ondernemingen geen zaak van "uit" onderhandelen maar van "bewaken" en zorgdragen dat de keuzes binnen de wettelijke kaders blijven.

Onlangs is de Arbeidsomstandighedenwet nog eens opgefrist met goedkeuring van de politiek. Met name de positie van de preventiemedewerker en de bevoegdheden van de bedrijfsarts hebben een beter fundament gekregen. Medezeggenschap en bevoegdheden van o.a. de bedrijfsarts hadden al eerder een plekje in de wet maar de praktijkervaring gaf aan dat dit niet meer paste in de huidige arbeidsmarkt. In het verleden was het ook mogelijk dat de bedrijfsarts werkplekonderzoek deed en spreekuur hield maar het kwam ook voor dat de rol van de bedrijfsarts werd beperkt tot verzuimbegeleider. Zou dit soms komen door de deregulering en terugtrekkende overheid van de laatste jaren?

Het is te hopen dat de vernieuwde onderdelen van de wet nu wel voldoende (wettelijke) kracht hebben en een goede implementatie bevorderen waarbij "Preventie" voldoende kwaliteit krijgt. Controle en Handhaving zullen echter noodzakelijk blijven.

### Actuele RI&E en toch foute boel

Er kan altijd iets verkeerd gaan bij de uitvoering van werk. Zelfs als er een actuele RI&E is, de werknemers deskundig zijn en de apparatuur in goede staat is. Want naast al deze elementen moet **de organisatie van het werk ook goed op orde** zijn. Wat er kan gebeuren als dat niet zo is, laat de volgende ongevalsbeschrijving zien.



In de bouwput worden de holle buizen door de funderingsmachine in de bodem gebracht. Als de kubel met beton is leeggestort in de buis, trekt de machinist de kubel omhoog en draait de heibaas zijn manliftbak weg. Tijdens het wegdraaien ziet de heibaas dat de nettendraad verstrikt raakt. Daarop draait hij de manlift terug. Hij maakt de draad los en geeft het sein aan de machinist dat de kubel kan zakken.

De kubel zakt en korte tijd daarna schreeuwt de heibaas om hulp. Hij weet de manliftbak te laten zakken en wordt daar door zijn inmiddels gealarmeerde collega's opgevangen. Het slachtoffer wordt met spoed overgebracht naar het ziekenhuis waar men een gecompliceerde enkelbreuk constateert.

Het arbeidsongeval wordt bij de Inspectie SZW gemeld en het onderzoek gaat van start. Op de locatie ziet de arbeidsinspecteur, die het ongeval onderzoekt, de funderingsmachine staan. De veiligheidskundige van het bedrijf is direct naar de ongevalsplek afgereisd. Hij overlegt ter plaatse **de actuele risico-inventarisatie van het bedrijf**, een overzicht van de door de heibaas gevolgde opleidingen, de verklaring

van overeenstemming van de funderingsmachine (CE) en het overzicht van de jaarlijkse keuringen. De machinist laat bij de vraag naar zijn deskundigheid zijn pas zien die is afgegeven door een erkende machinistenopleiding. Op de vraag naar zijn ervaring antwoordt hij: “Minstens 30 jaar met verschillende kranen en natuurlijk funderingsmachines.”

Verder verklaart hij: “Ik laat de kubel zakken nadat de heibaas het signaal ‘zakken’ geeft en zie dat een schalm van de ketting op de rand van zijn manliftbak blijft hangen terwijl de kubel zakt. Ik wil de kubel optrekken, maar op hetzelfde moment schiet de schalm van de manliftbak en veert de manliftbak terug. Ik zie de heibaas stuiten in zijn bak. Daarna hoor ik een schreeuw en weet ik: foute boel. Ik heb de kubel verder laten zakken, in dezelfde tijd is ook de heibaas beneden. In de bak zie ik aan de stand van zijn enkel dat het niet goed is. We hebben hem uit de bak getild. **De hulpverlening heeft het daarna overgenomen.**”

Enige weken later wordt de heibaas na zijn ontslag uit het ziekenhuis gehoord. Hij verklaart: “Ik had het nettendraad losgemaakt en wilde wegdraaien uit de richting van de zakkende kubel. Ik had de machinist het signaal ‘zakken’ gegeven maar was nog niet zo ver weggedraaid met mijn manliftbak dat ik niet geraakt kon worden. Tijdens het zakken komt de schalm op de rand van de bak en voel ik dat eraan wordt getrokken. Ik roep naar de machinist ‘omhoog’. Op hetzelfde moment schiet de schalm van de bak, veert de bak terug en kom ik van de grond los. Ik klap met mijn voeten op de bodem van de bak en voel een gruwelijke pijn in mijn rechteronderbeen. Ik schreeuw om hulp en zie kans om zelf de bak te laten zakken. Beneden angekommen heb ik eigenlijk direct zorg gehad en ben ik naar het ziekenhuis vervoerd.”

Het is mis gegaan op het moment dat de heibaas het signaal ‘zakken’ geeft en de machinist de kubel direct laat zakken zonder te kijken of de heibaas nog in het bereik is van de kubel. Tegen de werkgever is een Ongevallen Boeterapport opgemaakt op basis van artikel 7.18a lid 6 Arbeidsomstandighedenbesluit. Daarnaast **neemt het bedrijf verdere organisatorische maatregelen** om ongewilde botsingen van de last van het hijs- of hefwerktuig te voorkomen. *Auteur: Marc Hek Arbo Oline.*

## **112 Vakdagen GO 2017**

Op 16, 17 & 18 mei 2017 vindt de tweejaarlijkse vakbeurs 112 Vakdagen weer plaats in Evenementenhal Gorinchem. 112 Vakdagen is hét kennis- en netwerkplatform voor bedrijven, instanties en organisaties die zich op professioneel vlak bezighouden met veiligheid en hulpverlening.



Tijdens de komende editie zal de vakbeurs bol staan van vernieuwingen en innovaties. Belangrijke onderwerpen die in de huidige economie actueel zijn komen volop aan bod gedurende de drie beursdagen. Innovatie en veiligheid zijn belangrijke onderwerpen tijdens de komende editie van 112 Vakdagen. Het gebruik van drones, big data of virtual reality binnen de veiligheid en hulpverlening. Ook criminaliteitspreventie en terrorismebestrijding zullen een groot podium krijgen tijdens de komende editie van deze tweejaarlijkse vakbeurs.



In Nederland worden krachten gebundeld op het gebied van hulpverlening en veiligheid. De multidisciplinaire samenwerking heeft als doel om beter voorbereid in te kunnen spelen op rampen, crisissen en incidenten. Helemaal in de huidige economie waar criminaliteit en terrorisme orde van de dag zijn en iedereen hier mee bezig is, is het belangrijk hier de krachten in te bundelen. 112 Vakdagen speelt hier op in en heeft volop aandacht voor deze onderwerpen.



Vernieuwing en innovatie krijgen een groot podium tijdens deze editie van de vakbeurs. Vraagstukken over Big Data, virtual reality en het gebruik van drones binnen de veiligheid en hulpverlening komen breed aan bod. De aandacht voor deze vernieuwingen is belangrijk voor de ontwikkeling van de branche en om op de juiste manier in te kunnen spelen op noodsituaties.

De 2 jaarlijkse vakbeurs biedt een platform waar organisaties, instanties en bedrijven kunnen netwerken, kennis kunnen uitwisselen en op de hoogte kunnen blijven van de nieuwste trends, innovaties en ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en hulpverlening.

### **Brand in bedrijfsgebouw leidt tot ontdekking plantage**

Bij het onderzoek naar de oorzaak van de brand op eerste kerstdag op bedrijventerrein Julia in Eysgelshoven is de politie gestuit op 700 hennepplanten. In een bedrijfspand aan de Albert Thijsstraat is zondagavond 25 december brand uitgebroken.



Bedrijventerrein Julia lijkt in trek bij wietkwekers. Het is dan ook zeker niet de eerste keer dat daar drugs worden aangetroffen en dat heeft effect op het imago van het terrein. Volgens cijfers van de politie was het de afgelopen vijf jaar vijf keer raak: drie keer in de Albert Thijsstraat (700, 300 en 350 planten), een keer in de Bart van Slobbe-

straat (1200 planten) en een keer in de Nievelsteenstraat (390 planten). De grootste vangst was in 2003, toen een megaplantage met 16.000 planten werd opgerold. Ondernemers zijn niet blij met de vele drugsvondsten. Maar vooralsnog is er niks aan te doen. De politie kan naar eigen zeggen weinig ondernemen zolang er geen signalen zijn. "Wij kunnen niet op eigen houtje alle loodsen gaan controleren", zegt een woordvoerder. Voor de gemeente Kerkrade is er nog geen aanleiding om extra aandacht te schenken aan Julia.

*Foto: Frank Moonen | Bron: De Limburger*

### **Burn-out is geen ziekte'**

Burn-out wordt in Nederland erkend als beroepsziekte, die vooral slachtoffers maakt onder mensen met boeiend en interessant werk. In Frankrijk vinden medici dat burn-out helemaal geen ziekte is. Volgens de **Académie Nationale De Médecine** zijn de

symptomen van burn-out zo uiteenlopend dat het onmogelijk is om dit als ziekte te diagnosticeren. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCB) omschrijft burn-out als een syndroom met drie hoofdkenmerken:

- Emotionele uitputting (leeg zijn);
- Depersonalisatie (vervreemding van andere personen uit de omgeving) welke zich uit in kille, cynische, afstandelijke en onpersoonlijke houding naar de personen waar men dagelijks mee werkt;
- Verminderde persoonlijke bekwaamheid, vaak gepaard gaande met gevoelens van tekortschieten en twijfel aan eigen kunnen.



Volgens de Académie kan burn-out lijken op verschillende aandoeningen: een aanpassingsstoornis, PTSS of een depressie. Maar in de beschrijving van ziekten (nosografie) komt burn-out volgens de Académie niet voor. Er zijn wel meetinstrumenten waarmee burn-out kan worden vastgesteld, maar dat zijn geen diagnostische instrumenten, stelt de Académie.

Dat wil overigens niet zeggen dat de Franse geleerden het bestaan van burn-out ontkennen. De preventie of behandeling ervan moet volgens de Académie rekening houden met psychosociale factoren zoals werkdruk, de emotionele eisen die aan een werknemer worden gesteld, de autonomie van de werknemer – of juist het gebrek daaraan – sociale steun, vaardigheden om met conflicten om te gaan en baanonzekerheid. Ook moeten de persoonlijke risicofactoren zoals een psychische kwetsbaarheid in ogenschouw worden genomen, aldus de Académie.

Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.

### **Bedrijfsarts, geen diagnose burn-out svp**

Bedrijfsartsen zouden onder druk van werkgevers toch maar vooral niet de diagnose burn-out stellen. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) doet onderzoek. Dat meldt het RTL4-programma Van Liempt Live op basis van gegevens van Stichting Burnout. Alleen al dit jaar heeft de stichting zo'n zestig klachten gekregen van werknemers. Die claimen dat de bedrijfsarts onder druk van hun werkgever bij hen niet de diagnose burn-out heeft gesteld.

De kern van het probleem is dat burn-outklachten langdurig zijn en werkgevers geen zin hebben om voor lange tijd op te draaien voor de kosten van zieke werknemers. Volgens Stichting Burnout laten bedrijfsartsen zich onder druk zetten om de meest wonderlijke diagnoses te stellen, ook als het ziektebeeld van de werknemer overduidelijk wijst op een burn-out. Directeur Stichting Burnout Philippe Blankert: "Asperger is toch iets geheel anders dan een burn-out."

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde geeft op haar website de volgende definitie van burn-out: "Bij burnout is sprake van een bijzondere vorm van overspanning. Overspanning leidt tot psychische en lichamelijke spanningsklachten en mensen kunnen niet goed meer functioneren (thuis, op het

*werk of op school). Bij burnout duren deze klachten langer dan 6 maanden en staan gevoelens van moeheid en uitputting sterk op de voorgrond. Burnout hoeft niet door het werk te komen, maar kan ook door andere factoren veroorzaakt worden.” Deze definitie is afkomstig uit de multidisciplinaire richtlijn en de Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraak (LESA) Overspanning en Burnout. Volgens de Stichting Burnout volgt 90 procent van de bedrijfsartsen waar de stichting mee te maken krijgt **deze richtlijn** niet.*

Eerder dit jaar bleek dat bedrijfsartsen ook vanuit andere hoek pressie ervaren. Bedrijfsartsen die weigerden de diagnose burn-out te stellen, kregen een **mail van een nepjurist**. In de e-mail dreigt de niet-bestaande Rob van Weegen met een gang naar het medisch tuchtcollege.

## **Congres crisisbeheersing & rampenbestrijding**

Tijdens de 112-vakdagen in Gorinchem organiseert het Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid (SBO) op 16 mei 2017 het congres crisisbeheersing en rampenbestrijding. Het is tevens mogelijk om deel te nemen aan excursies op 17 en 18 mei.

Een crisis of ramp komt niet alleen voor in grote gemeenten, maar kan zich ook voordoen in een kleine of middelgrote gemeenten. Het is belangrijk om op dergelijke incidenten te anticiperen. Hoe u dat kunt organiseren, komt aan bod tijdens dit congres.

Onderwerpen van het Congres:

- Het voorbereiden op een mogelijke crisis of ramp in de regio?
- Samenwerken met publieke en private partners aan crisisbeheersing en rampenbestrijding?
- Innovatieve oplossingen, uit binnen- en buitenland, op het terrein van crisisbeheersing en rampenbestrijding?
- Het herkennen van een dreigende crisis of ramp?
- Wat wel en wat niet te doen ten tijde van een crisis of ramp?

Aansluitend aan het congres Crisisbeheersing & Rampenbestrijding worden verschillende verdiepende excursies aangeboden op 17 en 18 mei. De deelnamekosten bedragen € 399 tot € 2.199 (exclusief btw)

Locatie: Evenementenhal Gorinchem, Franklinweg 2 in Gorinchem.

## **De Veiligheidsfabeltjeskrant**

Bron: arbo online

Binnen het veiligheidsvak bestaat een groot aantal gevestigde waarheden en gebruiken. Sommige hiervan leiden tot sub-optimaal gebruik van mensen en middelen, andere hebben zelfs schadelijke bijeffecten. In de komende periode zal ik zo maandelijks een veiligheidsfabel presenteren, in de hoop dat dit veiligheidsprofessionals tot kritisch denken aanzet en misschien een paar discussies op gang brengt binnen professionele kringen. Het binnenkort te verschijnen boek Veiligheidsfabels 1-2-3 bevat een verzameling van maar liefst 95 van deze fabels. We beginnen deze reeks met de eerste fabel uit het boek.

### *Veiligheid is afwezigheid van ongevallen?*

Stel, je vraagt buiten op straat aan honderd willekeurig gekozen personen “Wat is veiligheid?”. Er is een behoorlijke kans dat een groot deel van deze mensen (ik vermoed de overgrote meerderheid) een antwoord geeft dat lijkt op “Dat er geen ongeval gebeurt” of “Dat je geen letsel oploopt”. Instinctief zullen de meesten voelen dat er een kern van waarheid schuilt in de simpele definitie van “geen ongeval”. Want **in onze gedachten zijn veiligheid en ongevallen haast onlosmakelijk met elkaar verbonden**. Als ons geen ongeval overkomen is, is het veilig geweest. Toch? Nee, niet noodzakelijkerwijs ...

### *Geen ongeval betekent niet dat het veilig is*

Dat er niets is gebeurd, dat er geen ongeval plaats heeft gevonden, betekent niet dat de situatie veilig is geweest. In veel gevallen betekent het niet meer dan dat er (nog) niets is gebeurd. Hoewel het best zo kan zijn dat er helemaal niets zal gebeuren. Stel dat ik besluit een drukke vierbaans autoweg over te steken. Ik betwijfel dat ook maar iemand die beslissing veilig zal noemen, ongeacht of ik de overkant bereik zonder te zijn aangereden. Als ik een dermate zelfmoordachtige handeling zou verrichten en de overkant zonder een kras zou halen, zou iedereen het een kwestie van geluk noemen. En terecht.

### *Gevaren, hun effect en ermee omgaan*

Veiligheid gaat (vaak) over gevaren en het effect dat deze gevaren hebben op mensen (of dingen, of het milieu) en hoe we omgaan met deze gevaren. **Dit is de basis van denken in risico's en risicomanagement**. Twee belangrijke factoren in verband met risico zijn het mogelijke gevolg en de waarschijnlijkheid dat dit gevolg daadwerkelijk optreedt. Als we het bovenstaande voorbeeld van het oversteken van een drukke snelweg gebruiken, dan is één mogelijk gevolg dat mij een fataal ongeval overkomt doordat ik word aangereden door een voorbijrazende auto.

### *Grote waarschijnlijkheid, groot gevolg*

De waarschijnlijkheid om geraakt te worden is groot (het is een drukke snelweg met verkeer van beide kanten en ik heb nauwelijks uitwijkmogelijkheid). En ook de waarschijnlijkheid van dodelijk letsel wanneer ik geraakt word is groot (ik ben niet beschermd, auto's hebben grote massa en hoge snelheid). Met zowel een grote waarschijnlijkheid als een groot gevolg, is de logische conclusie **dat we het hier over een scenario met een hoog risico hebben**. De meerderheid zal het zelfs een onacceptabel scenario noemen – we willen immers niet in een situatie komen waarin we een grote kans lopen om het leven te laten.

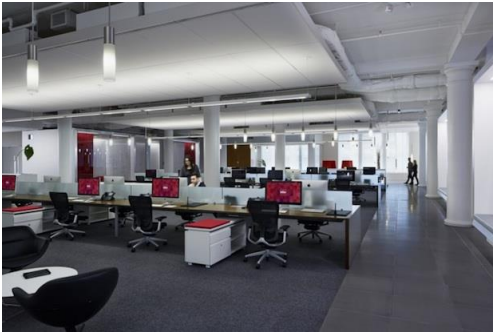
### *Alternatieve definitie van veiligheid*

Hiermee komen we bij een alternatieve definitie van veiligheid, gebaseerd op het concept van risico en gevaren: ‘Veiligheid is een situatie waarin we niet worden blootgesteld aan onacceptabele risico's’. Of positief gezien: ‘Veiligheid is een situatie met acceptabele risico's’. Veiligheid is in ieder geval niet de afwezigheid van ongevallen, dat kan net zo goed dom geluk zijn!

Carsten Busch | Senior adviseur arbeidsveiligheid bij Politidirektoratet, de overkoepelende organisatie van de Noorse politie en actief binnen diverse vakfora en eigenaar van [www.mindtherisk.com](http://www.mindtherisk.com).



## De kantoortuin is echt geen feest



De kantoortuin is een klein drama. Dat zeggen medewerkers die in zo'n open kantooromgeving werken. Ze balen vooral van de geluidsoverlast. **Medewerkers raken te veel afgeleid** en kunnen zich slecht concentreren op hun werk. Niet gek dat dit negatieve gevolgen heeft voor hun productiviteit en tevredenheid. Ook niet gek dat hun managers weinig begrip kunnen opbrengen voor de klachten. Zij zitten vaak prinsheerlijk in hun eigen kamer.

Dit blijkt uit een **recent onderzoek van Oxford Economics en Plantronics onder de naam 'When the walls come down'**. De onderzoekers bevroegen 1200 managers en medewerkers, werkzaam in diverse landen en in verschillende branches. Het onderzoek richtte zich op twee groepen: managers en medewerkers. Het onderzoek zette hun meningen tegen elkaar af.

Medewerkers en managers hebben een andere perceptie van de kantoortuin. Wat blijkt? Er is een groot verschil tussen wat medewerkers vinden van de kantoortuin en de mening van hun managers. Enkele voorbeelden:

- 53% van de medewerkers vindt dat te veel geluid in een open werkomgeving hen afleidt en dat dit ten koste gaat van hun productiviteit en tevredenheid. Slechts 35% van de managers is het hiermee eens.
- 41% van de medewerkers vindt dat ze over de juiste middelen beschikken om **te ontkomen aan de afleiding op hun werk, door bijvoorbeeld ergens anders te gaan werken**. Tegen 63% van de managers die meent dat hun medewerkers over de juiste tools beschikken.
- 52% van de medewerkers vindt een goede privé-werkbalans van belang in hun leven. Niet meer dan 34% van de managers heeft hier begrip voor.

*Waar komen die verschillen in perceptie vandaan?*

Goed, medewerkers en managers kijken dus anders tegen het fenomeen kantoortuin aan. Interessanter is natuurlijk *waarom* dat zo is. Ook daar geeft het onderzoek duidelijkheid over:

- 62% van de managers heeft een eigen kantoor (tegenover 14% van de medewerkers). Managers hebben dus gewoon minder last van te veel geluid en afleiding in een open werkomgeving, omdat ze er niet hoeven te werken.
- 59% van de onderzochte managers beschikt over de juiste middelen om hun werk overal te kunnen doen (tegenover 40% van de medewerkers).
- 57% van de managers heeft de beschikking over persoonlijke tools waardoor ze altijd en overal kunnen werken (tegenover 40% van de medewerkers die zegt over die persoonlijke tools te beschikken).

Het management onderneemt geen stappen

Dan komen we bij nog een andere interessante uitkomst van het onderzoek. Op de vraag aan medewerkers wat er is gedaan om (geluids)overlast in de kantoortuin terug te dringen, geeft een schamele 18% van hen aan dat het management stappen heeft ondernomen. Opmerkelijk feit: managers geven de 'schuld' aan de ontwerpers van de werkomgeving. Zij claimen dat er bij het ontwerp van de

werkomgeving weinig prioriteit en aandacht is geweest voor geluidsoverlast, met als gevolg 'te open' werkomgevingen.

*Conclusie: de impact van de kantoortuin is groter dan managers denken*

De conclusie van de onderzoekers is duidelijk: **te veel geluid en afleiding in de kantoortuin of andere open werkomgeving**, te veel uren avondwerk (door een gebrek aan productiviteit overdag moeten mensen de verloren tijd 's avonds inhalen) en te weinig middelen om werken altijd en overal mogelijk te maken, zijn voor medewerkers grotere issues dan managers zich realiseren. Het zijn bovendien allemaal factoren die de productiviteit en tevredenheid van medewerkers negatief kunnen beïnvloeden. *Bron: facto.nl*

## **Hoe waarborg je de vluchtveiligheid in grote compartimenten,**

In het Bouwbesluit 2012 zijn de voorwaarden opgenomen waarmee de veiligheid van bouwwerken wordt gewaarborgd. Daarbij gaat het om zowel gebruikscondities als bijzondere condities zoals brand. Die voorwaarden zijn geformuleerd als grenswaarden voor onder meer loopafstanden en het aantal en de kwaliteit van vluchtroutes. In grote compartimenten, zoals een markthal, is het vaak niet mogelijk om de vluchtveiligheid op deze manier vorm te geven. In grote compartimenten duurt het meestal langer voordat de brand tot gezondheidsschade leidt dan in kleine compartimenten. Dit betekent dat er meer tijd beschikbaar is voor het ontvluchten van dit grote compartiment, maar vaak is dit ook nodig omdat er meer gebouwgebruikers zijn. Zolang de benodigde tijd om te vluchten de beschikbare tijd niet overschrijdt, is de vluchtveiligheid gewaarborgd. Deze vragen leiden tot twee vragen: hoeveel marge is nodig tussen beschikbare en benodigde vluchttijd om te kunnen spreken van voldoende vluchtveiligheid? En welke maatregelen zijn denkbaar wanneer de marges onvoldoende zijn?

*Ir. Ruud van Herpen is lector brandveiligheid in de bouw bij Saxion Hogeschool*

[«Download hier de whitepaper 'Doelgerichte vluchtveiligheid – Noodzakelijke marges als gevolg van onzekere randcondities'»](#) Benodigde en beschikbare vluchttijd

## **NEN lanceert 'Werken met NEN 8112'**

Organisaties hebben terecht veel aandacht voor de veiligheid van medewerkers en bezoekers, en daarmee voor hun continuïteit. Hiertoe zijn zij ook wettelijk verplicht. Traditioneel wordt die veiligheid geborgd door diverse afdelingen, procedures en maatregelen. De herziene norm NEN 8112 Bedrijfsnoodorganisatie (BNO) brengt hier samenhang in. Bij de norm biedt NEN nu 'Werken met NEN 8112', een digitale tool waarmee organisaties een geïntegreerde bedrijfsnoodorganisatie op maat kunnen opzetten en onderhouden.



De herziene NEN 8112 BNO vervangt NEN 4000:2008 Bedrijfshulpverlening en NEN 8112:2010 Leidraad voor ontruimingsplannen. Nieuw aan de norm en de BNO-tool is dat ze uitgaan van een samenhangend pakket van drie categorieën beheersmaatregelen, namelijk bouwkundige, installatietechnische en organisatorische (afgekort: BIO). Deze benadering maakt het moge-

lijk om een optimale balans te creëren tussen de verschillende categorieën maatregelen, zowel wat betreft doelmatigheid als wat betreft benodigde (management)aandacht en investeringen. De integrale benadering houdt ook in dat de drie categorieën maatregelen gelijkwaardig zijn. Het ligt dan ook voor de hand om opzet en onderhoud door een multidisciplinair team te laten uitvoeren.

Een bedrijfsnoodorganisatie is altijd maatwerk. De nieuwe norm is een procesnorm gebaseerd op het risico-denken. Naast het wettelijk minimum dat voor de desbetreffende sector geldt, bepaalt het eigen ambitieniveau de uiteindelijke maatregelen om risico's te voorkomen en hoe (snel) in te grijpen bij een calamiteit. Voor brand in een kantoorgebouw vol zelfredzame mensen gelden andere maatregelen dan voor een verpleeghuis. En een museum heeft natuurlijk bovendien de ambitie om – naast bezoekers en medewerkers – kunstschaten in veiligheid te brengen.

De BNO-tool bevat vijf overzichtelijke stappen voor het opzetten van een bedrijfsnoodorganisatie. Onderhoud vindt plaats door de stappen periodiek na te lopen:

1. Risicoanalyse
2. Beheersmaatregelen
3. Ontwerp
4. Implementatie
5. Borging

De BNO-tool geeft bij iedere stap praktische informatie; voor verdere verdieping kunnen gebruikers doorklikken naar allerlei achtergrondinformatie. [www.werkenmetten8112.nl](http://www.werkenmetten8112.nl)

## Nieuwe Arbowet door Eerste Kamer

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel voor de nieuwe Arbowet op dinsdag 24 januari 2017 als hamerstuk afgedaan. De fractie van de VVD is daarbij aantekening verleend. **Het voorstel (EK, A) voor de Arbowet is op 13 september 2016 aangenomen door de Tweede Kamer.**

**Het wetsvoorstel voor de vernieuwde Arbowet** heet officieel 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, en enige andere wijzigingen'. In de volksmond spreken we van het wetsvoorstel voor de gewijzigde of vernieuwde Arbowet of kortweg de nieuwe Arbowet.

### *Wat is een hamerstuk?*

Een hamerstuk is een wetsvoorstel waarover niemand tijdens een plenaire vergadering het woord wenst te voeren. Aanvaarding ervan vindt plaats zonder stemming. In principe is een debat over het betreffende wetsvoorstel niet meer toegestaan. Bewindlieden worden dan ook niet uitgenodigd de openbare behandeling van wetsvoorstellen bij te wonen die als hamerstuk worden afgedaan. **Wel mogen partijen een aantekening laten maken**, zoals de VVD in dit geval heeft gedaan.

### *Wanneer treedt de wet in werking?*

Het wetsvoorstel zal in werking treden **op een bij Koninklijk Besluit te bepalen tijdstip**. Dit tijdstip kan voor de verschillende artikelen of onderdelen van de wet verschillen.

Vooralsnog is de vermoedelijke datum van inwerkingtreding van de nieuwe Arbowet 1 juli 2017. De afkondiging van een Koninklijk Besluit vindt plaats in de Nederlandse Staatscourant. U vindt het allemaal bij elkaar in de GRATIS whitepaper De vernieuwde Arbowet.

## Preventiemedewerker, versterk je positie

Met de nieuwe Arbowet in zicht krijgt de preventiemedewerker een middel in handen om zijn eigen positie te versterken. Maar hij moet die kans zelf grijpen. “Niemand anders gaat het voor hem doen.” Dat zegt Pieter Diehl, veiligheidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging van de preventiemedewerker (BVAA). “Als de preventiemedewerker zelf niet aan de bel trekt over de wetswijziging, zal hij er niets van merken. Want niemand anders gaat het voor hem doen.” De wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet is mede bedoeld om de positie van de preventiemedewerker te versterken.

Als de wet van kracht wordt, moet de ondernemingsraad voortaan instemmen met de aanstelling van de preventiemedewerker. De werkgever moet dan dus onderbouwen welke eisen hij aan de preventiemedewerker stelt. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geeft de preventiemedewerker draagvlak in de organisatie, zegt Diehl. Volgens Diehl past deze wetswijziging in de ontwikkeling die de preventiemedewerker heeft doorgemaakt sinds deze functionaris in 2005 voor alle werkgevers verplicht werd gesteld. “We hebben de babyfase gehad waarin niemand precies wist wat er van de preventiemedewerker werd verwacht. Daarna kwam hij in de peuter- en de puberfase en begon hij zich wat meer te ontwikkelen. Als de preventiemedewerker goed inspeelt op de wijziging van de Arbowet, kan hij bevoegdheden opeisen en echt volwassen worden.”



*Voor het eerst gesprekspartner bedrijfsarts*

Voor het eerst wordt de preventiemedewerker gesprekspartner van de bedrijfsarts. Maar heeft een preventiemedewerker wel voldoende kennis van zaken om dat gesprek te voeren? Er is immers geen verplichte opleiding voor preventiemedewerkers. Diehl is daar niet bang voor. “Als er bedrijven zijn met een slechte preventiemedewerker, hadden de arbodeskundigen al lang aan de bel moeten trekken.

We hebben allemaal een ander kennisniveau, of je nu bedrijfsarts bent of hogere veiligheidskundige. Maar de kennis die een preventiemedewerker van de organisatie heeft, is meestal onovertroffen. Dus is hij de juiste gesprekspartner als het gaat om preventie.”

Het sterke punt van de preventiemedewerkers is dat ze echt op de werkvloer zitten. Hun zwakke punt is dat ze niet altijd oog hebben voor het organisatiebelang, zegt Diehl. “Je moet niet iets doen omdat in de wet staat dat het moet, maar omdat het goed is voor de organisatiedoelen. We willen allemaal een gezonde organisatie met betrokken medewerkers die veel energie hebben en weinig verzuimen.” De groei naar volwassenheid van de preventiemedewerker kan ook de RI&E een duwtje in de rug geven, verwacht Diehl. “Het eerste dat een preventiemedewerker zich afvraagt is: waar moet ik mee beginnen? Het beste uitgangspunt is de risico-inventarisatie en -evaluatie.” Nog altijd hebben veel organisaties, met name in het midden- en



**kleinbedrijf, geen (goede) RI&E.** Diehl verwacht op dit gebied geen wonderen van de nieuwe Arbowet. “Misschien dat de bedrijven met tachtig tot honderd werknemers door de sterkere positie van de preventiemedewerker alsnog een RI&E uitvoeren. In de kleinere organisaties zal er weinig veranderen. Dat onderstreept het belang van de preventiemedewerker. Want soms wordt er heel gevaarlijk gewerkt en er moet altijd iemand zijn die zegt: ‘Nu moeten we echt stoppen.’”

Diehl is blij dat de voorgenomen wijzigingen in de Arbowet ook de positie van de bedrijfsarts versterken. Als voorbeeld noemt hij de vrije toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek. “Om het even hard te zeggen, de bedrijfsarts is in het verleden op een nette manier het bedrijf uit gewerkt. Via de wet komt hij nu weer terug. Werkgevers zien dat als een kostenpost: ‘Moet ik hem betalen om hier rond te lopen?’ **Maar bij preventie geldt dat het geld oplevert.** Op het moment dat het geld kost, moet je ermee stoppen. Als wij als arbodeskundigen of als bedrijfsarts de verzuimkosten en de beroepsziekten niet terugdringen, doen we iets verkeerd.”

De grote teleurstelling over de wijzigingen in de Arbowet ligt volgens Diehl in het feit dat het preventieve medische onderzoek er bekaaid vanaf komt. “Daar had ik wel iets meer over willen zien. Het staat al in de wet dat de werkgever een periodiek medisch onderzoek (PMO) moet aanbieden, maar vaak gebeurt dat niet. Eén bedrijfsarts kan in zijn uppie best een aantal werkplekken bezoeken, maar **met een PMO of periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) krijg je een beeld van de hele situatie op de werkvloer.**”

## **Stijging fatale woningbranden en slachtoffers**



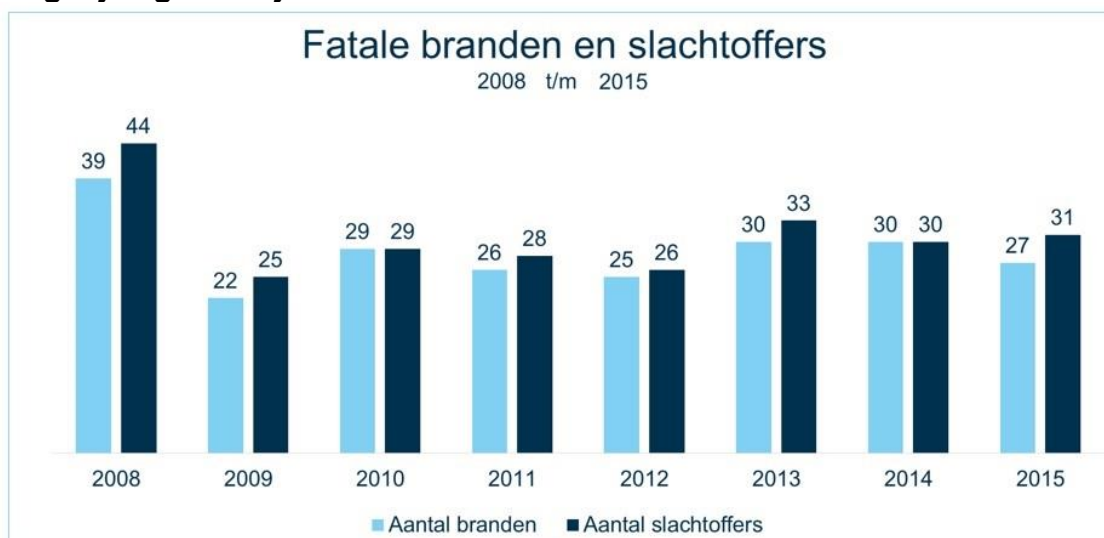
Volgens onderzoek door de Brandweeracademie vonden het afgelopen jaar 35 woningbranden plaats met dodelijke slachtoffers. Daarbij kwamen in totaal 41 mensen om het leven. Een flinke stijging ten opzichte van 2015, toen bij 27 branden 31 mensen om kwamen.

De Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) verzamelt structureel data over fatale woningbranden in Nederland. Daarbij wordt samengewerkt met de bij de betreffende branden betrokken brandweerkorpsen en teams brandonderzoek. Zij leveren aan de hand van een vragenlijst de gegevens over de fatale woningbranden. De respondenten worden benaderd op basis van informatie uit persberichten over een fatale woningbrand in hun regio. Daardoor worden ook de fatale woningbranden in kaart gebracht waarbij de brandweer geen hulp heeft verleend, bijvoorbeeld omdat de brand bij het ontdekken al gedoofd was. Een fatale woningbrand is een brand waarbij dodelijke slachtoffers als gevolg van brand zijn te betreuren, die heeft plaatsgevonden in een gebouw met een woonfunctie of in een ander ‘woongerelateerd’ object en die niet door opzet is veroorzaakt.

Het gaat om voorlopige cijfers over fatale woningbranden van januari tot en met december 2016. In het eerste kwartaal van 2017 worden de definitieve cijfers gepubliceerd in het jaaroverzicht.



## Vergelijking met cijfers van 2008 t/m 2015



Een veel uitgebreider overzicht is te downloaden via deze [link](#).

### Veel kinderen kunnen rookmelders niet horen

Volgens Britse onderzoekers worden veel kinderen niet wakker van de hoge pieptonen van rookmelders. Hiervoor waarschuwen zij in een artikel in The Guardian, zo laat brandweer.nl weten. René Hagen, lector Brandpreventie van de Brandweer-academie, zegt op brandweer.nl de conclusie van zijn Britse collega's te herkennen. Het is volgens hem een probleem dat al zo'n 10 tot 15 jaar bekend is. Twee jaar geleden deed de brandweer nog een groot onderzoek naar de effectiviteit van rookmelders en dat bevestigde de bevindingen nog eens. De brandweer is nu bezig het ministerie te bewegen naar andere regels te gaan en het ministerie is hier serieus mee aan de slag gegaan. Volgens Hagen zijn er nu al wel tussenoplossingen en goede alternatieven, zo vertelde hij aan BNR Nieuwsradio. Maar ook die stuiten op de Europese regelgeving, die onder andere de geluidsfrequentie voorschrijft. De brandweer wil die geluidsfrequentie drastisch omlaag brengen en het geluidniveau met een aantal decibellen verhogen. Dan zou iedereen het kunnen horen, aldus Hagen. Ook pleit hij voor gesproken alarm. Een heldere vrouwenstem is in kinderkamers volgens hem nuttiger dan het gepiep van een standaard rookmelder.

### Ziek van de printer?

In de jaren tachtig van de vorige eeuw was het *sick building syndrome* regelmatig in het nieuws. Inmiddels weten we dat de klachten – oogirritatie, droge keel, verstopte neus, hoofdpijn – die in de loop van de dag verergeren, vaak zijn te herleiden tot een slechte kwaliteit van de binnenlucht. De kwaliteit van die binnenlucht is het resultaat van de in de ruimte vrijkomende verontreinigingen en de ventilatiemogelijkheden. Meer verontreiniging in de ruimte dan de ventilatie kan afvoeren? Dan loopt de concentratie verontreiniging in de binnenlucht op. Een te hoge concentratie betekent een slechte luchtkwaliteit. Een belangrijke bron van verontreiniging in de binnenlucht van niet-industriële ruimten is de printer.

Daarom vijf aandachtspunten voor het gebruik van printers.

#### *Fijnstof*

1. Bij het gebruik van een printer komt (ultra)fijnstof vrij. De hoeveelheid vrijkomend stof, de grootteverdeling en de schadelijkheid ervan is onder meer afhankelijk van de soort printer, de toner, het papier, de leeftijd van de cartridge en het gebruik.

#### *Keurmerk*

2. Gebruik apparatuur (en bijbehorende toner en papier) die is voorzien van een milieukeurmerk of van een fabrikant die nauwkeurig kan aangeven wat de emissies zijn. Dit garandeert dat de emissies zich binnen bepaalde limieten bevinden en de apparatuur (bij aanschaf) aan de stand der techniek voldoet.

#### *Toner*

3. Houd bij de keuze van een toner rekening met de informatie uit het veiligheidsinformatieblad AI 24 (en niet alleen met de aanschafprijs). Volg de daarin gegeven richtlijnen op: de printer niet in de kantoorruimte bij meer dan 5.000 prints per maand.

#### *Voorschriften*

4. Vraag de plaatsings-, onderhouds- en veiligheidsvoorschriften van apparatuur vooraf op bij de leverancier en volg deze op.

#### *Tonerziekte*

5. Mensen kunnen ziek worden door blootstelling aan tonerstof. Op basis van het aantal geregistreerde gevallen van tonerziekte in Nederland lijkt de kans hierop erg klein in normale kantooromgevingen. Tonerziekte is volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten een aandoening die kan ontstaan als medewerkers langdurig blootstaan aan hoge concentraties tonerstof. De risicogroep: werknemers die onderhoudswerk verrichten aan printers of intensief gebruikmaken van printers of kopieermachines. Door allergische reacties kunnen zij last krijgen van geïrriteerde luchtwegen, huidproblemen of tranende ogen.

## **Waarom je steeds zo moe bent: 14 oorzaken en oplossingen**

*Jolanda Niemantsverdriet*

Heeft u moeite met uit bed komen, kunt u de dag pas aan na een sterke bak koffie of houdt u maar niet op met gapen? Om vermoeidheid te bestrijden, is het belangrijk om te weten waar het vandaan komt.

### *Te weinig slaap*

Het klinkt als een open deur, maar misschien slaapt u wel gewoon te weinig. Dat je elke nacht minstens acht uur onder zeil moet zijn, is een fabeltje. Iedereen heeft een andere slaapbehoefte: de een is na zes uur al uitgerust, de ander kan wel negen uur slaap gebruiken. Die acht uur gaat op voor ongeveer tweederde van de mensen. Slaapt u minder dan u nodig heeft, dan merkt u dat overdag. U voelt zich moe en krijgt moeite om zich te concentreren. Zet slapen eens wat hoger op uw prioriteitenlijstje. Ga op een vast tijdstip naar bed en ga er ook op een vast tijdstip weer uit. Verban laptops, telefoons en de televisie uit uw slaapkamer, want in een donkere ruimte slaapt u beter.

### *Slaapapneu*

Sommige mensen menen dat ze voldoende slapen, maar zijn 's nachts vaker wakker dan ze denken omdat ze apneu hebben. Bij [slaapapneu](#) stopt de adem telkens even, waardoor u automatisch ontwaakt. Na zo'n onderbreking dommelt u meteen weer in, dus meestal merkt u er niets van. Het resultaat: u denkt dat u acht uur volmaakt, maar bent eigenlijk de halve nacht wakker. Daardoor bent u overdag heel moe en slaperig. Afvallen en stoppen met roken kunnen helpen. Drink een uur of twee voor het naar bed gaan geen alcohol meer. Slaap- en kalmeringsmiddelen verergeren apneu, dus laat deze links liggen. Bij ernstige slaapapneu kan een neusmasker (CPAP) of antisnurkbeugel uitkomst bieden.



### *Te weinig brandstof*

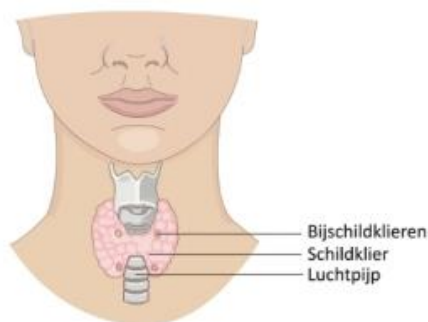
Uw lichaam heeft voldoende brandstof nodig om goed te kunnen functioneren. Eet u te weinig of krijgt u onvoldoende voedingsstoffen binnen, dan wordt u er niet fitter op. Een gezond voedingspatroon is dus belangrijk. Sla het ontbijt niet over, eet voldoende eiwitten en koolhydraten en neem gezonde tussendoortjes om uw energie op peil te houden.

### *Bloedarmoede*

In rode bloedcellen zit hemoglobine. Dit heeft u nodig om zuurstof door uw lichaam te vervoeren. Zitten er te weinig rode bloedcellen in uw bloed of werken ze niet goed, dan spreken we van [bloedarmoede](#). Omdat er minder zuurstof vervoert wordt, kunt u klachten krijgen als vermoeidheid, zich slap voelen en duizeligheid. IJzergebrek is een bekende oorzaak van bloedarmoede, maar er zijn er veel meer. Bijvoorbeeld bloedverlies, aandoeningen die de aanmaak van rode bloedcellen tegenwerken en een verhoogde afbraak van rode bloedcellen. De behandeling van bloedarmoede is dan ook afhankelijk van de oorzaak.

### *Depressie*

Depressie is niet alleen een psychische aandoening, het draagt ook bij aan allerlei lichamelijke problemen. Vermoeidheid, hoofdpijn en een verminderde eetlust horen daar bijvoorbeeld bij. Voelt u zich een paar weken lang somber en vermoeid, dan kampt u misschien met een depressie. Soms waaien [depressieve klachten](#) vanzelf over. Blijft u er last van houden, dan is psychologische hulp, medicatie of een combinatie van beide de volgende stap.



### *Trage schildklier*

Uw schildklier regelt de stofwisseling door hormonen aan te maken. Werkt hij te traag en produceert hij dus te weinig hormonen, dan heet dat [hypothyreoïdie](#). Een trage schildklier zorgt ervoor dat u snel moe bent en zich sloom voelt. Ook kunt u het koud hebben en aankomen. Bloedonderzoek kan uitwijzen of u een trage schildklier heeft. Medicijnen kunnen het tekort aan schildklierhormonen aanvullen.

### *Cafeïne*

Een kopje koffie houdt u wakker en alert, maar van een overdosis cafeïne worden sommige koffieleuten juist moe. Stop niet ineens met koffiedrinken, want dan krijgt u ontwenningsverschijnselen. Bouw uw cafeïne-inname af door langzamerhand je koffie-, thee-, chocola- en colagebruik te minderen.

### *Urineweginfectie*

Als u een keer een urineweginfectie gehad heeft, herkent u de symptomen meteen. U moet vaak plassen en dat gaat gepaard met een branderig gevoel. Toch kondigt een urineweginfectie zich niet altijd zo duidelijk aan. Soms is vermoeidheid het enige verschijnsel. Een urinetest toont aan of u een urineweginfectie heeft. Voor zo'n ontsteking krijgt u antibiotica.

### *Diabetes*

Diabetici hebben een te hoog bloedsuikergehalte in hun bloed. De suikers worden niet in de cellen omgezet in energie, maar blijven in het bloed zitten. Hierdoor komt uw lichaam zonder energie te zitten. Een andere leefstijl, zoals een dieet en meer bewegen, kan helpen bij diabetes type 2. Heeft u diabetes type 1, dan moet u insuline spuiten.

### *Uitdroging*

Vermoeidheid kan ook een teken zijn dat u bent uitgedroogd. Uw lichaam heeft voldoende vocht nodig om goed te werken en uzelf af te koelen. Wacht niet tot u dorst krijgt, maar drink de hele dag door. Zo'n 1,5 liter per dag drinken is voldoende.

### *Hartproblemen*

Voelt u zich tijdens uw dagelijks bezigheden snel moe, dan kan dat erop wijzen dat uw hart niet goed werkt. Gaan dingen die u voorheen nog gemakkelijk kon ineens moeizaam, dan is het verstandig om langs de huisarts te gaan.

### *Onregelmatig werk*

Werkt u op onregelmatige tijden of draait u nachtdiensten, dan verstoort u uw biologische klok. Terwijl u moet werken bent u moe, maar als u overdag uw slaap moet inhalen, lukt dat niet. Probeer uw slaapkamer zo donker mogelijk te maken als u moet uitrusten. In een verduisterde, stille en koele ruimte valt u makkelijker in slaap. Ook supplementen met [melatonine](#) kunnen helpen.

### *Voedselallergie*

Er zijn artsen die denken dat voedselallergieën slaperig maken. Mocht u net na het eten een dipje krijgen, dan heeft u misschien een milde vorm van voedselintolerantie. Probeer telkens één voedingsmiddel weg te laten om erachter te komen welk product u moe maakt. Een arts kan ook testen of u ergens allergisch voor bent.

### *Chronische vermoeidheid*

Bent u zo moe dat het uw dagelijks leven belemmert en duurt dat al langer dan een half jaar, dan kan er meer aan de hand zijn. Het chronisch vermoeidheidssyndroom en fibromyalgie hebben meer kenmerken, maar een daarvan is aanhoudende, onverklaarbare vermoeidheid.

Bron: [WebMD](#)