



# Werkwijzer\*

## Vroegsignalering alcoholproblematiek op het werk

voor medewerkers,  
werkgevers en bedrijfsartsen

Bijna **16%** van de werkenden drinkt 'riskant'. Dat wil zeggen dat zij problemen ervaren door hun alcoholgebruik, zoals het niet na kunnen komen van verplichtingen, spijt hebben na het drinken of van anderen het advies krijgen om minder te drinken. Alcoholgebruik\* voor of tijdens het werk kan grote gevolgen hebben voor de gezondheid en de veiligheid.

### Snelle aanpak cruciaal

Het is belangrijk om (beginnende) alcoholproblemen snel te herkennen en bespreekbaar te maken. Hoe eerder problemen met alcohol aangepakt worden, hoe meer kans op herstel en hoe minder schade aan de gezondheid. Door snel hulp te bieden, kan het ontstaan van problematisch alcoholgebruik of verslaving voorkomen worden.

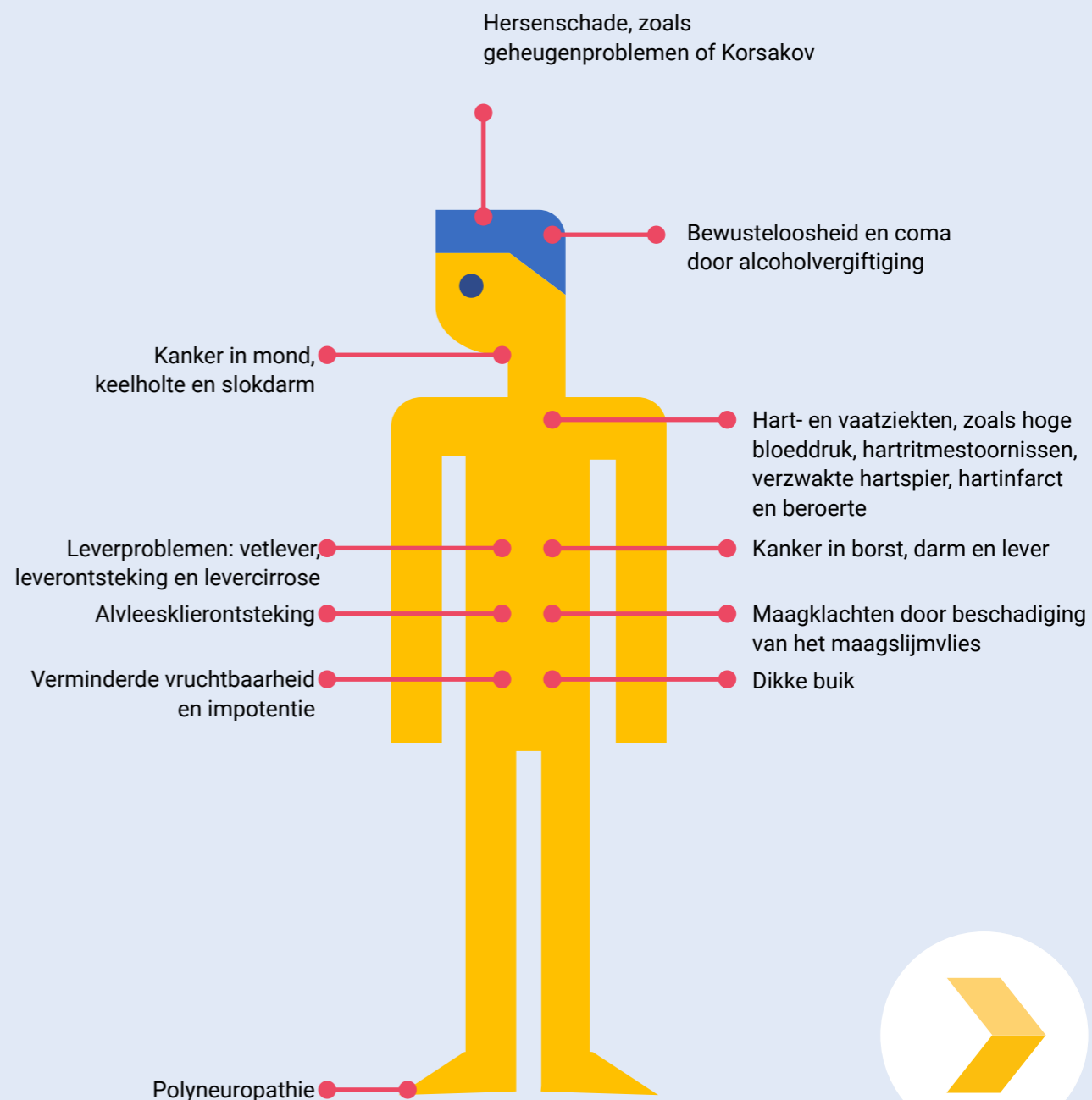
### Lichamelijke én psychische klachten

Langdurig teveel alcohol drinken kan allerlei lichamelijke problemen of aandoeningen veroorzaken (zie figuur). Daarnaast veroorzaakt het ook psychische klachten, zoals angst- en concentratieproblemen, gespannenheid of nervositeit, depressie, relatieproblemen, stress en burn-outklachten, stemmingswisselingen en slaapproblemen.

\* Deze werkwijzer gaat over problemen door alcoholgebruik. Veel van wat hier staat gaat ook op voor het gebruik van drugs en medicijnen in relatie tot werk. Meer informatie vind je in de [Handreiking ADM-beleid](#)

## Risico's van alcoholgebruik

Misselijk worden, een kater en dingen doen waar je achteraf spijt van krijgt, zijn bekende effecten van alcohol. Maar veel drinken brengt meer gezondheidsrisico's met zich mee.





# Samen verantwoordelijk

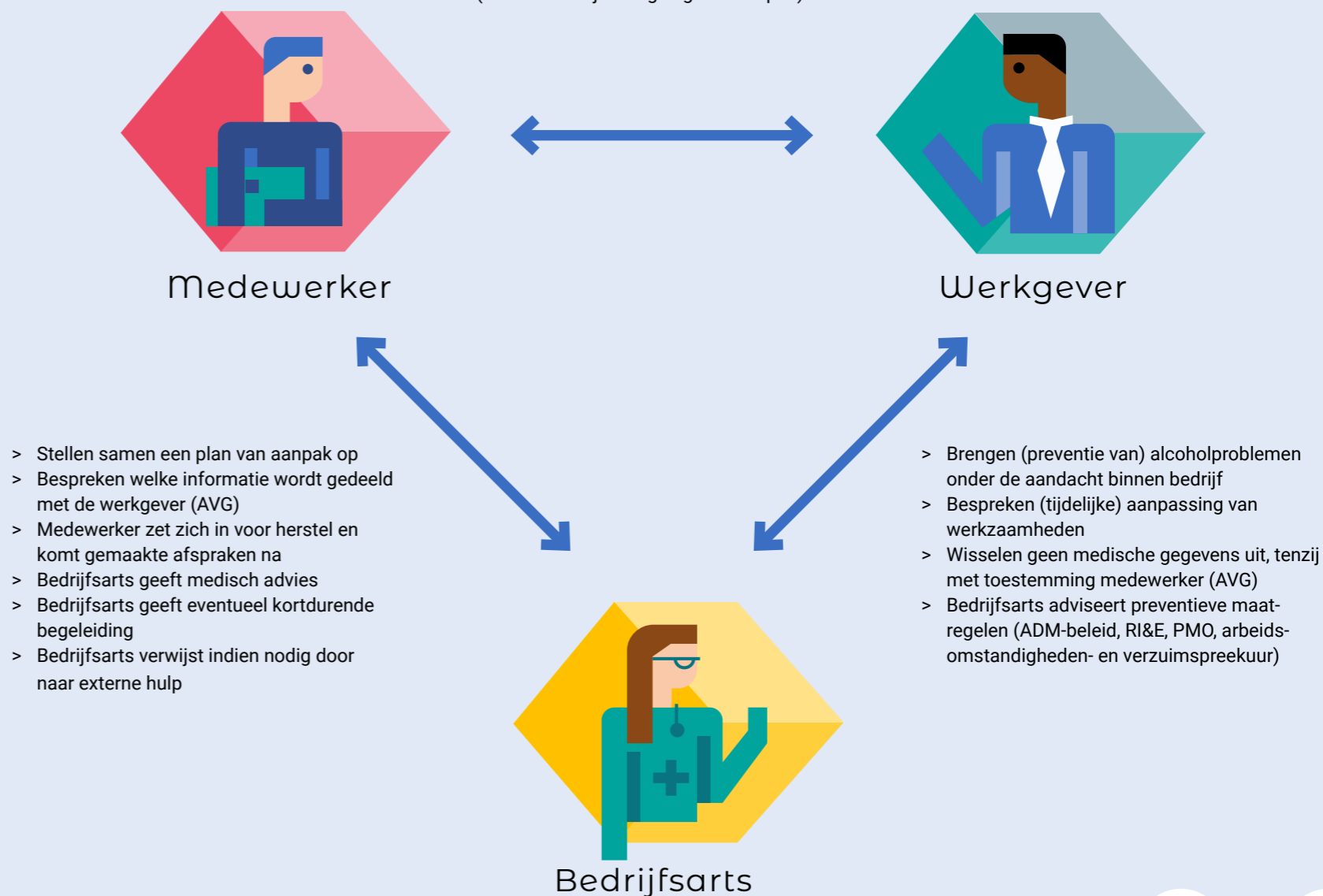
Werkgever\*, medewerkers en bedrijfsarts zijn samen verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werksituatie binnen het bedrijf. En dus ook verantwoordelijk voor het vinden van een passende oplossing bij problemen. Daarbij ondersteunen werkgever en bedrijfsarts de medewerker op de weg naar herstel (goed werkgeverschap).

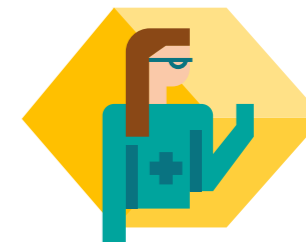
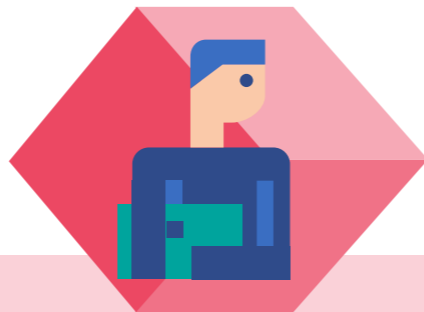
\* Onder 'werkgever' verstaan we directie, RvB of vertegenwoordigers van de werkgever, zoals HR, leidinggevenden, etc.

## Ga het gesprek aan

Praten over (problematisch) alcoholgebruik in relatie tot werk is lastig voor iedereen. Medewerkers overzien de ernst van de problemen misschien niet of er is sprake van schaamte en angst voor ontslag. Werkgevers en bedrijfsartsen vinden het ook lastig omdat ze de signalen niet goed herkennen, de privacy van de medewerker niet willen schaden of omdat ze niet weten hoe je zo'n gesprek aanpakt. Het is belangrijk dat er, ook op het werk, veilig over problemen door alcohol kan worden gesproken. Handvatten voor gesprekken vind je in het [Format ADM-beleid, pag. 15-24](#).

- > Medewerker zet zich in voor herstel en komt afspraken na
- > Werkgever houdt contact en informeert naar welzijn medewerker
- > Bespreken samen (tijdelijke) aanpassing van werkzaamheden
- > Delen geen medische gegevens, tenzij met toestemming medewerker (AVG)
- > Werkgever biedt gelegenheid voor behandeling zonder naar inhoud te vragen
- > Werkgever test medewerkers niet op alcohol (m.u.v. wettelijk vastgelegde beroepen)





Werkgever

Bedrijfsarts

# Medewerker



## PREVENTIE

Informeer je over de risico's van alcoholgebruik in relatie tot werk. Kijk bijvoorbeeld op [Trimbos.nl](http://Trimbos.nl)

Ga na of het bedrijf een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid) heeft en volg dat. Je leidinggevende kan je daar meer over vertellen of een collega van de afdeling HR/P&O.

Kijk ook eens naar je eigen opvattingen over alcoholproblemen en naar je eigen drinkgedrag. Problematisch alcoholgebruik en verslaving zien we tegenwoordig als ziektes die behandeld kunnen worden. Toch rust hier vaak nog een taboe op. Hoe zie jij dit? Hoeveel drink je zelf? Hoeveel alcohol vind je acceptabel? Hebben deze zaken invloed op je oordeel over het drankgebruik van anderen?

## VROEGSIGNALERING

Maak je je zorgen over je eigen drankgebruik? Kijk bijvoorbeeld op [deze site](#). Er zijn ook handige (online) zelftests. Maak een afspraak met je huisarts of de bedrijfsarts. Kijk voor tips en contactgegevens op intranet of vraag na bij afdeling HR/P&O. Zij mogen geen medische gegevens delen met anderen zonder jouw toestemming. Durf hulp te vragen, je hoeft het niet alleen te doen. En hoe eerder je de problemen aanpakt, hoe beter!

Bespreek met de bedrijfsarts hoe je je werkgever gaat informeren. Je werkgever kan je ook helpen met tijdelijke aanpassing van je werkzaamheden.

NB: Je werkgever kan je niet verplichten tot een alcoholtest, tenzij je een - wettelijk vastgelegd - risicovol beroep hebt, zoals piloot, loods of machinist.



## BEGELEIDING (INTERN)

Met je leidinggevende bespreek je wat je nodig hebt om zo goed mogelijk te blijven functioneren. Met je bedrijfsarts maak je een plan voor minderen of stoppen met alcohol drinken. De bedrijfsarts kan je kortdurend begeleiden en bijvoorbeeld ook verwijzen naar je huisarts.

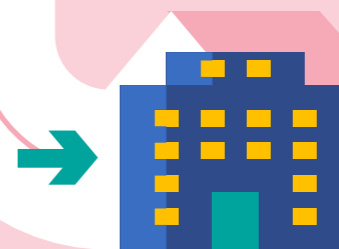


## BEHANDELING

Als de problemen ernstiger zijn of de kortdurende begeleiding van de bedrijfsarts niet genoeg helpt, verwijst de bedrijfsarts je door naar gespecialiseerde hulp. Hij of zij neemt contact op met een instelling voor verslavingszorg en informeert jou over de mogelijkheden voor behandeling. In overleg besluit je wat het beste aansluit bij jouw situatie.

Zet je in voor je herstel en kom de afspraken met je behandelaar na.

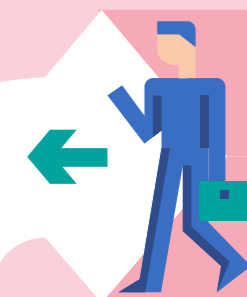
Zonder jouw toestemming mag de bedrijfsarts je werkgever niet informeren over jouw behandeling. De bedrijfsarts mag wel met je werkgever overleggen over eventuele (tijdelijke) aanpassing van je werkzaamheden.

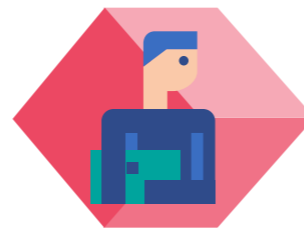


## TERUGKEER NAAR WERK

Doe zelf suggesties voor terugkeer naar je normale werkzaamheden. Doe dit in overleg met de bedrijfsarts en eventuele behandelaar.

Blijf alert op signalen die kunnen leiden tot terugval en vraag als dat nodig is om hulp of aanpassing van de omstandigheden (bijvoorbeeld geen alcohol op de werkborel).





Medewerker



Bedrijfsarts

# Werkgever

## PREVENTIE

Informeer je over de omvang van alcoholproblematiek in Nederland en op de werkvloer en de risico's die dit met zich meebrengt. Kijk bijvoorbeeld op [Trimbos.nl](http://Trimbos.nl)



Maak een plan om alcoholgebruik binnen de organisatie op de agenda te zetten, bijvoorbeeld met behulp van een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid of (ADM-beleid) of alcoholgebruik als risico op te nemen in de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

Informeer de medewerkers over de risico's van alcoholgebruik in relatie tot werk. Vertel ook waar ze terecht kunnen als ze vragen hebben over hun eigen drankgebruik of dat van een collega. Wijs op het spreekuur van de bedrijfsarts, (online) zelfhulp, IkPas of de website [allesoverdrinken.nl](http://allesoverdrinken.nl) of op de [SVA portal](#)

NB: Testen op alcohol mag niet en problematisch alcoholgebruik is geen reden voor ontslag.

Kijk ook eens naar je eigen opvattingen over alcoholproblemen en naar je eigen drinkgedrag. Problematisch alcoholgebruik is een ziekte. Toch rust hier vaak nog een taboe op. Hoe zie jij dit? Hoeveel drink je zelf? Hoeveel alcohol vind je acceptabel? Hebben deze zaken invloed op je oordeel over het drankgebruik van anderen?

## VROEGSIGNALERING

Train leidinggevenden en HR-professionals in het vroegtijdig signaleren van alcoholproblematiek en leer ze hierop kunnen reageren in lijn met het ADM-beleid en de AVG.

Handel snel als er acuut gevaar dreigt. Stop de werkzaamheden direct als je signalen waarneemt zoals zwalken, alcohollucht en spreken met dubbele tong. Benoem daarna het gedrag dat je gezien hebt en vraag naar de oorzaak.

Ga het gesprek aan bij signalen die kunnen duiden op structurele problemen met alcohol. Dit zijn bijvoorbeeld: vaak te laat komen, verwaarlozing en veranderingen in gedrag, emoties of interesses. Spreek je bezorgdheid uit. Ga alleen in op waargenomen veranderingen in gedrag en vraag niet naar diagnoses.



## BEGELEIDING (INTERN)

Als er sprake is van (mogelijk) problematisch alcoholgebruik, kan de bedrijfsarts jou ondersteunen met kortdurende begeleiding.

Pas indien nodig de werkzaamheden van de medewerker tijdelijk aan. Werk kan een beschermende factor zijn, omdat het structuur aan de dag geeft. Zet daarom in eerste instantie in op (veilig) blijven werken.

Houd contact met de medewerker en volg zijn of haar welzijn.

NB: de bedrijfsarts mag geen medische gegevens delen, tenzij de medewerker daar toestemming voor geeft.

## BEHANDELING

Stel de medewerker in de gelegenheid om een behandeling te volgen, zo nodig tijdens werktijd.

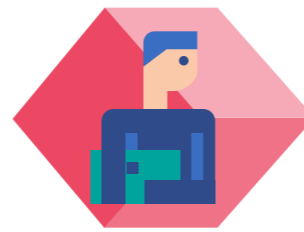
Vraag de medewerker niet naar de aard van de behandeling. Medewerker en bedrijfsarts hoeven hier ook geen informatie over te geven.

## TERUGKEER NAAR WERK

Blijf betrokken en belangstellend naar het welzijn van de medewerker, ook tijdens de re-integratie.

Pas de werksetting waar nodig aan om het risico op terugval te verkleinen, bijvoorbeeld door bij bedrijfsborrels geen alcohol te schenken.

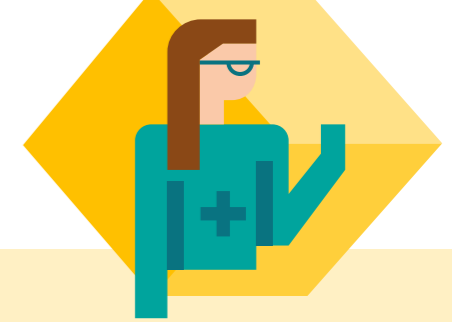




Medewerker



Werkgever



# Bedrijfsarts

## VROEGSIGNALERING

Informeert je werkgever over het belang van vroegsignalering. Op basis van de landelijke cijfers kun je aannemen dat elk bedrijf in Nederland te maken zal krijgen met medewerkers die kampen met alcoholproblematiek. Meer informatie hierover vind je op [Trimbos.nl](http://Trimbos.nl). Zie ook de NVAB leidraad ADM-beleid.

Adviseer je werkgever om de medewerkers te vertellen waar ze terecht kunnen met vragen over hun eigen drankgebruik of dat van een collega, zoals anonieme zelfhulp (zelftests of apps), IkPas of de eigen huisarts. [Zie SVA portal](#)

Neem zorg en begeleiding voor medewerkers met alcoholproblemen op in het ADM-beleid. Biedt een periodiek medisch onderzoek (PMO) aan. Attendeer je werkgever erop dat werknemers recht hebben op een arbeidsomstandigheden- of verzuimspreekuur. Daar kunnen zaken in vertrouwen worden besproken.

Vraag medewerkers altijd vooraf om toestemming voordat je vraagt over hun drankgebruik. Gebruik een [vragenlijst](#) (bijvoorbeeld Audit C) om het drankgebruik in kaart te brengen.

## BEGELEIDING (INTERN)

Ondersteun de medewerker met kortdurende begeleiding als er sprake is van (mogelijk) problematisch alcoholgebruik. Maak gebruik van motiverende gespreksvoering en maak samen concrete afspraken. Op [deze website](#) vind je verschillende interventies.

Overleg eventueel met de werkgever over tijdelijk aanpassen van de werkzaamheden. NB: deel geen medische gegevens met de werkgever zonder toestemming van de medewerker.

## BEHANDELING

Als de problematiek ernstig is of kortdurende begeleiding onvoldoende effect heeft, verwijst je door naar specialistische hulp. Neem contact op met een instelling voor verslavingszorg en breng de verschillende mogelijkheden in kaart. Ga samen met de medewerker na wat het beste aansluit en kijk waar hij of zij snel terecht kan. [Zie SVA portal](#)

Besprek met de medewerker hoe jullie de werkgever gaan informeren en welke informatie de medewerker wil delen. Informeer daarna de werkgever zoals afgesproken.

## TERUGKEER NAAR WERK

Adviseer de werkgever hoe de kans op succesvolle re-integratie zo groot mogelijk gemaakt kan worden. Doe dit altijd in samenspraak met de medewerker en de eventuele behandelaar.

## PREVENTIE

Informeert je over de omvang van alcoholproblematiek in Nederland en op de werkvloer en over de risico's die dit met zich meebrengt. Voor meer informatie zie [Trimbos.nl](http://Trimbos.nl)

Adviseer je werkgever over het belang van Informatie, scholing, ondersteuning en een open sfeer. Het helpt om een Alcohol-, Drugs- en Medicijnbeleid (ADM-beleid) te maken. Je kunt de werkgever erop attenderen om alcoholgebruik op te nemen in de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

Kijk ook eens naar je eigen opvattingen over alcoholproblemen en naar je eigen drinkgedrag. Problematisch alcoholgebruik en verslaving is een ziekte die behandeld kan worden. Toch rust hier vaak nog een taboe op. Hoe zie jij dit? Hoeveel drink je zelf? Hoeveel alcohol vind je acceptabel? Hebben deze zaken invloed op je oordeel over het drankgebruik van anderen?

