



## Factsheet alcohol en werk

### *Inleiding*

Alcohol is het meest gebruikte verslavende middel in Nederland: 81% van alle Nederlanders van 18 jaar en ouder dronk in 2015 in de laatste 12 maanden, aanmerkelijk meer dan tabak (26.3%) en veel meer dan bijv. cannabis (6.7%) en XTC (2.8%) (Trimbos, 2016). Met de gevolgen van het (overmatig) gebruik van dit middel zal de werkgever dus het meest te maken krijgen.

### *Overmatig en problematisch gebruik*

Sinds 2003 zijn er geen cijfers meer over alcoholgebruik onder de beroepsbevolking in Nederland. Er is geen reden te veronderstellen dat deze gegevens veel zullen afwijken van het gebruik van de bevolking als geheel. Volgens de jaarlijkse leefstijlmonitor van het RIVM dronk in 2015 9,5% van de 18-plussers overmatig alcohol: 11,9% van de mannen en 8,0% van de vrouwen. Overmatig drinken betekent: meer dan 21 glazen alcohol per week (mannen), of meer dan 14 glazen per week (vrouwen). Zwaar alcoholgebruik komt bij 10.0% voor van de 18-plussers: 11.9% van de mannen en 8.9% van de vrouwen. Zwaar alcoholgebruik betekent: minstens 1 dag per week 6 glazen of meer voor mannen en 4 glazen of meer voor vrouwen. Zwaar alcoholgebruik komt meer voor onder de laagstopgeleiden (13,7%) dan onder de hoogstopgeleiden (6,9%).

### *Gevolgen voor het werk*

De werkgever zal niet alleen de gevolgen ondervinden van alcoholgebruik in werksituaties, maar ook (en vaak meer) van het gebruik in privésituaties. De meest bekende gevolgen zijn:

- vaker afwezig zijn, te laat komen, meer ziekteverzuim
- meer kans op een ongeval (1 op de 7 bedrijfsongevallen hangt samen met alcoholgebruik voor of tijdens het werk). Dit kan onder meer het gevolg zijn van vermoeidheid, concentratievermindering, verstoorde motoriek, verstoorde waarneming of zelfoverschatting
- verminderde productiviteit (on nauwkeurigheid, katergevoel, vermoeidheid etc.) of kwalitatief minder goed werk
- aantasting van de sfeer (agressiviteit, ongehoorzaamheid, roddelgedrag)

Probleemdrinkers melden zich volgens ArboNed zes keer vaker ziek. Volgens de Arbo Unie wordt van het totale ziekteverzuim zelfs 13% veroorzaakt door alcohol.

In het onlangs uitgebracht RIVM-rapport met betrekking tot de kosten en de baten van alcoholgebruik voor onze samenleving worden de kosten voor vermindering van arbeidsproductiviteit geschat op jaarlijks 1.7 miljard euro, waarvan 0.4 in verband met ziekteverzuim en 1.3 in verband met verminderde prestaties tijdens het werk.

### *Wat moet de werkgever hiermee?*

Los van het feit dat een werkgever van zichzelf al gebaat zal zijn bij vermindering van de kosten van (overmatig) alcoholgebruik heeft hij ook nog een aantal wettelijke verplichtingen.

Op grond van de Arbowet is de werkgever verplicht een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit te voeren alsmede hier een plan van aanpak op te doen volgen. Dit is een belangrijk instrument om arbobeleid vorm te geven. In de RI&E staan alle risico's op gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting en de te nemen maatregelen. Ook risico's die te maken hebben met alcohol en drugs horen daarbij. Daarbij kunnen ook risicofactoren in het bedrijf betrokken worden die alcohol- of drugsgebruik kunnen bevorderen, zoals een hoge werkdruk, een slechte sfeer, onregelmatige en lange werktijden.

Werknemers hebben op grond van de Arbowet ook recht op een periodiek arbeidsgezondheidskundige onderzoek (PAGO). Daarbij kan ingezoomd worden op de risico's in het werk voor de werknemer, maar kan ook aandacht worden besteed aan de risico's in de leefstijl (ook wel preventief medisch onderzoek (PMO) genoemd).

## *Waar bestaat een gezond en sociaal alcohol- en drugsbeleid uit?*

Een gezond en sociaal alcohol- en drugsbeleid heeft aandacht voor de volgende componenten:

1. Preventie
2. Begeleiding
3. Toezicht en controle

### 1. Preventie

Preventie bestaat aan de ene kant uit het creëren van een gezonde en veilige situatie waardoor (toekomstige) problemen voor werknemer en bedrijf voorkomen worden. En aan de andere kant uit een adequaat signaleringsinstrumentarium, zodanig dat eventueel dreigende verslavingsproblemen vroegtijdig herkend worden en getackeld kunnen worden.

Bedenk daarbij dat in een samenleving waarin 4 op de vijf volwassenen alcohol drinken, alcoholgebruik sociaal geaccepteerd is en het onderscheid tussen matig drinken en overmatig en riskant drinken flinterdun is en meestal subjectief gekleurd een duidelijk beleid en regels kunnen bijdragen aan het voorkomen van problemen. Een duidelijk beleid houdt nl rekening met het gegeven dat alcoholproblematiek zich sluipend kan ontwikkelen, dat alcohol een hersenziekte is en de ene individu kwetsbaarder kan zijn voor de werking van alcohol dan de andere. Door dit gegeven als uitgangspunt te hanteren bij het vormgeven van preventie en hierover te communiceren, wordt het onderwerp uit de taboesfeer gehaald, worden riskante situaties tot een minimum beperkt en wordt de drempel voor eventueel noodzakelijke hulpverlening verlaagd.

Juist een ludiek ingezette, laagdrempelige en collectieve actie als IkPas kan een geëigend instrument zijn om draagvlak voor een gezond en sociaal, waar nodig streng alcoholbeleid te creëren.

In zo'n beleid staan bijv. regels over het in bezit hebben en het gebruik van alcohol en drugs onder werktijd (zakenlunches, conferenties, studiedagen, evenementen op en buiten de werkplek) en over het gebruik vóór aanvang van de werktijd. Maar ook over het beschikbaar stellen van alcoholvrije alternatieven, vervoer en goed voorbeeldgedrag.

In een dergelijk beleid worden alle leidinggevendenden getraind in het signaleren en bespreekbaar maken van alcoholproblematiek.

Trainingen worden aangeboden door hierin gespecialiseerde organisaties, zoals de preventieafdelingen van de regionale instellingen voor verslavingszorg. Zij leren u hoe de signalen voor eventuele alcoholproblematiek te herkennen, maar ook hoe het onderwerp het best bespreekbaar kan worden gemaakt en wat vervolgstappen zijn.

### 2. Begeleiding

Signaleringen door leidinggevendenden of bijv. de constatering van problematisch of riskant middelengebruik op basis van de uitkomsten van een PAGO/PMO kunnen leiden tot een gesprek met de bedrijfsarts of de vertrouwenspersoon, uiteraard zonder medeweten van de werkgever. Het initiatief hiervoor kan uiteraard ook bij de werknemer zelf liggen. Belangrijk is dat de drempel zo laag mogelijk is, alcoholproblematiek is immers primair gezondheidsproblematiek.

Zo nodig kan het contact met de bedrijfsarts dit uitmonden in een op maat gesneden hulpverleningstraject door de bedrijfsarts zelf of via deze met externe hulpverlening.

### 3. Toezicht en controle

Sancties vormen de laatste stap in het beleid. Het veronderstelt dat preventie en voorlichting goed geregeld zijn. Belangrijk is dat het sanctiebeleid rechtvaardig is en de voorgestelde maatregelen in verhouding staan tot de overtreding. Het is daarnaast belangrijk om 'waarschuwingen' in te lassen als onderdeel van de maatregelen. Medewerkers moeten kansen krijgen om hun gedrag te veranderen.

### *Alcohol en werk en IkPas*

Zoals eerder gezegd kan een actie IkPas een ondersteunende rol spelen in een gezond en sociaal alcoholbeleid in bedrijven. In 2016 was 83% van de deelnemers aan het werk, de overieggen waren voor de helft met pensioen. De verhouding profit-non-profit was fifty-fifty.

Onderzoek naar deze actie in 2015 en 2016 hebben uitgewezen dat IkPas op korte termijn leidt tot een grotere fitheid en betere slaapkwaliteit bij de deelnemers, in relatie tot het leveren van arbeidsprestaties een welkom feit.

Daarnaast leidt IkPas tot een matiger alcoholgebruik op de langere termijn (gemeten na 6 maanden). Belangrijk is ook om te weten dat IkPas deze effecten zowel bewerkstelligt bij lichte drinkers als bij overmatige drinkers, en zowel hoogopgeleiden als laagopgeleiden. De actie blijkt bovendien alcoholgebruikers te bereiken die in de categorie overmatige en zware drinkers vallen: 40% van de vrouwelijke deelnemers en 35% van de mannelijke deelnemers vielen bij de actie in 2016 in deze categorie, hetgeen 3 tot 4 keer zo hoog is als het landelijk cijfer.

### *Bronnen*

Bij de opstelling van dit factsheet is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

[www.trimbos.nl/themas/alcohol-en-drugs-op-het-werk](http://www.trimbos.nl/themas/alcohol-en-drugs-op-het-werk)

[www.loketgezondleven.nl/gezond-werk/gezondheidstemas/alcohol-en-werk](http://www.loketgezondleven.nl/gezond-werk/gezondheidstemas/alcohol-en-werk)

[www.dehoop.org/45712/wat-zijn-de-effecten-van-alcohol-op-het-functioneren-op-het-werk](http://www.dehoop.org/45712/wat-zijn-de-effecten-van-alcohol-op-het-functioneren-op-het-werk)

[www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/alcohol-en-drugs-op-de-werkvloer-hoe-zet-je-beleid-op](http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/alcohol-en-drugs-op-de-werkvloer-hoe-zet-je-beleid-op)

[www.dezaak.nl/2399/alcoholbeleid-voorkom-bezopen-situaties.htm](http://www.dezaak.nl/2399/alcoholbeleid-voorkom-bezopen-situaties.htm)

Bovens, R., Schuitema, A., Schmidt, P. & Planken, M. (2016). IkPas 2016: de resultaten; factsheet. Zwolle, Windesheim

Bovens, R., Schuitema, A., Leenen, J. & Planken, M. (2015). IKPas 2015: de resultaten; factsheet. Zwolle, Windesheim

De Wit GA, van Gils PF, Over EAB, Suijkerbuijk AWM, Lokkerbol J, Smit F, Mosca I, Spit WJ (2016).

Maatschappelijke kosten-batenanalyse van beleidsmaatregelen om alcoholgebruik te verminderen : Social cost-benefit analysis of regulatory policies to reduce alcohol use in The Netherlands. Bilthoven, RIVM

Solutions (2014). Werk en verslaving. Een wake-up call voor HR-professionals en ondernemers. Voorthuizen, Solutions

Van Laar, M.W., Ooyen-Houben, M.M.J. van, Cruts, A.A.N., Meijer, R.F., Croes, E.A., Ketelaars, A.P.M., Pol, P.M. van der (2016). Nationale Drug Monitor, Jaarbericht 2016. Utrecht, Trimbos-instituut/Den Haag, WODC

---

## COLOFON

Dit factsheet is een publicatie van het lectoraat verslaving van Hogeschool Windesheim en is mede mogelijk gemaakt door een subsidie van ZonMw aan Zwolle Gezonde Stad

Correspondentie-adres:

Hogeschool Windesheim, lectoraat Verslaving

Postbus 10090

8000 GB Zwolle

[r.bovens@windesheim.nl](mailto:r.bovens@windesheim.nl)

